

**GESTÃO DA FORMAÇÃO CONTINUADA NA POLÍCIA  
MILITAR DE ALAGOAS-BRASIL: ANÁLISE ATUAL DO  
QUADRO DE ENSINO E NECESSIDADE DE  
APRIMORAMENTO**

***MANAGEMENT OF CONTINUING EDUCATION IN  
THE MILITARY POLICE OF ALAGOAS-BRAZIL:  
CURRENT ANALYSIS OF THE EDUCATION  
FRAMEWORK AND NEED FOR IMPROVEMENT***



## **GESTÃO DA FORMAÇÃO CONTINUADA NA POLÍCIA MILITAR DE ALAGOAS-BRASIL: ANÁLISE ATUAL DO QUADRO DE ENSINO E NECESSIDADE DE APRIMORAMENTO**

### ***MANAGEMENT OF CONTINUING EDUCATION IN THE MILITARY POLICE OF ALAGOAS-BRAZIL: CURRENT ANALYSIS OF THE EDUCATION FRAMEWORK AND NEED FOR IMPROVEMENT***

Antônio Umbelino dos Santos Filho<sup>1</sup>  
ausf2012@gmail.com

#### **RESUMO**

O presente estudo aborda a gestão da formação continuada na Polícia Militar de Alagoas (PMAL), realizando uma análise atual do quadro de ensino e necessidade de aprimoramento, buscando responder à questão central: a dinâmica da formação continuada na PMAL está adequada às necessidades de qualificação profissional dos policiais militares frente às mudanças legislativas e novos desafios à segurança pública? A hipótese é de que o atual modelo de gestão de formação continuada na corporação não atende plenamente às necessidades de capacitação dos policiais militares, necessitando de adequações pontuais e da implantação de uma sistemática específica de formação continuada. O objetivo geral é analisar a política de gestão da formação continuada na corporação, enquanto os objetivos específicos consistiram em: examinar legislações e normas relacionadas ao seu ensino; discorrer sobre formação profissional nas vertentes inicial e continuada, contextualizando-a no cenário da segurança pública, especialmente na instituição; e demonstrar o atual quadro de ensino, evidenciando as ações formativas em suas variadas manifestações. A metodologia adotada foi qualitativa e exploratória, utilizando-se de pesquisa bibliográfica e documental. Os resultados indicam que a política de gestão da formação continuada para os policiais militares, embora exista de forma tácita, carece de formalização adequada com a promulgação de uma diretriz institucional a fim de guiar os gestores na condução da qualificação dos integrantes da instituição, pois, da forma como ela se apresenta, apesar dos esforços dos gestores, é insuficiente para atender às crescentes demandas de qualificação profissional da corporação.

**Palavras-chave:** Formação continuada; Qualificação profissional; Polícia Militar de Alagoas; Segurança Pública; Capacitação.

#### ***ABSTRACT***

This study addresses the management of continuing education in the Military Police of Alagoas (PMAL). It analyzes the current teaching framework and its needs for improvement. It seeks to answer the central question: Are the dynamics of continuing education in the PMAL adequate for the professional qualification needs of military police officers in light of legislative changes and new challenges to public safety? The hypothesis is that the current continuing education management model within the force does not fully meet the training needs of military police officers, requiring specific adjustments and the implementation of a specific continuing education system. The general objective is to analyze the continuing education management policy within the force, while the specific objectives were to: examine legislation and regulations related to continuing education; discuss initial and continuing professional education, contextualizing it within the public safety context, especially within the institution; and demonstrate the current teaching framework, highlighting the various forms of training. The methodology adopted was qualitative and exploratory, utilizing bibliographic and

---

<sup>1</sup> Major do Quadro de Oficiais de Estado-Maior da Polícia Militar de Alagoas - PMAL. Graduado no Curso de Formação de Oficiais e concluinte do Curso de Comando e Estado Maior pela Academia de Polícia Militar de Alagoas. Bacharel em Direito pela Universidade Cidade de São Paulo. Especialista em Gestão e Tecnologias Educacionais pelo Centro de Educação da PMPB. Subdiretor da Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa - DEIP. E-mail: ausf2012@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-9713-2565>. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/9620048485565196>.

documentary research. The results indicate that the management policy for continuing education for military police officers, although it exists tacitly, lacks adequate formalization with the promulgation of an institutional guideline to guide managers in conducting the qualification of the institution's members, since, as it currently stands, despite the efforts of managers, it is insufficient to meet the growing demands for professional qualification of the corporation.

**Keywords:** Continuing education; Professional qualification; Military Police of Alagoas; Public Safety; Training.

## INTRODUÇÃO

A missão precípua das polícias militares, no campo da segurança pública, é realizar o policiamento ostensivo e preservação da ordem, esse mister é materializado, inicialmente, por meio de ações preventivas e, posteriormente, por meio de medidas repressivas, de forma legal e proporcional. A complexidade das atividades de segurança pública exige uma gama de conhecimentos e habilidades específicas em diversas áreas, além de uma atualização e preparo constantes que proporcionem uma atuação condizente com as expectativas da sociedade e ordenamento jurídico vigente.

A Polícia Militar de Alagoas (PMAL) é responsável por formar o seu próprio efetivo, fato que também ocorre nas coirmãs e em alguns órgãos do Sistema de Segurança Pública (SUSP). Para tanto, há um sistema de ensino militar estadual constituído por leis, decretos e outras normas que norteiam o planejamento e a conduta do ensino, sendo tudo coordenado pela Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa (DEIP).

Com um efetivo de quase oito mil policiais militares ativos, entre oficiais e praças, percebe-se que a instituição está diante de um desafio hercúleo para capacitar os seus recursos humanos, não somente pela elevada quantidade de membros, mas, sobretudo, por ser um processo de crucial importância “moldar” o civil egresso em suas fileiras para que este adquira a personalidade do “policial padrão” por meio da assimilação de valores e crenças sobre a profissão a ser exercida.

Além disso, após a conclusão do curso de formação, é imperativa a complementação de estudos para aperfeiçoamento e atualizações constantes, a fim de que o oficial ou a praça se sintam seguros para o exercício profissional. É nesse contexto que a formação continuada se apresenta como uma ferramenta eficaz para complementar o ciclo formativo dos agentes públicos, tornando-os mais eficientes e estabelecendo um padrão de excelência em suas atividades.

Diante disso, investiga-se o seguinte problema de pesquisa: a dinâmica da formação continuada na PMAL está adequada às necessidades de qualificação profissional dos policiais militares frente às mudanças legislativas e novos desafios à segurança pública? A hipótese levantada foi de que o atual modelo de gestão de formação continuada existente na corporação não atende de forma plena às necessidades de capacitação dos policiais militares, pois, ao nosso ver, carece de adequações pontuais e implantação de uma sistemática específica de formação continuada.

Vivenciando o cotidiano na Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa (DEIP, Unidade de lotação atual, percebe-se que existem algumas lacunas no processo de formação continuada do operador da segurança pública: um deles é o extenso lapso temporal após ser formado para se ter uma nova capacitação; outro fato reside na dificuldade de colocar o policial na sala de aula, pois isso implica em menos efetivo na atividade fim.

O objetivo geral deste trabalho foi analisar a política de gestão da formação continuada na PMAL, tendo como objetivos específicos: examinar legislações e demais normas relacionadas ao ensino no órgão; discorrer sobre formação profissional em suas vertentes inicial e continuada, contextualizando-a no cenário da segurança pública, especialmente na instituição; e demonstrar o seu atual quadro de ensino, evidenciando as ações formativas em suas variadas manifestações.

Para resolver a hipótese, a metodologia de pesquisa foi qualitativa. Do ponto de vista de seus objetivos se trata de uma pesquisa exploratória. Em relação aos procedimentos técnicos a pesquisa é bibliográfica e documental. Sendo assim, propôs-se a realização do presente estudo acerca da gestão da formação continuada na Polícia Militar de Alagoas (PMAL), servindo de subsídio para reflexões relacionadas à melhoria da formação e capacitação dentro da corporação.

## **FORMAÇÃO CONTINUADA E SUA IMPORTÂNCIA PARA O POLICIAL MILITAR**

Estudar a formação continuada dos integrantes da Força Militar Estadual envolve compreender que ela é parte essencial da qualificação profissional dos agentes. Assim, apresentar-se-á uma breve distinção entre suas etapas - inicial e continuada - e contextualizar-se-á como essa questão está regulamentada pelos órgãos federais e estaduais, destacando os principais pontos de interesse e concluindo o capítulo com a sua importância para o policial militar.

### **Formação Continuada: uma das etapas da qualificação profissional**

A formação continuada é um componente essencial da qualificação profissional, especialmente nas áreas que exigem atualização constante, como a dos policiais militares. De acordo com a Lei 9.394 de 20 de dezembro de 1996, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), “a qualificação profissional envolve não apenas a educação inicial, mas também o desenvolvimento contínuo das competências necessárias ao exercício da profissão ao longo da vida” (Brasil, 1996).

Implica dizer-se que numa primeira etapa (curso de formação), o policial militar vai ser munido de conhecimentos e habilidades básicas para o desempenho das atribuições do cargo. O que vier depois, contando com suas experiências adquiridas em serviço, treinamentos, palestras, cursos de especialização, entre outras, pertencem ao cabedal da formação continuada. A formação inicial na Polícia Militar é aquela ministrada nos cursos para ingresso na Corporação, voltada a adaptar ao meio

militar o civil que acabara de ser incorporado nas fileiras da Corporação, e dotá-lo de conhecimentos e técnicas especializadas para torná-lo um policial militar. Sendo assim, os currículos possuem uma densa malha curricular, com variedades de disciplinas e alta carga horária.

A formação continuada é aquela que ocorre após a formação inicial, com a finalidade de dar continuidade aos estudos, bem como proporcionar uma atualização de conhecimentos viabilizando acompanhar as mudanças constantes em legislações, protocolos de atuação, técnicas empregadas e demais mudanças de cenários.

Consideramos importante destacar que a formação continuada não ocorre apenas por meio de cursos formais, mas também de forma tácita, adquirida em serviço. O aprendizado prático e dinâmico do policial militar se dá ao enfrentar situações cotidianas e é enriquecido pelas interações com colegas, superiores e autoridades, promovendo um desenvolvimento contínuo e adaptativo. No entanto, dois pontos críticos merecem atenção: o risco de aprender práticas inadequadas, desconsiderando o aprendizado formal; e o aprendizado a partir de erros, que pode ter implicações negativas para a sociedade, para a instituição e para o próprio policial, incluindo a possibilidade de comprometer sua carreira ou resultar na "perda da farda", ou seja, a perda do cargo público. Para uma abordagem conceitual mais aprofundada sobre a qualificação do operador da segurança pública, apresentar-se-ão algumas conclusões de teóricos da educação e de pesquisadores, tanto civis quanto militares, na área de segurança pública.

Na seara educacional, Libâneo (2004) *apud* Santos (2014, p.31) afirma que “a formação continuada é o prolongamento da formação inicial, visando o aperfeiçoamento profissional teórico e prático no próprio contexto de trabalho”. Por esse viés, a formação continuada pode ocorrer tanto por meio de cursos de aperfeiçoamento, habilitação e especialização, quanto através de treinamentos e da experiência diária adquirida no serviço.

Oliveira *et al* (2022) afirma que quando o policial não tem uma formação/educação adequada, seu trabalho acaba sendo desenvolvido por ações calcadas em imposição, intimidação, adotando – por vezes – condutas agressivas e/ou abusivas, que beiram a ilegalidade, se pensar essas ações dentro de sociedades democráticas.

Diante dessa questão, Jacondino (2015, p. 136) citado por Oliveira *et al* (2022) aponta que “[...] a formação profissional básica, realizada nas academias de polícia militar, é de suma importância para a constituição da identidade profissional dos policiais, momento em que são adquiridos valores e crenças acerca da profissão”.

A pesquisadora e doutora em Antropologia Jacqueline Muniz, que possui diversos trabalhos na área da segurança pública, destaca que a qualificação contínua é vital para que os policiais militares

possam adaptar-se às mudanças constantes no cenário social e jurídico, mantendo-se alinhados com as melhores práticas de atuação e com os princípios éticos que norteiam a profissão (Muniz, 2001).

Na PMAL existem trabalhos científicos que abordaram essa temática, entre os quais destacam-se alguns que permitem uma compreensão mais aproximada da realidade da corporação alagoana no que se refere ao processo de formação continuada. A seguir, procede-se à sua análise.

Galdino *et al.* (2014) destacam que o profissional de segurança pública deve retornar periodicamente aos centros de formação para aprimorar suas habilidades e desenvolver novas competências. Essa necessidade se aplica a todos os níveis hierárquicos, pois qualquer policial pode enfrentar situações inesperadas que exigem respostas rápidas. Além disso, a complexidade crescente da dinâmica social do crime e dos conflitos demanda que o policial possua um preparo sólido e um conhecimento aprofundado das particularidades de sua profissão.

Concorda-se com Souza (2014) sobre a importância da formação contínua dos policiais, ressaltando a necessidade de afastar os profissionais de suas funções pelo menos uma vez ao ano para retornarem às salas de aula. Esse processo é fundamental para lembrar conceitos antigos e se atualizar sobre as mais recentes mudanças legislativas, sociológicas e operacionais. O despreparo de alguns servidores muitas vezes resulta do longo período sem aprimorar suas técnicas e conhecimentos.

A maior parte do efetivo da PMAL é composta por praças (segmento que está mais diretamente empregado no policiamento ostensivo e que, na hierarquia, ocupam os graus de soldado até aspirante-a-oficial) e é, justamente neles, que se encontra a lacuna do lapso temporal muito extenso do soldado formado no Curso de Formação de Praças (CFP) que passa, no mínimo, onze anos para fazer o próximo curso de caráter obrigatório de sua carreira. Isso considerando o fato de que o Curso de Formação de Praça (CFP), o habilita a ascender até a graduação de 2º Sargento, sendo, portanto, a soma dos interstícios de soldado para cabo (05 anos), de cabo para 3º Sargento (03 anos) e de 3º sargento para 2º Sargento (03 anos).

Para fazer frente à lacuna citada no parágrafo anterior, observa-se consonância com as ideias de Peixoto Filho (2019, p.14) quando esse menciona que: “faz-se necessária a adoção de uma sistemática de Formação Continuada para qualificar adequadamente os agentes públicos, por meio de uma metodologia prática e efetiva”.

Essa melhor organização citada por Peixoto Filho (2019), se empregada em nossa instituição, iria impactar positivamente no processo formativo do agente, ao tempo em que iria fazer frente aos percalços existentes como o hiato entre a formação inicial e a formação continuada, proporcionaria mais agilidade nas atualizações ofertadas aos operadores da segurança pública.

## Marcos Estruturantes da Formação Policial no Brasil

Na contextualização da formação do operador da segurança pública, em nível nacional, quatro fatos chamam a atenção quando se fala de formação policial: a criação da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), a instituição da Matriz Curricular Nacional (MCN) como documento norteador das capacitações afetas à Segurança Pública, a criação do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), e por fim, a Lei Orgânica Nacional.

Criada em 1997, a SENASP coordena as políticas de segurança no Brasil, sendo essencial na capacitação e aperfeiçoamento dos policiais militares, promovendo treinamentos e padronizando currículos para melhorar a qualidade dos serviços de segurança.

De acordo com Silva (2017, p.14), com a criação da SENASP (1997), “a formação e recapacitação dos profissionais de segurança pública passaram a ser norteadas por essa Secretaria, especialmente, com a institucionalização das Bases Curriculares (Brasil, 2000) e da MCN (Brasil, 2003)”. O autor considera a criação do órgão um divisor de águas na Segurança Pública, pois, até então, “as ações e/ou políticas acerca dessa área eram de competência exclusiva da Inspeção Geral de Polícia (IGPM), órgão do Exército Brasileiro” (Silva, 2017, p. 15).

A Matriz Curricular Nacional (MCN) para a Formação de Profissionais de Segurança Pública foi instituída em 2003 pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP). Ela surgiu como uma resposta à necessidade de padronizar e qualificar a formação dos profissionais de segurança em todo o Brasil, garantindo que todos os agentes, independentemente do estado onde atuam, recebessem uma educação com conteúdo e metodologias alinhadas às melhores práticas nacionais e internacionais.

Para Silva (2017, p. 39), a “ênfase na MCN aponta para a importância atribuída pelos formuladores dessas políticas de segurança pública e de Direitos Humanos ao processo de formação dos profissionais de segurança pública, como mecanismo de prevenção da violência policial.” Ou seja, o investimento na qualificação policial contribui com a redução de possíveis hostilidades praticadas por parte de quem deve, ou deveria, proteger a sociedade.

A Lei Federal nº 13.675, de 11 de junho de 2018, institui o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP) e estabelece normas para a organização das instituições de segurança pública no Brasil. Seu objetivo é integrar as ações das diversas forças de segurança, como polícias civis, militares, federais, bombeiros e guardas municipais, promovendo a cooperação entre os entes federativos (Brasil, 2018).

No que tange à qualificação dos atores da segurança pública, a Lei do SUSP introduziu o Sistema Integrado de Educação e Valorização Profissional (Sievap), que visa coordenar e supervisionar a formação e aperfeiçoamento dos profissionais de segurança pública em todo o país.

Em 2023, foi promulgada a Lei nº 14.751 (Lei Orgânica Nacional das Polícias e Bombeiros Militares), que estabelece normas gerais para padronizar a organização, o funcionamento e as

atividades dessas instituições em todo o país, propondo uniformidade na prestação da segurança pública e defesa civil.

No campo educacional, a norma citada prevê cursos iniciais e subsequentes para a progressão na carreira de oficiais e praças, além de exigir curso superior para ingresso nas instituições PM e CBM, por meio de concurso público e com comprovação de conclusão do ensino superior na data de admissão, incorporação ou formatura.

O critério de escolaridade em nível superior só passará a ser cobrado nacionalmente a partir de 2029, seis anos após a sanção da lei. Os policiais militares em funções de comando, chefia, direção e administração superior na instituição (Quadro de Oficiais de Estado-Maior) deverão ter bacharelado em direito. Para os oficiais bombeiros, os estados poderão definir outras áreas além do direito (Brasil, 2023).

Como consequência, os centros de formação da PMAL devem se antecipar às alterações nos projetos pedagógicos dos cursos de formação inicial, já que atualmente o ingresso ainda exige apenas nível médio. Além disso, devem desenvolver mecanismos para a implantação dos cursos de Formação de Sargentos e de Formação de Soldados, extintos pela lei de ensino atual, que está sendo atualizada.

Observa-se que a preocupação com uma formação mais qualificada e padronizada no país é recente. No entanto, a oferta de cursos pela SENASP tem crescido, tanto no ambiente virtual de aprendizagem (AVA) quanto em parcerias com universidades. Esse avanço corrobora o pensamento de Mota Brasil *et al.* (2015, p. 11), que veem as propostas do Ministério da Justiça como uma evolução nas bases curriculares dos centros de formação de polícia, orientadas pelo paradigma da segurança cidadã e pela promoção, garantia e defesa dos direitos humanos.

### **Relevância da Formação Contínua para o Policial Militar**

Os benefícios do desenvolvimento profissional contínuo são cruciais, pois não apenas aprimoram suas habilidades e conhecimentos, mas também se traduzem em oportunidades de melhorias salariais e ascensão funcional dentro da corporação, possibilitando promoções. Isso implica em ganhos na carreira e na manutenção em funções que demandam qualificação específica.

Além disso, o preparo permanente é essencial para a manutenção do emprego, evitando situações indesejáveis que possam levar a processos judiciais e perda do cargo, como no caso de crime de tortura. O investimento em formação continuada, portanto, reflete diretamente na motivação e estabilidade profissional do policial. Além disso, a instituição e a sociedade saem ganhando em razão de melhor desempenho laboral com a consequente promoção de um ambiente social mais seguro e confiável.

## **FORMAÇÃO CONTINUADA NA PMAL: aspectos conceituais e procedimentais**

Esta seção trata de forma mais local, ou seja, aborda a questão da formação continuada na instituição alagoana. Progressivamente, são estudados os aspectos mais significativos das normas que regem a formação continuada e, ao final, apresenta-se a estrutura da Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa e a análise do atual quadro de ensino.

### **Lei do Sistema de Ensino Militar de Alagoas**

Em conformidade com o art. 83 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), que estabelece que a educação militar é regida por lei própria, o Estado de Alagoas promulgou a Lei nº 6.568/2005 (Sistema de Ensino Militar Estadual). Essa lei institui um sistema de ensino próprio para formar, “aperfeiçoar, especializar e treinar o efetivo das Corporações Militares, além de oferecer ensino básico aos dependentes de seus integrantes” (Alagoas, 2005).

O diploma legal estabelece um itinerário formativo básico para a formação integral dos policiais e bombeiros militares, incluindo cursos de ingresso para oficiais (Curso de Formação de Oficiais e Estágio de Adaptação de Oficiais) e para as praças (Curso de Formação de Praças), que compõem a formação inicial. A formação continuada é realizada por cursos subsequentes, regulares ou obrigatórios, destinados à progressão funcional (Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, Curso de Comando e Estado-Maior, Curso de Aperfeiçoamento de Praças e Curso de Habilitação de Oficiais), além de especializações que aprofundam conhecimentos em tipos específicos de policiamento.

Os cursos de especialização não foram nomeados ou listados, apenas prevista a sua existência, considerando a variedade de temáticas que podem surgir conforme a necessidade da Corporação. Exemplos incluem cursos de direitos humanos, polícia comunitária, negociação, gerenciamento de crises, policiamento montado, entre outros.

Além dos cursos e estágios previstos, a Lei de Ensino inclui o treinamento realizado por meio das instruções estabelecidas nas Normas para o Planejamento e Conduta da Instrução (NPCI), que são planejadas e publicadas em Boletim Geral Ostensivo (BGO). Essas instruções visam à manutenção e atualização constante do policial militar, sendo desenvolvidas na própria unidade onde ele está lotado. Um ponto importante da norma é a obrigatoriedade da disciplina Cidadania e Direitos Humanos em todos os cursos internos, evidenciando a preocupação em formar policiais com conhecimentos técnicos e humanísticos para melhor atender à sociedade.

Por outro lado, essa lei gerou um problema para a Corporação, pois criou um lapso temporal de 11 anos para que os soldados oriundos do CFP sejam convocados para o curso de aperfeiçoamento, já que o CFP habilita até a graduação de 2º Sargento. Isso ocorre pelo fato de os cursos anteriores, como de formação de soldados, cabos e sargentos, terem sido extintos pela mesma legislação. Além

disso, a Lei de Ensino não se aprofunda em implantar uma sistematização mais criteriosa de periodicidade desses cursos, exceto para o CCEM<sup>2</sup> que deve ser anual, ficando os demais cursos de aperfeiçoamento, habilitação e especialização sem definição de periodicidade.

Cabe ressaltar que a atual lei de ensino está sendo reformulada com o retorno do curso de formação de soldados e formação de sargentos, entre outras mudanças que visam atender aos ditames trazidos pela Lei Federal nº 14.751, de 12 de dezembro de 2023 (Lei Orgânica Nacional das Polícias e Bombeiros Militares). Tal alteração vai corrigir o fato mencionado, anteriormente, de demasiado tempo para retorno aos bancos escolares para relembrar os conhecimentos estudados inicialmente como alunos-soldados, tanto para as funções de soldado, como para as de cabo e de terceiro sargento. Sem falar da necessidade de atualização com novos aprendizados.

Em suma, a Lei Estadual nº 6.568/2005 de Alagoas institui o Sistema de Ensino Militar para a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar, estabelecendo diretrizes para sua formação e especialização. Ela garante que os militares estejam qualificados e recebam certificações necessárias para a progressão na carreira.

### **Lei de Regência de Classe**

A Lei nº 6.469, de 19 de abril de 2004, regula as atividades de regência de classe nos estabelecimentos de ensino da Polícia Militar do Estado de Alagoas, incluindo a docência, orientação pedagógica e atividades de apoio ao ensino e à pesquisa. Ou seja, abrange o trabalho de professores, instrutores, monitores e equipe técnica que atuam em cursos e estágios de formação, aperfeiçoamento e especialização, bem como no ensino básico.

Militares ativos ou inativos e professores civis podem ser contratados por tempo determinado para ministrar aulas ou realizar atividades pedagógicas, conforme a carga horária definida pelo comandante-geral. A contratação deve seguir a Lei nº 14.133/2021, que regulamenta licitações e contratos.

As atividades de regência são remuneradas por hora-aula, com valores estabelecidos por decreto. A remuneração não é permitida durante o horário administrativo para militares ativos, sendo paga apenas se as aulas ocorrerem no turno contrário ao serviço habitual. Quanto aos valores pagos por hora-aula, estes variam entre R\$10,17 e R\$21,23. Desde 2004, os valores regulamentados pelo Decreto nº 1.846/2004 não sofreram atualização, ficando defasados e discrepantes em relação aos pagos em instituições congêneres, como os valores previstos no Decreto nº 25.212, de 6 de março de

---

<sup>2</sup> Nova nomenclatura do Curso Superior de Polícia alterada em virtude de adequação à Lei Federal nº 14.751, de 12 de dezembro de 2023 (Lei Orgânica Nacional das Polícias e Bombeiros Militares).

2013 (no qual os valores das horas-aulas são indexados com base no menor subsídio da carreira a que pertence o servidor alagoano), destinados aos profissionais que atuam em capacitações promovidas pela Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo estadual.

Vale destacar que a PMAL não dispõe de quadro fixo de professores, como ocorre, por exemplo, em universidades, sendo necessária a contratação desses profissionais por meio de edital de credenciamento onde são previstos os critérios e demais regramentos para a seleção dos docentes e equipe técnica de coordenação que é composta por pedagogos e psicopedagogos.

É necessário alocar uma verba específica no orçamento anual para a contratação temporária dos profissionais mencionados, para tanto, o principal instrumento utilizado para tal previsão é a Normas para o Planejamento de Conduta do Ensino (NPCE), que contém os cursos e os valores para a sua execução durante todo o ano letivo. Em síntese, a lei tem como objetivo estruturar e regulamentar as funções e a remuneração dos profissionais que atuam na educação dentro do órgão, assegurando a eficiência e a adequação dos serviços prestados.

### **Decreto de Organização Básica da PMAL**

O Decreto de Organização Básica<sup>3</sup> da Polícia Militar de Alagoas substituiu a Lei de Organização Básica (LOB), estabelecendo novas diretrizes para a estrutura e funcionamento da corporação. Esse decreto define a sua organização básica, detalhando as estruturas hierárquicas, administrativas e operacionais, bem como as competências da Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa (DEIP), que, sob o novo decreto, tem um papel central na gestão e coordenação das atividades de ensino, formação e capacitação dos policiais militares.

Com a nova configuração trazida pelo Decreto em comento, que criou unidades, como batalhões, companhias, grandes comandos e diretorias, houve também o repasse do controle das instruções de capacitação para a DEIP, que anteriormente era de responsabilidade da 3ª Seção do Estado-Maior Geral.

Entretanto, algumas previsões importantes relacionadas ao ensino que estavam presentes na LOB não foram incorporadas na redação do atual decreto. Essas previsões abordavam aspectos cruciais da formação e aperfeiçoamento dos membros da corporação. Conforme o Art. 25 da extinta LOB, o ensino policial-militar deve ser contínuo e progressivo, integrando teoria e prática para refletir na atuação operacional. O alinhamento entre os sistemas de ensino e operacional visa garantir uma boa formação, buscando a profissionalização dos policiais para o policiamento ostensivo e a

---

<sup>3</sup> Decreto Estadual nº 93.446, de 4 de setembro de 2023.

compreensão dos problemas de segurança pública, sempre em conformidade com os princípios dos direitos humanos (Alagoas, 2003).

Como se nota, era previsto um processo de ensino contínuo e progressivo na Polícia Militar de Alagoas, com uma integração entre teoria e prática, e um foco na formação abrangente do policial militar, alinhando-se às exigências operacionais e aos princípios dos Direitos Humanos. Esses aspectos, fundamentais para uma formação profissional eficaz e atualizada, não foram incluídos no Decreto de Organização Básica (DOB).

Diante disso, é necessário que o Decreto de Organização Básica seja reelaborado para incluir as previsões relacionadas ao ensino que foram revogadas com a LOB. Alternativamente, pode-se criar um documento específico que incorpore essas previsões, garantindo que todos os aspectos relevantes da formação e capacitação dos policiais militares sejam contemplados e devidamente regulamentados.

### **Lei de Promoção e sua Relação com a Formação Continuada na PMAL**

Tratar-se-á sobre a lei de promoção em virtude de sua relação com a qualificação profissional dos integrantes da PMAL, já que prevê um somatório de pontos, a serem acrescentados na ficha de promoção, dentre os quais os obtidos por meio de cursos realizados ao longo da carreira.

O objetivo da lei de promoção é estabelecer os critérios e condições de acesso à hierarquia da instituição, que vai da graduação de soldado até o posto de coronel. As promoções ocorrem anualmente em 03 de fevereiro e 25 de agosto, baseadas em critérios como antiguidade, merecimento e escolha, além de promoções excepcionais por bravura, ressarcimento de preterição e post-mortem (Alagoas, 2014).

Cabe observar que a promoção pelo critério de escolha ocorreu até fevereiro de 2024, não sendo mais aplicada em razão da promulgação da Lei Federal nº 14.751, de 12 de dezembro de 2023 (Lei Orgânica Nacional das Polícias e Bombeiros Militares), que restringiu as promoções não extraordinárias aos critérios de antiguidade e merecimento, padronizando em todas as PMs do Brasil.

A promoção por antiguidade está relacionada ao ensino de formação inicial pois leva em conta a data de conclusão do curso e o seu desempenho, de acordo com a nota obtida pelo aluno, que definirá uma classificação dentro de cada turma, do primeiro lugar ao último. Já a promoção por merecimento, está relacionada com o ensino de formação continuada, em virtude de estar calcada em uma pontuação que é acumulada pelo PM ao longo de sua carreira, ao concluir cursos que pontuam de meio a um ponto e meio, a depender da carga horária. Além disso, existe a pontuação para instrutores, que vale 0,15 no ensino para praças e 0,25 no ensino para oficiais.

Um dos desafios no processo educacional é justamente essa vinculação direta de pontuação ao ensino. Essa prática pode impactar negativamente a qualidade do ensino, uma vez que pode ser

visto por alguns policiais militares como apenas uma oportunidade de acúmulo de pontos em detrimento de uma formação mais direcionada e eficaz. Embora seja um tema que suscite debates, é importante avaliar os impactos dessa metodologia no aprimoramento profissional dos integrantes da corporação, já que dificulta direcionar cursos que pontuam para capacitar policiais militares específicos.

### **Normas para o Planejamento e Conduta do Ensino (NPCE) e Normas para o Planejamento e Conduta da Instrução (NPCI)**

Os calendários gerais de cursos e instruções, elaborados pela Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa (DEIP), são publicados em Boletim Geral Ostensivo<sup>4</sup> (BGO) no ano anterior à sua execução. Esses calendários contêm o planejamento das atividades educacionais para o ano letivo subsequente, incluindo cronogramas, estimativas de custos com instrutores, insumos e demais recursos necessários.

A diferença entre a NPCE e a NPCI é que esta trata somente de capacitações na forma de instruções, treinamentos ou outras atividades para aperfeiçoamento técnico que não englobe os cursos, já que esses são o objeto da NPCE. O que há em comum, é que ambas contêm orientações para a elaboração dos planos de ensino e instrução, traçando o percurso que deve ser seguido no ano letivo para a formação inicial e continuada, bem como servem para o planejamento dos gastos com a qualificação de seus integrantes, garantindo a cobertura orçamentária e financeira para as suas execuções.

Embora a NPCE seja um instrumento essencial para o planejamento educacional, sua aplicação não é plenamente seguida. Frequentemente, ela é alvo de aditamentos que alteram datas de execução dos cursos, números de alunos por turma, entre outros aspectos. Essas modificações constantes acabam transformando-a em uma "colcha de retalhos", comprometendo a consistência do planejamento inicial e desconsiderando o trabalho realizado para alcançar os objetivos propostos.

Antes da promulgação do Decreto de Organização Básica (DOB), publicado no final do ano de 2023, as instruções eram de responsabilidade da 3ª Seção do Estado-Maior Geral. Com a edição do referido diploma legal, a DEIP passou a ter o encargo de coordenar as instruções, viabilizando a atualização conceitual e prática da tropa, através da flexibilidade, interdisciplinaridade e contextualização das instruções em suas diversas modalidades, visando a otimização da formação continuada.

Em suma, esses documentos de planejamento estratégico são de vital importância para o contínuo aprimoramento da qualificação profissional dos integrantes desta Corporação. Alterações só

---

<sup>4</sup> Publicação interna diária onde são publicadas as informações oficiais para ciência dos integrantes da PMAL.

devem ser feitas com fundamentos sólidos e devidamente justificados, de modo que possam ser seguidos integralmente, garantindo o foco e a continuidade dos objetivos estabelecidos.

### **Edital de Credenciamento de Docentes**

Julga-se importante tratar sobre o credenciamento de docentes no presente trabalho, visto que a PMAL não possui quadro de profissionais da educação efetivo e, portanto, não existe o cargo de professor na organização da Instituição. Para suprir essa necessidade, os docentes são contratados para prestarem serviços de docência, de acordo com os cursos que serão executados.

O edital de credenciamento de docentes, vigente de 2015 a 2024, estabelecia que a ordem de convocação dos instrutores seria definida por sorteio. Essa metodologia, por não priorizar a seleção com base em competências, levantava questionamentos quanto aos possíveis impactos negativos no processo de ensino-aprendizagem, podendo comprometer a qualidade da formação.

O novo edital de credenciamento, lançado em 2025, substitui o sorteio por um sistema de *ranking*. Essa classificação será definida com base em pontuações atribuídas conforme critérios previamente estabelecidos, como formação acadêmica, experiência docente, entre outros. A ideia é selecionar os professores ou instrutores mais gabaritados para elevação do padrão de qualidade do ensino na caserna.

Adicionalmente, foi criado um Suporte Eletrônico - sistema computacional desenvolvido pela 5ª Seção do Estado-Maior Geral (seção de informática), a fim de atender à necessidade de adequação à Lei nº 14.133/2021, que substituiu a antiga Lei de Licitações e Contratos (Lei nº 8.666/1993). A adoção do sistema para o credenciamento de docentes visa garantir maior transparência, eficiência e conformidade com as novas exigências legais, alinhando os processos internos às melhores práticas administrativas.

Em suma, podemos apostar num avanço significativo com a nova proposta de seleção de docentes, que serão classificados pela meritocracia e não por sorteio, já que este critério deixa a qualidade dos docentes ao acaso, por esse fato, a revisão do atual edital deveria ter sido concretizada há muito tempo. A presença de profissionais altamente qualificados é fundamental para elevar o ensino na corporação ao grau de excelência que se busca.

### **Composição da Área de Ensino da PMAL**

A área de ensino da polícia alagoana é composta por uma Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa (DEIP), tendo como unidades subordinadas à Academia de Polícia Militar Senador Arnon de Mello (APMSAM), o Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CFAP), o Departamento de Educação Física e Desporto (DEFD) e os Colégios Tiradentes em Maceió e Arapiraca.

A DEIP é chefiada por um coronel de polícia, sendo subdividida por duas Seções que são responsáveis pelos planejamentos de cursos, instruções e demais capacitações. Segundo o Decreto nº 93.446 (2023) recai sobre a DEIP a responsabilidade de “planejar, coordenar, fiscalizar e controlar as atividades referentes à instrução, pesquisa e ensino de formação, aperfeiçoamento, especialização e treinamento para Oficiais e Praças no âmbito da Corporação, segundo a legislação vigente” (Alagoas, 2023).

Quanto às unidades subordinadas, a APMSAM é a unidade responsável pela formação, aperfeiçoamento e treinamento dos oficiais, enquanto o CFAP desempenha função similar para praças, como soldados, cabos e sargentos. O Colégio Tiradentes foca na educação básica, promovendo valores humanísticos e cívicos, e o Departamento de Educação Física e Desporto conduz atividades de Educação Física e avaliações de aptidão, além de apoiar o recrutamento na PMAL.

Em suma, a Diretoria de Ensino é um órgão que possui relevante responsabilidade quanto à coordenação geral do ensino em toda a corporação, abrangendo tanto a formação inicial, como a formação continuada, voltada à progressão na carreira, além dos treinamentos por meio de instruções. Em conjunto com a Secretaria de Educação do Estado, administra os cursos de educação básica, através de uma proposta que concilia o ensino tradicional (típico de escolas civis) à disciplina militar.

### **Quadro Atual de Ensino na PMAL**

Partindo para uma análise do ensino na instituição, verifica-se que está regulamentado internamente por leis e pelas resoluções emanadas do Comando Geral que, através de sua Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa, conduz as atividades de formação na Academia de Polícia Militar Senador Arnon de Mello (APMSAM), Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CFAP), Colégios da Polícia Militar e no Departamento de Educação Física e Desportos.

No quesito qualificação profissional, os centros de ensino realizam os cursos regulares e de especialização para oficiais e praças, e o treinamento contínuo é feito nas próprias unidades operacionais durante o serviço, ou quando possível, em horário determinado e sem o PM estar escalado no serviço rotineiro.

Com a edição do Decreto de Organização Básica do órgão, em meados de 2023, a coordenação das instruções passou a fazer parte das atribuições da Diretoria de Ensino, que também teve seu nome alterado para Diretoria de Ensino, Instrução e Pesquisa.

A metodologia das instruções está prevista na NPCI (Normas para o Planejamento e Conduta da Instrução), tal documento é um guia onde constam os procedimentos para o planejamento e execução das capacitações nas unidades operacionais para atualização e treinamento do efetivo.

Uma tendência que vem se apresentando com frequência, é a atualização de conhecimentos dos policiais por meio de Procedimento Operacional Padrão<sup>5</sup> (POP) diante das atuais demandas sociais, como por exemplo o atendimento a vítimas de violência doméstica e abordagens a portadores de necessidades especiais.

Os cursos de especialização e aperfeiçoamento, ou seja, de formação continuada, estão sendo executados na forma híbrida, com aulas online síncronas e assíncronas viabilizadas pelo Siseducar, nomenclatura dada ao software desenvolvido pela Seção de Tecnologia da corporação, o qual possibilita aulas por videoconferência, além de outros recursos como fóruns, abas de atividades, boletim, entre outros.

Destaca-se que a adoção do Siseducar tem trazido inúmeros benefícios, inclusive servindo de suporte durante o período pandêmico do Covid-19, possibilitando a continuidade dos cursos de forma remota, devido à proibição de aulas presenciais para evitar a contaminação pelo vírus. Sua utilização ocorreu de forma inédita em cursos de formação de praças da PMAL.

Atualmente, o ambiente virtual é amplamente utilizado, com um aumento contínuo mesmo após a pandemia, como demonstrado pelos cursos ofertados na instituição na modalidade EAD/híbrido por meio do Siseducar. Entre eles, destacam-se as especializações como Polícia Judiciária Militar e Metodologia do Treinamento Físico Policial Militar, além de cursos regulares como Curso de Comando e Estado-Maior e Curso de Aperfeiçoamento de Praças.

## **REFLEXÕES SOBRE MELHORIAS NA FORMAÇÃO CONTINUADA DA PMAL**

Nesta seção, discutir-se-á sobre os aspectos identificados como pontos sensíveis na formação continuada do efetivo da instituição alagoana, com foco nas áreas que necessitam de melhorias para otimizar o seu processo de capacitação. Serão apresentadas sugestões para o aprimoramento contínuo, visando fortalecer a formação dos profissionais e atender às exigências atuais da segurança pública.

### **Descentralização e Melhorias na Infraestrutura para a Capacitação da Tropa**

É fundamental promover uma maior descentralização e capilaridade no ensino, evitando a dependência exclusiva dos centros de formação. Isso se torna ainda mais relevante considerando que a estrutura física atual não permite qualificar rapidamente a tropa em situações emergenciais, ou em casos de mudanças legislativas. Soluções viáveis incluem a realização de debates e instruções diárias nas unidades, como em semanas de capacitação. Contudo, para que isso seja eficaz, é necessário

---

<sup>5</sup> Espécie de manual que contém os protocolos de atuação.



melhorar a infraestrutura das unidades, equipando-as com salas de aula ou auditórios adequados, que permitam a realização dessas atividades de forma eficiente.

### **Criação de um Centro de Treinamento da Polícia Militar**

A criação de um Centro de Treinamento na Polícia Militar é essencial para a preparação dos policiais de todos os postos e graduações nas atividades operacionais, assumindo um papel crucial no contexto geral da corporação. Esse espaço permitirá o aprimoramento dos policiais em áreas como técnica policial, defesa pessoal, treinamento com armas de fogo e técnicas de tiro, além de manter e melhorar o condicionamento físico por meio do Treinamento Físico Militar (TFM) e do Teste de Aptidão Física (TAF).

Atualmente, a instituição depende da disponibilidade de instituições externas para a realização de atividades fundamentais, como o uso de piscinas para o TAF ou ginásios para cursos de defesa pessoal e competições esportivas. Além disso, não há um estande de tiro adequado que atenda às normas técnicas necessárias. Quanto à localização, sugere-se que a área para a construção do centro seja nas instalações já existentes de ensino ou, alternativamente, que seja feita uma gestão para a aquisição de um terreno no Polo Industrial de Marechal Deodoro, como foi realizado com o Grupamento Aéreo, ou na antiga área do Detran, no Pontal da Barra.

### **Revisão dos Valores de Hora-aula na Formação Militar**

É crucial corrigir os valores pagos por hora-aula, atualmente irrisórios, em torno de R\$ 10,00 por hora, que permanecem inalterados desde a criação do sistema. A falta de atualização no valor compromete a motivação e a qualidade do ensino, desestimulando os instrutores e impactando negativamente a formação dos policiais. A revisão e ajuste adequados desses valores são necessários para refletir a importância e o esforço envolvidos na tarefa de ministrar aulas, garantindo uma compensação justa e adequada para os docentes.

### **Otimização da Gestão Educacional com o Siseducar**

Sugere-se a utilização do Siseducar para catalogar todas as atividades formativas, como cursos, instruções, estágios, capacitações e palestras. Esse sistema é fundamental para dinamizar o ensino a distância, garantir a segurança dos dados e gerar estatísticas úteis para análise do desempenho dos alunos e avaliações dos cursos.

Além do mencionado, o Siseducar poderia servir como um repositório de cursos livres e online previamente gravados sobre diversos temas, como técnicas de tiro e fundamentos variados. Isso

permitiria aos policiais militares acessarem conteúdos a qualquer momento, facilitando a atualização e complementação de seus conhecimentos e habilidades.

### **Retorno dos Cursos de Formação de Soldados e de Sargentos na PMAL**

A ausência do curso de formação de sargentos traz consequências negativas como desatualização de conhecimento e técnicas, o que gera uma insegurança na atuação do profissional, já que o interstício mínimo após o Curso de Formação de Praças (CFP) para a ascensão à graduação de sargento é de 11 anos, lapso temporal bastante extenso sem nenhuma capacitação prevista.

Considera-se que um curso específico para sargentos é de vital importância para a corporação, tendo em vista as atribuições desempenhadas por esse cargo no auxílio aos oficiais, já que o referido graduado é o elo entre esses e a tropa. O Sargento tem diversas atribuições, tais como: prezar pelo cumprimento das ordens pelos escalões subordinados, zelar pela disciplina das praças, auxiliar os oficiais nas instruções, comandar guarnições, comandar a guarda do quartel, etc.

### **Diretriz Geral e Treinamento Anual para a Capacitação na PMAL**

A proposta visa aprimorar a estrutura existente de formação continuada dos policiais militares, com diretrizes claras e uma política de atualização constante. Para isso, é necessário estabelecer um sistema que inclua cursos regulares de atualização teórica e prática, além da criação de um manual para instrutores com atualizações bienais, garantindo a consistência e a qualidade do treinamento oferecido. Embora a formação inicial já esteja adequada, a formação continuada precisa de uma abordagem mais sistemática e regulada.

Como parte dessa otimização, propõe-se um treinamento anual para cada militar, inspirado no modelo da Polícia Militar de São Paulo, que consiste em uma semana de capacitação após o retorno das férias. Esse programa incluiria instruções práticas de tiro, abordagem a pessoas e veículos, defesa pessoal, condução de detidos, fundamentos jurídicos da atividade policial e direitos humanos. A iniciativa busca aprimorar as habilidades técnicas e éticas dos policiais, promovendo a atualização contínua e garantindo um desempenho mais eficaz no serviço prestado à sociedade.

Sugere-se, portanto, a publicação de uma Portaria em boletim geral da PMAL, visando a implementação de uma diretriz geral que defina princípios, objetivos, periodicidade, metodologias e outros detalhes para otimizar a qualificação profissional e as práticas pedagógicas na corporação.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A análise dos dados permitiu confirmar a hipótese proposta, demonstrando que a política de gestão da formação continuada para os policiais militares existe de forma tácita, carecendo de

formalização adequada com a promulgação de uma diretriz institucional a fim de guiar os gestores na condução da qualificação dos integrantes da PMAL, pois, da forma como ela se apresenta, apesar dos esforços dos gestores, é insuficiente para atender às crescentes demandas de qualificação profissional da corporação. Essa política permanece a mesma desde o início dos anos 2001, e mesmo com a inserção de novos cursos, não houve o estabelecimento de uma política de formação continuada com periodicidade regular na PMAL.

Diante disso, é possível concluir que os resultados corroboraram com as ideias defendidas por autores como Souza (2014), Galdino *et al* (2014) e Peixoto Filho (2019) evidenciando a importância da continuidade da formação policial por meio de uma política de qualificação perene, que estabeleça retornos regulares e sistemáticos aos centros de ensino para revisar conceitos, atualizar-se e adquirir novos conhecimentos.

## SUGESTÕES

Com base nas conclusões, sugere-se a implementação das ideias detalhadas na seção 4 denominada “Reflexões Sobre a Necessidade de Melhorias na Formação Continuada da PMAL”, como: criação de um centro de treinamento da Polícia Militar; retorno dos cursos de soldado e de sargento; descentralização e melhorias na infraestrutura para a capacitação da tropa; revisão dos valores de hora-aula na formação militar; otimização da gestão educacional com o Siseducar; e, implantação de uma diretriz geral com implementação de treinamento anual para a capacitação continuada dos policiais militares da instituição. Tais adequações pontuais podem contribuir com o aperfeiçoamento da gestão da formação continuada e, dessa forma, ofertar um serviço mais satisfatório à sociedade.

Ao analisar os resultados e suas implicações, observa-se que o investimento na capacitação dos recursos humanos é fundamental. Para o policial, isso se traduz em benefícios como oportunidades de ascensão na carreira e maior segurança no emprego. Para a instituição, o impacto é positivo na percepção pública e na credibilidade social. Já para a sociedade, o investimento resulta em um atendimento mais qualificado e em uma atuação policial mais eficiente na prevenção da violência.

Este estudo reafirma a importância da formação continuada na segurança pública, especificamente na PMAL, destacando seu papel na qualificação dos profissionais e na melhoria das práticas institucionais. Cabe agora à comunidade acadêmica e aos profissionais da área darem continuidade a esse debate, promovendo avanços que possam transformar a formação e a prática policial de maneira efetiva e sustentável.



## REFERÊNCIAS

ALAGOAS (Estado). **Lei nº 6.399, de 15 de agosto de 2003**. Aprova a organização básica da Polícia Militar do Estado de Alagoas e dá outras providências. Governo de Alagoas. Alagoas, 2003.

ALAGOAS (Estado). **Lei nº 6.469, de 19 de abril de 2004**. Dispõe sobre o exercício das atividades de regência de classe nos estabelecimentos de ensino da Polícia Militar do Estado de Alagoas e dá outras providências. Governo de Alagoas. Alagoas, 2004.

ALAGOAS (Estado). **Lei nº 6.514, de 23 de setembro de 2004**. Dispõe sobre os critérios e as condições que asseguram aos oficiais e praças da ativa da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Alagoas, acesso na hierarquia militar e dá outras providências. Governo de Alagoas. Alagoas, 2004.

ALAGOAS (Estado). **Lei nº 6.568, de 06 de janeiro de 2005**. Institui na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Alagoas o sistema de ensino militar e dá outras providências. Governo de Alagoas. Alagoas, 2005.

ALAGOAS. **Decreto nº 93.446, de 04 de setembro de 2023**. Dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar de Alagoas, e dá outras providências. Diário Oficial do Estado de Alagoas: Maceió, AL, n. 2149, ano 111, p. 18-65, 05 set. 2023.

BRASIL. **Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Presidência da República, [1996]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm). Acesso em 21 set. 2024.

BRASIL. **Lei Federal nº 13.675/2018, de 11 de junho de 2018**. Institui o Sistema Único de Segurança Pública (Susp) e cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS). Brasília: Presidência da República, [2018]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/Lei/L13675.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Lei/L13675.htm). Acesso em: 27 ago. 2024.

BRASIL. **Lei Federal nº 14.133, de 1º de abril de 2013**. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília: Presidência da República, [2021]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2021/Lei/L14133.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14133.htm). Acesso em 21 set. 2024.

BRASIL. **Lei Federal nº 14.751, de 12 de dezembro de 2023**. Institui a Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, nos termos do inciso XXI do **caput** do art. 22 da Constituição Federal, altera a Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018, e revoga dispositivos do Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969. Brasília: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14751.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14751.htm). Acesso em 21 set. 2024.

BRASIL. **Matriz curricular nacional para ações formativas dos profissionais de segurança pública**. Brasília: Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2003.

GALDINO, Dálila Marinho Simões et al. A importância da implementação de uma política de formação continuada na PMAL. **Biblioteca digital do SUSP**, Brasília, p. 1-19, 2014. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/handle/1/4717>. Acesso em 21 set. 2024.



MOTA BRASIL, Glaucéria; ALMEIDA, Rosemary de Oliveira; FREITAS, Geovani Jacó de. **Dilemas da “nova” formação policial: experiências de práticas de policiamento.** Campinas, SP: Pontes Editores, 2015.

MUNIZ, Jacqueline. **A crise de identidade das Polícias Brasileiras: dilemas e paradoxos da formação educacional.** Center for Hemispheric Defense Studies. Redes, 2001.

OLIVEIRA, Sandra Schons Lemos de; JACONDINO, Eduardo Nunes. A política educacional de formação de policiais militares: reverberações e caminhos a percorrer. **Educ. Form.**, Fortaleza, v. 7, e7069, 2022. Disponível em <[http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-35832022000100122&lng=pt&nrm=iso](http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-35832022000100122&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 21 set. 2024.

PEIXOTO FILHO, Júlio Cezar de Castro. **Implantação de formação continuada para policiais militares do estado Rio de Janeiro.** 2019. 12f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração Pública) -Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Fluminense, 2019. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/17018>. Acesso em: 21 set 2024.

SANTOS, José Ivanildo Dos. A formação critica-reflexiva de professores de ciências na perspectiva da formação inicial e continuada. Anais I CONEDU... Campina Grande: **Realize Editora**, 2014. Disponível em: <<https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/6729>>. Acesso em: 21 set. 2024.

SILVA, João Batista da. **Formação policial-militar no século XXI: diagnósticos e perspectivas.** Natal: Manimbu, 2017.

SOUZA, Joyce de Oliveira Bezerra de. Formação Policial Militar: desafios e possibilidades. **Biblioteca digital do SUSP**, Brasília, 2014. Disponível em: <http://dspace.mj.gov.br/handle/1/4706>. Acesso em: 21 set. 2024.