

ORD.	DISCIPLINAS	H/A	TIPO DE AVALIAÇÃO
7	INSTRUÇÃO TÁTICA INDIVIDUAL - ITI	08	Presença
8	LEGISLAÇÃO DE ARMAS DE FOGO NO BRASIL	04	Prova Teórica e Presença
9	METODOLOGIA, DIDÁTICA, TÉCNICA, ENSINO	04	Prova Teórica e Presença
10	REGRAS DE SEGURANÇA	04	Prova Teórica e Presença
11	TIRO POLICIAL DEFENSIVO	24	Prova Prática
TOTAL		84	PRESEÇA E PROVAS TEÓRICO/PRÁTICAS

O aluno será avaliado por sua presença de 75% por componente curricular e por obtenção de nota mínima 7,0 em provas teórica e prática. Da Reprovação, do Desligamento da Desistência e do Abandono: A reprovação, o desligamento e o abandono do Curso resultarão na não aptidão do aluno, conforme situações estabelecidas no PAE e no RE. Modalidade de Ensino: Presencial. Corpo Docente: Profissionais de Segurança Pública do Estado do Ceará, ativos ou inativos, do quadro de pessoal da SSPDS/CE e de suas vinculadas, assim como colaboradores de outros órgãos do Executivo Estadual ou convidados conforme Instrumentos Normativos da AESP/CE. Do Regime Escolar - RE: Os discentes, durante o Curso estarão sujeitos ao Regimento Escolar – RE da AESP. Estimativa de Custos:

ITEM	CUSTEIO
Gratificação de Atividade de Magistério - GAMA	AESP/CE.
Diárias (Se necessário)	Vinculada a que pertence o profissional (docente ou discente)
Local	AESP/CE e ESTANDE DE TIROS SHOOTERS.

Os casos omissos serão resolvidos pela Célula de Formação Policial Civil e pela Diretoria de Ensino Policial Civil, tudo em sintonia com a Diretoria-Geral da AESP/CE. Fortaleza, 11 de fevereiro de 2026.

Ciro de Assis Lacerda
DELEGADO DE POLÍCIA CIVIL
DIRETOR-GERAL ADJUNTO

SUPERINTENDÊNCIA DE PESQUISA E ESTRATÉGIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

PORTARIA Nº13/2026 – SUPESP.

INSTITUI O INSTRUMENTO DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA NO ÂMBITO DA SUPERINTENDÊNCIA DE PESQUISA E ESTRATÉGIA DE SEGURANÇA PÚBLICA DO CEARÁ (SUPESP), APLICÁVEL AOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO, DESIGNAÇÃO, REMUNERAÇÃO E OCUPAÇÃO DE POSIÇÕES ESTRATÉGICAS.

A SUPERINTENDENTE DA SUPERINTENDÊNCIA DE PESQUISA E ESTRATÉGIA DE SEGURANÇA PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ – SUPESP, no uso de suas atribuições legais, CONSIDERANDO os princípios constitucionais da igualdade, da impessoalidade, da transparência e da eficiência; CONSIDERANDO a necessidade de institucionalizar mecanismos formais de promoção da equidade de gênero e raça desde os processos de ingresso até a ocupação de posições estratégicas; CONSIDERANDO a natureza predominantemente comissionada dos cargos no âmbito da SUPESP; RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E DO RECRUTAMENTO

Art. 1º Fica instituído, no âmbito da SUPESP, o Instrumento de Equidade de Gênero e Raça, aplicável aos processos de recrutamento, seleção, designação, remuneração e ocupação de posições estratégicas, envolvendo cargos comissionados e funções de confiança.

Art. 2º O Instrumento tem por objetivos:

- I – promover igualdade de oportunidades desde o recrutamento;
- II – prevenir e enfrentar desigualdades de gênero e raça;
- III – assegurar transparência e critérios técnicos nos processos decisórios;
- IV – fortalecer a diversidade institucional.

Parágrafo único - A promoção da equidade de gênero e raça constitui diretriz institucional da SUPESP e orientará, no que couber, a atuação administrativa relacionada a todos os postos de trabalho sob sua responsabilidade institucional, inclusive aqueles decorrentes de contratações terceirizadas, observada a legislação vigente, a autonomia das empresas contratadas e os princípios da isonomia e da livre concorrência.

CAPÍTULO II

DO RECRUTAMENTO E DA SELEÇÃO

Art. 3º Ficam instituídas diretrizes de equidade de gênero e raça aplicáveis aos processos de recrutamento e seleção no âmbito da SUPESP.

Art. 4º Os processos de recrutamento e seleção deverão:

- I – adotar critérios objetivos e previamente definidos;
- II – assegurar ampla divulgação das oportunidades, sempre que aplicável;
- III – vedar práticas discriminatórias de gênero ou raça;
- IV – considerar, sempre que possível, a promoção da diversidade na composição das equipes.

CAPÍTULO III

DA TRANSPARÊNCIA E DAS DESIGNAÇÕES

Art. 5º Ficam instituídos critérios objetivos e transparentes para a seleção e designação de pessoas para cargos comissionados e funções estratégicas no âmbito da SUPESP.

Art. 6º Os critérios de que tratam os arts. 4º e 5º deverão:

- I – ser formalmente documentados;
- II – observar mérito e qualificação técnica;
- III – estar disponíveis para consulta interna;
- IV – resguardar os princípios da impessoalidade e da equidade.

CAPÍTULO IV

DA REMUNERAÇÃO E DA EQUIDADE

Art. 7º A SUPESP adotará, como orientação institucional permanente, a promoção da equidade de gênero e raça, devendo os processos de recrutamento, seleção, designação, remuneração e ocupação de postos de trabalho sob responsabilidade institucional da SUPESP, buscar, de forma progressiva e consistente, uma composição institucional equilibrada e representativa, com participação substancial e proporcional de mulheres e pessoas negras, especialmente nos cargos estratégicos e decisórios, observados o mérito, a qualificação técnica, a impessoalidade e a legislação vigente.

§ 1º No âmbito da remuneração, a SUPESP observará a equidade remuneratória entre pessoas que desempenhem funções equivalentes, vedadas distinções injustificadas de natureza remuneratória fundadas exclusivamente em gênero ou raça, respeitados os regimes jurídicos aplicáveis, os planos de cargos, as normas contratuais e a legislação vigente.

§ 2º Ficam vedadas práticas institucionais que resultem em concentração desproporcional e reiterada de postos de trabalho ou de faixas remuneratórias em determinado grupo de gênero ou raça, salvo quando devidamente justificadas por critérios técnicos, objetivos e formalmente registrados nos autos do respectivo processo decisório.

§ 3º O cumprimento do disposto neste artigo será acompanhado por meio dos indicadores previstos no Capítulo V desta Portaria.

Art. 8º A SUPESP manterá registros administrativos padronizados que permitam o acompanhamento da remuneração, considerando gênero e raça, respeitada a legislação vigente.

CAPÍTULO V

DO MONITORAMENTO DE INDICADORES DE GÊNERO E RAÇA

Art. 9º Fica instituído o Monitoramento de Indicadores de Gênero e Raça, abrangendo os processos de recrutamento, seleção, designação, remuneração e ocupação de posições estratégicas.

Art. 10. O monitoramento contemplará, no mínimo:

- I – perfil de ingresso por gênero e raça;
- II – distribuição dos cargos por gênero e raça;
- III – distribuição da remuneração por gênero e raça;
- IV – ocupação de posições estratégicas;

