

DIAGNÓSTICO DAS ESCOLAS ESTADUAIS DE SERVIÇOS PENAIS



SENAPPEN
Secretaria Nacional de Políticas Penais

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
Presidente da República
LUÍZ INÁCIO LULA DA SILVA

Ministério da Justiça e Segurança Pública
ENRIQUE RICARDO LEWANDOWSKI

Secretário Nacional de Políticas Penais
ANDRÉ DE ALBUQUERQUE GARCIA

Diretora da Escola Nacional de Serviços Penais
STEPHANE SILVA DE ARAÚJO

Chefe da Divisão de Educação e Pesquisa da
Escola Nacional de Serviços Penais
FLÁVIA JOENCK DA SILVA

Divisão de Educação e Pesquisa
(Equipe Técnica Diagnóstico)
ALINE LEAL DA SILVA FURIATI

Chefe da Divisão de Educação à Distância da
Escola Nacional de Serviços Penais
HAYNARA JOCELY LIMA DE ALMEIDA

Divisão de Educação à Distância
(Equipe Técnica Moodle)
LEONARDO CONCEIÇÃO CRUZ

Colaborador (CAPA)
CLAUDENIR DOS SANTOS

SEÇÕES

INTRODUÇÃO	4
APORTES METODOLÓGICOS	9
IDENTIFICAÇÃO DAS ESCOLAS ESTADUAIS DE SERVIÇOS PENAIIS	12
IDENTIDADE INSTITUCIONAL	15
ESTRUTURA DA ESCOLA	23
GESTÃO ESCOLAR	39
PROCESSOS EDUCACIONAIS	52
CONSIDERAÇÕES FINAIS	73
REFERÊNCIAS	74
CONTATOS	76

INTRODUÇÃO

A perspectiva de diagnosticar o contexto das Escolas de Serviços Penais surgiu no âmbito da cooperação com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, em 2016. Não obstante, observa-se que a versão originária do Diagnóstico das Escolas de Serviços Penais (PNUD, 2016) apresentou repercussão limitada no contexto da educação em serviços penais no país, por diversos fatores. Por outro lado, a revitalização do Diagnóstico das Escolas de Serviços Penais, produzido em 2020, marcou o início do processo de estruturação da Rede de Escolas de Serviços Penais.



Fonte: DEPEN (2020)

O documento refletia uma iniciativa para entender a situação presente das escolas estaduais, reconhecer o trabalho desenvolvido por elas, planejar sua expansão em múltiplas áreas e assegurar que políticas futuras estivessem alinhadas com as necessidades específicas de cada região (DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL, 2020).

Na época, o documento já ressaltava que a compilação dos dados apresentados representava uma estratégia significativa para fortalecer as Escolas Estaduais de Serviços Penais, visto que fornecia indicadores relevantes para a formulação de novas políticas públicas no âmbito da Educação em Serviços Penais.

E este propósito materializou-se na prática! O Diagnóstico das Escolas de Serviços Penais de 2020 foi um dos documentos utilizados na formulação da nova Política Nacional de Educação em Serviços Penais (BRASIL, 2022) e na instituição da Rede das Escolas de Serviços Penais (BRASIL, 2021), visto que oportunizava identificar e analisar uma variedade de conhecimentos presentes nas Escolas de Serviços Penais, incluindo políticas e normativos documentados, práticas cotidianas, bem como habilidades desenvolvidas em seus servidores, dentre outros pontos relevantes à educação de serviços penais.

Em consequência desse movimento, diversas ações foram implementadas ao longo do período de quatro anos, refletindo a aplicação prática e embasadas em experiências reais e conhecimentos atualizados, atendendo as necessidades institucionais. Como ilustração, destaca-se a construção coletiva da nova Política Nacional de Educação em Serviços Penais, em 2022.

O documento instituído pela Portaria DEPEN n.º 39/2005, até então vigente, representava uma diretriz normativa abrangente no que dizia respeito à estruturação, processos e conteúdos das iniciativas voltadas para o aprimoramento da capacitação dos profissionais que atuam nas carreiras penais. No entanto, desde sua criação, as carreiras no âmbito do sistema penitenciário passaram por mudanças significativas, especialmente a transição para o status de Polícia Penal. Essa transição vem impactando diretamente as competências a serem desenvolvidas e, conseqüentemente, abrange todos os aspectos relacionados à educação no contexto dos serviços penais.

Além disso, com a implementação de unidades administrativas dedicadas à execução e promoção das ações educacionais, como a criação da Escola Nacional de Serviços Penais em 2012, tornou-se evidente a necessidade de revisão e atualização do texto, visando enquadrá-lo devidamente como uma política substancial e normativa.

Importante destacar que a criação do novo documento foi realizada a partir de um Grupo de Trabalho, instituído pela Portaria GAB-DEPEN Nº 88 de 2021, dedicado a essa temática, composto por 29 membros, incluindo representantes da Escola Nacional de Serviços Penais e servidores indicados pelos órgãos estaduais de Justiça e Administração Penitenciária de 26 estados, além do Distrito Federal. Durante o processo de elaboração do documento, houve uma ampla participação dos representantes estaduais, garantindo que as aspirações relacionadas à Educação em Serviços Penais em todo o país fossem genuinamente refletidas no conteúdo final.

Contudo, um movimento inicial foi necessário: a conceituação institucional de Educação em Serviços Penais. Tal conceito orienta todos os documentos relacionados à temática, incluindo este.

Sua definição ocorreu a partir de um consenso durante uma assembleia plenária realizada no V Encontro Nacional de Educação em Serviços Penais em 2021, contando com a presença de representantes de vinte e dois estados brasileiros, além de representantes do governo federal. Em virtude dessa deliberação, a definição de "Educação em Serviços Penais" foi estabelecida tomando como base o conceito elaborado por Stephane Araújo em sua tese de doutorado intitulada "Educação em Serviços Penais: significações de uma política curricular em uma Escola de Governo" (2020), a saber:



"[...] considera-se **Educação em Serviços Penais** a concepção pedagógica de ensino, e curricular das ações que visam o desenvolvimento e o aperfeiçoamento profissional de servidores públicos que atuam na execução dos serviços penais."
(BRASIL, 2022)

Este conceito é apresentado na Política Nacional de Educação em Serviços Penais - PNESP, instituída pela Portaria Nº 160, de 6 de dezembro de 2022, cujo propósito é estabelecer um novo paradigma na área da Educação em Serviços Penais.

Esta nova política oferece diretrizes que visam orientar as atividades educacionais relacionadas aos serviços penais, abrangendo a padronização da educação, o aprimoramento da polícia penal, a integração entre os estados e a União, o fortalecimento das instituições de ensino envolvidas e o reconhecimento de seu papel como centros de referência.

Os quinze objetivos delineados pela PNESP (BRASIL, 2022) englobam uma ampla variedade de direcionamentos, que incluem a promoção de um conhecimento integrado, interdisciplinar, universal e transversal; o estímulo ao protagonismo das instituições educacionais na condução das atividades relacionadas à educação em serviços penais; o fomento ao intercâmbio cultural e normativo; a disseminação de inovações nas instituições de ensino; o estímulo à colaboração entre as instituições e os setores do sistema penal; a contribuição para a construção da identidade da polícia penal; o incentivo ao desenvolvimento de práticas pedagógicas; e a integração com outras políticas do sistema penitenciário.

Nesse sentido, a Política Nacional de Educação em Serviços Penais tem o potencial de contribuir para uma sociedade mais justa, segura e humanizada, ao melhorar as práticas e fortalecer o desempenho dos profissionais envolvidos no sistema penal. Diante desse cenário, os servidores das Escolas de Serviços Penais, Academias de Polícia Penal Estaduais e/ou Instituições congêneres, responsáveis pela formação, aperfeiçoamento e especialização dos servidores das carreiras penais nos estados, assumem uma importância fundamental na promoção de práticas adequadas que visam aprimorar o ambiente prisional.

Além disso, um avanço significativo adicional nesse intervalo (2020-2024), foi a instituição da Rede das Escolas de Serviços Penais (REspen), através da Portaria nº 526, de 07 de dezembro de 2021, que visou fortalecer as instituições envolvidas e facilitar a troca de experiências, perspectivas e soluções para os desafios encontrados na formação profissional dos servidores das carreiras penais. Esta rede visa a consolidação de um conjunto de ações destinadas a orientar a melhoria da qualificação do servidor do sistema penitenciário e da prestação dos serviços penais. Os objetivos delineados pela Rede das Escolas de Serviços Penais – REspen, tal como estabelecidos no artigo 4º, compreendem:

- I - Atuar como centro de difusão de informações técnicas pertinentes aos serviços penais;
- II - Desenvolver atividades de reflexão e avaliação permanente dos serviços penais entre seus membros;
- III - Fomentar as parcerias entre as escolas estaduais de serviços penais e outras instituições de ensino, para o fortalecimento das respectivas políticas de educação e pesquisa em serviços penais;
- IV - Promover o compartilhamento de conhecimentos e o desenvolvimento de políticas e práticas úteis aos serviços penais; e
- V - Fomentar a gestão e as ações de caráter técnico e pedagógico, tendo como premissas as diretrizes nacionais para educação em serviços penais. (BRASIL, 2021)

Este enfoque coletivo busca não apenas fortalecer as interações entre as instituições envolvidas, mas também estimular a colaboração e a sinergia em prol de avanços significativos no campo da educação voltada para os serviços penais, que serão observados a seguir.

Diante dessa evolução normativa e, conseqüentemente, cultural, e com o intuito de atender ao objetivo de desenvolver atividades de reflexão e avaliação contínuas dos serviços penais, conforme estabelecido pela Rede das Escolas de Serviços Penais – REspen, optou-se por realizar uma nova pesquisa com as Escolas, visando atualizar as informações, uma vez que o último diagnóstico foi elaborado há quatro anos.

Ao longo deste documento, ficará evidenciada a relação entre os temas abordados neste diagnóstico e os princípios, diretrizes e objetivos estabelecidos pela nova PNEP e pela Rede das Escolas de Serviços Penais. Isto decorre do fato de que os resultados obtidos no diagnóstico são considerados pontos de referência para a elaboração e planejamento das ações destinadas a fortalecer as Escolas de Serviços Penais, Academias de Polícia Penal e/ou instituições similares, além de servirem para monitorar o progresso dos objetivos das Políticas. Por essa razão, foi essencial incorporar algumas questões introduzidas neste novo documento para esclarecer como a realidade das escolas se alinha com os novos normativos

Assim, mais uma vez ressalta-se que, tal como delineado em 2020, a partir dos dados produzidos junto às Escolas Estaduais de Serviços Penais, o Diagnóstico das Escolas de Serviços Penais busca incessantemente a excelência e o protagonismo da educação em serviços penais, com o intuito de promover o compartilhamento de conhecimentos e fomentar o desenvolvimento de políticas e práticas para os serviços penais, fundamentadas em evidências científicas consolidadas.

Deste modo, para assegurar uma coleta e visualização mais abrangente e significativa dos dados, o presente diagnóstico manteve os eixos temáticos dos documentos anteriores (PNUD, 2016; BRASIL, 2020) os quais compreendem: aportes metodológicos, identificação das escolas estaduais de serviços penais, identidade institucional, estrutura da escola, gestão escolar e procedimentos educacionais.

APORTES METODOLÓGICOS

Nesta seção, serão destacados os principais recursos empregados no desenvolvimento desta pesquisa. Os elementos apresentados visam facilitar a compreensão dos leitores sobre os procedimentos adotados, abordando o percurso metodológico, os objetivos da pesquisa, o período de execução e a caracterização dos respondentes.

PERCURSO METODOLÓGICO

Os dados presentes neste diagnóstico foram obtidos através da utilização de um formulário eletrônico disponibilizado na aba dedicada ao Fórum das Escolas de Serviços Penais da plataforma EAD ESPEN(<https://seguranca.sinesp.gov.br/sinesp-seguranca/login.jsf>).

As questões utilizadas na edição de 2020 deste Diagnóstico passaram por uma reestruturação com o intuito de proporcionar uma compreensão mais abrangente do cenário atual das Escolas Estaduais. Essa reestruturação foi alinhada com as diretrizes e objetivos estabelecidos pela Política Nacional de Educação em Serviços Penais e pela estruturação da Rede de Educação em Serviços Penais.



Fonte: CANVA (2024)

Com isto, foram incorporadas algumas temáticas destacadas nesses documentos, incluindo o protagonismo das Escolas / Academias e a implementação de iniciativas ESG (Ambientais, Sociais e de Governança) e seus desdobramentos.

Além disso, foram incluídas perguntas específicas voltadas para avaliar a atuação da RESPEN, a relação entre as Escolas e os grupos operacionais, a instituição de Banco de Instrutores, bem como a perspectiva das gestoras mulheres sobre a liderança feminina na educação em serviços penais.

Essas mudanças visaram refletir as necessidades e prioridades atuais das Escolas Estaduais de Serviços Penais, proporcionando uma análise mais completa e relevante do seu desempenho e impacto no sistema penal. Assim, busca-se produzir uma base de dados mais completa e confiável, que possa subsidiar a tomada de decisões e o desenvolvimento de políticas e estratégias mais eficazes para o aprimoramento do sistema de serviços penais.

Foi aproveitado o momento de levantamento de informações para obter dados relevantes para o relatório operacional da Escola Nacional de Serviços Penais, com foco especial nos aspectos relacionados ao PRONASCI 2 e aos processos de atuação dos atores estaduais na Plataforma Sinesp Segurança. No entanto, é importante ressaltar que as análises e resultados obtidos a partir dessas informações serão tratados internamente e não constarão neste diagnóstico.

Essa abordagem permite que os dados coletados sejam utilizados de forma estratégica pela Escola Nacional de Serviços Penais, contribuindo para o aprimoramento dessas operações, sem comprometer a confidencialidade e a integridade do presente diagnóstico.

Assim, o questionário final foi composto por 111 questões, estruturadas em cinco eixos: Identificação da Escola, Identidade Institucional, Estrutura da Escola, Gestão Escolar e Processos Educacionais, seguindo a mesma abordagem dos Diagnósticos anterior (PNUD, 2016; BRASIL, 2020).

OBJETIVO

Pretende-se aprimorar a consolidação de informações sobre as Escolas de Serviços Penais, visando garantir uma análise mais abrangente e detalhada das características e funcionamento dessas instituições.



Fonte: CANVA (2024)

Deste modo, busca dar visibilidade ao campo de atuação, reforçando a perspectiva quanto a necessidade de fortalecimento dessas práticas, bem como subsidiar a produção de políticas que atendam os reais anseios das Escolas, Academias e instituições congêneres, resguardadas as suas especificidades.

PERÍODO DE EXECUÇÃO



Fonte: CANVA (2024)

A pesquisa ficou disponível para resposta entre os dias 14 e 20 de novembro de 2023. Após a consolidação dos dados coletados, foi aberto um novo prazo para a validação desses resultados, que a princípio ocorreria entre 26 de dezembro de 2023 e 05 de janeiro de 2024.

Durante esse período, as Escolas tiveram a oportunidade de revisar e confirmar a precisão dos dados fornecidos. Além disso, também foi solicitada a autorização quanto à divulgação das informações obtidas. Em resposta a solicitações de algumas Escolas Estaduais, o prazo para reenvio foi prorrogado por diversas vezes, culminando na entrega final de todas as instituições no dia 16 de janeiro de 2024.

CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES

A pesquisa contou com a participação de todas as 27 Escolas/Academias Estaduais de Serviços Penais, alcançando uma adesão de 100% das instituições. A adesão integral das instituições reforça a importância e a relevância atribuídas à pesquisa, destacando o comprometimento de todas as Escolas de Serviços Penais em contribuir para a consolidação de informações essenciais sobre o funcionamento do sistema penal.

Essa colaboração coletiva é fundamental para garantir a representatividade e a precisão dos dados coletados, proporcionando uma base sólida para análises e tomadas de decisão fundamentadas no âmbito do sistema de serviços penais.

IDENTIFICAÇÃO DAS ESCOLAS ESTADUAIS DE SERVIÇOS PENAIS

ESTADO	NOME DA ESCOLA	SECRETARIA A QUE ESTÁ VINCULADA	NORMA DE CRIAÇÃO DA ESCOLA / ACADEMIA
Acre (AC)	Escola do Servidor Penitenciário (AC)	Instituto de Administração Penitenciária (IAPEN)	Lei nº 1.908, de 03/08/2007
Alagoas (AL)	Escola de Administração Penitenciária (AL)	Secretaria de Estado de Ressocialização e Inclusão Social (SERIS)	Lei nº 8.475, de 26/07/2021
Amapá (AP)	Escola de Administração Penitenciária (AP)	Secretaria de Justiça e Segurança Pública (SEJUSP)	Lei nº 1592, de 23/12/2011
Amazonas (AM)	Escola de Administração Penitenciária (AM)	Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Amazonas	Lei nº 3.376, de 04/06/2009
Bahia (BA)	Escola Miriam Thereza Guimarães (BA)	Secretaria de Administração Penitenciária e Ressocialização (SEAP)	Em processo de regimentação
Ceará (CE)	Escola de Gestão Penitenciária e Formação para a Ressocialização (CE)	Secretaria da Administração Penitenciária e Ressocialização	LEI nº 14.040, de 19/12/2007
Distrito Federal (DF)	Academia de Polícia Penal (DF)	Secretaria de Estado de Administração Penitenciária (SEAPE)	Decreto nº 43.135, de 23/03/2022
Espírito Santo (ES)	Academia da Polícia Penal (ES)	Secretaria de Estado da Justiça (SEJUS)	Lei Complementar nº 1.061, de 19/12/2023
Goiás (GO)	Escola Superior de Polícia Penal (GO)	Secretaria de Estado da Segurança Pública (SSP)	Lei nº 19.962, de 03/01/2018

ESTADO	NOME DA ESCOLA	SECRETARIA A QUE ESTÁ VINCULADA	NORMA DE CRIAÇÃO DA ESCOLA / ACADEMIA
Maranhão (MA)	Academia de Gestão Penitenciária (MA)	Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Maranhão	Lei nº 10.014, de 17/03/2014
Mato Grosso (MT)	Coordenadoria de Ensino e Aperfeiçoamento do Servidor Penitenciário (MT)	Secretaria de Estado de Segurança Pública (SESP)	Decreto nº 626, de 25/08/2011
Mato Grosso do Sul (MS)	Escola Penitenciária (MS)	Agência Estadual de Administração do Sistema Penitenciário	Decreto nº 12.040, de 09/02/2006
Minas Gerais (MG)	Academia Estadual de Segurança Pública (MG)	Secretaria Estadual de Segurança Pública	Decreto nº 48.659, de 28/07/2023
Pará (PA)	Escola de Administração Penitenciária (PA)	Secretaria de Administração Penitenciária do Pará (SEAP)	Portaria nº 273, de 2003
Paraíba (PB)	Escola de Gestão Penitenciária (PB)	Secretaria de Administração Penitenciária da Paraíba	Lei nº 8.186, de 16/03/2007
Paraná (PR)	Escola de Formação e Aperfeiçoamento Penitenciário (PR)	Secretaria de Estado de Segurança Pública	Decreto nº 609, de 23/07/1991
Pernambuco (PE)	Academia de Polícia Penal (PE)	Secretaria Executiva de Ressocialização (Seres) da Secretaria de Justiça e Direitos Humanos (SJDH)	Decreto nº 53.351, de 16/08/2022
Piauí (PI)	Academia de Polícia Penal (PI)	Secretaria de Justiça	Lei Complementar nº 92, de 2007
Rio de Janeiro (RJ)	Academia de Polícia Penal (RJ)	Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Rio de Janeiro	Decreto nº 48.277, de 19/12/2022
Rio Grande do Norte (RN)	Academia de Polícia Penal (RN)	Secretaria de Estado da Administração Penitenciária (SEAP/RN)	Lei nº 7.131/1998 e Lei nº 11.110/2022

ESTADO	NOME DA ESCOLA	SECRETARIA A QUE ESTÁ VINCULADA	NORMA DE CRIAÇÃO DA ESCOLA / ACADEMIA
Rio Grande do Sul (RS)	Escola do Serviço Penitenciário (RS)	Secretaria de Sistema Penal e Socioeducativo (SSPS)	Lei nº 5.740, de 24/12/1968
Rondônia (RO)	Escola Estadual de Serviços Penais (RO)	Secretaria de Estado da Justiça	Portaria nº 2586, de 31/08/2020
Roraima (RR)	Núcleo Pedagógico de Capacitação Continuada dos Agentes Penitenciários (RR)	Secretaria de Estado da Justiça e da Cidadania (SEJUC)	Decreto nº 16.783-E, de 17/03/2014
Santa Catarina (SC)	Academia de Administração Prisional e Socioeducativa (SC)	Secretaria de Estado da Administração Prisional e Socioeducativa de Santa Catarina	Decreto nº 1.327, de 14/06/2021
São Paulo (SP)	Escola de Administração Penitenciária "Dr. Luiz Camargo Wolfmann" (SP)	Secretaria da Administração Penitenciária	Decreto nº 45.177, de 08/09/2000
Sergipe (SE)	Escola de Gestão Penitenciária (SE)	Secretaria de Estado da Justiça e de Defesa do Consumidor	Lei nº 5.784, de 22/12/2005
Tocantins (TO)	Escola Superior de Gestão Penitenciária e Prisional (TO)	Secretaria da Cidadania e Justiça do Estado do Tocantins	Portaria nº 074, de 2007

Fonte: adaptado a partir de PNUD (2016), BRASIL (2020)

IDENTIDADE INSTITUCIONAL

No que diz respeito à Identidade Institucional das Escolas de Serviços Penais Estaduais, foram coletadas informações referentes aos seus objetivos, missão, atividades desenvolvidas e público-alvo atendido. Esses elementos são fundamentais para compreender a essência e o propósito das instituições. A definição clara da identidade institucional é crucial para orientar as decisões estratégicas e estabelecer uma base sólida para o sucesso das escolas de serviços penais estaduais. Além disso, neste ano foram incorporadas questões referentes ao protagonismo das Escolas de Serviços Penais, seu relacionamento com os grupos táticos / operacionais e sobre liderança feminina, tópicos de relevância no contexto educacional.

Ao analisar essas informações, é possível identificar padrões, especificidades e áreas de excelência dentro das instituições, orientando para os processos de melhoria contínua e aprimoramento da qualidade da educação em serviços penais oferecido.

MISSÃO/ OBJETIVOS

Os dados fornecidos indicam que há uma convergência significativa em relação aos objetivos e missões estabelecidos pelas instituições ao longo do tempo, direcionadas para aprimorar e qualificar os profissionais das carreiras penais por meio de ações educacionais.

Destaca-se também uma ênfase na valorização dos servidores, em conjunto com uma busca contínua pela melhoria das condições e da qualidade na execução dos serviços penais. As respostas ressaltam ainda a importância de formar, capacitar e qualificar os servidores do sistema prisional, assegurando que estejam aptos a desempenhar suas funções com profissionalismo e competências compatíveis com as necessidades do sistema.

Alguns descritivos convergem ao afirmar que a missão das escolas estaduais de serviços penais é contribuir para o processo de ressocialização da pessoa privada de liberdade e promover a segurança pública, por meio da mudança de paradigmas.

Adicionalmente, destaca-se a relevância de estimular a produção de conhecimento técnico e científico, assim como a reciclagem e o treinamento contínuo dos servidores. É mencionada também a necessidade de promover o desenvolvimento dos servidores por meio de parcerias com entidades especializadas, respeitando as regras mínimas estabelecidas pela Organização das Nações Unidas (ONU) e adotadas pela legislação brasileira.

Com base nesses pontos convergentes, é possível sintetizar que a missão das escolas estaduais de serviços penais engloba:

Formação, capacitação e qualificação dos servidores para promover a ressocialização e segurança pública, além de melhorar a qualidade dos serviços prestados e valorizar o desenvolvimento humano e institucional.



Fonte: CANVA (2024)

PÚBLICO-ALVO

As Escolas Estaduais de Serviços Penais atendem a servidores efetivos e temporários das carreiras Penais e de Policiais Penais, além de servidores administrativos e outros profissionais com formação específica em áreas relevantes que desempenham funções nas unidades prisionais.

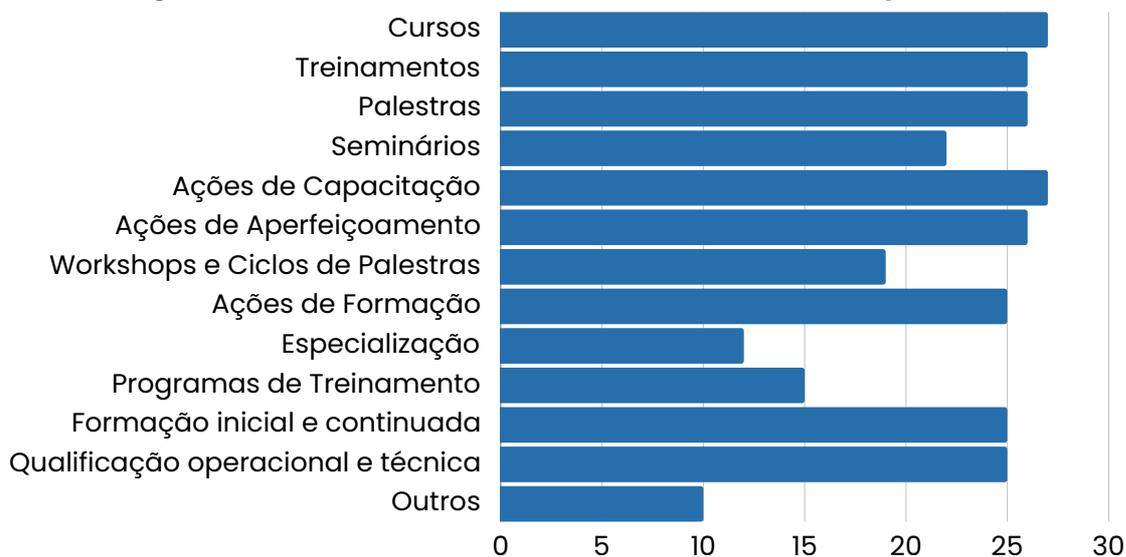
Existem casos específicos, como o de Santa Catarina, que também desempenha um papel na formação dos servidores do Sistema Socioeducativo, e o de Minas Gerais, que, conforme indicado em sua nomenclatura (Academia Estadual de Segurança Pública), oferece formação aos servidores da Secretaria Estadual de Segurança Pública e das forças de segurança. Há ainda o exemplo de Amazonas, que atende os custodiados do sistema prisional.

Além disto, conforme previamente identificado no diagnóstico de 2020, as escolas mantêm uma estreita interação com outras instituições por meio da eventual disponibilização de vagas em suas atividades educacionais. Nessa perspectiva, vinte escolas adotam essa prática. Entre as instituições parceiras, destacam-se: polícias militares, corpo de bombeiros militares, polícias civis, polícia científica, polícia rodoviária federal, polícia federal, polícias penais federais, servidores penitenciários de outros estados, guarda municipal, agentes socioeducativos, Tribunal de Justiça, Ministério Público, Defensoria Pública, Exército Brasileiro e demais da órgãos da Administração Pública.

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Dentre as atividades promovidas pelas Escolas, destacam-se: Cursos (27), Treinamentos (26), Palestras (26), Seminários (22), Ações de Capacitação (27), Ações de Aperfeiçoamento (26), Workshops e Ciclos de Palestras (19), Ações de Formação (25), Especialização (12), Programas de Treinamento (15), Formação inicial e continuada (25) e Qualificação operacional e técnica (25).

Figura 1 - Atividades das Escolas Estaduais de Serviços Penais



Fonte: O Autor (2024)

Para além da qualificação dos servidores, doze escolas desempenham atribuições diversas, abrangendo: avaliação do conhecimento para promoção dos servidores (AC); ações de saúde e qualidade de vida (AP, MS, PR, SE, TO); educação prisional (AM); acervo histórico (PR); gestão da Unidade de Operações com Cães (PE); coordenação dos testes de aptidão física (RS); coordenação do Comitê de Ética em Pesquisa (RS); cooperação com o Grupo de Intervenção Tática (RR); organização de eventos, campeonatos e torneios (RR); pesquisas acadêmicas (PA, SC); gerenciamento de todo o material bélico e de uso controlado (SC), apoio no Planejamento Estratégico da Secretaria (RN).

PROTAGONISMO

Um dos anseios expressos como objetivo da Política Nacional de Educação em Serviços é a promoção do protagonismo das Escolas de Serviços Penais, Academias de Polícia Penal e instituições congêneres na condução das ações educacionais em serviços penais, conforme estipulado pelo Art. 4º, II da referida Política. Diante disso, questionou-se aos gestores se percebiam o reconhecimento das Escolas de Serviços Penais, Academias de Polícia Penal e/ou instituições congêneres nesse papel crucial.

Das 27 escolas consultadas, 25 (vinte e cinco) afirmaram que percebem o reconhecimento das Escolas de Serviços Penais, Academias de Polícia Penal e/ou instituições congêneres como protagonista na condução das ações de educação em serviços penais. No entanto, uma escola admitiu ainda não ter alcançado efetivamente esse papel, enquanto outra destacou a necessidade de investimentos para impulsionar o seu crescimento na área.

Posteriormente, foi solicitado que apontassem quais são os pontos fortes que as conduziram a atingir esse patamar. De maneira geral, destacam-se o planejamento, a execução eficiente e a avaliação das ações educacionais voltada para a formação, capacitação e treinamentos dos servidores da execução penal.

Esses resultados são alcançados por meio de docentes experientes e capacitados, da aplicação de abordagens metodológicas atuais, do investimentos consistentes em insumos, da acumulação de conhecimento adquirido ao longo dos anos, da oferta de ações educacionais condizentes com as necessidades atuais, da compreensão aprofundada do sistema penal, da democratização do conhecimento, do fomento à pesquisa, dentre outros aspectos relevantes.

Como complemento, foi indagado sobre o que seria necessário para fortalecer a atuação na condução das ações de educação em serviços penais. Embora apenas duas escolas tenham destacado a necessidade de assumirem um papel de protagonismo, outras seis delinearam áreas específicas para o seu aprimoramento.

Estas melhorias estão principalmente relacionadas a recursos financeiros e infraestrutura física, exigindo mais investimentos e/ou independência institucional, como a construção de uma nova sede, o aparelhamento adequado das instalações, a implementação de sistemas informativos e a instituição de gratificações para instrutores. Além disso, algumas preocupações estão vinculadas a questões operacionais e de recursos humanos, como a necessidade de elaboração de regimentos internos, do mapeamento de processos, da instituição do planejamento anual, do reforço do efetivo, dentre outros desafios.

RELACIONAMENTO COM OS GRUPOS TÁTICOS/OPERACIONAIS

Existe uma demanda significativa por formação inicial e continuada nas disciplinas operacionais a ser posteriormente aprofundada neste diagnóstico. Para atender a esta necessidade, reconhece-se a importância da participação ativa dos grupos táticos/operacionais em diversos aspectos, incluindo a integração do corpo docente, a contribuição com material didático relevante e a alocação eficiente de recursos materiais, entre outros elementos essenciais para um processo de formação robusto e alinhado às exigências operacionais. Essa colaboração ativa é essencial para garantir a eficácia e relevância dos programas de formação, fortalecendo a preparação dos profissionais.

Contudo, ao longo do tempo, têm-se ouvido relatos e informações diversas acerca dessa relação. Assim, esta pesquisa inaugura a indagação central: "Como você definiria o relacionamento da Escola com os grupos táticos/operacionais? Por quê?" Essa questão busca explorar de maneira mais aprofundada as percepções e experiências sob a perspectiva dos gestores, proporcionando apontamentos valiosos dessa interação.



Fonte: CANVA (2024)

Em geral, as respostas indicam uma variedade de percepções sobre o relacionamento entre as escolas estaduais de serviços penais e os grupos táticos/operacionais. A análise das contribuições dos gestores dessas instituições nos permite categorizar as percepções sobre esse relacionamento em distintas abordagens: relacionamento positivo e colaborativo, relacionamento de troca e colaboração mútua, relacionamento estreitado pela necessidade técnica, e relacionamento em processo de melhoria.

A seguir, cada uma dessas abordagens será detalhada para uma compreensão mais aprofundada do panorama dessas percepções e dinâmicas entre as escolas estaduais de serviços penais e os grupos táticos/operacionais.

Alguns gestores destacaram um relacionamento positivo e colaborativo entre as escolas estaduais de serviços penais e os grupos táticos/operacionais. Notavelmente, a Academia do DF define como relacionamento forte com os grupos, visto que a interação é necessária para capacitação. Já a Escola Superior de Polícia Penal de Goiás demonstrou eficácia na formação destes grupos, enquanto no Mato Grosso do Sul, a predominância de instrutores pertencentes ao Comando de Operações Especiais evidencia a dedicação e parceria, consolidando um ambiente colaborativo e eficiente. Por sua vez, a Escola de Administração Penitenciária do Amazonas ressalta que a gestão composta por policiais militares fortalece uma parceria integral com todos os grupos táticos/operacionais, assim como mencionado pela Academia do Maranhão, onde a atual direção é composta por dois policiais penais que atuavam no Grupo Especial de Operações Penitenciárias, o que colaborou para a reaproximação e alinhamento das atividades propostas pela Academia com a parcerias de servidores de todos os grupos táticos / operacionais existentes no Sistema Penitenciário do Maranhão.

Outro grupo de respostas pôde ser categorizado como de troca e colaboração mútua, onde os gestores descrevem uma dinâmica em que há uma interação de benefícios recíprocos: a Escola oferece a estrutura necessária quando requerida, enquanto os grupos táticos / operacionais contribuem com instrutoria e qualificação quando necessário. A consideração de uma boa relação, marcada pela atuação conjunta na docência, destaca a parceria colaborativa entre ambas as partes. Essas respostas indicam uma sinergia na qual as instituições se apoiam mutuamente, enfatizando uma abordagem cooperativa e de intercâmbio de conhecimentos e recursos para fortalecer as atividades educacionais e operacionais.

Além disso, as respostas dos gestores das escolas/academias revelam uma categoria de relacionamento estreitado pela necessidade técnica com os grupos táticos/operacionais. Essa proximidade é descrita como fundamental, destacando a presença de instrutores de excelência, muitos provenientes do Grupamento de Operações Especiais, que contribuem significativamente com suas experiências para atuar no Estado. A união de operadores na formação da doutrina, alinhada com a realidade local, ressalta a importância prática desse relacionamento. Apesar de ser estreitado pela necessidade técnica, a sensibilidade é destacada quando ocorrem divergências. Essas respostas indicam uma colaboração vital entre a escola e os grupos táticos/operacionais, onde a expertise técnica e a adaptação à realidade específica são fatores cruciais na formação e treinamento dos profissionais envolvidos.

Já no último grupo de respostas, observa-se que algumas instituições indicam um relacionamento em processo de melhoria com os grupos táticos / operacionais. No Paraná, destaca-se a busca ativa por uma maior aproximação, e os gestores expressam confiança no sucesso dessa empreitada. A priorização gradual do aspecto pedagógico na formação evidencia um esforço para aprimorar a qualidade dos exercícios táticos. Em contrapartida, em outra resposta, embora o relacionamento seja considerado bom, persiste a questão do sombreamento entre a Escola e os Grupos Operacionais em relação à realização de cursos. A necessidade de maior interação é ressaltada, reconhecendo o interesse dos integrantes dos grupos por cursos operacionais. Essas respostas indicam uma consciência das oportunidades de melhoria e a implementação de estratégias para otimizar a interação e fortalecer o relacionamento entre as instituições de ensino e os grupos táticos / operacionais.

LIDERANÇA FEMININA

Nos últimos anos, têm-se testemunhado um aumento significativo no reconhecimento da importância da diversidade de gênero em cargos de liderança, resultando em mais mulheres buscando e ocupando papéis de destaque em diversas áreas.



Fonte: CANVA (2024)

Atrelada a temática, o artigo 2º da Rede das Escolas de Serviços Penais (REspen) estabelece como sua finalidade primordial promover o fomento aos valores de respeito, igualdade e colaboração, além de repudiar todas as formas de violência e discriminação.

No entanto, esse progresso nem sempre ocorre sem desafios. Atualmente, das 27 escolas, 11 são geridas por mulheres, representando aproximadamente 40% dos líderes. Para entender melhor este cenário, foi questionado às gestoras mulheres se percebiam algum fator negativo em relação ao seu trabalho à frente da Escola/Academia/Instituição Congênere. Sete delas responderam afirmativamente, uma preferiu se abster, enquanto três relataram não enfrentar problemas, com uma delas destacando que a situação foi resolvida. Algumas gestoras entendem que enfrentam mais dificuldades do que o normal ao realizar suas atividades, especialmente, quando há interface com áreas operacionais.

Estudos indicam, e esse entendimento é reforçado pelos relatos das respondentes, que frequentemente as características consideradas "ideais" em líderes estão associadas a traços tradicionalmente masculinos, e essa associação pode dificultar a aceitação de estilos de liderança mais colaborativos e inclusivos.

A conscientização sobre a importância da diversidade de gênero e a implementação de políticas e práticas que promovam a igualdade são cruciais para avançar nesse sentido. Ao adotar uma abordagem integrada, as instituições podem criar um ambiente que não apenas atrai mulheres para cargos de liderança, mas também as retém e as apoia em seu contínuo desenvolvimento profissional.

ESTRUTURA DA ESCOLA

Diante da importância de garantir condições adequadas para o pleno funcionamento das escolas, tanto em termos estruturais quanto humanos, este capítulo tem como objetivo abordar diversos aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, incluindo Gestão e Recursos Humanos, a presença de pedagogos no corpo permanente, a formação docente, a estrutura física disponível, a disponibilidade de recursos materiais, a atuação em setores específicos da execução penal e as estratégias adotadas para a interiorização do conhecimento.

Além disso, este estudo introduz uma questão relevante e atual no âmbito das boas práticas na administração pública: a implementação de iniciativas no contexto de ESG (ambiental, social e de governança). Destaca-se ainda neste capítulo, a implementação de medidas voltadas para a saúde e qualidade de vida dos servidores, além do gerenciamento dos riscos inerentes às atividades educacionais.

GESTÃO E RECURSOS HUMANOS

O papel inquestionável das Escolas de Serviços Penais e Academias de Polícia Penal se destaca diante da complexidade e das diversas demandas encontradas no ambiente penitenciário. A natureza diversificada das funções dentro do sistema penal requer um conjunto abrangente de habilidades e conhecimentos específicos, os quais devem ser continuamente atualizados e aprimorados por meio de ações educacionais especializadas.

Assim, investir no fortalecimento dessas instituições educacionais é essencial para garantir um corpo de profissionais altamente capacitado e preparado para enfrentar os desafios do sistema penal de forma eficaz e humanizada.

A Tabela 1, a seguir, tem o propósito de destacar a relação entre o número de servidores das Escolas, os servidores do sistema prisional e a população carcerária, de modo a fornecer uma perspectiva mais completa sobre o sistema prisional.

Tabela 1 – Comparativo entre a dimensão de servidores das Escolas / Academias Estaduais, servidores do sistema prisional e população carcerária

ESCOLA / ESTADO	SERVIDORES QUE ATUAM EXCLUSIVAMENTE NA ESCOLA / ACADEMIA	SERVIDORES SISTEMA PRISIONAL * (RELIPEN, 2023)	POPULAÇÃO CARCERÁRIA ** (RELIPEN, 2023)	SERVIDORES ESCOLA X SERVIDORES SISTEMA	SERVIDORES X POPULAÇÃO CARCERÁRIA
Escola do Servidor Penitenciário (AC)	7	1.132	5.943	162	5
Escola de Administração Penitenciária (AL)	7	893	12.033	128	13
Escola de Administração Penitenciária (AP)	16	696	2.977	44	4
Escola de Administração Penitenciária (AM)	10	1.718	12.485	172	7
Escola Miriam Thereza Guimarães (BA)	4	4.343	16.499	1.086	4
Escola de Gestão Penitenciária e Formação para a Ressocialização (CE)	4	4.178	37.255	1.045	9
Academia de Polícia Penal (DF)	9	1.627	27.245	181	17
Academia da Polícia Penal (ES)	11	3.512	23.139	319	7
Escola Superior de Polícia Penal (GO)	22	3.224	26,734	147	8
Academia de Gestão Penitenciária (MA)	12	4.315	12.624	360	3

* Dados referentes a Efetivos, Comissionados, Terceirizados e Temporários

** Quantidade de Presos custodiados no Sistema Penitenciário (presos em celas físicas, domiciliares sem monitoramento eletrônico e domiciliares com monitoramento eletrônico)

ESCOLA / ESTADO	SERVIDORES QUE ATUAM EXCLUSIVAMENTE NA ESCOLA / ACADEMIA	SERVIDORES SISTEMA PRISIONAL * (RELIPEN, 2023)	POPULAÇÃO CARCERÁRIA ** (RELIPEN, 2023)	SERVIDORES ESCOLA X SERVIDORES SISTEMA	SERVIDORES X POPULAÇÃO CARCERÁRIA
Coordenadoria de Ensino e Aperfeiçoamento do Servidor Penitenciário (MT)	20	2.721	19.834	136	7
Escola Penitenciária (MS)	7	2.006	21.566	287	11
Academia Estadual de Segurança Pública (MG)	60	17.432	69.951	291	4
Escola de Administração Penitenciária (PA)	34	3.405	19.718	100	6
Escola de Gestão Penitenciária (PB)	5	2.234	12.802	447	6
Escola de Formação e Aperfeiçoamento Penitenciário (PR)	16	5.440	86.939	340	16
Academia de Polícia Penal (PE)	9	2.998	50.021	333	17
Academia de Polícia Penal (PI)	2	1.105	5.875	533	5
Academia de Polícia Penal (RJ)	32	3.564	57.940	111	16
Academia de Polícia Penal (RN)	5	1.303	12.058	261	9

* Dados referentes a Efetivos, Comissionados, Terceirizados e Temporários

** Quantidade de Presos custodiados no Sistema Penitenciário (presos em celas físicas, domiciliares sem monitoramento eletrônico e domiciliares com monitoramento eletrônico)

ESCOLA / ESTADO	SERVIDORES QUE ATUAM EXCLUSIVAMENTE NA ESCOLA / ACADEMIA	SERVIDORES SISTEMA PRISIONAL * (RELIPEN, 2023)	POPULAÇÃO CARCERÁRIA ** (RELIPEN, 2023)	SERVIDORES ESCOLA X SERVIDORES SISTEMA	SERVIDORES X POPULAÇÃO CARCERÁRIA
Escola do Serviço Penitenciário (RS)	15	5.914	40.112	394	7
Escola Estadual de Serviços Penais (RO)	9	2.296	14.725	255	6
Núcleo Pedagógico de Capacitação Continuada dos Agentes Penitenciários (RR)	2	594	4.564	297	8
Academia de Administração Prisional e Socioeducativa (SC)	30	5.487	26.989	183	5
Escola de Administração Penitenciária "Dr. Luiz Camargo Wolfmann" (SP)	50	33.707	195.356	674	6
Escola de Gestão Penitenciária (SE)	7	1.490	6.743	213	5
Escola Superior de Gestão Penitenciária e Prisional (TO)	6	1.390	4.114	232	3

* Dados referentes a Efetivos, Comissionados, Terceirizados e Temporários

** Quantidade de Presos custodiados no Sistema Penitenciário (presos em celas físicas, domiciliares sem monitoramento eletrônico e domiciliares com monitoramento eletrônico)

Fonte: adaptado a partir de PNUD (2016)

O desequilíbrio entre o número de servidores e o tamanho da população carcerária salienta ainda mais a necessidade de investimentos em recursos humanos e materiais voltados para a capacitação dos servidores, visando preservar a segurança e a eficácia do sistema.

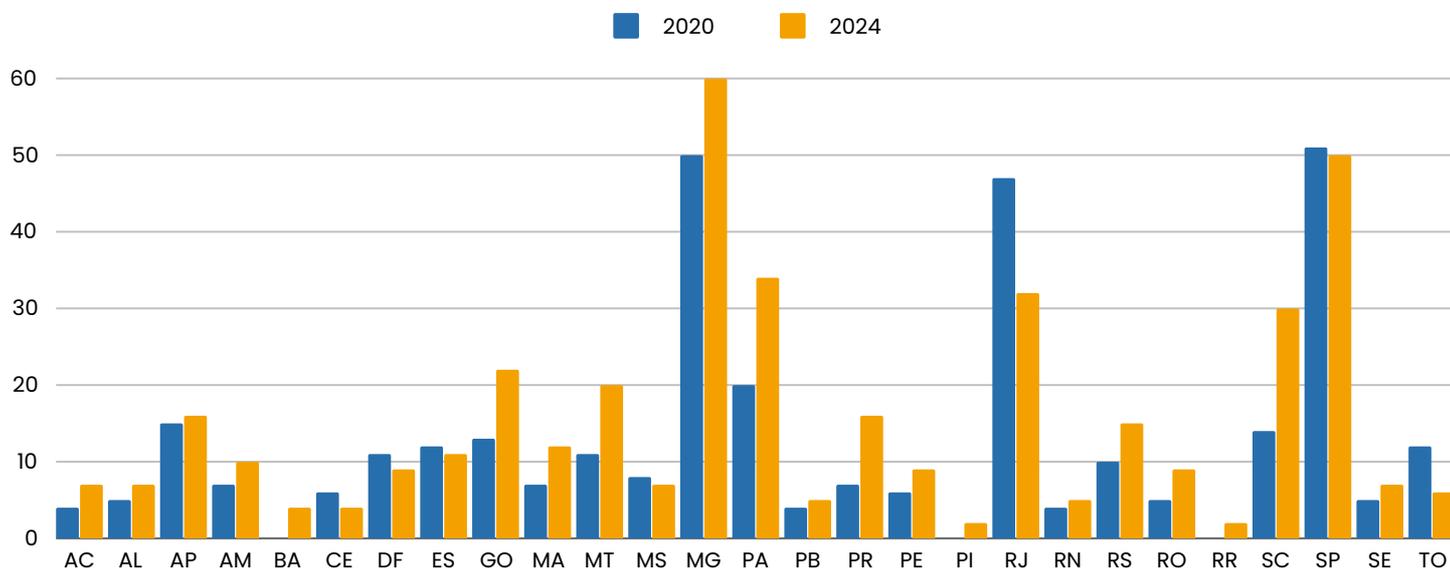
O acesso a capacitações de alto nível pode aprimorar significativamente a competência dos servidores, levando a um desempenho superior e à prestação de serviços mais justos e eficazes para toda a sociedade.

Assim sendo, dada a significativa responsabilidade dos servidores penais, cujas ações impactam diretamente a sociedade, é importante que as Escolas sejam fortalecidas para enfrentar os desafios específicos do ambiente prisional, assegurando que os servidores estejam adequadamente preparados para lidar com situações desafiadoras e complexas dentro das prisões.

Atualmente, a Educação em Serviços Penais conta com 413 servidores que se dedicam exclusivamente às escolas. A figura 2, apresenta, de maneira ilustrativa, o quantitativo por escola, acompanhado de uma análise comparativa em relação ao último diagnóstico de 2020.

Destaca-se que seis instituições obtiveram ganhos expressivos no número de servidores, a saber: Goiás (9), Mato Grosso (9), Minas Gerais (10), Pará (14), Paraná (9) e Santa Catarina (16). Por outro lado, sete escolas registraram uma diminuição no quantitativo de servidores de 2020 para 2024.

Figura 2 - Comparativo Quantidade de Servidores Exclusivos por Escola/Academia



Fonte: O Autor (2024)

É importante ressaltar que, mesmo diante de recursos humanos limitados, as Escolas de Serviços Penais têm alcançado índices consideráveis de atuação, buscando a melhoria contínua dos processos e práticas educacionais no âmbito da execução penal, como será discutido neste documento.

Quando se trata da gestão das Escolas, esta é conduzida por servidores que desempenham funções de Diretor (15), Gerente (03), Coordenador (03) ou Chefe de Divisão (01), conforme a natureza e condição administrativa de cada instituição.

Vale ressaltar que em 04 escolas foi informado que o responsável pela gestão não ocupa um cargo específico para a direção da instituição. Para uma análise mais aprofundada, é recomendável a realização de entrevistas e/ou pesquisas adicionais com as instituições em questão, a fim de compreender os motivos por trás desta ausência de cargo específico e como isso impacta seu funcionamento e seus resultados.

Ainda dentro desta temática, um aspecto de destaque a ser observado diz respeito ao alto índice de rotatividade dos gestores das Escolas Estaduais de Serviços Penais. Uma preocupação decorre da possibilidade concreta de a nova liderança, ao assumir suas responsabilidades, escolher não dar continuidade aos projetos bem-sucedidos implementados pela gestão anterior. Essa preocupação foi evidenciada em dois momentos na Política Nacional de Educação em Serviços Penais, conforme disposto no inciso VIII do Art. 2º e no inciso IV do Art. 4º, especificamente a constância da gestão na educação em serviços penais e no incentivo e na garantia da continuidade das ações educativas. Assim, indagou-se se houve alterações na administração da escola nos últimos quatro anos, bem como a frequência dessas mudanças.

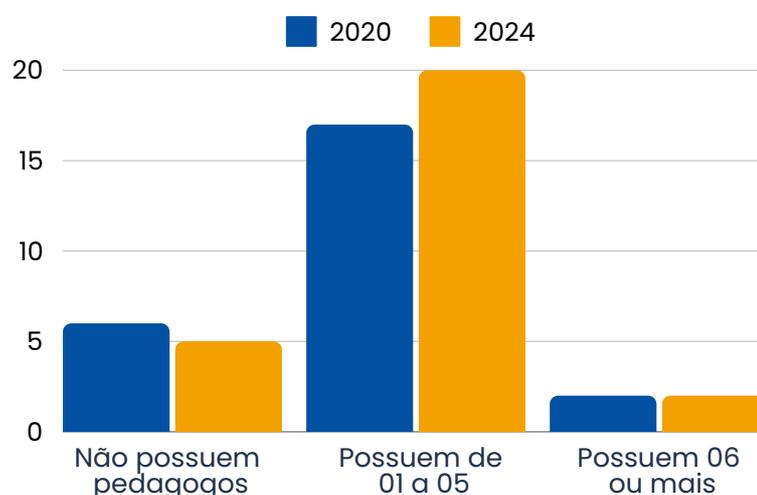
Entre as 27 escolas consultadas, somente 04 não passaram por alterações nesse aspecto, a saber: Escola do Servidor Penitenciário do Acre, Escola de Gestão Penitenciária e Formação para a Ressocialização do Estado do Ceará, Academia de Polícia Penal de Pernambuco e Escola de Gestão Penitenciária de Sergipe.

Dentre as demais, 10 escolas passaram por uma troca de gestor, enquanto 03 escolas enfrentaram duas mudanças, 04 escolas experimentaram três trocas, 04 escolas vivenciaram quatro mudanças, e 2 escolas passaram por cinco mudanças na gestão. Não é possível identificar a motivação nem os impactos decorrentes das mudanças mencionadas diante dos dados apresentados.

Outra questão crucial é a Escola contar com profissionais habilitados em Pedagogia em suas equipes permanentes, considerando que as instituições têm como foco a formação inicial e continuada dos servidores da execução penal. Sua presença é essencial para assegurar que as atividades educacionais sejam pertinentes, eficazes e alinhadas com os objetivos estabelecidos. Entre as responsabilidades desse profissional, destacam-se o desenvolvimento e a análise do conteúdo educacional apropriado, a orientação na aplicação de metodologias de ensino eficazes, a avaliação do progresso dos servidores e o aprimoramento constante das práticas instituídas.

Com base nos dados desta pesquisa, constatou-se que 22 escolas possuem pedagogos(as) em seus quadros, sendo que 20 delas têm entre 1 e 5 profissionais nessa área. Notavelmente, as escolas de São Paulo e Minas Gerais mantêm seis ou mais pedagogos(as) em seus quadros.

Figura 3 - Quantidade de Pedagogos(as) lotados nas Escolas Estaduais de Serviços Penais - comparativo 2020 x 2024



Fonte: O Autor (2024)

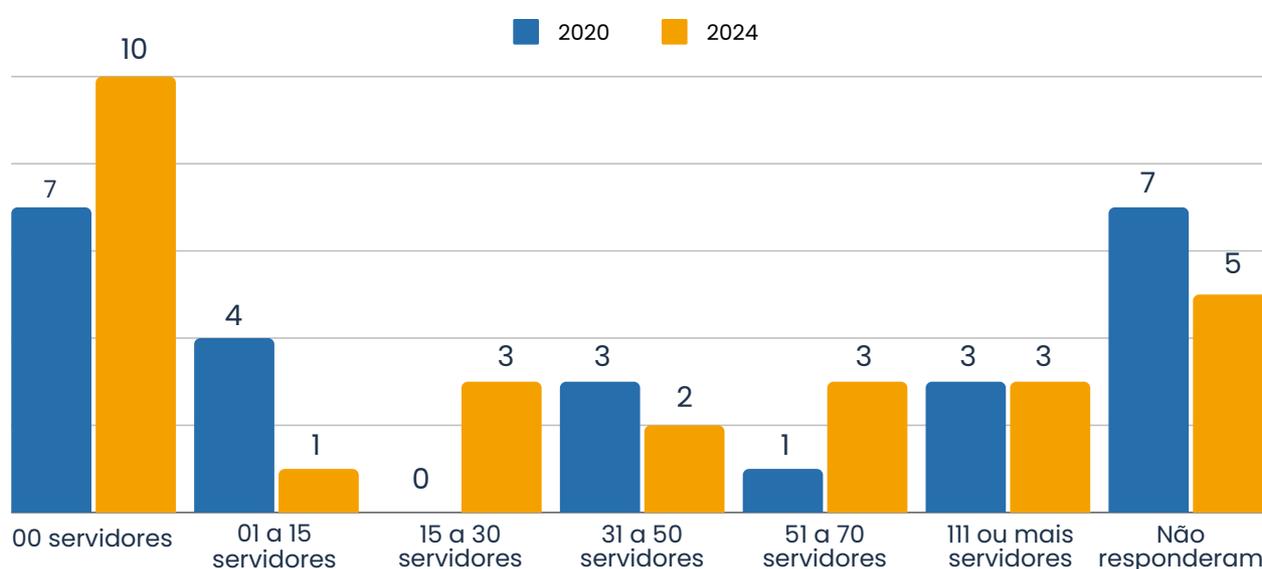
Ao realizar uma análise comparativa, verificou-se que, durante o período de 2020 a 2024, sete escolas incorporaram pedagogos em suas equipes, das quais quatro não contavam com nenhum profissional dessa área na pesquisa realizada em 2020. Em contrapartida, duas escolas que tinham pedagogos em suas equipes em 2020, já não os têm mais. Além disso, outras quatro escolas também perderam profissionais habilitados durante esse período, embora ainda mantenham representantes nessa área, o que pode resultar em uma sobrecarga de trabalho para os que permanecem.

Além do corpo permanente de servidores, as Escolas contam com profissionais colaboradores que desempenham um papel crucial nas atividades educacionais, especialmente como docentes/instrutores. É fundamental que os profissionais designados para esta função tenham uma formação específica. Entende-se que ao capacitar estes servidores, a Escola garante que os docentes possuam as habilidades essenciais para transmitir conhecimento de forma eficaz, o que pode resultar em melhorias substanciais na prática profissional. Portanto, a formação docente também foi uma das áreas discutidas neste diagnóstico.

Conforme identificado na última pesquisa, a situação das escolas varia em relação a esse tópico. Doze escolas relataram que oferecem formação para os docentes envolvidos em suas atividades educacionais, seja por meio de programas internos da própria escola e/ou por meio de certificação concedida por outros órgãos ou instituições.

Em relação à condução de ações de formação internas, detalhadamente, têm-se que uma escola possui entre 1 e 15 servidores certificados, três escolas têm entre 15 e 30 servidores certificados, duas escolas possuem entre 30 e 50 servidores certificados, três escolas contam com entre 51 e 70 servidores certificados, e três escolas possuem 111 ou mais servidores certificados. Deste modo, com base nos dados apresentados, o total de servidores certificados pelas Escolas para a prática da docência é de 1.274.

Figura 4 - Quantidade de servidores certificados pela Escola para a prática da docência - comparativo 2020 x 2024

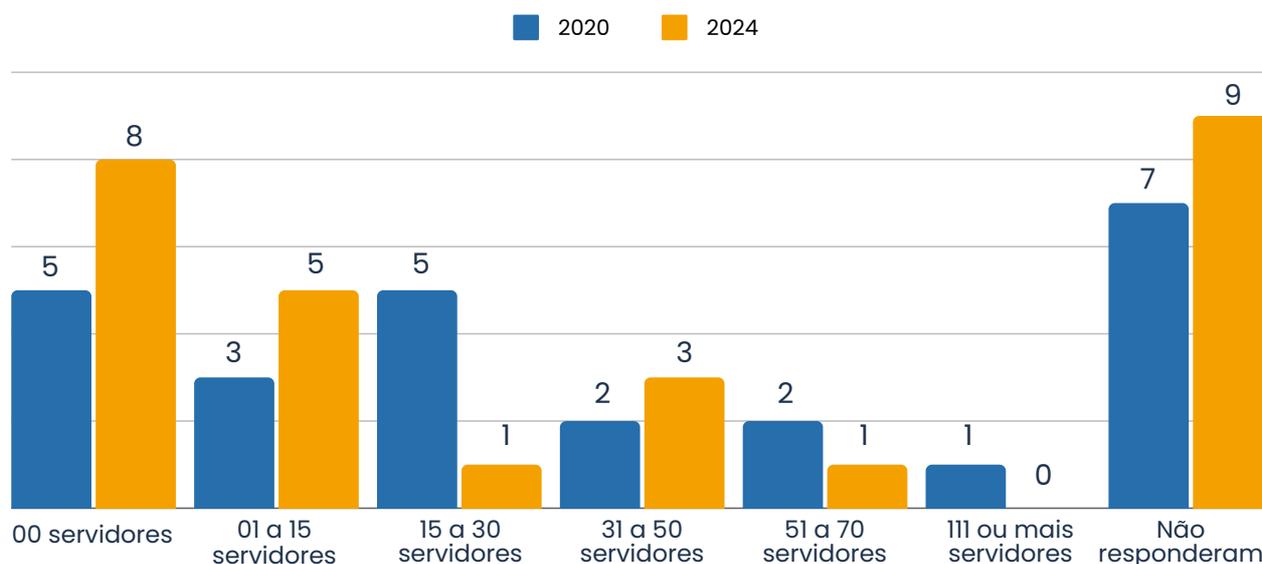


Fonte: O Autor (2024)

A formação externa, por outro lado, abrange um número menor de servidores. Algumas conjecturas podem ser consideradas: pode haver uma preferência pelas ações internas, possíveis lacunas de oportunidades em áreas relacionadas à execução penal, ou até mesmo a falta de um sistema e/ou gestão de informações para identificar os dados com precisão, fato este evidenciado pelo alto número de não respondentes.

Diante dos dados apresentados, cinco escolas informaram que não possuem servidores capacitados externamente. Das restantes, cinco escolas têm entre 1 e 10 servidores certificados, uma escola possui entre 11 e 20 servidores, três escolas possuem entre 21 e 30 servidores, uma escola tem entre 31 e 50 servidores, e nove escolas optaram por não fornecer informações. O total de servidores certificados para a prática da docência por instituições parceiras é de 157.

Figura 5 - Quantidade de servidores certificados para a prática da docência por outros órgãos/instituições - comparativo 2020 x 2024



Fonte: O Autor (2024)

Considerando tanto no âmbito do desenvolvimento interno quanto externo, as temáticas abordadas na formação de docentes revelaram o desenvolvimento de ações prioritárias em diversas áreas-chave tais como temáticas pedagógicas, segurança, direito, saúde e gestão, conforme detalhamento na figura a seguir.

Figura 6 – Disciplinas de Formação de Docentes

Quantidade de Escolas que realizam a formação de seus docentes	12 (doze)
Quantidade de servidores certificados	1.431 servidores (pela Escola: 1274 / Instituições Parceiras: 157)
Temáticas Pedagógicas	Instrutoria, formação de formadores / formação de coordenadores, competências e habilidades do professor formador; trilha de planejamento do trabalho docente; metodologias ativas como meio facilitador da aprendizagem; orientações técnicas e pedagógicas para elaboração de material didático.
Linhas Específicas	<p>Segurança: Armamento e Tiro, Inteligência Penitenciária, Rotinas e procedimentos operacionais, Técnicas e Tecnologias Menos Letais; Gerenciamento de Crises; Bastão PR-24; Intervenção Prisional, Defesa Pessoal, Uso Diferenciado da Força, cinotecnia, Escolta, Algemação e Técnicas de Condução Operacional, Prática do Serviço Penitenciário, Inteligência penitenciária, ...</p> <p>Direito: Direitos Humanos, Direito administrativo, Lei de execução penal,</p> <p>Saúde: Saúde em uma perspectiva de gênero, Atendimento pré-hospitalar policial, Comportamento humano em instituições carcerárias, Psicologia das relações interpessoais, Prevenção e combate a incêndio e pronto socorrismo, ...</p> <p>Gestão: Ética e Cidadania, INFOPEN, gestor de contratos e convênios, Procedimentos disciplinares e sindicância, ...</p>

Fonte: O Autor (2024)

ESTRUTURA FÍSICA

Houve um avanço significativo em termos de estrutura física. Em comparação a 2020, quando apenas 21 escolas tinham espaços dedicados para as atividades educacionais teóricas, neste ano, 25 escolas relataram possuir instalações próprias.

Dessas, 24 afirmaram que suas salas de aula estão equipadas com mobiliário adequado, como carteiras, mesas e lousas, seja de forma total (17) ou parcial (07).



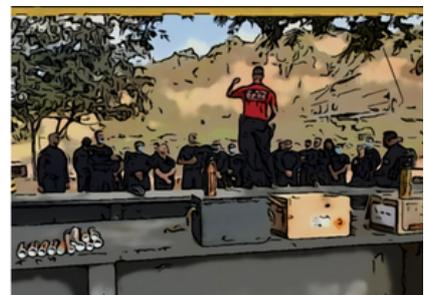
Fonte: ESPP/GO (2023)

Em complemento, foi indagado se os equipamentos necessários para apoiar as atividades educacionais estão prontamente disponíveis em suas instalações. Nesse sentido, 25 escolas relataram possuir datashow/projetor, enquanto 15 escolas dispõem de equipamentos de som e 19 escolas tem computadores exclusivamente designados para as ações educacionais.

Há uma exceção digna de nota referente a Escola do Servidor Penitenciário do Estado do Acre (ESP/AC). Em novembro de 2023, um incêndio devastou o Centro Integrado de Ensino e Pesquisa em Segurança e Justiça (CIEPS), que abrigava a Escola, resultando em danos irreparáveis. Como resultado, a ESP/AC foi realocada em uma sala de aula por tempo indeterminado. Apesar das circunstâncias, o espaço disponibiliza uma estrutura mínima para a realização de cursos. Atualmente, com o apoio de outros setores do Instituto de Administração Penitenciária (IAPEN), a escola conseguiu montar uma estrutura básica, incluindo armários, mesas, cadeiras e computadores para manter suas operações. No entanto, é importante ressaltar que os cursos sempre foram realizados nas salas de aula do CIEPS, as quais contavam com carteiras e lousas.

Já no que diz respeito aos espaços para ministrar as atividades educacionais práticas, em 2020, apenas dezesseis das vinte e cinco escolas respondentes afirmaram ter locais adequados para essas instruções. Nesta última pesquisa, identificou-se que vinte e uma escolas já dispõem de espaços próprios para essa finalidade, representando também um avanço significativo.

Contudo, embora a disponibilidade de espaço seja uma realidade para muitas escolas, ainda existem diversas dificuldades em relação às ações educacionais de cunho operacional, especialmente no que diz respeito aos equipamentos necessários para as aulas práticas.



Fonte: APP/DF (2021)

Equipamentos próprios, como por exemplo armas menos letais, munições de impacto controlado, granadas, tasers, espargidores e máscaras de proteção, ainda são recursos escassos para o suprimento das necessidades das escolas.

Apenas treze das vinte e sete escolas afirmaram possuir esses materiais, o que representa aproximadamente metade das escolas. Para as demais, há a necessidade de solicitação de fornecimento a outras áreas da própria Secretaria à qual a escola está vinculada. Apenas uma instituição manifestou a necessidade de solicitar apoio à Polícia Militar para obter equipamentos destinados às aulas práticas e/ou operacionais. Em complemento, foi questionado se a escola possui um paiol próprio ou depende dos insumos fornecidos pela área de segurança. Apenas sete escolas afirmaram ter um paiol próprio, a saber: ES, MA, PR, PE, RJ, SC, SP.

A figura a seguir apresenta um panorama geral do quantitativo de escolas que possuem os elementos relacionados à estrutura física e recursos materiais.

Figura 7 - Consolidado Estrutura Física e Recursos Materiais

Setores / Equipamentos	Possuem	Não Possuem	Parcialmente
Espaço Aulas Teóricas	25	02	-
Mobiliários Adequados	17	01	07
Datashow / projetor	25	02	-
Equipamento de som	15	12	-
Computador	19	08	-
Espaço Aulas Práticas	21	06	-
Equipamentos Prático - Operacional	13	14	-
Paiol próprio	07	20	-

Fonte: O Autor (2024)

Também foi investigado se essas instituições são responsáveis por gerenciar outros setores específicos do sistema prisional, como museus e bibliotecas. Diante disto, observa-se que nove escolas possuem biblioteca, sendo elas localizadas nos estados do Amazonas (AM), Goiás (GO), Mato Grosso (MT), Mato Grosso do Sul (MS), Paraíba (PB), Paraná (PR), Rio de Janeiro (RJ), Santa Catarina (SC) e São Paulo (SP). Além disso, seis escolas estão envolvidas na gestão das bibliotecas do sistema penitenciário estadual, sendo nos estados do Amazonas (AM), Paraíba (PB), Paraná (PR), Rio de Janeiro (RJ), Santa Catarina (SC) e Sergipe (SE). Por outro lado, as Escolas de Mato Grosso do Sul (MS), Paraná (PR) e São Paulo (SP) têm a responsabilidade de gerenciar espaços como museus ou similares.

Outro aspecto relevante decorre da variedade geográfica das unidades federativas, que levanta questões de como o acesso ao conhecimento é garantido em regiões mais distantes, dado que as escolas/academias geralmente se concentram nas capitais estaduais. Isso levou à necessidade de investigar os métodos empregados para atender os servidores lotados em outras cidades.

Inicialmente foi questionado se as escolas possuem ou não unidades descentralizadas. Apenas 04 escolas utilizam esta solução: Amazonas conta com 01 unidade, Goiás possui 08 unidades, Paraná tem 09 e Pernambuco atua com 04 unidades descentralizadas. De forma geral, as escolas restantes atendem à demanda de formação dos servidores que atuam no interior do estado através de diversas soluções: 13 utilizam a Formação Itinerante, 4 optam pelo deslocamento dos servidores para as escolas, 2 estabelecem parcerias com outras instituições próximas à localidade e 3 adotam o ensino a distância. Duas escolas não forneceram resposta.

INICIATIVAS ESG

O acrônimo ESG, proveniente do inglês *Environmental, Social and Governance*, representa as práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização. Esse termo tem ganhado considerável visibilidade devido à crescente preocupação com a sustentabilidade. Por essa razão, essa temática foi incorporada na nova Política Nacional de Educação em Serviços Penais (PNESP), sendo traduzidos especialmente nos objetivos:



Fonte: CANVA (2024)

[...]

IX - promover a sustentabilidade do sistema prisional por meio das Escolas de Serviços Penais, Academias de Polícia Penal e/ou instituições congêneres;

[...]

XV - estimular a observância de práticas de integridade e compliance nas Escolas de Serviços Penais, Academias de Polícia Penal e/ou instituições congêneres. (BRASIL, 2022).

De acordo com a "Cartilha ESG e a Gestão Pública - uma visão geral do Ministério Público Federal" (2023), ESG pode ser descrita como uma *"jornada por meio da qual instituições públicas e privadas podem direcionar sua atuação no sentido de que o alcance dos seus objetivos estratégicos ocorra de forma conjugada com a geração de valores éticos, ambientalmente sustentáveis e de impacto social positivo."*(p.9) Assim, ainda no referido documento, para que a implementação seja eficaz, as instituições devem inicialmente compreender seus impactos negativos e positivos na sociedade e tomar medidas para lidar com eles. Deste modo, buscar reduzir os impactos negativos e ampliar os positivos, ao mesmo tempo em que se busca resolver os danos já causados.

No período de elaboração da nova pesquisa, buscou-se inicialmente compreender alguns exemplos de práticas que poderiam ser adotadas no contexto ESG para melhor compreender sua atuação. Não se tem a intenção aqui de definir uma lista exaustiva de ações, mas sim fornecer clareza e exemplos de aplicabilidade ao tema. Alguns exemplos de implementação do ESG nas organizações dentro do âmbito Ambiental incluem a redução da geração de resíduos sólidos, a criação de um plano de gerenciamento de resíduos, incluindo reciclagem e descarte adequado e o investimento no uso de energias renováveis. No âmbito social, encontram-se políticas de inclusão e diversidade, a promoção do bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho, o apoio ao desenvolvimento intelectual dos servidores e colaboradores, a execução de ações positivas para a comunidade local. Em relação à Governança, exemplos incluem a promoção e prática de ética e transparência em todas as relações, a adoção de Programas de Integridade com incentivo à utilização dos canais de denúncia e ouvidoria, e a implementação de ações de combate à corrupção.

É importante destacar que ao ser questionado, o campo foi aberto para que as instituições pudessem descrever suas próprias práticas.

Quando tratado diretamente sobre a execução de iniciativas no contexto de ESG (ambiental, social e de governança), apenas duas escolas relataram ter ações nesse âmbito. A Escola de Administração Penitenciária (EAP) de Alagoas relatou que a Secretaria possui um setor de governança responsável por estabelecer metas para a EAP. Além disso, foi destacado que no estande de tiro é possível controlar o resíduo de chumbo e realizar sua coleta de forma adequada. Por sua vez, a Escola de Administração Penitenciária do Estado de São Paulo informou que realiza diversas ações relacionadas ao ESG. Isso inclui a aquisição de produtos biodegradáveis e/ou com selo verde, o estímulo ao consumo consciente de papel sulfite com a redução da impressão de material didático, e o direcionamento de recursos acompanhando o planejamento, bem como a implementação da coleta seletiva.

Diante da constatação do baixo número de escolas que relataram realizar ações no âmbito do ESG, é evidente a necessidade de desenvolver iniciativas dentre estes atores para disseminar os conhecimentos relacionados a estas práticas. Ao longo da análise do material, observou-se que algumas ações informadas pelas escolas poderiam ser consideradas como práticas afetas a ESG, como cursos sobre inclusão e diversidade, atividades com a comunidade local e medidas para promover o bem-estar e a qualidade de vida no ambiente de trabalho, conforme será detalhado a seguir.

Neste contexto, 14 escolas mencionaram realizar ações em três diferentes eixos: ações educacionais nestas temáticas, como cursos e/ou ciclos de palestras; atividades físicas e/ou treinos coletivos; e a oferta de assistência profissional, incluindo psicólogos, nutricionistas e fisioterapeutas.



Fonte: Acadepen- RJ (2021)

Das 08 escolas mencionadas, a iniciativa é de competência exclusiva da Escola, enquanto as demais 06 escolas atuam em conjunto e/ou em parceria com outras áreas ou entidades. Além disso, uma escola indicou que as ações educacionais nessa temática estão em processo de desenvolvimento em conjunto com a Diretoria de Saúde do Servidor da Secretaria, enquanto outra escola mencionou a existência de uma área específica na secretaria dedicada a essas questões.

Em relação à Governança, foi avaliado especificamente se as Escolas realizam o gerenciamento dos riscos inerentes às suas atividades. Cinco escolas confirmaram a prática dessa atividade. No entanto, não há um consenso sobre a metodologia utilizada, cada escola adota um método distinto.



Fonte: CANVA (2024)

Dentre os métodos citados, incluem: *Compliance*, Matriz SWOT, Planejamento com vistas a evitar acidentes ou ineficácia nas ações, metodologia presencial em cursos diretos, por meio de momentos de APH-T em instruções de armamento e tiro, e por meio de debates e mesas redondas no formato de briefing. Reconhecendo a importância do tema, uma escola informou estar em processo de desenvolvimento neste assunto.

GESTÃO ESCOLAR

O eixo de Gestão Escolar direcionou sua atenção para as questões pertinentes ao funcionamento diário das instituições educacionais, com uma abordagem estratégica voltada para a análise das áreas e processos administrativos.

O objetivo foi identificar os pontos fortes já estabelecidos, as oportunidades de melhoria identificadas e as áreas que ainda demandam desenvolvimento. Neste contexto, será realizada uma análise comparativa da evolução ao longo do tempo, fornecendo informações sobre o progresso e as mudanças ocorridas.

Neste capítulo, serão abordadas também questões relacionadas à Rede das Escolas de Serviços Penais, uma estratégia essencial para fortalecer as instituições envolvidas e promover a troca de experiências, perspectivas e soluções para os desafios enfrentados na formação profissional dos servidores das áreas penais.

A ênfase inicial foi dedicada à análise das bases normativas das Escolas Estaduais de Serviços Penais, com especial atenção à presença de documentos fundamentais, tais como o Projeto Pedagógico e/ou o Plano de Desenvolvimento Institucional, assim como a existência de um regimento interno e manual de procedimentos. Também foi verificado se as ações de capacitação dos servidores estão contempladas no Planejamento Estratégico do órgão e a existência de órgão colegiado diretivo ou consultivo na estrutura da Escola. A tabela 2 apresenta o detalhamento do cenário atual, considerando estes aspectos citados.

Tabela 2 – Bases Normativas e Órgãos da estrutura das Escolas Estaduais de Serviços Penais

	POSSUI PROJETO PEDAGÓGICO E/OU PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	AÇÕES DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES PREVISTAS NO PE	POSSUI REGIMENTO INTERNO	POSSUI MANUAL DE PROCEDIMENTOS	EXISTE ÓRGÃO COLEGIADO DIRETIVO OU CONSULTIVO
SIM	17	21	16	12	06
NÃO	10	02	11	15	18
NAO SE APLICA / NÃO RESPONDEU	-	04	-	-	03

Fonte: O Autor (2024)

É importante destacar que, em 2005, a necessidade de delimitar a concepção pedagógica e as práticas a serem institucionalizadas pelas escolas, por meio da elaboração de um projeto pedagógico, adquiriu relevância especial no âmbito da Educação em Serviços Penais, quando a sua apresentação tornou-se pré-requisito para a disponibilização de recursos por parte do até então Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN). Quase duas décadas se passaram desde então e a concretização desse requisito ainda se apresenta como um desafio a ser superado para 10 das 27 escolas existentes.

Outro documento fundamental para o aprimoramento das escolas é a criação de um regimento interno que estabelece diretrizes claras para suas atividades, delineando procedimentos e responsabilidades. A segurança jurídica decorrente da instituição deste normativo reflete que as atividades estão sendo realizadas em conformidade com as leis, dispositivos e políticas pertinentes. Vale ressaltar que das 27 escolas, 16 possuem este documento, o que equivale 59% do total. Quanto à existência do Manual de Procedimentos, é observado que o cenário apresenta uma menor abrangência. Apenas 12 das escolas existentes possuem esse documento em sua estrutura.

Ao analisar de forma abrangente, é interessante notar que nove escolas demonstram possuir os três documentos fundamentais que embasam as ações das Escolas, a saber: Amapá (AP), Espírito Santo (ES), Mato Grosso do Sul (MS), Minas Gerais (MG), Paraná (PR), Pernambuco (PE), Rio de Janeiro (RJ), São Paulo (SP) e Sergipe (SE). Por outro lado, uma constatação preocupante é que atualmente seis escolas não possuem nenhum dos três normativos mencionados.

Ao buscar compreender a atuação estratégica das escolas de serviços penais, foi indagado se as ações de capacitação dos servidores estão previstas no Planejamento Estratégico do órgão. O entendimento é que a partir do Planejamento Estratégico, é possível identificar lacunas de conhecimento e áreas em que os servidores precisam ser capacitados para contribuir de forma mais eficaz para o sucesso da instituição. Assim, as escolas podem fornecer aos servidores, por meio das ações educacionais, as habilidades e conhecimentos necessários para contribuir de maneira eficaz para o alcance dos objetivos estratégicos. Vale ressaltar que 21 das escolas afirmaram que as ações de capacitação dos servidores estão previstas no Planejamento Estratégico do órgão. Em complemento a esta atuação, foi constatado a existência de um órgão colegiado diretivo ou consultivo na estrutura de 06 escolas.

A seguir, será apresentado o histórico dos dados levantados nos diagnósticos anteriores, especialmente no que diz respeito à existência de projeto político pedagógico e regimento interno.

Tabela 3 - Comparativos Diagnósticos

ANO PESQUISA	ESCOLAS PESQUISADAS	POSSUI PROJETO PEDAGÓGICO	PERCENTUAL %	POSSUI REGIMENTO INTERNO	PERCENTUAL %
2016	18	08	44	4	22
2020	25	17	68	16	64
2024	27	17	63	16	59

Fonte: O Autor (2024)

Um dado curioso que, ao comparar os dados referentes aos anos de 2020 e 2024, observa-se que o mesmo número de escolas declarou possuir projeto político pedagógico em ambas as pesquisas. No entanto, é importante notar que este conjunto de escolas não é idêntico ao grupo identificado na pesquisa anterior. Nesse sentido, seis escolas que não haviam mencionado a posse do normativo em anos anteriores incluíram tal prática em suas atividades no último ciclo, ao passo que o mesmo número de escolas que havia declarado possuir o documento na pesquisa anterior não o menciona mais, sugerindo a possível perda de vigência ou a falta de aplicabilidade desse normativo no cotidiano escolar.

O mesmo padrão pode ser observado em relação à existência de regimento interno. De maneira similar, três escolas foram incluídas no grupo de instituições que possuem esse normativo, enquanto três escolas que anteriormente declararam possuí-lo já não o têm mais.

Uma observação significativa é que, em comparação com o período anterior da pesquisa, quatro escolas não avançaram na elaboração de um Plano Político Pedagógico (PPP), enquanto sete escolas não progrediram na produção do regimento interno. Infelizmente, foi constatado também que duas escolas que indicaram a existência desses dois documentos na pesquisa anterior não apresentaram o mesmo resultado positivo neste ano.

Em contrapartida, vale destacar o caso da Escola de Administração Penitenciária do Amapá (AP), que se empenhou na produção desses normativos durante este período.

Ainda no que se refere a Gestão Escolar, uma questão particularmente sensível no contexto das Escolas Estaduais de Serviços Penais diz respeito aos recursos financeiros disponíveis para o desenvolvimento das atividades educacionais. Essa preocupação se encontra expressa na Política Nacional de Educação em Serviços Penais (PNESP), onde um de seus objetivos reside no estímulo à autonomia administrativa e financeira das Escolas de Serviços Penais, Academias de Polícia Penal e/ou instituições afins, conforme estipulado no Artigo 4º, Inciso III.

Inicialmente foi identificado que apenas as escolas dos estados de Alagoas e São Paulo possuem orçamento próprio, representando 7,5% do total. Este cenário difere das considerações levantadas em 2020, quando havia quatro escolas com orçamento próprio. Diante da ausência de recursos próprios, as escolas restantes (25 escolas) recorrem a recursos provenientes das secretarias às quais estão vinculadas, bem como do fundo penitenciário nacional e/ou estadual, quando disponíveis.

Ainda no contexto da questão orçamentária, buscou-se identificar se as Escolas Estaduais possuem normativos que fundamentam o pagamento de gratificação pelo desempenho eventual em atividades pedagógicas, como a prática docente, supervisão de curso, entre outras. Em geral, esse tipo de normativo representa uma estratégia relevante que cria condições para que as escolas possam cumprir suas missões institucionais, dada a especificidade das competências necessárias para a capacitação de seu público-alvo, e recompensar os servidores que possuem experiência e conhecimentos específicos para esta atuação eventual. Das 27 escolas, 12 delas informaram possuir este documento, o que corresponde a 44% do total.

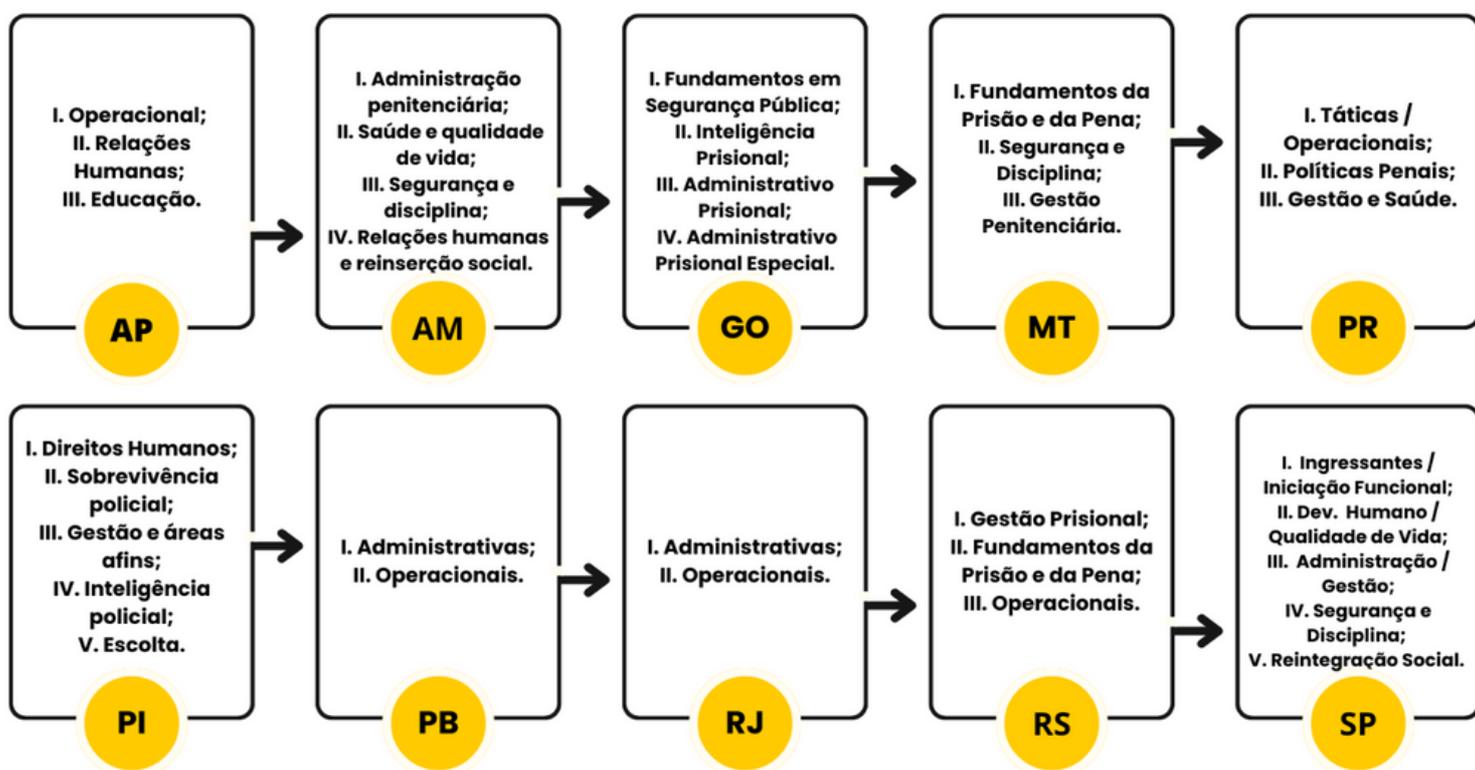
BANCO DE INSTRUTORES

Uma temática introduzida nesta pesquisa e que é de grande relevância para atender às necessidades das Escolas / Academias Estaduais é a instituição do Banco de Instrutores, um cadastro institucional que reúne de forma eficaz os instrutores do sistema penal. Essa estratégia busca estabelecer um corpo de servidores altamente qualificados tanto do ponto de vista técnico quanto pedagógico.

Assim, a implementação dessa prática pode viabilizar que as escolas ofereçam ações de capacitação pedagógica direcionadas à formação docente, capacitando-os para desenvolver as competências essenciais para atuarem como facilitadores do conhecimento nas ações educacionais. Com isto, o investimento na formação docente contribui significativamente para elevar o profissionalismo das escolas, promovendo um ambiente educacional mais qualificado e eficiente.

É relevante mencionar que 23 das 27 escolas informaram possuir um Banco de Instrutores. Essa informação destaca a abrangência e a aplicabilidade da prática dentro do contexto educacional das escolas relacionadas ao sistema penal. Em seguida, considerando as práticas específicas do Banco de Instrutores, foi solicitado o levantamento dos eixos ou disciplinas nos quais os instrutores estão credenciados. As informações correspondentes serão expostas nas figuras subsequentes. A ausência de uma uniformidade nos eixos de credenciamento no Banco de Instrutores demanda a apresentação a seguir, conforme utilização em cada estado.

Figura 8 – Eixos Credenciamento Banco de Instrutores por estado



Fonte: O Autor (2024)

A seguir, são apresentados exemplos de disciplinas nos quais os instrutores credenciados atuam dentro do Banco de Instrutores em diferentes estados brasileiros, abrangendo uma variedade de áreas de conhecimento relevantes para o contexto prisional.

Figura 9 – Exemplos de Disciplinas em que há instrutor credenciado no Banco

CATEGORIAS	EXEMPLOS DE DISCIPLINAS EM QUE HÁ INSTRUTOR NO BANCO
OPERACIONAL	administração penitenciária; segurança e disciplina, fundamentos em segurança pública; inteligência prisional; administrativo prisional; administrativo prisional especial, armamento, munição e tiro; técnicas e tecnologias menos letais / instrumentos de menor potencial ofensivo; gerenciamento de crises; técnicas de algemamento; técnicas de escolta; imobilização tática e defesa pessoal; intervenção prisional; rotinas prisionais; monitoração eletrônica; bastão pr-24; defesa pessoal; curso de operações com cães, combate velado, curso básico de introdução à atividade de inteligência; gerenciamento de crise; gestão de fontes humanas, escolta de alto risco, combate veicular; manuseio e emprego de arma de fogo (MEAF), escolta e vigilância externa.
GESTÃO E RELAÇÕES HUMANAS	gestão penitenciária; comunicação social; relações humanas e reinserção social; psicologia; ética; libras; abordagem sócio-psicológica da violência.
DIREITO	fundamentos da prisão e da pena; direitos humanos; direito penal; criminologia; execução penal; alternativas penais; funções essenciais à justiça; direito administrativo e legislação aplicada; adolescência em conflito com a lei; conduta funcional e regime disciplinar administrativo; fundamentos jurídicos da responsabilização criminal.
EDUCAÇÃO	disciplinas psicopedagógicas; elementos pedagógicos.
SAÚDE	saúde e qualidade de vida; atendimento pré-hospitalar; atenção à saúde do servidor; atividade física e saúde.

Fonte: O Autor (2024)

Ao serem questionadas sobre a realização de ações formativas, tais como qualificação técnica e/ou habilitação pedagógica, destinadas aos seus instrutores, 14 instituições indicaram a ausência de atividades educacionais com essa finalidade. Em contrapartida, 13 escolas afirmaram promover tais ações. Entre as práticas implementadas, destacam-se palestras, seminários, alinhamentos operacionais, bem como capacitações e/ou oficinas pedagógicas abordando metodologias e técnicas de ensino.

Além disso, são oferecidas qualificações técnicas, capacitações para atualização do conteúdo curricular e treinamentos para acompanhamento das atualizações normativas. Uma das escolas mencionou o envio de instrutores para participar de cursos ministrados por instituições coirmãs.

De acordo com as escolas, as formações podem ser destinadas a todos os instrutores ou direcionadas para disciplinas e/ou para subsidiar a atuação em cursos específicos.

É digno de destaque que a Escola do Acre promove as capacitações de formação continuada de seus instrutores com uma periodicidade anual.

NÚCLEO DE PESQUISA E PARCERIAS UNIVERSITÁRIAS

O Art. 6º, que institui a Rede das Escolas de Serviços Penais (REspen), estipula que é incumbência da REspen: "*estimular o desenvolvimento de linhas de pesquisa em em matéria penal, penitenciária e criminológica, permitindo o compartilhamento de conhecimento no assunto.*" (BRASIL, 2021).



Fonte: CANVA (2024)

Deste modo, a instituição de um núcleo de pesquisa nas Escolas de Serviços Penais apresenta-se como uma relevante iniciativa para promover estudos acadêmicos e aplicados voltados às questões pertinentes à execução penal. Esta unidade proporcionaria um ambiente propício para o avanço do conhecimento na área, mediante a realização de pesquisas direcionadas.

Adicionalmente, a celebração de parcerias com instituições universitárias oferece vantagens significativas ao proporcionar um intercâmbio de conhecimento a partir do acesso a diversas disciplinas acadêmicas. Tal colaboração não apenas fomenta a inovação, mas também favorece o desenvolvimento de soluções para os desafios inerentes à prática diária no campo penal.

Ainda, o núcleo de pesquisa tem o potencial de facilitar a integração entre a teoria e a prática por meio da condução de estudos aplicados. Esta integração é de suma importância, uma vez que possibilita a aplicação direta dos conhecimentos acadêmicos na formulação e implementação de políticas e práticas governamentais.

Em complemento, as Escolas de Serviços Penais podem oferecer programas de capacitação e treinamento de elevado padrão para seus servidores, garantindo que estes estejam devidamente atualizados quanto às últimas teorias, metodologias e práticas pertinentes ao campo de estudo.

Contudo, apesar dos benefícios citados, apenas 08 escolas possuem um núcleo de pesquisa em sua estrutura. Considerando este grupo, foi relatado que as pesquisas são predominantemente conduzidas por pesquisadores individuais (05). No entanto, também há a participação de parceiros institucionais em menor escala (02), e em alguns casos, como em Minas Gerais, as pesquisas são conduzidas por empresas contratadas.

Das oito escolas, apenas cinco forneceram informações quantitativas sobre suas pesquisas. Duas delas merecem destaque devido ao elevado número de pesquisas realizadas, sendo 75 no Amazonas e 50 no Pará. Dentre as temáticas estudadas, estão a segurança no sistema carcerário; reintegração social; gênero e sexualidade na penitenciária; a formação dos internos no ensino médio e ensino superior; ações afirmativas.

É importante ressaltar que a Lei Complementar nº 79, de 07 de janeiro de 1994, que trata da criação do Fundo Penitenciário (FUNPEN), traz disposições para a aplicação dos recursos, incluindo investimentos em formação, aperfeiçoamento e especialização do serviço penitenciário (inciso III), bem como em publicações e programas de pesquisa científica na área penal, penitenciária ou criminológica (inciso XII).

Com isso, foi questionado se alguma dessas pesquisas foi financiada pelo FUNPEN. Verificou-se que nenhuma das instituições pesquisadas utilizou os recursos federais para este fim. Apenas a Escola do Rio de Janeiro mencionou a utilização de recurso, no caso o Fundo Estadual de Segurança Pública.

REDE DAS ESCOLAS DE SERVIÇOS PENAIS (RESPEN)



Fonte: ESPEN (2022)

A Rede das Escolas de Serviços Penais visa consolidar um conjunto de ações destinadas a orientar a melhoria da qualificação do servidor do sistema penitenciário e da prestação dos serviços penais.

O documento que prevê a sua instituição estabelece no artigo 4º uma série de objetivos específicos. Primeiramente, busca-se que a REspen atue como um centro de disseminação de informações técnicas relevantes para os serviços penais. Além disso, como já mencionado, visa desenvolver atividades que promovam a reflexão e avaliação contínua dos serviços penais entre seus membros.

Outro objetivo importante é o estímulo à formação de parcerias entre as escolas estaduais de serviços penais e outras instituições de ensino, com o propósito de fortalecer as políticas de educação e pesquisa relacionadas aos serviços penais.

A REspen também busca promover o compartilhamento de conhecimentos e o desenvolvimento de políticas e práticas benéficas para os serviços penais. Por fim, pretende-se fomentar a gestão e ações de caráter técnico e pedagógico, tendo como premissas as diretrizes nacionais para educação em serviços penais.

Diante desse contexto, considerou-se relevante questionar inicialmente se os gestores integram e participam dos eventos promovidos pela Rede das Escolas de Serviços Penais (REspen). Aproximadamente 93% dos entrevistados afirmaram estar envolvidos nas iniciativas promovidas pela REspen, o que evidencia um alto nível de engajamento dos participantes nas atividades executadas pela rede.

Em complemento ao item anterior, foi perguntado o que os participantes consideram que pode melhorar no escopo da REspen. As respostas foram organizadas em categorias para facilitar a análise e compreensão, incluindo: “Satisfeitos”, “Ênfase na integração”, “Desenvolvimento e aprimoramento de recursos educacionais”, “Padronização e integração de cursos”, “Planejamento e comunicação eficiente”, “Fortalecimento por Meio de Eventos Presenciais”, “Apoio Legislativo”.

Figura 10 - Categorias Melhorias na REspen



Fonte: O Autor (2024)

A análise detalhada de cada uma dessas categorias proporcionará uma compreensão mais aprofundada das perspectivas apresentadas pelos participantes.

Na categoria identificada "Satisfeitos", os participantes expressaram contentamento com a Rede das Escolas de Serviços Penais, destacando que a REspen está em um bom desenvolvimento e que estão muito satisfeitos com a situação atual da rede. Essas respostas sugerem que, pelo menos para alguns participantes, a REspen está atendendo às expectativas e fornecendo o suporte necessário, o que é uma perspectiva positiva em relação ao atual estado e eficácia da rede.

No entanto, alguns participantes apontam áreas que podem ser aprimoradas, destacando inicialmente a importância da "Ênfase na Integração". As respostas dentro dessa categoria ressaltam a necessidade de maior apoio, troca de conhecimento e fortalecimento dos vínculos. Esses participantes explicitamente propõem reforçar a integração entre as escolas e academias na Rede das Escolas de Serviços Penais (REspen). Essas respostas refletem um desejo comum de consolidar e fortalecer os laços entre as instituições da REspen, enfatizando a importância da colaboração e compartilhamento de conhecimento para aprimorar a eficácia da rede. Inclusive a referência específica à integração entre escolas estaduais geograficamente próximas indica um esforço para criar colaborações regionais mais estreitas.

Em continuidade, a análise das respostas revela uma categoria significativa denominada "Desenvolvimento e Aprimoramento de Recursos Educacionais". Os participantes destacaram a importância de investir em ações específicas para melhorar a qualidade dos recursos educacionais das escolas pertencentes a Rede das Escolas de Serviços Penais (REspen). As sugestões incluem soluções para a formação de um banco de instrutores qualificados, a implementação de um sistema informatizado de gestão escolar, a oferta de cursos direcionados para o desenvolvimento de gestores e a instrução sobre planejamentos e metodologias de gestão. Essas propostas indicam uma preocupação compartilhada em fortalecer os aspectos educacionais e administrativos das Escolas, buscando aprimorar a formação oferecida e a eficiência operacional por meio de medidas concretas.

Uma outra categoria identificada trata da "Padronização e Integração de Cursos". Sugestões específicas incluem a implementação de ações integradas, como matrizes curriculares padrão, ementas de cursos e material didático, buscando estabelecer uma base uniforme de conhecimento e práticas. Além disso, destaca-se a importância de fomentar qualificações integradas entre os estados membros, facilitando a troca de experiências e a disseminação de conhecimentos. A disponibilidade de vagas para servidores de outros estados nos cursos e a ênfase na velocidade para uniformizar os planos de curso ressaltam a necessidade de agilidade e cooperação eficiente para alcançar a padronização desejada. Essa categoria reflete uma abordagem estratégica para fortalecer a consistência e a qualidade dos programas educacionais oferecidos pela REspen.

Já a categoria "Planejamento e Comunicação Eficiente" emerge das respostas que enfatizam a importância de uma abordagem estratégica e uma comunicação fluida dentro da Rede das Escolas de Serviços Penais (REspen). Os participantes destacam a necessidade de um aviso prévio adequado, ressaltando que os estados devem informar com antecedência suficiente para que outros estados possam se programar e participar dos eventos de forma efetiva. Além disso, a sugestão de conhecer o planejamento das escolas visa aprimorar a eficiência e o apoio, adaptando as ações de acordo com as peculiaridades de cada estado. Essas respostas indicam um reconhecimento da importância de planejamento prévio e comunicação eficaz para otimizar a participação e colaboração entre os membros.

Uma categoria adicional, "Fortalecimento por Meio de Eventos Presenciais", destaca o desejo de aumentar a frequência de encontros nacionais presenciais para promover a interação e o intercâmbio de conhecimentos.

Por fim, a categoria "Apoio Legislativo Federal para Fortalecimento" ressalta a importância percebida de adoção de medidas legislativas federais para fortalecer as escolas e academias estaduais, indicando a necessidade de apoio normativo abrangente para melhorar a eficácia dessas instituições.

Essas categorias, ao serem interligadas, oferecem uma visão abrangente das áreas de foco e das sugestões para aprimorar a REspen.

PARCERIAS INSTITUCIONAIS



Fonte: CANVA (2024)

A nova Política Nacional de Educação em Serviços Penais (PNE SP) enfatiza a relevância da constituição de redes interinstitucionais a partir das Escolas Estaduais de Serviços Penais, assim como a interação com a sociedade e integração com demais forças de segurança pública.

Especificamente, o inciso XI de seu Art. 4º delinea como um dos seus objetivos estimular o relacionamento entre as Escolas de Serviços Penais, Academias de Polícia Penal e/ou entidades afins, juntamente com outros componentes do sistema penal, com o intuito de promover o compartilhamento de conhecimento e experiências.

Já o Artigo 8º da PNE SP estabelece que a sua execução será conduzida pela União, em cooperação com os estados, o Distrito Federal, e pode envolver ainda entidades municipais, órgãos governamentais diretos ou indiretos, instituições educacionais, Instituições de Ensino Superior, organizações do Terceiro Setor, o Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária (CNPCP), sindicatos, órgãos judiciários e legislativos, organizações internacionais, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e outras entidades que possam facilitar os objetivos propostos.

Além disso, salienta-se a possibilidade de estabelecer convênios, acordos de cooperação ou instrumentos similares com entidades públicas ou privadas, consórcios públicos, bem como outras organizações que possam contribuir para a realização dos objetivos da PNE SP.

Neste contexto, é importante compreender a condução dessa prática no cotidiano das instituições, ultrapassando a esfera de atuação na rede das escolas de serviços penais mencionada anteriormente. Observa-se, então, que dentre as escolas existentes, 20 relataram estabelecer parcerias institucionais na área de capacitação profissional, enquanto apenas 13 delas possuem parcerias na área de execução penal. Ademais, somente 11 escolas afirmaram integrar a rede de escolas de governo estaduais.

PROCESSOS EDUCACIONAIS

O último aspecto abordado neste Diagnóstico tem como objetivo identificar os procedimentos educacionais em andamento nas Escolas Estaduais de Serviços Penais. Diversos tópicos foram considerados, abrangendo desde o planejamento anual de capacitação até a quantidade de cursos oferecidos, incluindo a utilização do recurso do FUNPEN, as temáticas mais solicitadas e disponibilizadas, bem como a realização dos Cursos de Formação Profissional.

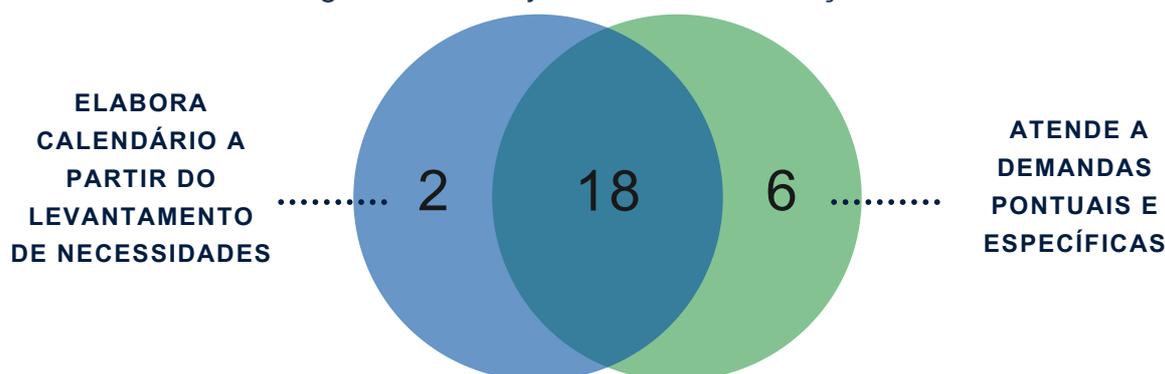
Além disso, foram examinados os métodos de avaliação adotados, a implementação do Ensino a Distância, assim como as estratégias adotadas pelas Escolas para a requalificação dos servidores devido à migração para a Polícia Penal. Também foram consideradas as expectativas e sugestões em relação à nova Matriz Curricular Nacional para Educação em Serviços Penais.

As ações aqui retratadas são reflexo do dia a dia das Escolas de Serviços Penais e serão detalhadas a seguir.

PLANEJAMENTO ANUAL DE AÇÕES

Para compreender a organização pedagógica das Escolas Estaduais de Serviços Penais, foi questionado como elas organizam o planejamento anual das ações educacionais. O resultado é representado por meio de um diagrama de Venn, conforme a seguir.

Figura 11 - Planejamento anual de ações



Fonte: O Autor (2024)

Pode-se observar que a maioria significativa, representada por dezoito das instituições respondentes, conduz suas ações a partir de um levantamento prévio das áreas com maior necessidade de qualificação, bem como das demandas apresentadas pontualmente ao decorrer do ano. Por outro lado, duas escolas baseiam seu planejamento apenas no levantamento de necessidades, enquanto seis atendem exclusivamente a demandas pontuais e específicas. Uma escola optou por não responder.

Como complemento ao tópico, procurou-se examinar a média de cursos realizados nos últimos cinco anos. Seis escolas responderam que instituem anualmente até 10 cursos, enquanto sete disponibilizaram entre 11 e 20 cursos. Uma instituição ofereceu entre 21 e 30 cursos anuais, e treze escolas realizaram mais de 30 cursos, representados na tabela a seguir.

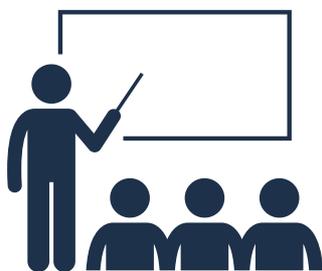
Tabela 4 - Média Anual de Cursos

MÉDIA ANUAL DE CURSOS	QTD. DE ESCOLAS
0 a 10	6
11 - 20	7
21 - 30	1
acima de 30	13

Fonte: O Autor (2024)

Cabe ressaltar que no período de 2021 até o momento, as 25 escolas que responderam à questão totalizam 211.591 vagas ofertadas. Destaca-se a Escola de São Paulo, responsável pela oferta de 130.000 vagas.

FUNDO PENITENCIÁRIO NACIONAL (FUNPEN)



Fonte: CANVA (2024)

Embora a questão orçamentária tenha sido discutida no capítulo sobre "Gestão Escolar", entende-se que a disponibilidade de acesso aos recursos do Fundo Penitenciário Nacional (FUNPEN), gerido pela Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN), influencia substancialmente o avanço das atividades educacionais.

Instituído por Lei Complementar nº 79, de 07 de janeiro de 1994, o Fundo tem o propósito de prover recursos e meios destinados a financiar e apoiar as atividades e programas voltados para a modernização e aprimoramento do sistema penitenciário nacional. Entre as atividades definidas por lei para a alocação dos recursos, destacam-se a formação, o aperfeiçoamento e a especialização do serviço penitenciário.

Dessa forma, foi perguntado a quantidade de cursos realizados com o apoio financeiro do FUNPEN nos últimos cinco anos. Com base nas informações prestadas, foi possível verificar que apenas sete escolas, correspondendo aproximadamente 26% do total, implementaram iniciativas educacionais com o recurso financeiro federal, são elas: AC, ES, MA, MT, PI, SP e TO.

Tabela 5 - Utilização do FUNPEN

QUANTIDADE DE CURSOS	QUANTIDADE DE ESCOLAS
0 cursos	20
01 curso	03
05 cursos	01
06 cursos	01
08 cursos	01
17 cursos	01

Fonte: O Autor (2024)

É notável que a adesão das Escolas à utilização dos recursos do Fundo Penitenciário Nacional (FUNPEN) para a execução de ações educacionais permanece baixa, especialmente quando comparada aos dados de pesquisas anteriores, nas quais apenas seis escolas relataram ter feito uso desses recursos. Por isso, torna-se imprescindível a articulação entre os gestores das escolas e os secretários responsáveis, a fim de priorizar a alocação de recursos destinados à educação em serviços penais nos Planos de Aplicação do FUNPEN.

Um ponto relevante a ser considerado é a preferência, muitas vezes observada, pela alocação dos recursos para o aparelhamento das escolas em detrimento da execução de ações educacionais. Essa escolha pode ser motivada pelos procedimentos necessários para a execução das ações educacionais, que demandam a apresentação de planos de ação detalhados, documentação para o acompanhamento da execução e conclusão das ações, o que pode ser percebido como um processo burocrático.

TEMAS DE CAPACITAÇÃO

Nas pesquisas de diagnósticos conduzidas nos anos de 2016 e 2020, foi possível constatar uma marcante predominância de temas vinculados às capacitações nas áreas operacionais, evidenciada tanto pela demanda manifestada pelos servidores quanto pela oferta de cursos providenciada pelas instituições de ensino.

Essa preocupação foi refletida nos dois recentes normativos instituídos. No Artigo 2º, a Rede das Escolas de Serviços Penais - REspen tem como finalidade primordial promover a interdisciplinaridade com enfoque nas competências a serem desenvolvidas (VIII). Da mesma forma, a PNEsp estabelece como um de seus objetivos estimular a oferta de ações educacionais em todos os eixos da Matriz Curricular Nacional (Artigo 4º, Inciso VI).

Com o objetivo de averiguar a persistência ou alteração dessa tendência, solicitou-se às escolas que informassem os temas de capacitação mais requisitados pelos servidores e, em sequência, apontassem quais são os mais frequentemente ofertados por elas.

Esta abordagem visa compreender melhor a dinâmica entre a demanda por formação específica dos servidores e a capacidade e disposição das instituições educacionais em atender a essas necessidades, proporcionando um panorama atualizado das prioridades no âmbito da capacitação no setor.

Com base nas informações fornecidas pelas Escolas, foi possível categorizar as ações elencadas em dois grandes grupos: os temas voltados as áreas operacionais e os temas das demais áreas, que incluem inteligência prisional, saúde e qualidade de vida, direito e políticas penais, desenvolvimento pessoal e gestão.

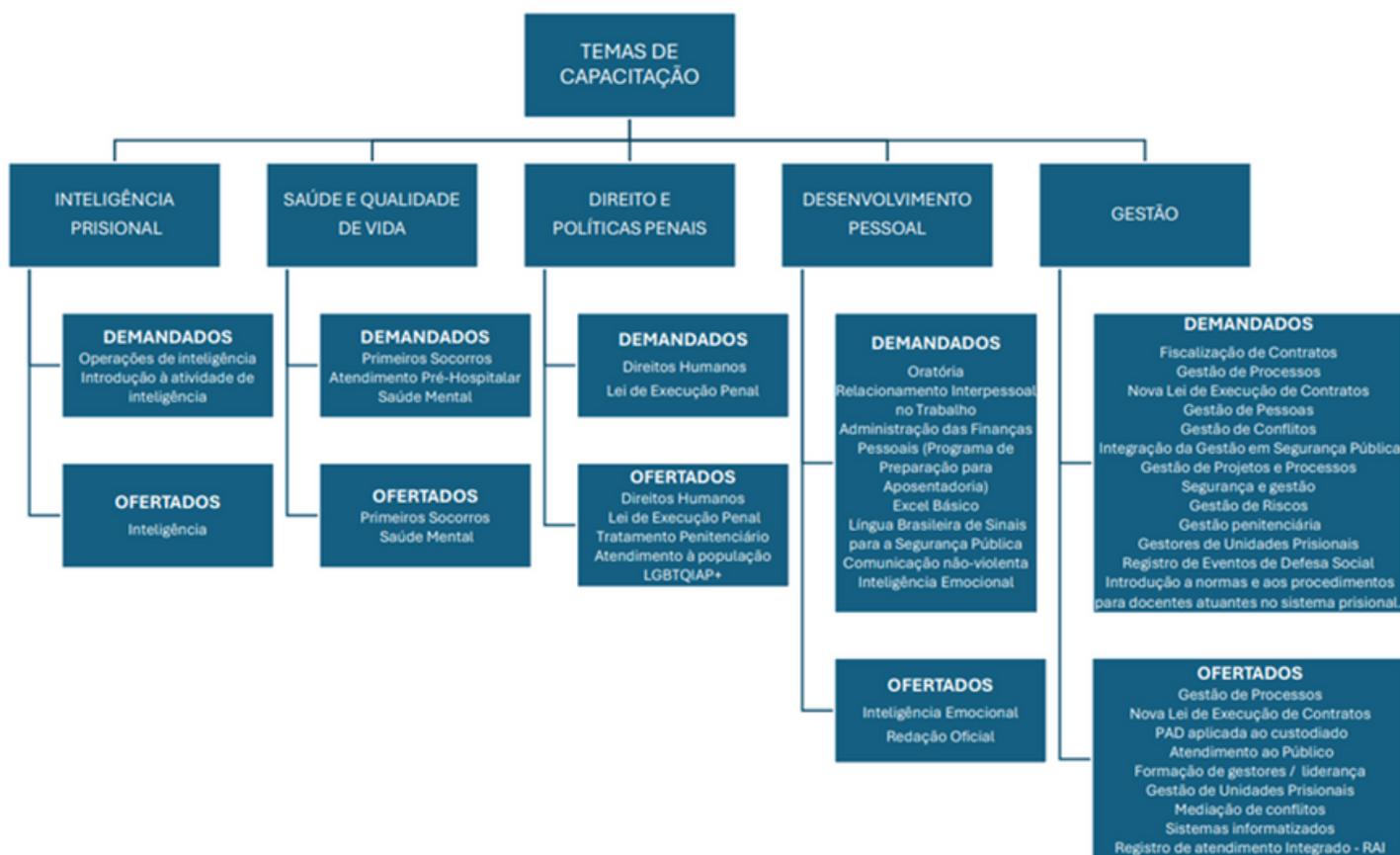
Figura 12 – Temas de capacitação mais demandados x Temas de capacitação mais ofertados – Área Operacional



Fonte: O Autor (2024)

Conforme pode-se verificar através da imagem acima, a maioria dos cursos demandados pelos servidores na área operacional tem sido oferecida pelas Escolas, o que demonstra uma aderência às necessidades identificadas pelo público-alvo. No entanto, esse padrão ainda não é observado em outras áreas, tais como gestão e desenvolvimento pessoal, conforme evidenciado a seguir.

Figura 13 – Temas de capacitação mais demandados x Temas de capacitação mais ofertados – Demais Áreas



Fonte: O Autor (2024)

Deve-se observar uma considerável demanda de capacitação voltada para o aprimoramento de competências relacionadas ao desenvolvimento humano e práticas de gestão em geral. No entanto, é importante salientar que, regimentalmente, algumas instituições estabelecem limites para sua atuação e, conseqüentemente, apenas podem desenvolver ações educacionais voltadas à políticas públicas relacionadas ao sistema prisional. Nesse contexto, mesmo que tais competências sejam demandadas pelos servidores para as Escolas / Academias, o desenvolvimento das habilidades adicionais deve ser conduzido por meio de estratégias gerenciadas pela área de pessoal ou de recursos humanos.

CURSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL (CFP)

O Curso de Formação Profissional representa um marco inicial em que os candidatos a servidores públicos têm seu primeiro contato com as competências essenciais necessárias para o exercício de suas funções. Esse período de formação é de suma importância, pois estabelece as bases para a atuação e o desenvolvimento profissional dentro do sistema penitenciário. Assim sendo, se apresenta como um momento estratégico para as Secretarias e especialmente para as Escolas Estaduais de Serviços Penais.



Fonte: APPE (2022)

Isto ocorre porque é durante essa fase que são transmitidos os princípios éticos, técnicas operacionais, legislação pertinente e demais aspectos fundamentais para o desempenho eficaz das atividades inerentes à segurança pública e especialmente ao sistema prisional.

Nos últimos três anos, essa situação foi observada em 23 das 27 escolas que implementaram o Curso de Formação Profissional em seus respectivos estados. Diante dessa consideração, é evidente que a definição da matriz curricular emerge como um componente fundamental para assegurar que os futuros profissionais estejam devidamente capacitados para lidar com os desafios complexos e dinâmicos da segurança pública.

Dessa forma, indagou-se às escolas como a Matriz Curricular do Curso de Formação Profissional foi concebida. Para a maioria delas, totalizando 13 instituições, o documento foi elaborado com base na Matriz Nacional Vigente. Em contrapartida, outras 03 escolas optaram por adotar a mesma matriz utilizada em concursos anteriores.

As demais escolas apresentaram propostas diversas, incluindo a utilização de uma matriz estadual específica, a criação a partir do perfil profissiográfico do cargo, a definição com o auxílio da alta gestão ou em conjunto com o corpo docente da instituição. Não obstante, 03 escolas não forneceram informações sobre a estratégia adotada nesse processo.

Diante desse contexto, torna-se imprescindível que as Escolas de Serviços Penais priorizem o contínuo aprimoramento do curso de formação profissional. Essa iniciativa deve ser realizada por pelo menos 19 escolas, as quais informaram ter programado a realização do Curso de Formação para os próximos dois anos.

PROCESSO AVALIATIVO

Para promover a melhoria contínua das ações educacionais oferecidas, é fundamental realizar uma avaliação sistemática da eficácia e efetividade das atividades educacionais executadas, a fim de verificar a consonância com os objetivos de aprendizagem estabelecidos e as necessidades de adequação.

É pertinente destacar que tais avaliações representam meramente instrumentos para a coleta de dados. Nesse contexto, almeja-se que as informações consolidadas referentes a diversos aspectos dos programas educacionais oferecidos sirvam como embasamento para a tomada de decisão no que concerne ao planejamento das atividades educacionais, à revisão de conteúdo, à adequação dos recursos didáticos, à seleção de docentes, entre outros aspectos relevantes.



Fonte: CANVA (2024)

De acordo com Kirkpatrick (2006), cada tipo de ferramenta de avaliação tem como objetivo mensurar uma perspectiva específica, assim, as instituições podem e devem empregar diversos métodos de avaliação dentro de uma mesma ação educacional.

Segundo o autor, a avaliação de reação mensura a satisfação dos participantes da ação, através da identificação das percepções em determinados aspectos. Por sua vez, a avaliação da aprendizagem procura verificar o progresso dos participantes em termos de conhecimento e habilidades adquiridas, muitas vezes por meio de testes realizados antes e após a capacitação. Já a avaliação de comportamento objetiva examinar o impacto da formação no desempenho dos profissionais em seus contextos de trabalho após a conclusão do curso. Por fim, a avaliação de resultados proporciona uma análise mais abrangente dos impactos institucionais da capacitação, considerando indicadores como qualidade, segurança e produção, conforme os objetivos educacionais estabelecidos.

No cenário apresentado, 21 gestores indicaram a realização de processos avaliativos para os cursos oferecidos pela Escola. Algumas escolas destacaram a realização de avaliações de aprendizagem, porém a maioria significativa, correspondente a 16 escolas, mencionou o emprego da avaliação de reação como parte desse processo. Uma escola especificamente mencionou a condução do processo avaliativo por meio de uma Comissão Técnica encarregada de analisar a matriz curricular, os eixos temáticos e as disciplinas oferecidas.

A principal estratégia adotada pelas Escolas, a Avaliação de Reação, desempenha um papel crucial ao acolher sugestões para aprimorar o programa e fortalecer os aspectos identificados como positivos. Dessa forma, é possível mensurar a qualidade de diversos elementos que compõem a capacitação oferecida.

Figura 14 – Pontos positivos elencados nas avaliações de reação



Fonte: O Autor (2024)

Um aspecto central identificado como ponto forte é o reconhecimento, por parte dos servidores, da excelência e competência dos instrutores envolvidos nos cursos oferecidos pelas escolas. Os temas abordados nesses cursos são percebidos como pertinentes e aplicáveis à prática cotidiana dos servidores. Ademais, destaca-se a valorização, por parte dos servidores, da diversidade e profundidade dos temas e conteúdos abordados nos referidos cursos.

A gestão dos cursos também é enfatizada como um ponto forte, indicando eficácia e organização por parte das escolas na condução das atividades educacionais. A comunicação entre as escolas e os servidores é considerada eficaz, facilitando o acesso a informações relevantes sobre os cursos e eventos de capacitação. As oportunidades de networking proporcionadas pelas escolas são valorizadas pelos servidores, permitindo a troca de experiências e o estabelecimento de conexões profissionais enriquecedoras. Por fim, as instalações e os recursos materiais das escolas são percebidos como adequados, contribuindo para uma experiência de aprendizado satisfatória.

Esses aspectos positivos contribuem significativamente para a satisfação e o engajamento dos servidores nos cursos oferecidos pelas escolas, fortalecendo a eficácia do processo de capacitação e desenvolvimento profissional.

É importante ressaltar que, na atual pesquisa, aspectos como a qualidade dos instrutores, a relevância e aplicabilidade dos temas e conteúdos desenvolvidos, bem como a gestão do curso, continuam a ser identificados como pontos fortes das escolas, conforme avaliação dos servidores e dados de 2016.

Na figura a seguir, são apresentadas as áreas que representam oportunidades de melhoria que as escolas de Serviços Penais podem e devem explorar para aprimorar a qualidade de seus programas de capacitação e atender de forma mais eficaz às necessidades dos servidores.

Figura 15 - Oportunidades de melhoria elencados nas avaliações de reação



Fonte: O Autor (2024)

Observa-se inicialmente que as considerações relacionadas ao corpo docente, à estrutura física, à disponibilidade de recursos materiais e insumos operacionais são mencionadas tanto como pontos fortes quanto como oportunidades de melhoria, evidenciando que as instituições muitas vezes estão em realidades distintas entre si.

No que diz respeito às instalações físicas, há recomendações para que as escolas aprimorem suas estruturas a fim de proporcionar um ambiente mais propício e confortável para o processo de aprendizagem.

Além disso, os servidores enfatizam a importância da disponibilidade adequada de recursos materiais e insumos operacionais para respaldar efetivamente o contexto educacional. Ajustes na carga horária dos cursos são sugeridos visando uma melhor adaptação às necessidades e disponibilidade dos servidores.

Ainda de acordo com as Escolas, nestas avaliações também se propõem a implementação de programas de formação itinerante com o intuito de abranger um público mais amplo em diferentes localidades.

Observa-se, ainda, a demanda por uma maior diversificação e oferta de cursos, a fim de satisfazer as diversas necessidades de capacitação. Ademais, é sugerida a introdução de práticas pedagógicas inovadoras e eficazes como meio de aprimorar a qualidade do ensino e da aprendizagem. Por fim, destaca-se a importância de assegurar um corpo docente qualificado e atualizado, capaz de proporcionar uma experiência educacional enriquecedora para os servidores.



Fonte: CANVA (2024)

Uma outra análise realizada é que ao comparar com os dados apresentados na pesquisa de 2016 observa-se que questões relacionadas à estrutura física, disponibilidade de recursos materiais e insumos operacionais, atuação do corpo docente e ajuste da carga horária persistem como oportunidades de melhorias identificadas nas avaliações das ações educacionais.

Deste modo, observa-se a necessidade de uma atuação mais sinérgica da gestão das escolas para aprimorar esses aspectos.

PRÁTICA DOCENTE

Qualquer ação educacional implementada dentro de uma Escola requer um esforço conjunto e o envolvimento direto de uma equipe composta por profissionais desempenhando diferentes funções. Dentre essas, uma questão bastante complexa para as Escolas Penitenciárias é a composição do corpo docente.

O Guia de Referência para a Gestão da Educação em Serviços Penais, publicado pelo DEPEN em 2006, já abordava que no âmbito de recursos humanos, este era o "o ponto mais sensível e delicado".

Este, via de regra, é recrutado entre servidores do próprio quadro dos sistemas penitenciários – técnicos e agentes –, os quais atuam, portanto, apenas eventualmente na condição de docentes. A prática se justifica tanto pelo fato de que são recursos humanos qualificados nas especificidades da questão penitenciária – num contexto nacional no qual não existe um saber científico e de formação profissional solidamente orientado para tal dimensão –, como pelo sistema de regularidade e frequência do oferecimento dos cursos, o qual não favorece a constituição de corpos docentes permanentes. Em determinadas ações pontuais ainda se verifica o recrutamento de especialistas oriundos de outras instituições. (DEPEN, 2006, p. 11)

Deste modo, dada a valorização da expertise profissional, são selecionados entre os servidores aqueles que demonstram capacidade para lecionar em atividades educacionais específicas e pontuais, denominados como "servidores-docentes-eventuais". Em geral, os docentes internos possuem um entendimento mais aprofundado dos processos, políticas e procedimentos da organização, o que lhes permite oferecer treinamentos mais relevantes e contextualizados, aproveitando suas experiências internas. Além disso, ao adotar essa abordagem, a Escola estabelece um ciclo de transmissão de conhecimento interno que pode ser mantido de forma sustentável a longo prazo para a instituição.

Nesse contexto, em consonância com o conceito trazido pelo referido documento, 100% das escolas informaram que seu corpo docente é composto em sua maioria por servidores das carreiras penais.



Fonte: ESPEN/PR (2024)

Quanto às estratégias empregadas para recrutar esses colaboradores eventuais, treze escolas afirmam priorizar a realização de processos seletivos formais, enquanto seis escolas continuam a recorrer a indicações. Além disso, oito escolas utilizam métodos de recrutamento que não seguem práticas estabelecidas ou padronizadas.

ENSINO A DISTÂNCIA

A adoção do ensino a distância vem se mostrando cada vez mais no campo penal como uma importante estratégia para alcançar um público mais amplo, inclusive servidores que estão geograficamente distantes das sedes das Escolas / Academias ou que têm dificuldades em participar de cursos presenciais devido a restrições de tempo e/ou orçamento.

Em geral, as instituições utilizam plataformas de ensino online, recursos digitais e tecnologias de comunicação para disponibilizar conteúdos educacionais de qualidade, permitindo que os alunos tenham acesso a materiais didáticos, aulas gravadas, exercícios práticos, fóruns de discussão e atividades colaborativas

Este cenário é observado em 13 das 27 escolas estaduais investigadas, as quais afirmaram possuir um Ambiente Virtual de Aprendizagem, seja concluído ou em fase de desenvolvimento. Entre as plataformas adotadas incluem-se o Ambiente Virtual de Aprendizagem, *Teams Education* e *Moodle*.

Além disso, 16 escolas indicaram a possibilidade de oferecer cursos próprios na modalidade de Educação a Distância (EaD) para seus servidores. Dessas, apenas oito escolas forneceram detalhes sobre a quantidade de cursos EaD desenvolvidos pela própria instituição.

Os dados revelaram que quatro escolas oferecem de 1 a 5 cursos, duas escolas oferecem de 6 a 10 cursos, e outras duas escolas disponibilizam mais de 11 cursos, sendo neste última as escolas do estado de Minas Gerais, com 74 cursos, e Pernambuco, com 20 cursos.

A variedade de temas abordados nos cursos oferecidos na modalidade EaD desenvolvidos pela instituição é extensa. Nela foi possível constatar, mesmo diante das particularidades das exigências operacionais, a utilização de cursos online como meio para alcançar os objetivos educacionais, superando a resistência inicial por parte dos operadores da área.

No entanto, é possível categorizá-los, conforme adotado no item "TEMAS DE CAPACITAÇÃO", em disciplinas relacionadas à área operacional e em outras áreas temáticas.

Figura 16 - Cursos EaD ofertados pelas Escolas



Fonte: O Autor (2024)

Como complemento à discussão, observou-se que entre as escolas que informaram possuir Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), 13 manifestaram interesse em expandir a oferta de cursos para outros estados. Essa iniciativa busca atender aos objetivos delineados pela Rede das Escolas de Serviços Penais (REspen), conforme estabelecido em seu Artigo 4º (BRASIL, 2021).

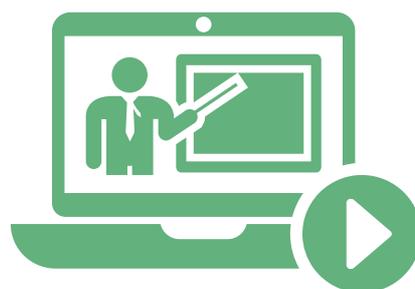
Nesse sentido, a REspen propõe o estímulo à formação de parcerias entre as escolas estaduais de serviços penais e outras instituições de ensino, visando fortalecer a política nacional de educação em serviços penais, bem como promover o compartilhamento de conhecimentos e o desenvolvimento de políticas e práticas úteis aos serviços penais.

Ainda no âmbito do ensino a distância, neste ciclo, foram incluídas questões relacionadas à plataforma EaD ESPEN. Apesar de ter sido concebida em 2019, a plataforma nacional entrou em operação plena em 2022, oferecendo turmas exclusivas, e consolidou-se em 2023, registrando mais de 48 mil matrículas até dezembro de 2023. Essa conquista só foi possível mediante a articulação da Rede de Escolas de Serviços Penais, através da disseminação de informações sobre os cursos em andamento.

Isto pode ser constatado a partir do levantamento de que 24 escolas divulgam as atividades desenvolvidas na REDE EAD ESPEN aos servidores penais estaduais. Dentre estas, a maioria utiliza meios digitais, tais como redes sociais, boletins internos, sites, intranet, e-mails institucionais e o Sistema Eletrônico de Informações (SEI).

Entretanto, algumas escolas reforçam a comunicação por meio de interações pessoais durante os cursos ou visitas técnicas às unidades penais. Além disso, constatou-se que a maioria das escolas estabelece uma frequência específica para divulgar os cursos disponíveis na REDE EAD ESPEN, seja ela semanal, mensal, bimestral, trimestral ou semestral. Por outro lado, algumas optam por promover a divulgação somente quando há o lançamento ou oferta de novas vagas nos cursos na plataforma.

Um importante apoio para o acesso e efetiva utilização da plataforma são os cadastradores estaduais. O acesso ao ambiente virtual de aprendizagem (AVA) do EAD Espen no Sinesp Segurança é exclusivo para os servidores das carreiras de segurança pública devido ao contexto de trabalho.



Fonte: CANVA (2024)

A atuação destes pontos focais garante que o acesso seja liberado somente após a análise detalhada dos documentos enviados e a sua vinculação a plataforma, garantindo a segurança da informação apenas para o público definido. A presença destes atores lotados nas Escolas Estaduais permite dar celeridade na divulgação e aderência aos cursos.

Diante do questionamento sobre o número de cadastradores lotados nas escolas estaduais, os dados revelaram o seguinte panorama: cinco escolas contam com um cadastrador cada uma; onze escolas têm dois cadastradores cada; duas escolas possuem três cadastradores cada; outras duas escolas apresentam cinco cadastradores cada uma; enquanto uma escola possui oito cadastradores. Ademais, uma escola afirmou possuir cadastradores, mas não especificou a quantidade, ao passo que cinco escolas declararam não ter servidores lotados que desempenhem essa atividade.

POLÍCIA PENAL

O aprimoramento da polícia penal no Brasil, com a construção de sua identidade e do sentimento de pertencimento nos servidores que a compõem, emerge como uma das diretrizes fundamentais da nova Política Nacional de Educação em Serviços Penais (BRASIL, 2022, Art. 3º). Nesse contexto, a PNEP objetiva contribuir ativamente para a formação e consolidação da identidade da polícia penal, mediante o prestígio concedido ao servidor, bem como o reconhecimento e valorização de seu trabalho.

A introdução dessa temática na realidade penal ocorreu com a aprovação da Emenda Constitucional 104/2019, a qual incluiu a Polícia Penal entre os órgãos da Segurança Pública. No entanto, ao longo desses anos, os entes federativos progrediram em diferentes momentos e por meio de abordagens distintas, resultando em uma realidade bastante heterogênea no que diz respeito à requalificação dos servidores das carreiras penais, em vista da transição para a Polícia Penal.

Figura 17 – Estratégias adotadas pelas Escolas para a requalificação devido a migração para a Polícia Penal



Fonte: O Autor (2024)

Alguns estados ainda carecem dessa regulamentação, o que tem levado as escolas a adotarem uma abordagem proativa e estratégica para lidar com a transição para a Polícia Penal. Elas têm se antecipado às demandas, preparando os servidores de maneira abrangente.

Entre os principais cenários, destaca-se a preparação para a construção da identidade do policial penal, alinhando os profissionais com suas novas atribuições. A conscientização dos policiais sobre esta nova realidade é uma preocupação, buscando criar uma compreensão clara e efetiva das responsabilidades inerentes ao novo cargo. Paralelamente, estão sendo discutidos e planejados cursos específicos para as novas atribuições, considerando a complexidade e diversidade das responsabilidades.

Uma ação de grande relevância consiste na criação de cursos especializados, proporcionando capacitação em legislação relevante. Adicionalmente, ao promover treinamentos práticos e simulações, a instituição busca assegurar uma formação abrangente e alinhada com os requisitos da nova realidade.

Outra estratégia crucial envolve a concepção de cursos, nivelamentos operacionais e alinhamentos táticos, que abordam competências essenciais para a eficaz atuação na atividade da polícia penal.

Adicionalmente, destaca-se um investimento inicial na instrução e capacitação para o uso do armamento institucional, reconhecendo a relevância dessa habilidade diante das novas responsabilidades.

Além disso, a Academia Estadual de Segurança Pública do Estado de Minas Gerais reconhece os desafios associados a mudanças significativas na carreira e oferece apoio psicopedagógico para auxiliar os servidores no processo de adaptação e desenvolvimento pessoal. Além disto, diante do avanço tecnológico nas práticas de segurança, a Academia de Minas Gerais está incorporando treinamentos e atualizações tecnológicas para assegurar que os servidores estejam aptos e proficientes no manuseio das mais recentes ferramentas disponíveis.

No estado do Pará, onde a migração para a Polícia Penal já ocorreu, os policiais penais nomeados passaram por um Curso de Formação voltado para essa nova carreira.

Já no Estado do Paraná, como parte da preparação, há uma oferta extensiva do Curso de Transição para Operações da Polícia Penal, com carga horária presencial e virtual, totalizando 144 horas presenciais e 160 horas na plataforma EAD, visando preparar todos os policiais penais para as novas demandas da Polícia Penal.

Ainda sobre esta temática, no último diagnóstico (2020), foi destacada a preocupação em relação à transformação das Escolas em Academias de Polícia, após a regulamentação da nova carreira. Naquela ocasião, observou-se que o público-alvo de servidores não se limita apenas aos policiais penais, deste modo a mudança de nomenclatura poderia dificultar o atendimento aos demais cargos das carreiras penais. Além disso, a mudança poderia ter impactos nos processos adotados pelas escolas, que inicialmente adotam uma abordagem pedagógica voltada para a humanização e consolidação da formação e valorização dos servidores.

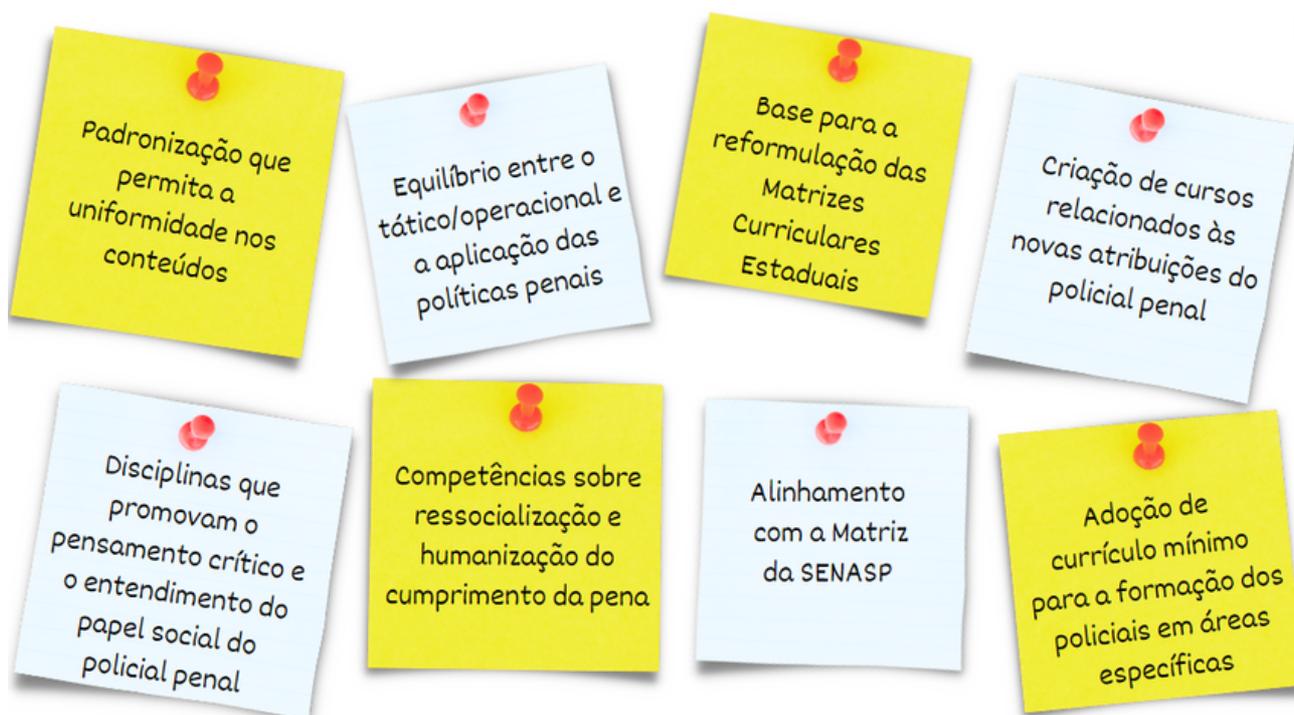
Durante este período, oito até então "escolas" adotaram a nomenclatura de "Academia", seja como "Polícia Penal" nos estados do Distrito Federal, Espírito Santo, Maranhão, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro e Rio Grande do Norte, ou como "Academia Estadual de Segurança Pública" no caso de Minas Gerais.

MATRIZ CURRICULAR NACIONAL

Diante do levantamento realizado com os responsáveis das Escolas Estaduais, fica evidente a importância atribuída à atualização da Matriz Curricular Nacional. As expectativas convergem para diversas considerações que visam uma reestruturação abrangente, capaz de proporcionar melhorias substanciais na formação e capacitação dos policiais penais em todo o Brasil.

A busca por qualificação ganha destaque, com a expectativa de que a matriz nacional se torne uma ferramenta definitiva no direcionamento da formação desses profissionais em nível nacional.

Figura 18 – Exemplos de expectativas e sugestões para a implementação da Matriz Curricular Nacional.



Fonte: O Autor (2024)

Deste modo, ao entender que essa ferramenta norteará a formação do policial penal em todo o Brasil reforça a visão de que a criação da matriz nacional é uma medida crucial. Com isto, almeja-se não apenas um aprimoramento local, mas sim uma padronização que permita a uniformidade nos conteúdos, garantindo maior qualidade e eficácia na formação desses agentes em todas as regiões do país.

Sugere-se ainda focar não apenas na operacionalidade, mas também na ressocialização e humanização do cumprimento da pena, refletindo a preocupação com uma abordagem mais holística e efetiva na atuação dos policiais penais. A busca pelo ponto de equilíbrio entre o tático/operacional e a aplicação das políticas penais também é destacada como uma prioridade, visando assegurar que ambas se complementem de forma harmoniosa.

Outra consideração relevante é a esperança de que a matriz nacional possa servir de modelo para a reformulação das Matrizes Curriculares Estaduais. Esse ajuste é percebido como fundamental para colaborar significativamente no processo de formação dos novos policiais penais, alinhando as diretrizes educacionais em âmbito estadual com as exigências e padrões estabelecidos nacionalmente.

Uma das sugestões expressas é a adoção de um currículo mínimo para a formação dos policiais que atuam em determinadas áreas específicas. Essa abordagem visa garantir que os profissionais estejam adequadamente capacitados e preparados para os desafios específicos de suas funções, contribuindo para uma atuação mais eficiente e segura.

Contudo é importante também destacar a observação das necessidades específicas de cada Estado como outra consideração relevante. Assim, reconhecer e adaptar a Matriz Curricular Nacional conforme as particularidades de cada região é fundamental para assegurar uma formação mais alinhada com a realidade local, levando em consideração fatores como situações econômicas e culturais

Além disto, a criação de cursos relacionados às novas atribuições do policial penal é uma sugestão que destaca a importância de manter a formação constantemente atualizada. O alinhamento desses cursos com a Matriz Nacional para Formação Policial da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) também foi uma sugestão que visa garantir a uniformidade e qualidade dos programas educacionais policiais em todo o país.



Outro ponto levantado pelas escolas, sugere que deva se levar em consideração as diferentes realidades prisionais, levando em conta as situações econômicas e culturais dos Estados, se tornando um aspecto crucial para a eficácia da formação. Em contrapartida, a padronização de todos os cursos das escolas/academias integrantes da RESPEN é uma sugestão que busca garantir a consistência e qualidade do ensino em todo o sistema penitenciário.

Outra relevante sugestão decorre da inclusão de disciplinas que promovam o pensamento crítico e o entendimento do papel social do policial penal como estratégia para formar profissionais mais conscientes e éticos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente documento teve como objetivo oferecer uma análise minuciosa e abrangente sobre a realidade da educação em serviços penais no Brasil. Ao examinar a extensa gama de dados disponíveis, foi possível identificar a aderência aos normativos vigentes e do esforço coletivo na contínua melhoria da prestação dos serviços penais, desempenhando um papel fundamental na garantia da qualidade e eficácia da formação, aperfeiçoamento e especialização dos servidores das carreiras penais nos estados.

Portanto, este documento valoriza os diferentes sujeitos envolvidos no processo educativo no contexto dos serviços penais no Brasil, e reconhece as Escolas de Serviços Penais, Academias de Polícia Penal e/ou Instituições congêneres como centros de referência para realização de ações educacionais no contexto penal.

Assim, considerando os avanços alcançados neste período, a atualização periódica dos dados deste Diagnóstico, assim como seu aprimoramento contínuo em resposta a necessidades e evidências emergentes, é uma prática essencial.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, S. S. de. **Educação em Serviços Penais**: significações de uma política curricular em uma Escola de Governo. 2020. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2020.

BRASIL. **Lei Complementar nº 79, de 07 de janeiro de 1994**. Cria o Fundo Penitenciário Nacional – FUNPEN, e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp79.htm. Acesso em: 13/02/2024

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Portaria nº 526, de 07 de dezembro de 2021**. Institui a Rede das Escolas de Serviços Penais– REspen. Brasília, DF: MJSP, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/senappen/pt-br/assuntos/espen/normativos/portaria-no-526-de-07-de-dezembro-de-2021.pdf/view>. Acesso em: 01/02/2024

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Portaria nº 160, de 6 de dezembro de 2022**. Institui a Política Nacional de Educação em Serviços Penais – PNESP. Brasília, DF: MJSP, 2022. Disponível em: https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/8382/2/PRT_DEPEN_2022_160.html Acesso em: 01/02/2024

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Relatório de Informações Penais – RELIPEN: 1º SEMESTRE 2023**. Brasília, DF: SENAPPEN, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/senappen/pt-br/servicos/sisdepen/relatorios/relipen/relipen-1-semester-de-2023.pdf>. Acesso em: 18/01/2024

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Portaria nº 88, de 09 de abril de 2021**. Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de consolidar fundamentos e diretrizes para a Política Nacional de Educação em Serviços Penais. Brasília, DF: MJSP, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/senappen/pt-br/assuntos/noticias/depen-institui-grupo-de-trabalho-para-consolidar-fundamentos-e-diretrizes-da-politica-nacional-de-educacao-em-servicos-penais>. Acesso em: 18/01/2024

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL (Brasil). **Diagnóstico das Escolas Estaduais de Serviços Penais**. Brasília, DF: DEPEN, 2020. Disponível em: <http://dspace.mj.gov.br/handle/1/5251> Acesso em: 17/01/2024

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL (Brasil). **Guia de Referência para a Gestão da Educação em Serviços Penais**. Brasília, DF: DEPEN, 2006.

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL (Brasil). **Educação em Serviços Penais – Fundamentos de Política e Diretrizes de Financiamento**. Brasília, DF: DEPEN, 2005.

KIRKPATRICK, Donald L.; KIRKPATRICK, James D. **Transformando Conhecimento em Comportamento**: Use o Modelo dos Quatro Níveis para Melhorar seu Desempenho. Tradução Vera Maria Marques Martins. São Paulo: Futura: 2006.

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **Cartilha ESG e a Gestão Pública** – uma visão geral. Brasília, DF: MPU, 2023. Disponível em: <https://auditoria.mpu.mp.br/documentos-audin-mpu/manuais-e-cartilhas/cartilha-da-audin-mpu/cartilha-esg-e-a-gestao-publica-uma-visao-geral/cartilha-esg-assinada.pdf>. Acesso em 08/02/2024.

CONTATOS

ESCOLA NACIONAL DE SERVIÇOS PENAIS – ESPEN/SENAPPEN

Endereço: SCN Quadra 04 Bloco A, 11º andar – Edifício Multibrasil Corporate,
Bairro Setor Comercial Norte, Brasília/DF,
CEP 70.714-000
Telefone: (61) 3770-5045
E-mail: espen.senappen@mj.gov.br

ESCOLAS ESTADUAIS DE SERVIÇOS PENAIS OU INSTITUIÇÕES CONGÊNERES

Acre (AC)

Escola do Servidor Penitenciário (ESP/AC)
Endereço: Av. Paulo Lemos de Moura Leite – Portal da Amazônia, Rio Branco/AC.
CEP: 69.915-777
Telefone: -
E-mail: eap.iapenacre@gmail.com

Alagoas (AL)

Escola de Administração Penitenciária de Alagoas (EAP/AL)
Endereço: Complexo Penitenciário de Maceió, BR-104, km 01, Maceió/AL.
CEP: 57.072-970.
Telefone: (82) 3315-1049 / (82) 98834-3619
E-mail: eap@seris.al.gov.br / dep.sgap@gmail.com

Amapá (AP)

Escola de Administração Penitenciária do Amapá (ESAP/IAPEN)
Endereço: Avenida Pedro Baião, 872, Centro, Macapá/AP.
CEP: 68.900-116
Telefone:
E-mail: esap.amapa@gmail.com

Amazonas (AM)

Escola de Administração Penitenciária (ESAP/AM)

Endereço: Av. Torquato Tapajós, s/n, Colônia Terra Nova, Manaus/AM.

CEP: 69.093-415

Telefone: -

E-mail: esap@seap.am.gov.br

Bahia (BA)

Escola Miriam Thereza Guimarães

Endereço: Avenida Cardeal Avelar Brandão Vilela, 1049, Mata Escura, Salvador/BA.

CEP: 41.219-600

Telefone: (71) 3293-3805

E-mail: cpac@seap.ba.gov.br

Ceará (CE)

Escola de Gestão Penitenciária e Formação para a Ressocialização (EGPR/CE)

Endereço: Rua Tenente Benévolo, 1055, Aldeota, Fortaleza/CE.

CEP: 60.160-180

Telefone: (85) 98724-2345

E-mail: egpr@sap.ce.gov.br

Distrito Federal (DF)

Academia de Polícia Penal do DF (APPDF)

Endereço: SBS, Quadra 02, BL G, Lote 13, Brasília/DF.

CEP: 70.070-120

Telefone: (61) 3335-9651

E-mail: appdf.seape@seape.df.gov.br

Espírito Santo (ES)

Academia da Polícia Penal (ACADEPPEN/ES)

Endereço: Rod. BR 262, KM 20, Complexo Penitenciário de Viana, Viana/ES.

CEP: 29.135-000

Telefone: (27) 3255-3014 / 3030 / 2956

E-mail: epen@sejus.es.gov.br

Goiás (GO)

Escola Superior de Polícia Penal (ESPP/GO)

Endereço: Av. Goiás, 1500 - St. Central, Goiânia/GO.

CEP: 74.050-100

Telefone: (62) 3201-8198 / (62) 99649-5808

E-mail: ensino@dgap.go.gov.br

Maranhão (MA)

Academia de Gestão Penitenciária do Maranhão (AGPEN/MA)

Endereço: Rua Gabriela Mistral, 716, bairro Vila Palmeira, São Luís/MA.

CEP: 65.045-070

Telefone: (98)99101-5267

E-mail: agpen@seap.ma.gov.br

Mato Grosso (MT)

Coordenadoria de Ensino e Aperfeiçoamento do Servidor Penitenciário (CEASP/MT)

Endereço: Rua Thomé Arruda Fortes, 215, Morada do Ouro, Cuiabá/MT.

CEP: 78.053-000

Telefone: (65) 3644-2353

E-mail: escolapenitenciaria@sesp.mt.gov.br

Mato Grosso do Sul (MS)

Escola Penitenciária de Mato Grosso do Sul (ESPEN/MS)

Endereço: R. Pernambuco, 1512, Vila Gomes, Campo Grande/MS.

CEP: 79.022-340

Telefone: (67) 3901-1045 ou 1049

E-mail: escolapenitenciaria@agepen.ms.gov.br

Minas Gerais (MG)

Academia Estadual de Segurança Pública (AESP/MG)

Endereço: Rodovia Papa João Paulo II, Prédio Minas, 9º andar, Bairro Serra Verde, Belo Horizonte/MG.

CEP: 31.630-901

Telefone: (31)3915-5554

E-mail: aesp@seguranca.mg.gov.br

Pará (PA)

Escola de Administração Penitenciária (EAP/SEAP/PA)

Endereço: Rua Santo Antônio, 479, Campina, Belém/PA.

CEP: 66.010-105

Telefone: (91) 3342-2350

E-mail: eap@seap.pa.gov.br

Paraíba (PB)

Escola de Gestão Penitenciária da Paraíba (EGEPEN-PB)

Endereço: Rua Cel. Estevão d'Ávila Lins, 435, Cruz das Armas, João Pessoa/PB.

CEP: 58.085-010

Telefone: (83) 3208-9977

E-mail: egepen@seap.pb.gov.br

Paraná (PR)

Escola de Formação e Aperfeiçoamento Penitenciário (ESPEN/PR)

Endereço: Rua Saldanha Marinho, 161, Curitiba/PR.

CEP: 85.818-160

Telefone: (41) 3234-3500

E-mail: espen@policiapenal.pr.gov.br

Pernambuco (PE)

Academia de Polícia Penal de Pernambuco (APPE)

Endereço: Rua Do Hospício, 751, Boa Vista, Recife/PE (Campus Administrativo).

CEP: 50.050-050

Telefone: (81) 3184-2234

E-mail: appe.seap@gmail.com.br

Piauí (PI)

Academia de Polícia Penal do Estado do Piauí (ACADEPEN/PI)

Endereço: Rua Barroso nº732, Centro Norte, Teresina/PI.

CEP: 64.000-130

Telefone: -

E-mail: acadepen@sejus.pi.gov.br

Rio de Janeiro (RJ)

Academia de Polícia Penal do Estado do Rio de Janeiro (Acadepen- RJ)

Endereço: R. Sen. Dantas, 15, Centro, Rio de Janeiro/RJ.

CEP: 20.031-203

Telefone: (21) 2332-8209

E-mail: admegpsepa@gmail.com

Rio Grande do Norte (RN)

Academia de Polícia Penal (ACADEPEN/RN)

Endereço: Espaço Cultural João Paulo II (Papódromo), Centro Administrativo Estadual, na Rua Raimundo Chaves, nº 1887, Lagoa Nova, Natal/RN.

CEP 59.064-390

Telefone: (84) 98170-8608

E-mail: acadepen@seap.rn.gov.br

Rio Grande do Sul (RS)

Escola do Serviço Penitenciário (ESP/RS)

Endereço: Av. Antonio de Carvalho, 555, Jardim Carvalho, Porto Alegre/RS.

CEP: 91.430-001

Telefone: (51) 3288-7311

E-mail: esp@susepe.rs.gov.br

Rondônia (RO)

Escola Estadual De Serviços Penais (ESEP/SEJUS/RO)

Endereço: Estrada da Penal - S/N, KM 5, Zona Rural, Porto Velho/RO.

CEP: 76.801-278

Telefone: (69) 98481-9189

E-mail: esep.sejus@gmail.com

Roraima (RR)

Núcleo Pedagógico de Capacitação Continuada dos Agentes Penitenciários (NPCCAP/RR)

Endereço: Av. Getúlio Vargas, 8021 - São Vicente, Boa Vista/RR.

CEP: 69.303-472

Telefone: -

E-mail: npccaprr@gmail.com

Santa Catarina (SC)

Academia de Administração Prisional e Socioeducativa (ACAPS/SC)

Endereço: Rua Dr. Heitor Blum, 280, Estreito, Florianópolis/SC.

CEP: 88.075-110

Telefone: (48) 3664-9091

E-mail: acaps@acaps.sc.gov.br

São Paulo (SP)

Escola de Administração Penitenciária "Dr. Luiz Camargo Wolfmann" (EAP/SP)

Endereço: Avenida General Ataliba Leonel, 556, Carandiru, São Paulo/SP.

CEP: 02.033-000

Telefone: (11) 3775-2800

E-mail: eap@eap.sp.gov.br

Sergipe (SE)

Escola de Gestão Penitenciária de Sergipe (EGESP/SE)

Endereço: Rua José Zuckerman, 52, América, Aracaju/SE.

CEP: 49.080-350

Telefone: (79) 3225-6037

E-mail: egesp.sejuc@sejuc.se.gov.br

Tocantins (TO)

Escola Superior De Gestão Penitenciária E Prisional (ESGEPEN/TO)

Endereço: Quadra 103 sul, Rua SO 5, 22, Plano Diretor Sul, Palmas/TO.

CEP: 77.015-018

Telefone: (63) 3218-6721.

E-mail: esgepen@gmail.com