

Formação continuada para o desempenho da atividade policial militar de Alagoas em seu cotidiano: Proposta para implementação de Núcleo Educacional Operacional

Ongoing training for the performance of daily police activities in Alagoas: A proposal for the implementation of an Operational Educational Center

Formación continua para el desempeño de las actividades policiales diarias en Alagoas: Una propuesta para la implementación de un Centro Educativo Operativo

Recebido: 23/03/2026 | Revisado: 29/03/2026 | Aceitado: 29/03/2026 | Publicado: 30/03/2026

Karol Dias Alves

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-4238-6450>
Polícia Militar do Estado de Alagoas, Brasil
E-mail: karolzetica.lu@gmail.com

Resumo

Este trabalho apresenta a proposta para implementação de um núcleo voltado para a formação continuada do profissional de segurança pública da Polícia Militar de Alagoas (PMAL), tendo em vista que sua atividade cotidiana requer treinamento constante tanto para a operacionalidade quanto para a atividade-meio. Portanto, surge o seguinte problema: O implemento da formação continuada aos contingentes da Polícia Militar de Alagoas traria benefícios profissionais aos seus destinatários com o emprego de uma rotina de instruções nas unidades? Parte-se da hipótese de que a atividade operacional desempenhada pelo efetivo da PMAL é realizada de forma não padronizada nos diversos batalhões operacionais da corporação. Isto faz com que em alguns momentos haja improvisos de métodos e técnicas, trazendo perigo para a tropa e para a população. Assim, o objetivo deste trabalho é demonstrar a viabilidade da implementação do Núcleo Educacional Operacional (NEO), visando o aprimoramento técnico e a apropriação de conhecimentos referentes a procedimentos e legislações intrínsecos à atividade policial militar. Como metodologia, optou-se por uma revisão de literatura a partir de uma pesquisa bibliográfica e documental. Considera-se ser de suma relevância a implantação do NEO como estratégia de atualização e capacitação de competências e habilidades, inerentes ao policial militar, por meio da formação continuada.

Palavras-chave: PMAL; Formação continuada; Instrução; Operacionalidade; Legislação; Ensino militar.

Abstract

This study presents a proposal for the implementation of a core program focused on the continuing education of public security professionals in the Military Police of Alagoas (PMAL), considering that their daily activities require constant training for both operational and support activities. Therefore, the following problem arises: Would the implementation of continuing education for the contingents of the Military Police of Alagoas bring professional benefits to its recipients through the use of a routine of instructions in the units? It is hypothesized that the operational activity performed by the PMAL personnel is carried out in a non-standardized way across the various operational battalions of the corporation. This leads to occasional improvisations of methods and techniques, posing a danger to the troops and the population. Thus, the objective of this work is to demonstrate the feasibility of implementing the Operational Educational Center (NEO), aiming at technical improvement and the appropriation of knowledge regarding procedures and legislation intrinsic to military police activity. As a methodology, a literature review was chosen based on bibliographic and documentary research. The implementation of NEO (National Operational Training) is considered to be of paramount importance as a strategy for updating and developing the skills and abilities inherent to military police officers through continuing education.

Keywords: PMAL (Military Police of Alagoas); Continuing education; Instruction; Operability; Legislation; Military education.

Resumen

Este trabajo presenta una propuesta para la implementación de un programa integral de formación continua para profesionales de seguridad pública de la Policía Militar de Alagoas (PMAL), dado que sus actividades diarias requieren capacitación constante tanto en operaciones como en apoyo. Por consiguiente, surge la siguiente pregunta: ¿Aportaría la implementación de la formación continua a los contingentes de la Policía Militar de Alagoas beneficios profesionales a sus beneficiarios mediante la aplicación de una rutina de instrucción en las unidades? Se plantea la hipótesis de que

la actividad operativa del personal de la PMAL se lleva a cabo de forma no estandarizada entre los distintos batallones operativos de la corporación. Esto conlleva improvisaciones ocasionales en métodos y técnicas, lo que supone un riesgo para las tropas y la población. Así pues, el objetivo de este trabajo es demostrar la viabilidad de la implementación del Centro de Formación Operativa (CFO), con miras a la mejora técnica y la adquisición de conocimientos sobre procedimientos y legislación propios de la actividad policial militar. Como metodología, se optó por una revisión bibliográfica basada en investigación documental. La implementación del NEO (Entrenamiento Operacional Nacional) se considera de suma importancia como estrategia para actualizar y desarrollar las habilidades y capacidades inherentes a los oficiales de la policía militar mediante la formación continua.

Palabras clave: PMAL (Policía Militar de Alagoas); Formación continua; Instrucción; Operacionalidad; Legislación; Educación militar.

1. Introdução

A formação continuada tornou-se uma exigência para a manutenção da qualidade desenvolvida em atividades profissionais e ao tratar da atividade policial, este tipo de formação se insere como uma proposta indispensável para assegurar um serviço de qualidade à sociedade e à segurança do policial.

Nesse sentido, a Matriz Curricular Nacional (2014) desenvolvida pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) define diretrizes que priorizam uma formação adequada aos agentes da segurança pública e a continuidade dessa formação por meio de cursos inseridos em eixos norteados pela ética, habilidade e conhecimento.

Diante do exposto, este trabalho apresenta um estudo acerca da formação continuada para um melhor desempenho funcional dos policiais militares em seu cotidiano, não esquecendo de sua autoestima pessoal. Sabendo-se que, por meio da educação, se consegue dotar de conhecimentos e aperfeiçoar todo e qualquer profissional, surgiu o interesse de se partir em busca de explicações condizentes que contribuam para o aperfeiçoamento técnico, físico e mental no desenvolvimento das missões operacionais desempenhadas por policiais militares.

Visando a melhora e aprimoramento da atividade policial no quesito operacionalidade – desempenho em suas atividades fins – despertou-se o interesse em pesquisar a importância de aperfeiçoamentos educacionais, através de capacitações e instruções cotidianas, que possam acrescentar e aprimorar os conhecimentos técnicos e práticos dos policiais militares do Estado de Alagoas.

Devido à tamanha importância dessas instruções operacionais no aprimoramento de técnicas e a necessidade de mantê-las aplicadas constantemente, como também a proteção ao bem maior que é a vida, comumente colocada em risco por força de sua atividade diária – pela exposição iminente ao perigo envolvendo ocorrências com possível troca de tiros com suspeitos; incursões em locais de difícil acesso ou em áreas críticas; ofensas verbais proferidas por cidadãos ou suspeitos, dentre outras situações relacionadas ao trabalho de rua - é que se desenvolve o sentimento de buscar cada vez mais os ganhos advindos da formação continuada para a tropa como um todo, visando sempre a prevenção e proteção dos policiais militares em seu dia a dia.

Assim, surge o seguinte problema: O implemento da formação continuada aos contingentes da Polícia Militar de Alagoas traria benefícios profissionais aos seus destinatários com o emprego de uma rotina de instruções nas unidades?

Parte-se da hipótese de que a atividade operacional desempenhada pelo efetivo da PMAL é realizada de forma não padronizada nas diversas unidades operacionais da corporação. Isto faz com que, em alguns momentos, haja improvisos de métodos e técnicas, trazendo perigo para a tropa e para a população.

Nesse contexto, este trabalho tem como objetivo demonstrar a viabilidade da implementação do Núcleo Educacional Operacional (NEO), visando o aprimoramento técnico e a apropriação de conhecimentos referentes a procedimentos e legislações intrínsecos à atividade policial militar.

2. Metodologia

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, pois busca entender, descrever e, em alguns casos, explicar, a ocorrência de um fenômeno. Conforme Minayo (2014), esse tipo de pesquisa baseia-se, principalmente, nas impressões, pontos de vista e opiniões obtidas sobre o objeto de pesquisa, por isso, é subjetiva, ou seja, depende da observação e intuição do pesquisador.

Do ponto de vista de seus objetivos se trata de uma pesquisa exploratória, vez que se propõe a construir hipóteses para solução do problema levantado. Esse tipo de pesquisa assume, em geral, a forma de pesquisa bibliográfica e documental, pois busca identificar informações em diferentes oficiais, realizando uma análise a partir de questões e hipóteses de interesse do pesquisador (Marconi & Lakatos, 2019).

Nesse tipo de abordagem, a realidade é verbalizada, e os dados recebem tratamento interpretativo, com interferência maior da subjetividade do pesquisador, pois visa a construção de uma contextualização para o problema e a análise das possibilidades presentes na literatura consultada (Minayo, 2014).

3. Resultados e Discussão

3.1 Matriz Curricular Nacional e as Ações Formativas: Princípios, Competências, Saberes e Ensino à Distância

Compreende-se por formação continuada a necessidade de aperfeiçoamento constante relativo aos conhecimentos inerentes a uma atividade profissional, devendo ocorrer com regularidade após a formação inicial para que o profissional esteja permanentemente alinhado com sua proposta de trabalho para assegurar uma melhor prestação de serviço à sociedade.

Em instituições policiais militares, a formação segue parâmetros nacionais definidos pela Matriz Curricular Nacional para o desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem e de competências, que na contemporaneidade também é ofertada na modalidade de Ensino à Distância (EaD).

Manter o profissional de segurança em constante aperfeiçoamento é um meio viável para melhorar seu desempenho, bem como para sua própria segurança. A instrução é parte indissociável da atividade militar, por isso, deve ser mantida e reavaliada em sua concepção e objetivos a serem alcançados.

Desde o ano de 2002, novas concepções para o ensino na área de Segurança Pública foram implementadas pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp), sobretudo, para a formação continuada na modalidade de ensino à distância, a criação da Matriz Curricular Nacional (MCN) para ações formativas, as Diretrizes Pedagógicas e a Malha Curricular, os quais se consagram como documentos norteadores para atividades voltadas à valorização dos profissionais de segurança.

Instituída em 2003, a MCN (Brasil, 2014) é um referencial teórico-metodológico voltado ao fortalecimento da formação do agente de segurança pública, fundamentado em princípios de respeito à legislação e cidadania, e proposto a reduzir as desigualdades presentes nos conteúdos relacionados ao currículo da formação inicial das polícias. A última atualização dessa matriz foi em 2014. Trata-se de uma normatização para a gestão educacional e pedagógica, com diretrizes que permeiam o planejamento estratégico-político e didático-educacional, contribuindo para um processo reflexivo na formação em segurança pública.

O objetivo principal que se extrai da MCN é seu comprometimento com a formação inicial e continuada dos agentes de segurança pública. Partindo desta concepção há que se reafirmar que o propósito deste trabalho se alinha com o que preconiza a normatização nacional, haja vista que os conteúdos delimitados por essa matriz permeiam o ensino policial militar em Alagoas.

3.1.1 Princípios éticos, educacionais e didático-pedagógicos da MCN

Conforme a MCN (Brasil, 2014), as ações formativas para os profissionais da área de Segurança Pública fundamentam-se em princípios intrínsecos a estas ações. Em seu escopo didático, divide-se em três grupos: ético, educacional e didático-

pedagógico. A matriz, em sua concepção de gestão educacional e pedagógica, apresenta diretrizes que incentivam o raciocínio estratégico-político e didático-educacional (Quadro 1), que despertam para uma ação formadora reflexiva na área de segurança pública (Brasil, 2014).

Quadro 1 - Princípios da Matriz.

GRUPO	PRECEITO
Ético	<ul style="list-style-type: none">• Compatibilidade entre direitos humanos e eficiência policial;• Compreensão e valorização das diferenças
Educacional	<ul style="list-style-type: none">• Flexibilidade, diversificação e transformação;• Abrangência e capilaridade;• Qualidade e atualização permanente;• Articulação, continuidade e regularidade.
Didático-pedagógico	<ul style="list-style-type: none">• Valorização do conhecimento anterior;• Universalidade;• Interdisciplinaridade, transversalidade e reconstrução democrática de saberes.

Fonte: Brasil (2014, p. 37-39).

Compreende-se que o grupo ético orienta a concepção das ações dos agentes de segurança pública dentro dos princípios do Estado Democrático, ressaltando a congruência entre as ações formativas e a transversalidade dos direitos humanos; o grupo educacional define linhas gerais para a fundamentação dessas ações; e o grupo didático-pedagógico descreve o processo de ensino/aprendizagem referentes às condutas formativas e conduz as atividades de planejamento, execução e avaliação dos cursos de formação dos agentes de segurança pública (Brasil, 2014).

Tais princípios inerentes aos grupos visam o desenvolvimento educacional profissional voltados à compreensão e lida com as variadas formas de violência, conflitos e criminalidade, tendo em vista a integridade das pessoas e a qualidade de vida através de metodologias de ensino e técnicas baseadas na legalidade, proporcionalidade e necessidade. Assim:

Com o advento da MCN, que propõe ser um referencial teórico-metodológico para orientar as ações formativas, e com a implementação da Rede EaD-SENASP, a qual viabiliza a capacitação gratuita, qualificada, integrada e continuada (independentemente das limitações geográficas e temporais), se consagram importantes conquistas em relação à efetividade das políticas públicas de democratização e qualificação do profissional de segurança pública no Brasil. (Lima, 2018, p.17).

Logo, posicionamentos baseados na ética e na política são noções que fundamentam a formação em segurança pública para apreensão e ressignificação dos saberes imprescindíveis à intervenção social realizada pelos agentes de segurança pública.

3.1.2 Processos de ensino-aprendizagem e o desenvolvimento de competências

O referencial pedagógico contido na MCN visa o despertar para uma consciência coletiva profissional da área de segurança pública fomentada por um processo de aprendizagem em que estão envolvidas reconfigurações do saber referentes ao estímulo de competências cognitivas, operacionais (operativas) e comportamentais (atitudinais), sem se reduzir a meras condutas recicladas (Brasil, 2014). Nessa perspectiva, preveem-se as seguintes contemplações:

Desenvolvimento de competências e habilidades que favoreçam um perfil profissional que seja capaz de: comunicar-se de forma efetiva; relacionar-se com a comunidade; mediar conflitos; atuar proativamente pautado nos princípios dos Direitos Humanos; administrar o uso da força; utilizar técnicas e tecnologias não letais; gerenciar crises; lidar com grupos vulneráveis; lidar com a complexidade, o risco e a incerteza; utilizar tecnologias para planejar ações de prevenção; investigar crimes e solucioná-los; utilizar metodologias que possibilitem identificar problemas, bem como buscar, implementar e avaliar soluções (Brasil, 2014, p. 16).

Tais competências relacionadas à Segurança Pública resultam do perfil profissiográfico dos atuantes nesta área, referente à 2012 realizado pela Senasp, o que proporcionou um olhar diferenciado sobre questões inerentes à prática profissional. A MCN propõe o conceito de competência atrelado à mobilização de saberes para atuação em distintas situações no cotidiano, priorizando reflexões antes, durante e após a ação como estímulo à autonomia intelectual (Borges & Silva, 2017).

Nisso, as ações formativas, presentes na MCN em Segurança Pública, possuem fundamento nas competências: cognitiva (aprender a pensar); atitudinais (aprender a ser e conviver); e operativas (aprender a atuar), assim mencionadas:

Cognitivas: requerem o desenvolvimento do pensamento por meio da investigação e da organização do conhecimento. Elas habilitam o indivíduo a pensar de forma crítica e criativa, posicionar-se, comunicar-se e estar consciente de suas ações.

Operativas: preveem a aplicação do conhecimento teórico em prática responsável, refletida e consciente;

Atitudinais: visam estimular a percepção da realidade, por meio do conhecimento e do desenvolvimento das potencialidades individuais; a conscientização de sua pessoa e da interação com o grupo; a capacidade de conviver em diferentes ambientes: familiar, profissional e social (Brasil, 2014, p.18). (Grifos nossos).

Bardin (2009) especifica que competência é a capacidade que o indivíduo possui para agir de forma eficaz numa situação específica, orientando-se por conhecimentos, sem se restringir a eles. Esta capacidade se operacionaliza através da mobilização de recursos cognitivos, saberes, habilidades e informações que auxiliem na solução eficaz para determinadas situações.

Lima (2018) acrescenta que a competência não resulta do conhecimento que se tem e nem de treinamento, mas da prática intelectual em buscar resolver situações apoiando-se em conhecimentos obtidos que se transformam conforme a necessidade de resolutividade das situações, por isso, “[...] a aptidão é o saber ser e saber fazer e, portanto, mobiliza conhecimentos em diferentes contextos” (*Ibidem*, p. 48). No tocante à competência profissional, pode-se afirmar que se relaciona ao repertório de faculdades, ou seja, conhecimento, capacidade cognitiva e relacional, dentre outras. Relevante destacar que a habilidade profissional se condiciona ao profissionalismo resultante da operacionalidade que instrumentaliza a competência.

A competência não é algo estático, pelo contrário, é um processo dinâmico que não se limita aos conhecimentos teóricos e empíricos adquiridos pelo indivíduo, e nem somente pela atividade desempenhada. É algo diverso em sua concepção, pois, relaciona-se às particularidades de cada ser ao mesmo tempo em que também se envolve com hábitos, atitudes e conhecimentos pertinentes à competência.

Assim, a aptidão profissional vai além do aperfeiçoamento técnico, pois requer outros fatores presentes no processo ensino/aprendizagem. Nesse sentido, a MCN (Brasil, 2014) delinea suas principais metas pedagógicas convergindo-as para a aplicação dos saberes, alcance progressivo de técnicas, habilidades e esquemas de ação (saber fazer) e ao saber da experiência teorizada (saber refletir).

3.1.3 Os saberes profissionais

A MCN (Brasil, 2014) baseia-se em concepções teóricas para o desenvolvimento dos saberes pertinentes à área de segurança pública, numa apropriação de conhecimentos pedagógicos que alicerçam a proposta curricular para a referida área. Dentre as concepções adotadas, pedagogicamente o conhecimento é tido como:

O conjunto formado por saberes, competências específicas, esquemas de ação, posicionamentos assumidos, habilidades, hábitos e atitudes necessárias ao exercício das funções a serem desempenhadas; o conjunto de competências que formam a competência profissional é de natureza cognitiva, afetiva e prática, bem como de ordem didática, incluindo diferentes saberes que possibilitam a ação em diferentes situações (Azevedo; Souza, 1998, p. 54).

Depreende-se que os saberes teóricos, práticos e instrumentais se interconectam a fim de propiciar o desenvolvimento das competências profissionais, que se relacionam à prática profissional, comumente aferida pelos saberes teóricos e práticos.

Conforme a MCN (Brasil, 2014), os saberes teóricos, presentes nas temáticas da matriz, evidenciam em seus currículos uma formação profissional contextualizada em diferentes disciplinas relacionadas à segurança pública e alinhadas a saberes práticos, originados no cotidiano da atividade profissional e que normalmente são obtidos e reconfigurados em situações laborativas.

Verifica-se que nas concepções adotadas pela MCN, a compreensão do saber dimensiona para as competências, logo, se consubstancia em uma dicotomia inserida nos procedimentos que refletem o “como fazer”, e o “quando e onde fazer” (Brasil, 2014, p. 55), definindo uma linha de desenvolvimento de competências numa tríade que envolve o conhecimento, a habilidade e a atitude do indivíduo, prevalecendo o entendimento de que é preciso ir além do que é proposto, numa engrenagem em que o conhecimento gera conhecimento.

Nessa perspectiva, a matriz dimensiona o conhecimento com base nos seguintes eixos formadores:

- SABER (conhecimentos): expressam os conteúdos conceituais que o profissional de Segurança Pública deve saber em relação ao campo disciplinar: leis, princípios e saberes sistematizados;
- SABER FAZER (habilidades e conteúdos procedimentais): indicam as habilidades operativas e de pensamento que o profissional de Segurança Pública precisa demonstrar em relação ao campo disciplinar: métodos, técnicas, procedimentos; bem como as habilidades de pensamento: observação, análise, síntese;
- SABER SER (atitudes): expressam os conteúdos atitudinais: os valores, as crenças, as atitudes etc., que serão fortalecidas pelas situações vivenciadas dentro do campo disciplinar em questão (Brasil, 2014, p. 79).

Constata-se tratar de entendimentos que se integram, devendo compor os planos disciplinares com viabilidade para avaliação do saber apropriado. O novo saber é fruto de conhecimentos anteriores que subsidiam conceitos novos por meio da aplicação de conteúdos característicos em situações reais. Assim, a aprendizagem se efetivará com a prática do saber na formação e capacitação dos agentes de segurança pública.

Partindo dos conceitos assinalados, a MCN propõe-se à formação de profissionais éticos, críticos e com responsabilidade social e em sua formação continuada compromete-se em adotar as potencialidades das competências técnico-profissionais, visando o domínio de técnicas e procedimentos relacionados à segurança pública.

Nessa proposta de domínios de técnicas e procedimentos inclui-se o ensino à distância como algo a agregar valor ao conhecimento disseminado de forma presencial, logo, a proposta de formação continuada nas unidades poderá ser complementada com o uso de recursos digitais comumente utilizados na modalidade de ensino à distância.

3.1.4 Rede EaD-SENASP no contexto da segurança pública

Constata-se na contemporaneidade que o ensino à distância tem se transformado num recurso viável para a universalização da educação, haja vista seu potencial em alcançar pessoas que não possuem disponibilidade para realizar cursos presenciais (Lima, 2024).

As ferramentas disponibilizadas para o ensino à distância são atrativas para a disseminação de conhecimentos, contudo, precisam ser aplicadas de forma coerente, seguindo padrões de qualidade e que oportunizem a aprendizagem de forma significativa, logo, tornar atrativo um curso virtual vai além da viabilidade de espaço não físico.

É preciso unir interação e proposta pedagógica de forma uníssona, compartilhando o conhecimento necessário para a formação, bem como estimulando o uso de outras ferramentas disponíveis no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), a exemplo do chat, do fórum, da caixa de mensagem e de outras interfaces por serem meios complementares à aprendizagem (Ferreira *et al.*, 2017).

É necessário identificar os meios estimuladores para o ensino à distância, visando compreender como podem ser utilizados em prol da assimilação dos conteúdos. Devido ao avanço tecnológico presente na contemporaneidade, a educação à

distância é concebida como uma maneira de ensinar e aprender através de suportes tecnológicos digitais que auxiliam na condução dos conteúdos abordados (Pereira; Silva, 2019).

Com base nesta premissa, a Senasp, em parceria com a Academia Nacional de Polícia e Rede Nacional de Ensino à Distância, criou em 2005 sua rede de ensino à distância, atendendo a todos os estados do Brasil por meio de uma proposta pedagógica com base na Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), que dentre outras características prioriza a interação entre o instrutor e o aluno.

Com o advento da criação da Rede EaD-SENASP, como escola de aprendizagem virtual, tem sido possível qualificar e viabilizar o acesso à aprendizagem de grande parcela dos profissionais de segurança pública no Brasil, incluindo os Policiais Cíveis, Militares, Rodoviários Federais, Federais, Bombeiros, Agentes Penitenciários e os Guardas Municipais.

A partir de sua implementação, iniciou-se um novo paradigma na segurança pública, em que a Senasp passou a exercer o papel efetivo de órgão condutor dos processos de ensino-aprendizagem dos profissionais de Segurança Pública, promovendo interações entre as Academias, Escolas e Centros de Formação e Aperfeiçoamento, sem esquecer os princípios federativos (Silva, 2017).

A Rede EaD-SENASP inclui os órgãos ligados à Segurança Pública, em todo Brasil, e objetiva ações educacionais na formação continuada, integrada e qualificada, nas quais os profissionais podem buscar conhecimentos através dos cursos caracterizados como capacitação, tanto à distância, quanto semipresencial. Tem por finalidade também promover a articulação entre as unidades de ensino, fomentando a democratização dos processos de educação em segurança pública aos servidores policiais de todo Brasil, permitindo o acesso a esta modalidade de ensino de forma inclusiva.

Os cursos oferecidos pela Rede são de capacitação, alinhados à orientação do Decreto nº 5.707/2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal Direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Em seu ambiente virtual de aprendizagem, a Senasp disponibiliza cursos com temáticas inerentes à Segurança Pública, e os profissionais podem usufruir de toda uma estrutura de qualificação. Nesta perspectiva, a Rede oferta formações na categoria de extensão e no módulo academia, que é desenvolvido a partir da articulação com outros órgãos de ensino. Também é possível gerir turmas especificamente fechadas, atendendo às singularidades da formação inicial ou continuada em determinados cursos, sejam eles à distância ou semipresenciais.

Conforme o objeto e a esfera de aplicação, a introdução da Rede tem como base legal o Decreto nº 5.707/2006. Ela promove, como política de desenvolvimento pessoal, a melhora na eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão, e o desenvolvimento permanente do servidor público, com adequação das competências requeridas às finalidades das instituições, a divulgação e gerenciamento das ações de capacitação, entre outros (Brasil, 2006).

A partir da implementação da Rede EaD, intermediada pela SENASP e articulada com os entes federativos, o objetivo é oportunizar e incrementar a formação continuada dos agentes vinculados à Segurança Pública em todo o país, por intermédio de cursos *on-line*, alinhados às diretrizes contidas na MCN.

A Rede disponibiliza cursos que se orientam por diretrizes mencionadas na MCN (2014), subsidiadas por quatro eixos articuladores, que se subdividem em oito áreas temáticas de acordo com sua amplitude e possibilidades dos processos pedagógicos, quais sejam: Sistemas, Instituições e Gestão Integrada em Segurança Pública; Violência, Crime e Controle Social; Cultura e Conhecimentos Jurídicos; Modalidades de Gestão de Conflitos e Eventos Críticos; Valorização Profissional e Saúde do Trabalhador; Comunicação, Informação e Tecnologias em Segurança Pública; Cotidiano e Prática Policial Reflexiva; e Funções, Técnicas e Procedimentos em Segurança Pública.

Mesmo havendo uma transversalidade nos conteúdos elencados, a interação entre aluno e professor torna-se

indispensável para o processo de aprendizagem, especialmente no desenvolvimento do conhecimento individual e na assimilação das informações de forma estruturada e contextualizada.

Trazendo a prática do EaD para o objetivo deste trabalho, assegura-se que os recursos digitais podem atuar como complementares à instrução, a exemplo de um vídeo com a demonstração do uso de um armamento. Este vídeo tanto pode ser disponibilizado durante a instrução quanto ser disseminado por meio de aplicativo de mensagem para o *smartphone* do policial militar.

3.2 Formação Continuada, Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas

A busca pelo conhecimento é algo inato às pessoas, que normalmente se interessam pelo entendimento sobre o desconhecido e pela busca da razão de ser ou de existir de tudo que as cercam, ou seja, em seus aspectos cotidianos – sociais, tecnológicos, políticos, etc. – o que desperta a necessidade de capacitar e/ou atualizar os profissionais, de forma continuada, para que estejam aptos a encararem os desafios relacionados ao processo de adaptação com as mudanças e transformações implícitas (Botelho & Maduro, 2017).

Nessa perspectiva, dar continuidade a um estudo ou conhecimento adquirido é promover sua atualização constante, em que se aprimora o saber apreendido visando cada vez mais a excelência no processo cognitivo, bem como, a habilidade perspicaz no cotidiano. Assim, a formação continuada, em um contexto de atividade policial militar, se insere como uma proposta pedagógica que alia teoria e prática.

3.2.1 Formação continuada

Por formação continuada entende-se ser o processo de desenvolvimento da capacidade física, intelectual e moral do ser humano visando o seu melhor desempenho individual e integração social. Por meio da formação continuada, o profissional torna-se um observador de sua realidade, refletindo e confrontando em caráter permanente as afirmações e questionamentos que vão surgindo, visando encontrar respostas às problemáticas surgidas e, consecutivamente, promovendo-lhe a evolução, apropriando-se de sua realidade para discutir e ressignificar o conhecimento científico (Botelho & Maduro, 2017).

Conforme Chiavenato (2020), todo modelo de educação, formação, capacitação, treinamento ou desenvolvimento deve permitir ao indivíduo a oportunidade de desenvolver suas potencialidades, sejam inatas ou adquiridas.

Anadon & Silva (2023) asseguram que o desenvolvimento de pessoas ocorre com a oferta de informações e apoio necessários para a apropriação de novos conhecimentos, habilidades e competências, de modo que se tornem mais eficientes no que já desenvolvem. Logo, o planejamento e implementação de ações voltadas à capacitação e desenvolvimento profissional, enquanto algo individualizado, na preocupação sobre como os indivíduos aprendem e se desenvolvem, é basilar para a própria instituição, para os policiais militares e também, a toda sociedade que se serve dos serviços da corporação.

Sendo o treinamento e desenvolvimento atividades complementares, há uma diferença primordial que os define: o tempo. Assim, o treinamento se insere no tempo presente, com foco no cargo atual, na busca do aperfeiçoamento de habilidades e competências inerentes ao desempenho do cargo; já o desenvolvimento de pessoas mira-se no tempo futuro, com foco nos cargos a serem ocupados futuramente na organização (Chiavenato, 2020).

3.2.2 Treinamento: construindo competências individuais

Compreende-se que o processo de treinamento individual resulta na assimilação de informações, aprendizagem de habilidades, desenvolvimento de atitudes e comportamentos distintos, desenvolvimento de conceitos abstratos e, principalmente, na construção de competências individuais. Nessa perspectiva, o conhecimento direciona o comportamento do indivíduo, podendo torná-lo mais eficiente e eficaz.

A competência se manifesta pela capacidade fundada em aptidão ou atribuições, ao mesmo tempo que se insere como a capacidade do indivíduo em ter iniciativas, assumir algo além das atividades descritas; ser capaz de entender e desenvolver novas atribuições no ambiente de trabalho (Pereira; Romano, 2025).

Decerto, a competência de um indivíduo procede do que ele quer fazer (atitude), quando já tem o domínio do que fazer (habilidade), por já saber o que fazer e por que fazer (conhecimento), logo, a melhora no desempenho organizacional, como intrínseco à atividade das pessoas, requer treinamento contínuo dentro de uma estratégica metodológica que propicie a construção de talentos por meio de conhecimentos e habilidades imprescindíveis ao sucesso da organização, ou seja, a construção de competências individuais (Chiavenato, 2020).

Tendo em vista que a atividade policial militar visa à preservação e manutenção da ordem pública, por meio de ações ostensivas preventivas e, se imperioso, repressivas, no combate à violência e à criminalidade, dentro da premissa do Estado Democrático de Direito, cidadania e dos direitos humanos, assegura-se que ao policial militar deve ser inerente a determinadas competências e habilidades relacionadas especificamente à sua função (Oliveira & Souza, 2017).

As novas concepções referentes à atividade policial, principalmente, no Brasil, são recentes. Os estudos teóricos tiveram início em meados da década de 1990 e as práticas passaram a ser implementadas no início dos anos 2000 (Silva, 2018), razão pela qual se manifesta a manutenção de pensamentos e atuações divergentes a esse novo conceito doutrinário democrático devido ao choque entre cultura institucionalizada e valores inerentes ao indivíduo que ingressa na corporação, em que nesse sentido esclarece Pinc (2011, p. 20): “o treinamento [...] é o processo de atualização e aprimoramento dos conhecimentos referentes às práticas policiais”.

Há uma necessidade de abrangência da educação policial militar e a formação continuada se insere como meio viável para a apreensão e atualização de procedimentos em segurança pública, tendo em vista o monopólio do Estado para uso da força na defesa dos fundamentos e princípios constitucionais do Estado de Direito, respeitando a dignidade da pessoa humana e fortalecendo a construção da cidadania na promoção do conceito de segurança pública como um direito constitucional dos cidadãos.

3.3 MCN e a Proposta Pedagógica para o CFO e CFP

Na Polícia Militar de Alagoas são ofertados dois curso de formação profissionalizante para aprovados em concurso público, que são o Curso de Formação de Oficiais (CFO), desenvolvido pela Academia de Polícia Militar de Alagoas Senador Arnom de Mello (APMSAM), e o Curso de Formação de Praças (CFP) a cargo do Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CFAP), logo, a necessidade e importância do treinamento revestem-se de um caráter preeminente em torno da proposta pedagógica para a formação de policiais militares, pois, o treino em específico lida com valores e perspectivas que se confrontam diante de uma ocorrência de rua, por exemplo.

O militar precisa estar preparado tecnicamente (teoria e prática) para exercer uma habilidade, haja vista que no momento em que se depare com uma situação a qual tenha que utilizar seus conhecimentos haja com perspicácia para o desfecho da ocorrência seja dentro da proporcionalidade e da legalidade, com a preservação de vidas.

Partindo dessa premissa, tem-se que os cursos de formação de praças e de oficiais possuem propostas pedagógicas alinhadas com a Matriz Curricular Nacional (MCN) em razão de proporcionar uma formação por meio de conteúdos que visualizam o policial militar em suas capacidades, talentos e aptidões, consubstanciando em competências cognitivas, operativas e atitudinais.

Com base nos fundamentos propostos pela MCN, a PMAL publicou em seu Boletim Geral Ostensivo nº 022 de 02 de fevereiro de 2016 uma atualização das diretrizes pedagógicas para a formação do praça, no qual consta uma adaptação do que

prevê a MCN para a formação dos policiais militares alagoanos, que ao fim do curso de formação deverão ter apreendido as seguintes competências:

a) Competências Cognitivas:

- 1) Analisar cenários que possibilitem compreender a realidade brasileira em relação à criminalidade, a violência e a necessidade da prevenção;
- 2) Descrever o sistema de segurança pública;
- 3) Compreender a necessidade de uma gestão integrada e comunitária do sistema de segurança pública;
- 4) Estabelecer um panorama sobre o sistema jurídico vigente no país, essencialmente no que é pertinente aos ramos do direito aplicável à atuação do profissional de segurança pública;
- 5) Relacionar a utilização da força e da arma de fogo aos princípios de legalidade, necessidade e proporcionalidade.

b) Competências Operativas

- 1) Proteger pessoas;
- 2) Demonstrar controle emocional;
- 3) Manusear armas letais e não letais;
- 4) Dominar técnicas de autodefesa;
- 5) Dominar técnicas de primeiros socorros;
- 6) Transmitir mensagens via rádio;
- 7) Selecionar equipamento de acordo com o tipo de ocorrência;
- 8) Usar equipamento de proteção individual;
- 9) Manejar equipamentos
- 10) Resistir à fadiga psicofísica;
- 11) Praticar exercícios físicos;
- 12) Manter condicionamento físico;
- 13) Relacionar-se com a comunidade;
- 14) Prestar serviços de segurança pública à comunidade;
- 15) Trabalhar em equipe e múltiplas equipes ao mesmo tempo;
- 16) Levantar informações sobre o local de ocorrência;
- 17) Isolar local;
- 18) Prever socorro de vítimas;
- 19) Tirar informações sobre ocorrências;
- 20) Entrevistar pessoas;
- 21) Arrolar testemunhas;
- 22) Conduzir à autoridade policial as partes envolvidas no crime;
- 23) Elaborar documentos pertinentes à ocorrência;
- 24) Elaborar relatórios;
- 25) Cumprir determinações judiciais;
- 26) Produzir estatística;
- 27) Produzir dados estatísticos para a produção científica.

c) Competências Atitudinais

- 1) Manter-se atualizado;
- 2) Manter a ética profissional;
- 3) Cumprir as normas e regulamentos internos;
- 4) Agir com civilidade e respeito;
- 5) Demonstrar desenvoltura;
- 6) Apresentar criatividade;
- 7) Evoluir a paciência;
- 8) Transmitir perspicácia;
- 9) Aperfeiçoar a disciplina;
- 10) Melhorar a firmeza de caráter;
- 11) Agir com bom senso;

- 12) Ser discreto;
- 13) Ter iniciativa;
- 14) Ser imparcial (Alagoas, 2016, p. 26-27). (Grifos nossos).

Pelas competências elencadas está clara a necessidade de manter um processo de formação continuada, haja vista, tais competências carecerem de atualização de conteúdos, especialmente no tocante à legislação, e treino constante de habilidades técnicas prevendo o aperfeiçoamento do policial militar.

No CFO, a proposta pedagógica também se fundamenta na MCN e propõe uma formação que desenvolva competências e habilidades por meio de componentes curriculares inseridos em áreas temáticas e eixos articuladores, buscando alinhar “[...] a contextualização entre a teoria e a prática” (APMSAM, 2017, p. 23), nos três anos de formação.

A proposta pedagógica para o CFO desenvolve-se em áreas temáticas como:

- Sistemas, Instituições e Gestão Integrada em Segurança Pública aplicando-se a gestão pública e recursos humanos;
- Cultura, Cotidiano e Prática Reflexiva (filosofia, sociologia, dentre outras) para a compreensão de fenômenos relacionados à violência, crime e controle social;
- Conhecimento Jurídico em áreas do direito como Constitucional e Penal;
- Valorização Profissional e Saúde do Trabalhador;
- Comunicação, Informação e Tecnologia em Segurança Pública, contemplando o ensino de línguas estrangeiras e libras;
- Funções, Técnicas e Procedimentos em Segurança Pública, a exemplo de instruções de tiro, uso diferenciado da força e radio patrulhamento.

No tocante à metodologia de ensino, a APMSAM define que:

Além das disciplinas que compõem as áreas temáticas, o Curso de Formação de Oficiais prevê o desenvolvimento de atividade prática profissional que objetiva enriquecer o processo de ensino-aprendizagem, contribuindo para o desenvolvimento de competências profissionais, socialmente contextualizadas, por meio de experimentos e vivências acadêmicas, internos ou externos ao complexo da Academia de Polícia Militar. São atividades que se caracterizam pela aproximação com o cotidiano profissional policial militar (APMSAM, 2017, p. 28).

Verifica-se que a proposta de ensino demonstra o compromisso do curso de formação em inserir o futuro oficial no cotidiano de suas ações e isto requer que, ao se formar e estando na lida diária de sua função, tenha que manter atualizações e treinamentos constantes para sua operacionalidade, seja na teoria, seja na prática.

Diante dessa realidade e dos avanços que vem acontecendo ao longo dos anos, surgiu a necessidade de analisar a importância da formação continuada para o desempenho da atividade policial em seu cotidiano, e assim poder contribuir e acrescentar conhecimentos e valores que contribuam para o desenvolvimento de competências do policial militar no Estado de Alagoas.

4. Considerações Finais

Manter-se atualizado em sua função profissional é condição indispensável ao policial militar, considerando a natureza de sua profissão, as exigências inerentes à sua atuação, principalmente em ocorrências na rua, e por ser vital para a segurança e integridade física e emocional sua e de seus companheiros. O “espírito de corpo” requer uma visão ampliada sobre as consequências da ação ou omissão em seu *mister*.

Assim, este trabalho demonstrou a importância da formação continuada para o efetivo da Polícia Militar de Alagoas por meio de uma rotina de instruções fundamentadas na Matriz Curricular Nacional e em aspectos específicos referentes à corporação alagoana.

Diante da realidade do serviço, há a necessidade de adequar o tempo do PM no batalhão às instruções, por isso, a ideia é que este tempo seja otimizado e melhor aproveitado, despertando no policial militar a consciência para se atualizar e aperfeiçoar conhecimentos, bem como motivá-lo para perseverar numa rotina de instruções e contínuo aprendizado.

Nesse sentido, propõe-se que as instruções sejam realizadas no dia de serviço, ocupando cerca de 30 minutos (dentro da preleção), contemplando todos os grupos escalados. A exceção, quanto ao tempo e local, ficará para instruções práticas que exijam especificidades, a exemplo de armamento, munição e tiro, e defesa pessoal. Contudo, dentro da proposta pedagógica do NEO, tais instruções podem ser desenvolvidas teoricamente e com a ajuda de recursos digitais no tempo proposto no dia de serviço.

Por se tratar de uma proposta, precisa ser implementada e avaliada em sua eficiência e viabilidade. Logo, a sugestão para a implementação do NEO deve ser estudada e debatida pelos membros da Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa (DEIP) da PMAL, visando a concepção de uma estratégia de formação continuada que dissemine e aperfeiçoe conhecimentos e motive o policial militar a participar de forma significativa, visando seu melhor desempenho, seja na atividade meio ou fim.

Ressalta-se que a proposta para a implementação do NEO se insere numa mudança de paradigmas e de preceitos culturais dentro da corporação, na intenção de quebrantar resistências dos gestores e do efetivo quanto à necessidade e importância da formação continuada.

Referências

- Alagoas. (2016). Secretaria de Segurança Pública. Polícia Militar de Alagoas. *Boletim Geral Ostensivo, nº 022 de 02 de fevereiro de 2016*. <file:///C:/Users/kroch/Downloads/PMAL%20-%20BGO%20n022-02Fev16.pdf>.
- APMSAM. (2017). *Projeto Pedagógico do Curso de Formação de Oficiais (CFO)*. APMSAM: Maceió.
- Anadon, S.B., & Silva, S.G. (2023). Políticas de Formação Continuada e Desenvolvimento. *Educar em Revista*, Curitiba, 39, e88029. <http://dx.doi.org/10.1590/1984-0411.88029>.
- Azevedo e Souza, V. B. de. (1998). *Tornar-se autor do próprio projeto*. Porto Alegre: EDIPUCRS.
- Bardin, L. (2009). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Almedina.
- Borges, A. G. M. V., & SILVA, J. B. (2017). *Política de ingresso na Polícia Militar: planejamento para seleção e recrutamento no RN*. Mossoró: EDUERN.
- Botelho, A., & Maduro, M. R. (2017). A capacitação continuada como fator de desenvolvimento, atualização e assimilação de competências dos policiais militares do comando de policiamento metropolitano. *Revista Nova Hileia*, 3(2).
- Brasil. (2014). Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de Segurança Pública. *Matriz curricular nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública*. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública.
- Brasil. (2006). *Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006*. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União, Brasília, DF, fev. 2006. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestão de pessoas: O Novo Papel da Gestão do Talento Humano*. 5ª. ed. São Paulo: Atlas.
- Ferreira, R. G. D. S., Nascimento, J. L. D., Paim, L. A. B., & Cardoso, D. R. (2017). Tecnologias em EaD e sua utilização no contexto de ensino de enfermagem. *Revista Saúde e Desenvolvimento*, 11(9), 340–354. <https://www.revistasuninter.com/revistasauade/index.php/saudeDesenvolvimento/article/view/797>
- Lima, T. M. de. (2024). Os desafios do Ensino à Distância (EaD). *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, 17(5), e6619. <https://doi.org/10.55905/revconv.17n.5-010>
- Lima, J. A. de. (2018). *Educação a Distância na formação continuada do Policial Militar no Rio Grande do Norte: uma análise a partir da Rede EaD-SENASP do Ministério da Justiça*. 106 f. Monografia (Graduação) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro Ensino Superior do Seridó-CERES Caicó, Departamento de Educação, Pedagogia. - Natal.
- Marconi, M. de A., & Lakatos, E. M. (2019). *Fundamentos da metodologia científica*. 8ª. ed. São Paulo: Atlas.

Minayo, M. C. de S. (2014). *Pesquisa social: Teoria, método e criatividade*. 14 ed. São Paulo: Hucitec.

Oliveira, G. B., & Souza, S. M. (2017). A importância da capacitação continuada para o desenvolvimento e determinação das competências dos policiais militares do estado do Tocantins. *Revista Humanidades e Inovação*, Palmas, 4(2), 154-164.

Pereira, R., & Silva, P. O papel da Educação a Distância na democratização do ensino superior brasileiro. *Revista Brasileira de Ensino Superior*, 5(2), 35-48. 2019.

Pereira, A. R. P., & Romano, C. A. (2025). Análise de fatores que influenciam o clima organizacional de uma empresa de engenharia de grande porte. *Revista Gestão & Tecnologia*, 25(1), 10–40. <https://doi.org/10.20397/2177-6652/2025.v25i1.2670>.

Pinc, T. M. (2011). *Treinamento policial: um meio de difusão de políticas públicas que incidem na conduta individual do policial de rua*. 246 f. Tese (Doutorado em Ciências Políticas) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Silva, J. B. (2017). *Formação policial-militar no século XXI: diagnósticos e perspectivas*. Natal: Editora FJA (Coleção Cultura potiguar).

Silva, J. B. (2018). A produção do conhecimento em segurança pública: a urgência da pesquisa científica e organizacional. *Revista do Instituto Brasileiro de Segurança Pública (RIBSP)*, São José do Rio Preto, 1(1), 55-61.