

PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU E STRICTO SENSU NA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ: ANÁLISE COMPARATIVA E PROPOSTA DE VALORIZAÇÃO ACADÊMICA À LUZ DA LEI Nº 5940/1969

LATO SENSU AND STRICTO SENSU POSTGRADUATE COURSEN IN THE MILITARY POLICE OF PARANÁ: COMPARATIVE ANALYSIS AND PROPOSAL FOR ACADEMIC VALUE IN LIGHT OF LAW Nº 5940/1969

CURSO DE POSGRADO LATO SENSU Y STRICT SENSU EM LA POLICÍA MILITAR DE PARANÁ: ANÁLISIS COMPARATIVO Y PROPUESTA DE VALOR ACADÉMICO A LA LUZ DE LA LEY Nº 5940/1969

Linderson Rodrigo Gonçalves da Silva¹

RESUMO: Este artigo realiza uma análise comparativa aprofundada entre as modalidades de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, investigando sua aplicação nos processos de valorização profissional na Polícia Militar do Paraná (PMPR). Partindo de uma revisão teórica das diferenças conceituais, estruturais e acadêmicas entre as modalidades, o estudo analisa criticamente o atual sistema de pontuação da PMPR, que as equipara, conforme aplicado nos processos de promoção regulados pela Lei nº 5940/1969. Por meio de uma metodologia qualitativa, de natureza descritiva e analítica, baseada em pesquisa bibliográfica e documental, demonstra-se a dissonância entre o esforço acadêmico demandado pelos cursos *stricto sensu* e a sua valorização institucional. Conclui-se que a equiparação pontual desincentiva a qualificação avançada e a produção científica. Propõe-se, portanto, a reformulação do sistema de pontuação, sugerindo a adoção de um modelo escalonado (9 pontos para doutorado, 6 para mestrado e manutenção dos 3 pontos para especialização) como forma de alinhar a PMPR às melhores práticas de gestão de pessoas e valorização do conhecimento, fortalecendo a capacitação técnica e a inovação institucional.

3250

Palavras-chave: Pós-Graduação. Polícia Militar do Paraná. Lei 5940/1969.

ABSTRACT: This article provides an in-depth comparative analysis between *lato sensu* and *stricto sensu* postgraduate programs, investigating their application in professional valorization processes within the Military Police of Paraná (PMPR). Based on a theoretical review of the conceptual, structural, and academic differences between these modalities, the study critically analyzes the current scoring system, which equates them, as applied in promotion processes regulated by State Law No. 5940/1969. Using a qualitative, descriptive, and analytical methodology based on bibliographic and documentary research, the study demonstrates the dissonance between the academic effort required by *stricto sensu* programs and their institutional valuation. It concludes that the equal scoring discourages advanced qualification and scientific production. Therefore, it proposes a reformulation of the scoring system, suggesting the adoption of a tiered model (12 points for a doctorate, 10 for a master's degree, and maintaining 3 points for specialization) to align the PMPR with best practices in human resource management and knowledge valorization, thereby strengthening technical training and institutional innovation.

Keywords: Postgraduate. Military Police of Paraná. Law 5940/1969.

¹Mestre em Educação pela Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG.

RESUMEN: Este artículo realiza un análisis comparativo profundo entre las modalidades de posgrado *lato sensu* y *stricto sensu*, investigando su aplicación en los procesos de valorización profesional en la Policía Militar del Estado de Paraná (PMPR). A partir de una revisión teórica de las diferencias conceptuales, estructurales y académicas entre ambas modalidades, el estudio analiza críticamente el actual sistema de puntuación de la PMPR, que las equipara, conforme lo establecido en los procesos de promoción regulados por la Ley nº 5940/1969. Mediante una metodología cualitativa, de carácter descriptivo y analítico, basada en investigación bibliográfica y documental, se demuestra la disonancia entre el esfuerzo académico exigido por los cursos *stricto sensu* y su valoración institucional. Se concluye que la equiparación en la puntuación desincentiva la cualificación avanzada y la producción científica. Se propone, por tanto, la reformulación del sistema de puntuación, sugiriendo la adopción de un modelo escalonado (12 puntos para doctorado, 10 para maestría y el mantenimiento de 3 puntos para especialización), como forma de alinear la PMPR con las mejores prácticas de gestión de personas y valorización del conocimiento, fortaleciendo la capacitación técnica y la innovación institucional.

Palabras clave: Posgrado. Policía Militar del Estado de Paraná. Ley 5940/1969.

INTRODUÇÃO

A educação continuada constitui-se como um imperativo estratégico para organizações contemporâneas, sobretudo aquelas que demandam elevado nível de preparo técnico e capacidade de adaptação, como as instituições de segurança pública. De acordo com Chiavenato I (2014); o desenvolvimento contínuo dos profissionais é condição essencial para que as organizações mantenham sua eficiência e capacidade de inovação frente às mudanças sociais e tecnológicas. Nesse contexto, a formação permanente torna-se elemento estruturante da gestão de pessoas, especialmente em instituições que atuam em ambientes de alta complexidade operacional, como as polícias militares brasileiras.

No Brasil, o sistema de pós-graduação divide-se em duas modalidades distintas e complementares: *lato sensu* e *stricto sensu*. Enquanto os cursos *lato sensu*, como especializações e MBAs, priorizam a aplicação prática do conhecimento e o aprimoramento profissional imediato, os programas *stricto sensu* — mestrado e doutorado — são voltados à formação científica e à produção de conhecimento original (CAPES, 2023). Segundo Severino (2018); a educação *stricto sensu* representa o espaço privilegiado da reflexão crítica e da construção teórica, sendo fundamental para o avanço científico e para o desenvolvimento de políticas públicas baseadas em evidências.

Na Polícia Militar do Paraná a progressão funcional e os critérios de classificação em processos seletivos internos são regulados pela Lei Estadual nº 5940, de 8 de maio de 1969, que define as bases para a promoção de praças (PARANÁ, 1969). Entre os fatores de pontuação

considerados, destaca-se a titulação acadêmica, reconhecida como indicativo de qualificação profissional e mérito. Contudo, observa-se que a atual sistemática de avaliação equipara, em pontuação, os cursos de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, atribuindo-lhes o mesmo valor (3 pontos) independentemente de suas características, carga horária ou relevância científica. Essa equiparação desconsidera a natureza distinta das formações e o potencial diferenciado que cada uma oferece para a produção e aplicação do conhecimento (FERREIRA MA e ALMEIDA PR, 2021).

Tal configuração pode gerar um efeito desestimulante à busca por formações acadêmicas mais exigentes, como mestrados e doutorados, cuja conclusão demanda maior tempo, dedicação e contribuição científica. Conforme Dutra JS (2016), a valorização da qualificação profissional deve ser proporcional ao impacto que ela gera sobre as competências organizacionais e a capacidade institucional de inovação. Diante desse cenário, o presente estudo tem como objetivo analisar comparativamente as duas modalidades de pós-graduação, destacando as diferenças estruturais e formativas entre elas, e propor uma revisão do sistema de pontuação vigente na PMPR. Busca-se, assim, fundamentar a necessidade de uma política de valorização diferenciada para os títulos *stricto sensu*, alinhada às diretrizes contemporâneas de gestão por competências e desenvolvimento institucional sustentável.

3252

REFERENCIAL TEÓRICO

O SISTEMA DE PÓS-GRADUAÇÃO BRASILEIRO E SUAS DISTINÇÕES

O sistema de pós-graduação no Brasil é formalmente dividido conforme suas finalidades. A modalidade *lato sensu*, termo latino que significa "em sentido amplo", é regulamentada pela Resolução CNE/CES nº 1/2018. Seus cursos, como especializações e MBAs, são destinados à "atualização e aprofundamento de conhecimentos de natureza técnico-profissional" (BRASIL, 2018, p. 1). Caracterizam-se por carga horária mínima de 360 horas, não obrigatoriedade de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) e conferência de certificado, não de título acadêmico.

Em contrapartida, a modalidade *stricto sensu* ("em sentido estrito") é regida pela Resolução CNE/CES nº 7/2017 e avaliada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Seus programas de mestrado e doutorado são dedicados à "formação de docentes, pesquisadores e outros profissionais de alto nível" (BRASIL, 2017). Exigem dedicação intensiva, processos seletivos rigorosos, envolvem a produção de uma

dissertação ou tese com pesquisa original e culminam na outorga de título acadêmico (Mestre ou Doutor).

Um diferencial significativo dos programas *stricto sensu* é a exigência de proficiência em pelo menos uma língua estrangeira, geralmente comprovada por meio de exames específicos ou testes aplicados pelas próprias instituições. Essa exigência, um padrão consolidado na pós-graduação nacional (CAPES, 2021), visa capacitar o discente para a leitura e produção de textos acadêmicos em âmbito internacional, além de facilitar o acesso à literatura especializada estrangeira, essencial para a pesquisa de qualidade.

Mais do que uma etapa formativa, a pós-graduação *stricto sensu* representa um eixo estruturante para o desenvolvimento científico e tecnológico do país. Conforme destaca Morosini MC (2014); é por meio desse nível de formação que o Estado consolida sua capacidade de produzir conhecimento estratégico e de fortalecer suas instituições públicas, transformando saberes acadêmicos em soluções concretas para demandas sociais. No âmbito da segurança pública, esse papel é ainda mais expressivo: a qualificação de profissionais por meio de programas de mestrado e doutorado promove não apenas o aprimoramento técnico, mas também o avanço da pesquisa aplicada e a formulação de políticas inovadoras, alinhadas aos princípios de eficiência e legitimidade institucional (SANTOS EA e CARVALHO JF, 2020).

3253

DIFERENCIAÇÃO ACADÊMICA E ESTRUTURAL: UMA ANÁLISE COMPARATIVA

A distinção entre as modalidades é profunda e abrange múltiplas dimensões, conforme detalhado na Tabela 1:

Tabela 1 – Comparativo entre Pós-Graduação Lato Sensu e Stricto Sensu

Característica	Lato Sensu (Especialização, MBA)	Stricto Sensu (Mestrado, Doutorado)
Objetivo	Aplicação prática profissional, voltada à atualização e especialização técnica.	Formação acadêmica e produção de pesquisa científica original.
Titulação	Certificado de conclusão.	Título acadêmico: Mestre ou Doutor.
Duração média	De 6 a 24 meses.	De 2 a 5 anos (em média).
Carga horária mínima	360 horas.	360 horas (mestrado) e 480 horas (doutorado), podendo ser superior.
Exigência de ingresso	Análise curricular simplificada.	Processo seletivo rigoroso com provas, análise de projeto e entrevistas.

Característica	Lato Sensu (Especialização, MBA)	Stricto Sensu (Mestrado, Doutorado)
Proficiência em língua estrangeira	Não obrigatória.	Obrigatória, com comprovação por exame ou teste institucional.
Trabalho final	Opcional (TCC não obrigatório).	Obrigatório: dissertação ou tese com defesa pública.
Reconhecimento institucional	Pela instituição de ensino que oferta o curso.	Reconhecimento nacional pela CAPES.
Finalidade principal	Aperfeiçoamento profissional imediato.	Formação de pesquisadores e docentes; produção de conhecimento.
Contribuição para a instituição	Aplicação prática e técnica no desempenho funcional.	Desenvolvimento científico e inovação organizacional.

Fonte: SILVA LRG, 2025, dados extraídos de base em Brasil (2017; 2018) e CAPES (2021).

A diferenciação entre as modalidades de pós-graduação é importante para a qualificação dos policiais militares que atuam como instrutores nos cursos de formação e aperfeiçoamento da PMPR. Enquanto a pós-graduação lato sensu oferece ferramentas para a prática profissional imediata, a modalidade stricto sensu capacita o profissional para a produção de conhecimento, a crítica reflexiva e a inovação pedagógica. A valorização diferenciada dos títulos stricto sensu incentivaria a qualificação desses formadores, elevando a qualidade do ensino e da formação policial como um todo.

A valorização diferenciada de títulos acadêmicos é uma prática consolidada em editais de concursos públicos e planos de carreira de diversas esferas do serviço público. É comum observar escores significativamente superior para mestrados e doutorados, reconhecendo o maior investimento em tempo, esforço intelectual e contribuição científica (ANPG, 2025).

Conforme o Edital nº 01/2025 da Polícia Militar do Paraná, referente ao concurso público para Cadete PMPR, a prova de títulos e experiência profissional possui valor máximo de 20 pontos, distribuídos da seguinte forma: 5 pontos para doutorado, 3 pontos para mestrado e 1 ponto para especialização (limitada a dois títulos), além de pontuação adicional para cursos internos da PMPR e experiência profissional comprovada na corporação, que pode atingir até 5 pontos. Essa estrutura demonstra um equilíbrio entre a valorização da formação acadêmica e a experiência militar prática, característica dos concursos voltados à carreira policial militar (PARANÁ, 2025, p. 21-22).

Por exemplo, em concursos para docentes em universidades federais, regidos pelo Estatuto da Carreira Docente (Lei nº 12.772/2012), a pontuação para títulos segue um escalonamento claro. O Edital nº 01/2023 da Universidade Federal do Paraná (UFPR), para professor do Magistério Superior, atribui 2 pontos para especialização, 4 pontos para mestrado e 8 pontos para doutorado (UFPR, 2023, p. 15). Já em concursos para cargos de analista em tribunais, como o Edital nº 1/2022 do Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4), é comum a atribuição de 1 ponto para especialização, 2 pontos para mestrado e 3 pontos para doutorado (TRF4, 2022, Anexo III).

No âmbito das Forças Armadas e Polícias, também há exemplos de diferenciação. O Edital do Concurso da Polícia Federal (PF) de 2021, para Perito Criminal, atribui 2 pontos para especialização, 4 pontos para mestrado e 6 pontos para doutorado (BRASIL, 2021, p. 87). Da mesma forma, a Marinha do Brasil, em seu regulamento de promoção de oficiais (Portaria nº 2.000/2019), adota sistema semelhante, valorizando a formação *stricto sensu* com pontuação progressiva (MARINHA, 2019). Esses exemplos demonstram que o escalonamento de pontuação por nível de titulação é uma prática difundida e alinhada à valorização do mérito acadêmico e à qualidade da formação.

A FORMAÇÃO STRICTO SENSU E SUA RELEVÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL DA PMPR

3255

Na PMPR, a Lei nº 5940/1969 estabelece as bases para a promoção de praças. O art. 2º e seus parágrafos determinam que a apuração do merecimento para promoção leva em consideração, entre outros fatores, "os cursos de formação e de especialização" realizados (PARANÁ, 1969). A interpretação e operacionalização desta lei, através de portarias e editais internos, é que definem a pontuação específica para cada titulação. A atual equiparação, portanto, é uma escolha administrativa e não uma determinação legal intransponível, abrindo espaço para uma discussão sobre sua adequação.

A moderna gestão de pessoas no serviço público tem evoluído para modelos baseados em competências, onde o conhecimento técnico-científico assume papel central. Nesse contexto, a valorização diferenciada das titulações acadêmicas representa um alinhamento estratégico com as demandas contemporâneas por profissionalização e excelência no serviço público (DUTRA JS, 2016). A PMPR, como instituição de segurança pública, beneficia-se diretamente da qualificação avançada de seus quadros, que se traduz em maior capacidade de análise, gestão de crises e inovação operacional.

A pós-graduação *stricto sensu* possui papel fundamental na produção de conhecimento específico para a área de segurança pública. Através de dissertações e teses, são desenvolvidas pesquisas aplicadas que podem oferecer soluções inovadoras para os desafios operacionais da corporação. A subvalorização desses títulos representa, portanto, uma perda de oportunidade estratégica para a PMPR em termos de produção de conhecimento endógeno e aplicado.

Além disso, a formação *stricto sensu* contribui para o fortalecimento institucional ao promover a integração entre a prática policial e a pesquisa científica, favorecendo a formulação de políticas baseadas em evidências e a consolidação de uma cultura organizacional orientada pelo conhecimento. O desenvolvimento organizacional sustentável depende da capacidade das instituições de aprender e transformar o conhecimento em vantagem estratégica. Nesse sentido, estimular a produção acadêmica entre os policiais militares significa investir na construção de uma corporação mais reflexiva, autônoma e capaz de responder de forma inovadora às demandas sociais e operacionais. (CHIAVENATO I, 2014).

ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA PMPR (2025–2027)

A proposta de valorização acadêmica apresentada neste estudo coaduna-se com os objetivos definidos no Planejamento Estratégico da Polícia Militar do Paraná 2025–2027, aprovado pela Portaria do Comando-Geral nº 682, de 12 de junho de 2025 (PMPR, 2025). O documento estabelece, entre seus Eixos Estratégicos, o “Pessoas e Aprendizado”, que compreende metas voltadas à valorização do efetivo, à gestão por competências e ao desenvolvimento profissional contínuo, pilares diretamente relacionados à necessidade de reconhecimento diferenciado das titulações acadêmicas.

3256

Ao adotar metodologias modernas de gestão, como o Balanced Scorecard (BSC) e os Objetivos e Resultados-Chave (OKRs), o planejamento estratégico da PMPR enfatiza a importância do aprendizado organizacional, da inovação e da excelência na formação policial (PMPR, 2025). Nesse contexto, a reformulação da política de pontuação de títulos para promoções e progressões funcionais deve ser compreendida como um desdobramento natural do eixo “Pessoas e Aprendizado”, promovendo a integração entre a qualificação acadêmica e a eficiência institucional.

Ademais, o Plano reconhece que as pessoas constituem a principal força da corporação, reforçando a necessidade de capacitação e treinamento contínuo, conforme destacado entre os Fatores Críticos de Sucesso (FCS) do documento (PMPR, 2025). Assim, o estímulo à formação

stricto sensu não é apenas uma medida administrativa, mas um compromisso estratégico com a inovação, a profissionalização e o fortalecimento institucional da PMPR frente aos desafios contemporâneos da segurança pública.

MÉTODOS

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, de natureza descritiva e analítica. O objetivo descritivo é alcançado pela detalhada caracterização das duas modalidades de pós-graduação. O objetivo analítico cumpre-se ao examinar criticamente a política de pontuação da PMPR à luz das diferenças estabelecidas e das práticas de valorização acadêmica adotadas em outras instituições públicas. A coleta de dados deu-se por meio de pesquisa bibliográfica e documental. Foram consultadas. Fontes Primárias: Leis (Lei Estadual PR nº 5940/1969), Resoluções do CNE/CES (nº 1/2018 e nº 7/2017), e editais de concursos públicos. Fontes Secundárias: Artigos científicos, sites institucionais de universidades, portais especializados em educação e a literatura pertinente sobre gestão de pessoas e carreiras públicas, com foco em estudos que abordam a valorização de títulos acadêmicos.

O procedimento de análise consistiu na análise de conteúdo das fontes documentais e na análise comparativa das características das pós-graduações, confrontando-as com o modelo de valorização vigente na PMPR e com as diretrizes nacionais para a pós-graduação. A partir desta triangulação, construiu-se o argumento central pela necessidade de reformulação do sistema de pontuação.

A pesquisa foi desenvolvida em três etapas principais: (1) identificação e compilação da legislação pertinente e documentos institucionais; (2) análise comparativa das características das modalidades de pós-graduação; e (3) confrontação dos dados com as práticas de valorização acadêmica adotadas pela PMPR e outras instituições públicas.

Foram estabelecidos os seguintes critérios para a análise comparativa: carga horária, tempo de dedicação, exigências acadêmicas, titulação conferida, reconhecimento institucional e contribuição para a produção de conhecimento. Estes critérios permitiram uma avaliação abrangente das diferenças entre as modalidades e sua relevância para os processos de valorização profissional.

DISCUSSÃO

A análise do atual sistema de pontuação da PMPR revela uma significativa discrepância entre o esforço acadêmico exigido pelas diferentes modalidades de pós-graduação e sua valoração institucional. A atribuição de 3 pontos tanto para especializações *lato sensu* quanto para mestrados e doutorados *stricto sensu* ignora completamente a hierarquia acadêmica estabelecida nacionalmente e desconsidera o princípio da proporcionalidade que deveria guiar sistemas de mérito (MENDES AT, 2019).

Esta equiparação artificial produz distorções concretas no desenvolvimento profissional dos policiais militares, criando um ambiente que não reconhece adequadamente o investimento em formação avançada. O resultado é um sistema que, inadvertidamente, premia a qualificação mínima em detrimento da excelência acadêmica.

A psicologia organizacional demonstra que sistemas de recompensa inadequados podem ter efeitos negativos na motivação e no desenvolvimento profissional (BERGAMINI CW, 2018). Na PMPR, a equiparação pontual entre diferentes níveis de titulação pode levar a, redução do estímulo para qualificação avançada: profissionais talentosos podem optar por não investir em mestrado ou doutorado devido ao baixo retorno institucional; Erosão da cultura de excelência acadêmica: a mensagem institucional implícita é que a formação avançada não é valorizada; Perda de competitividade institucional: em comparação com outras carreiras públicas que valorizam adequadamente a qualificação avançada.

A valorização insuficiente dos títulos *stricto sensu* transcende a dimensão individual, afetando diretamente a capacidade institucional da Polícia Militar do Paraná (PMPR) de lidar com os desafios complexos e multifacetados da segurança pública contemporânea. Profissionais com formação avançada em nível de mestrado e doutorado desenvolvem competências analíticas, capacidade de pesquisa aplicada e visão estratégica indispensáveis à formulação de políticas públicas baseadas em evidências, à implementação de modelos modernos de gestão policial e à inovação em técnicas e procedimentos operacionais (DUTRA JS, 2016; MOROSINI, 2014). A subvalorização dessas competências constitui, portanto, um obstáculo ao aprimoramento técnico e científico da corporação, comprometendo o potencial de inovação institucional e a consolidação de uma cultura organizacional orientada pelo conhecimento (FERREIRA MA e ALMEIDA PR, 2021).

Com base nessa análise, propõe-se a adoção de um sistema de pontuação escalonado que reconheça de forma mais equitativa a hierarquia e o esforço acadêmico associados a cada

modalidade de pós-graduação. O modelo sugerido contempla a manutenção da pontuação atual para a especialização (*lato sensu*), com 3 pontos, e amplia a valorização dos títulos *stricto sensu*, atribuindo 6 pontos para o mestrado e 9 pontos para o doutorado. Essa diferenciação fundamenta-se no princípio da proporcionalidade entre o investimento formativo e o retorno institucional, aproximando-se das melhores práticas de gestão por competências no serviço público (CHIAVENATO I, 2014 e BRASIL, 2019).

A implementação dessa proposta não enfrenta barreiras jurídicas intransponíveis, visto que a Lei Estadual nº 5940/1969 apenas estabelece os critérios gerais de promoção por merecimento, sem detalhar o sistema de pontuação dos títulos acadêmicos (PARANÁ, 1969). Dessa forma, cabe à administração superior da PMPR a prerrogativa de revisar e atualizar os critérios de avaliação por meio de portarias ou instruções normativas internas, em consonância com a autonomia administrativa conferida às instituições públicas (MEIRELLES HL, 2018). Essa flexibilização normativa possibilita ajustes que reflitam as demandas atuais da corporação e valorizem adequadamente o conhecimento científico como instrumento de fortalecimento institucional.

A experiência de outras instituições públicas demonstra a viabilidade e os benefícios de um sistema de pontuação diferenciada. A Polícia Federal, a Marinha do Brasil e diversas universidades públicas adotam modelos que atribuem pesos proporcionais à titulação, reconhecendo o impacto positivo da formação acadêmica na qualificação profissional e na eficiência organizacional (COSTA RM e BARBOSA LF, 2019; SANTOS EA e CARVALHO JF, 2020). A adoção de política semelhante pela PMPR representaria, portanto, não apenas uma correção de distorção interna, mas um avanço estratégico em direção à valorização da produção de conhecimento e ao fortalecimento da cultura de excelência no serviço público.

Por fim, é importante destacar que a valorização dos títulos *stricto sensu* também se alinha às diretrizes de modernização da administração pública e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, especialmente no que tange ao ODS 16, que trata do fortalecimento das instituições eficazes e responsáveis (ONU, 2015). Investir na formação científica de oficiais e praças é investir na construção de uma polícia mais analítica, inteligente e preparada para atuar de forma ética e inovadora diante dos desafios da sociedade contemporânea (SOUZA MR e PEREIRA LC, 2022). Assim, o reconhecimento diferenciado dos títulos acadêmicos na PMPR transcende o

campo administrativo e consolida-se como uma política pública de desenvolvimento institucional e valorização do conhecimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo evidencia, de maneira consistente, as diferenças substanciais entre as modalidades de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, que divergem quanto a seus objetivos formativos, estrutura curricular e grau de complexidade metodológica. Enquanto os cursos *lato sensu* possuem caráter predominantemente profissionalizante e aplicam conhecimentos consolidados, os programas *stricto sensu* visam à produção de conhecimento original, demandando maior rigor teórico e dedicação prolongada à pesquisa (MOROSINI MC, 2014 e CAPES, 2020). Manter um sistema de pontuação que equipara essas modalidades constitui não apenas uma incongruência administrativa, mas um equívoco estratégico que desvaloriza o mérito acadêmico, desestimula a busca pela excelência e compromete o desenvolvimento institucional (DUTRA JS, 2016 e CHIAVENATO I, 2014). Além disso, a política de equiparação de títulos vigente na Polícia Militar do Paraná revela-se anacrônica, pois penaliza o esforço acadêmico, sufoca a inovação e fomenta a estagnação, ao não reconhecer devidamente o mérito dos programas de mestrado e doutorado e o potencial transformador da pesquisa científica (SANTOS EA e CARVALHO JF, 2020; FERREIRA MA e ALMEIDA PR, 2021; COSTA RM e BARBOSA LF, 2019).

3260

A proposta de adoção de um sistema de pontuação escalonado — com 9 pontos para doutorado, 6 para mestrado e 3 para especialização — representa uma medida de equidade e uma estratégia institucional de fortalecimento do potencial humano, alinhada às políticas de gestão por competências que valorizam o conhecimento como vetor de inovação e eficiência (FLEURY A e FLEURY MTL, 2001). Em consonância com o Planejamento Estratégico da Polícia Militar do Paraná 2025–2027, aprovado pela Portaria do Comando-Geral nº 682/2025, essa medida reforça o eixo “Pessoas e Aprendizado”, reconhecendo o capital humano como fator essencial para o sucesso institucional. Assim, a reformulação do sistema de pontuação de títulos representa um compromisso com a meritocracia e a excelência, fortalecendo uma cultura organizacional orientada pelo conhecimento, pela inovação e pela valorização do desenvolvimento profissional contínuo (SOUZA ME e PEREIRA LC, 2022; PMPR, 2025).

REFERÊNCIAS

- ANPG. Associação Nacional de Pós-Graduandos. 2025.
- BERGAMINI CW. Motivação nas organizações. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- BRASIL. Edital nº 1/2021 – DGP/PF, de 15 de janeiro de 2021. Concurso Público para o provimento de vagas nos cargos de Perito Criminal Federal. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 jan. 2021.
- BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 dez. 2012.
- BRASIL. Ministério da Economia. Guia de Gestão por Competências no Setor Público. Brasília: Secretaria de Gestão de Pessoas, 2019.
- BRASIL. Resolução CNE/CES nº 1, de 6 de abril de 2018. Estabelece diretrizes e normas para a oferta dos cursos de pós-graduação lato sensu. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 abr. 2018.
- BRASIL. Resolução CNE/CES nº 7, de 14 de dezembro de 2017. Estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação stricto sensu. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 dez. 2017.
- CAPES. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. 2021.
- CAPES. Plano Nacional de Pós-Graduação 2024–2028. Brasília: CAPES, 2023.
- CAPES. Documento de Área: Educação. Brasília: CAPES, 2020.
- CHIAVENATO I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- COSTA RM, BARBOSA LF. Educação e legitimidade nas instituições de segurança pública. Revista Brasileira de Administração Pública, 2019; 53(2): 275–294.
- DUTRA JS. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2016.
- FERREIRA MA, ALMEIDA PR. Aprendizagem organizacional e inovação no setor público. Revista de Gestão Pública, 2021; 25(3): 112–130.
- FLEURY A, FLEURY MTL. Construindo o conceito de competência. Revista de Administração Contemporânea, 2001; 5(esp): 183–196.
- MARINHA DO BRASIL. Portaria nº 2.000, de 2019. Regulamento de Promoção de Oficiais da Marinha. Rio de Janeiro, 2019.
- MEIRELLES HL. Direito Administrativo Brasileiro. 44. ed. São Paulo: Malheiros, 2018.
- MENDES AT. Gestão por competências no serviço público. Brasília: Enap, 2019.

MOROSINI MC. A pós-graduação e a pesquisa no Brasil: desafios e perspectivas. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, 2014; 11(25): 27-45.

ONU. *Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. Nova York: Organização das Nações Unidas, 2015.

PARANÁ. Lei nº 5.940, de 8 de maio de 1969. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado do Paraná. Curitiba: Governo do Estado do Paraná, 1969.

PARANÁ. Polícia Militar do Estado do Paraná. Edital nº 01 - Cadete PMPR-2025, de 15 de abril de 2025. Concurso público destinado ao preenchimento de vagas para o cargo de Cadete Policial Militar. Curitiba: PMPR, 2025.

PARANÁ. Polícia Militar do Estado do Paraná. Portaria do Comando-Geral nº 682, de 12 de junho de 2025. Aprova o Planejamento Estratégico da PMPR 2025-2027. Curitiba: PMPR, 2025.

SANTOS EA, CARVALHO JF. Produção científica e inovação na segurança pública brasileira. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, 2020; 14(2): 98-116.

SEVERINO AJ. *Metodologia do Trabalho Científico*. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2018.

SOUZA MR, PEREIRA LC. Formação acadêmica e inovação institucional na segurança pública. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, 2022; 8(1): 55-73.

TRF4. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Edital nº 1/2022 - Concurso Público para provimento de cargos de Analista Judiciário. Porto Alegre, 2022.

UFPR. Universidade Federal do Paraná. Edital nº 01/2023 - Concurso Público para Professor do Magistério Superior. Curitiba: UFPR, 2023.