

CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DA PMPE: ANÁLISE DA TRANSIÇÃO CURRICULAR APÓS INGRESSO COMO BACHAREL EM DIREITO

Fred Jorge Parente Saraiva¹

Bênoni Cavalcanti Pereira²

RESUMO

O artigo analisa os processos técnico-metodológicos e normativos que envolveram a transição para o currículo do Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar de Pernambuco (CFO-PM), contido no Decreto Estadual n.º 41.029, de 25 de agosto de 2014. Caracterizando-se como uma pesquisa documental, foram analisadas e confrontadas normativas, relatórios e metodologias internas à PMPE, ao Exército Brasileiro e das Polícias Militares de Minas Gerais e Goiás que tratam da construção e revisão curricular nessas corporações. Não foram identificados elementos que externassem a motivação técnica para a mudança curricular ocorrida, tão pouco a metodologia empregada, havendo forte alinhamento do novo currículo ao proposto pela Matriz Curricular Nacional da SENASP. Ao final foram apresentadas proposições para avanços na dinâmica de construção/revisão curricular na PMPE.

Palavras-chave: Ensino Policial; Formação de Oficiais; Transição Curricular

¹ Coronel da Polícia Militar de Pernambuco (PMPE) - Diretor Adjunto de Planejamento Operacional. Graduado em Segurança Pública – SDSPE (APMP). Graduado Licenciatura Plena em Educação Física – ESEF/UPE. Especialista MBA Gestão Governamental – FACINTER/UNINTER. Especialista em Educação Física Escolar – ESEF/UPE.

² Tenente-Coronel da Polícia Militar de Pernambuco (PMPE). Mestre e Doutor em Educação pela Universidade Federal de Pernambuco.

**INTEGRATED ASSESSMENT OF THE TEACHING-LEARNING
PROCESS: PROPOSAL FOR MILITARY POLICE TRAINING
COURSES**

ABSTRACT

The article analyzes the technical-methodological and normative process that involved the transition to the curriculum of the Training Course for Officers from Pernambuco Military police (CFO-PM), contained in State Decree No. 41.029, from August 25, 2014. Being characterized as a documental research, Normatives, reports and internal methodologies of the PMPE, the Brazilian Army and the military police from Minas Gerais and Goiás were analyzed and confronted, which treated the curriculum construction and review on these corporations. There were no elements that externalized the technical motivations to that curriculum change, nor the methodology applied, having strong alignment of the new curriculum from the proposal by the national curriculum matrix of SENASP. At the end, were presented proposals for advances in the curriculum construction/review dynamics at the PMPE.

Keywords: Police Education; Officer Training; Curriculum Transition.

Artigo Recebido em 26/06/2022 e Aceito em 18/08/2022

1 INTRODUÇÃO

No âmbito conceitual da área de administração e gestão corporativa, a cultura institucional, empresarial ou corporativa, é geralmente definida como a *forma* com que a empresa conduz seus negócios, como trata clientes e parceiros. Essa rotina institucional envolve práticas, comportamentos, políticas internas, aspectos que são levados a efeito no cotidiano pelos colaboradores da empresa.

Se transpormos essa realidade para a Polícia Militar, e considerando que são as pessoas, no nosso caso, nossos policiais militares os agentes de construção e consolidação de nossa cultura institucional, rapidamente percebemos que aqueles que estarão no nível gerencial exercem fundamental importância na consolidação dessa cultura institucional, e na prestação de um bom serviço. Para isso é fundamental uma formação adequada aos desafios a serem enfrentados e o adequado desenvolvimento das competências profissionais.

Percebe-se neste ponto de que o bom desenvolvimento dessas competências inerentes ao exercício do oficialato, tem relevante papel na consolidação da instituição diante das demandas sociais que se pretende atender. Assim, buscar aperfeiçoar a formação dos oficiais, no sentido de dotá-los de bom desenvolvimento das competências inerentes ao exercício da profissão, torna-se fundamental para o crescimento e afirmação da instituição perante seu cliente, a sociedade.

Diante da recente transição do modelo anterior³ para o atual currículo do Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar de Pernambuco (CFO-PM), contido no Decreto Estadual n.º 41.029, de 25 de agosto de 2014, reputamos importante analisar se o processo de mudança curricular do CFO se deu a

³ Com advento da Lei Complementar nº 221, de 7 de dezembro de 2012, o ingresso para Carreira de Oficiais PM passou de Nível Médio para Bacharel em Direito, implicando numa redução de 03 anos para 01 ano de formação profissional, com reflexos na malha curricular.

partir da avaliação do currículo anterior e consequente detecção da necessidade de mudança curricular para adequação a novas demandas sociais ou internas à instituição.

Nessa toada, relevante ainda entendemos ser analisar a metodologia perseguida para a concretização da mudança, uma vez que a partir dos dados levantados e da análise desses dados, podem surgir contribuições ao processo de construção/reformulação de currículos da corporação.

Nosso objetivo é *analisar aspectos técnico-metodológicos e normativos que envolveram o processo de mudança para o novo currículo do Curso de Formação de Oficiais, a partir do formato anterior do currículo*, identificando a partir da ótica metodológica para construção/revisão curricular, aspectos técnicos que motivaram e desencadearam a mudança realizada no currículo do Curso de Formação de Oficiais.

Analisando as normativas institucionais da PMPE que regularam o último processo de mudança do currículo de Formação de Oficiais, como se relacionaram com a Matriz Curricular Nacional para ações formativas dos profissionais de segurança pública/2014, e discutindo a metodologia adotada na construção/revisão curricular da corporação, lastreados na literatura acadêmica sobre o tema e realizando associações com normativas similares do Exército Brasileiros e de outras Polícias Militares, buscamos identificar avanços e/ou retrocessos ocorridos no recente processo de mudança curricular do CFO/PM.

2 O CURRÍCULO: BREVE ABORDAGEM HISTÓRICA

Abordando de forma ampla as origens e desenvolvimento do currículo, iniciamos a partir da institucionalização da educação como consequência das transformações sociais ocorridas com o advento da revolução industrial, que gerou a necessidade de moldar os trabalhadores oriundos do campo e de

outras atividades, a uma realidade que envolvia disciplina, produção e repetição como características principais. Esse movimento acabou por dar contornos de uma realidade fabril aos processos educativos em anos posteriores, como forma de atender as necessidades que emergiam com o capitalismo.

Segundo Silva (2009), as teorias pedagógicas e educacionais são também, entendidas de forma ampla, teorias sobre o currículo, e as divide em três categorias: teorias *tradicionais*, teorias *críticas* e teorias *pós-críticas*.

Ao analisar o campo de estudo na área de currículo, Silva (2009, p. 12) destaca que “*Provavelmente o currículo aparece pela primeira vez como objeto específico de estudo e pesquisa nos Estados Unidos dos anos vinte*”.

Diretamente ligado ao processo de industrialização e os movimentos imigratórios que intensificavam a massificação da escolarização, tais estudos teriam se baseado no clássico livro do professor americano John Franklin Bobbitt, *The curriculum* (1918) e alicerçavam uma teoria tradicional do currículo e da educação focada em categorias como ensino, aprendizagem, avaliação, objetivos, metodologia, eficiência, didática, planejamento e organização, buscando transferir para a escola o modelo de organização proposto por Frederick Taylor.

Tal como uma indústria, Bobbitt queria que o sistema educacional fosse capaz de especificar precisamente que resultados pretendia obter, que pudesse estabelecer métodos para obtê-los de forma precisa e formas de mensuração que permitissem saber com precisão se eles foram realmente alcançados. (SILVA, 2009, p.23)

As teorias críticas do currículo invertem completamente os fundamentos das teorias tradicionais. As teorias tradicionais tomavam como referência a manutenção dos arranjos sociais, econômicos e educacionais (*status quo*) como forma perfeita e desejável do modelo de sociedade, enquanto as teorias críticas colocavam em questão justamente tais fundamentos, responsabilizando-os pelas desigualdades e injustiças sociais.

Os modelos tradicionais de currículo focavam a atividade técnica de como fazê-lo, e nessa visão técnica e estreita, aspectos da cultura e realidade social não eram considerados, enquanto as teorias críticas colocavam em questão a necessidade de mudança dos arranjos sociais e educacionais através da ação no mundo por parte dos indivíduos.

Segundo Gonçalves (2012), Bourdieu enfatiza as relações culturais como forma de reprodução da sociedade mais ampla. Através do que chamaram de *Capital Cultural* os *agentes*, incorporam, introjetam e internalizam as estruturas sociais e culturais que denominou de *habitus*.

O *habitus* é ao mesmo tempo coletivo e individual. Contribui significativamente para a reprodução da ordem social, na medida em que esta não pode se dar sem adesão, o reconhecimento e mesmo a ação dos agentes e instituições envolvidas; porém, este processo se efetua de forma sutil, por vezes inconsciente. (GONÇALVES, 2012, p. 156)

Por sua vez, as teorias pós-críticas do currículo ampliaram ainda mais o entendimento sobre o processo de dominação, extrapolando o foco dos processos de dominação de classe da exploração econômica, para uma análise da dinâmica do exercício do poder que envolve outras relações sociais que não só as econômicas, como as relações de gênero, raça, etnia, sexualidade, entre outras.

Nessa reflexão sobre a evolução das teorias do currículo, Silva (2009) destaca que as teorias pós-críticas não representam uma negação completa das teorias críticas, mas sim uma reflexão ampliada dos processos de transmissão de cultura e relações de poder que estão implícitos no currículo.

Na teoria do currículo, assim como ocorre na teoria social mais geral, a teoria pós-crítica deve se combinar com a teoria crítica para nos ajudar a compreender os processos pelos quais, através das relações de poder e controle, nos tornamos aquilo que somos. Ambas nos ensinaram, de diferentes formas, que o currículo é uma questão de saber, identidade e poder. (SILVA, 2009, p.147)

Para Silva (2009, p. 150), portanto, depois das discussões relacionadas as teorias críticas e pós críticas, não se pode mais olhar o currículo com a mesma inocência anterior. O currículo, para o autor, tem um significado muito mais ampliado que aquele evidenciado nas teorias tradicionais.

2.1 O currículo e a formação policial militar no Brasil

Entendendo que o currículo no âmbito educacional extrapola sua função operacional/formativa para assumir uma dimensão social através da construção de realidades pela ação dos indivíduos, abordar a questão da formação no âmbito das polícias militares no Brasil, remete diretamente a pensar a evolução dos objetivos institucionais, metodologia de trabalho e função social dessas instituições, desde sua criação até os dias atuais.

Realizando uma abordagem acerca do problema da violência sob a ótica da intervenção estatal através de políticas públicas, Freire (2009, p. 49-58) utiliza o conceito de paradigma e delimita um período de 50 anos, a partir da “Ditadura Militar” até os nossos dias, e aponta três paradigmas principais que emergiram da atuação policial na área da segurança pública:

O paradigma da *Segurança Nacional*, iniciado a partir da “ditadura militar”, tendo como principal característica a priorização da defesa do estado e da ordem pública e social, o paradigma da *Segurança Pública* inaugurado com o advento da Constituição de 1988, tendo por base a definição dos papéis institucionais das corporações responsáveis pela segurança pública, e mais recentemente, o paradigma da *Segurança Cidadã*, caracterizado pela noção da *multicausalidade da violência* e do seu combate não apenas no campo repressivo, mas especialmente na prevenção.

Abordando elementos estruturantes da profissionalidade docente de formadores dos policiais militares em Pernambuco, Pereira (2013, p. 33-41) destaca o processo histórico que provocou na atuação das polícias militares no Brasil a necessidade de uma “transição paradigmática” que envolveu o objetivo

e metodologia de atuação institucional, de um paradigma de atuação repressiva, para um paradigma com foco na atuação preventiva.

Neste cenário de mudança paradigmática, a formação dos policiais militares adquiriu maior relevância e dentro dessa formação profissional a formação inicial e com ela o currículo das escolas de formação mereceram maior destaque e atenção.

Poncioni (2005, p. 588) destaca que o processo de formação/socialização desses profissionais, grosso modo se dá em duas etapas: a primeira delas nas academias de polícia (formação inicial) com a introdução de conhecimentos e habilidades técnicas, e a segunda que chamou de “socialização secundária” ocorre na realidade cotidiana da instituição policial.

A autora destaca ainda, que o conteúdo desse processo de “socialização profissional”, que objetiva “moldar” os futuros policiais, envolve a seleção de matérias teóricas e práticas, de atividades ligadas a rotina profissional do cargo a ser ocupado, e preparação ou algumas “ideias da convivência de um elenco de respostas comportamentais para situações periódicas no mundo trabalho” (PONCIONI, 2005,p. 588).

Aqui, percebesse claramente que a autora discorre sobre a necessidade de construir, a partir do desenho das competências profissionais específicas para o exercício da profissão, um currículo que dê conta dos aspectos formativos conceituais, operativos e atitudinais do policial em formação.

[...] os programas de ensino e treinamento profissional dos policiais nas academias de polícia exemplificam uma das estratégias fundamentais de transmissão de idéias, conhecimentos e práticas de uma dada visão do papel, da missão, do mandato e da ação deste campo profissional, que necessariamente envolve a transmissão de valores, crenças e pressupostos sobre este campo específico e que é revelada, particularmente, nas diretrizes teóricas e metodológicas dos **currículos** dos cursos oferecidos para a socialização do novo membro, em um contexto sócio-histórico determinado. (PONCIONI, 2005, p. 588, *grifo nosso*)

Da evolução histórica do paradigma da segurança nacional (repressivo), para o paradigma da segurança cidadã (preventivo), há um desafio para aqueles que trabalham com a formação profissional dos policiais: o de solidificar o paradigma da segurança cidadã, diante de uma demanda social que exige na formação policial a aquisição de competências que o capacitem a atuar em uma realidade social multicultural e geradora do crime e de violências de características multicausais.

2.2 A Matriz Curricular Nacional

A Matriz Curricular Nacional (MCN) para ações formativas dos profissionais de segurança pública, tornou-se referência para o planejamento e desenvolvimento da formação inicial e continuada dos profissionais de segurança pública no Brasil.

Apresentada no ano de 2003 durante seminário nacional sobre segurança pública, a MCN/SENASP foi revisada em 2005 quando foram incorporados ao documento original as diretrizes pedagógicas para as atividades de formação dos profissionais de segurança pública, e a malha curricular que continha um núcleo comum com o objetivo de alcançar uma unidade de pensamento dos profissionais de segurança pública em todo o país.

No período que se sucedeu, entre 2005 e 2014, a MCN passou por um processo de avaliação, readequação e desenvolvimento de uma metodologia para o processo de revisão da matriz curricular, ocorrida em 20011/2012, culminando com a realização de um encontro técnico da Matriz Curricular Nacional, que validou uma versão final que se expressa na atual matriz curricular.

O ponto de partida adotado para a revisão da Matriz Curricular Nacional, foi a realização de estudos profissiográficos e mapeamento de competências, culminando com a construção de um *Perfil dos Cargos das Instituições Estaduais de Segurança Pública*, elaborado pela SENASP.

Paralelo ao foco na construção de um perfil profissiográfico dos profissionais, a construção da MCN se estruturou de forma que metodologicamente houvesse o entrelaçamento das áreas temáticas, que contemplam os conteúdos indispensáveis às ações formativas, com os eixos articuladores que contemplam conteúdos transversais que permeiam os conteúdos das ações formativas.

Na construção do currículo, portanto, foi estabelecida essa relação de complementaridade e transversalidade entre as áreas temáticas e os eixos articuladores, objetivando a construção das competências cognitivas, operativas e atitudinais dos profissionais, identificadas nos perfis profissiográficos desenvolvidos.

À orientação da construção de currículos, a partir de eixos articuladores e áreas temáticas, associam-se orientações para o desenvolvimento de capacidades gerais, adquiridas progressivamente, e de competências específicas necessárias para responder aos desafios sem precedentes das ações concretas da área de segurança pública. (BRASIL, 2014, p. 17)

A partir das breves considerações descritas até aqui, podemos observar o foco e priorização pelo desenvolvimento de competências, metodologicamente divididas e definidas na MCN (BRASIL, 2014, p. 18) como cognitivas, operativas e atitudinais.

Em seu texto (Brasil, 2014, p.16), a MCN põe em destaque que a efetivação de um currículo deve desenvolver uma relação de congruência entre as dimensões contextuais, políticas e técnico-metodológicas, indicando assim que *“as ações realizadas nos espaços educativos devem estar voltadas para o desenvolvimento das competências profissionais necessárias à atuação do profissional de segurança pública...”*. (grifo nosso)

Na construção da MCN a noção e conceito de competência assume, portanto, destaque e condição essencial para construção do currículo. *“As competências devem orientar a seleção dos componentes curriculares que*

comporão os currículos das ações formativas dos profissionais de segurança pública” (BRASIL 2014, p.53).

No que concerne à formação profissional, Zabala (2014) destaca que inicialmente essa formação centrava-se de forma majoritária no aprendizado de conhecimentos, em detrimento ao de habilidades para o desenvolvimento da profissão. Em um segundo momento o conhecimento teórico se relacionou com a prática profissional de forma restrita, uma relação que Zabala (2014, p.21) chamou de “saber para saber fazer”.

As qualificações que envolvem o *saber* e o *saber para fazer* mostram-se insuficientes para dar conta de uma realidade profissional que cada vez mais exige um saber diferente do conhecimento e do fazer, um *saber ser* enquanto profissional inserido em realidade social multicultural e pertencente a instituições que tem valores, cultura e tradições que, por vezes, se chocam com concepções pessoais, mas são alicerces culturais da instituição e da realização de sua função social.

Ao abordar o surgimento do conceito de competência, Zabala (2014, p. 20) afirma que se deu no início da década de 1970, no âmbito empresarial, como a maneira de caracterizar alguém capaz de realizar uma tarefa definida de forma eficiente. A partir desse marco temporal, o conceito de competência teria se expandido para várias outras áreas do conhecimento, e não tardou para que esse conceito fosse assimilado no âmbito da educação escolar, em especial na área da formação profissional, para em seguida se expandir para os demais níveis educacionais.

Nesse sentido, é primordial direcionar a malha curricular para o desenvolvimento de competências a partir de um perfil profissiográfico definido e um conjunto de atribuições e funções a serem exercidas pelos futuros policiais militares.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Referindo-se ao delineamento de uma pesquisa, Gil (2008, p.50) aponta a definição do instrumento/técnica de coleta de dados como o procedimento que identificará de forma inequívoca esse delineamento, distinguindo-os em dois grandes grupos: os que se valem das chamadas fontes de *papel* e os que se baseiam nos dados fornecidos por pessoas.

Nossa pesquisa se inseriu no primeiro grupo, uma vez que se tratou de uma pesquisa documental, onde nos valemos dos documentos constantes no Quadro 1 abaixo, os quais se referem a construção e/ou reformulação de currículos de formação de oficiais em corporações policiais militares, assim como as Normas para Construção de Currículos vigentes no Exército Brasileiro.

QUADRO 1 – Documentos analisados

REFERENCIA	DOCUMENTOS	DESCRIÇÃO
A	Plano de Curso do CFO 2014 – Decreto 41.029 de 25 AGO 2014	Aprova o Plano do Curso de Formação de Oficiais Policiais Militares e Bombeiros Militares – CFO PM.
B	Projeto Básico CFO 2015 – Módulo II Formação Técnica Especializada	Apresenta a Coordenação de Educação Corporativa CEDUC/SAD o planejamento para execução do CFO 2015.
C	Relatório final de trabalhos da comissão n. 03/2013 – APM – PMMG	Proposta de malha curricular para o Curso de Formação de Oficiais PMMG.
D	Matriz Curricular do CFO 2017/2 – PMGO	Matriz Curricular vigente no CFO da PMGO desde 2017.
E	NCC-EB-60-N-06.003	Normas para construção de currículos 4ª Edição. Exército Brasileiro.

Fonte: Próprio autor (2021)

Segundo Minayo (2009, p. 25-27) a pesquisa qualitativa é um trabalho artesanal cujo processo de trabalho em espiral começa com uma pergunta e termina com uma resposta que por sua vez dá origem a novas indagações. Para efeitos práticos, a autora divide o desenvolvimento da pesquisa qualitativa em três etapas que compõem o “Ciclo de Pesquisa”:

A *fase exploratória*, se caracterizada pela produção do projeto de pesquisa e de todos os procedimentos necessários para a ida ao campo; o *trabalho de campo*, consiste em levar para a prática empírica o que fora

planejado no projeto, aplicando os instrumentos de pesquisa e levantando todo o material documental, e, por fim, a *análise e tratamento do material empírico e documental*. São três os procedimentos básicos levados a efeito nessa etapa segundo a autora: (a) ordenação dos dados; (b) tratamento dos dados; e (c) análise propriamente dita.

Para apoiar a análise dos documentos, foram elaboradas 04 (quatro) questões norteadoras que delimitaram a busca de informações específicas nos documentos e tiveram ainda a finalidade de pôr em evidência informações que nos remetessem às respostas aos nossos objetivos específicos propostos.

Essas questões norteadoras apontam para *identificar nos documentos os aspectos relevantes que remetessem a decisão pela mudança curricular*, a segunda a *evidenciar o percurso metodológico estabelecido para a mudança curricular*, a terceira a *identificar o nível de relação com a instituição dos profissionais responsáveis pela construção da proposta*, e a quarta *identificar o nível de congruência das competências eleitas pelo currículo como desejáveis com aquelas estabelecidas pela Matriz Curricular Nacional*.

Assim, os documentos foram analisados um a um, o conteúdo confrontado com as quatro questões norteadoras, e posto em evidência a existência ou não nos documentos de *elementos pertinentes ao texto* que respondessem às questões norteadoras.

Esse processo de análise foi registrado em um *quadro de análise* para cada documento e nos possibilitou confrontar os *elementos pertinentes* existentes ou ausentes no texto do documento, que por fim embasou o confronto de tais dados com nosso referencial teórico e com nossos objetivos de pesquisa, produzindo às reflexões que passamos a expor.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao realizar o processo de análise dos documentos conforme descrito anteriormente, emergiram da construção dos quadros de análise informações

que nos permitiram estabelecer relações e comparações entre processos de construção/reformulação de currículos de cursos de formação de oficiais em algumas corporações.

Com o apoio dos quadros de análise, vamos colocar em evidência a partir deste ponto, dados que emergiram e que reputamos importantes para as discussões sobre o tema proposto.

Quadro 2 – Questão norteadora 1

QUESTÃO NORTEADORA	ELEMENTOS PERTINENTES DO TEXTO
Os motivos propulsores da mudança curricular foram explicitados?	<p>DOCUMENTO A - Plano De Curso CFO PMPE 2014: - Informações incipientes. Menção apenas na JUSTIFICATIVA: “... tem buscado a melhoria da qualidade do ensino, com o intuito de elevar o nível de formação e qualificação profissional dos Oficiais da Polícia Militar do estado de Pernambuco” (pág. 5)</p> <p>DOCUMENTO B - Projeto Básico CFO 2015 – Módulo II: 6.2. Proposta Pedagógica: “...circunstâncias caracterizadoras do Curso de Formação de Oficiais PM, em sua <i>moderna composição metodológica, sobretudo, por se tratarem de candidatos oriundos da graduação superior, visando atingir o alto grau cognitivo que o futuro oficial da PMPE necessitará frente às missões que lhe serão dirigidas</i>” (pág. 5)</p> <p>DOCUMENTO C - Relatório Comissão 03/2013 – APM/PMMG: - Sem registros no documento</p> <p>DOCUMENTO D - Matriz Curricular do CFO 2017/2 – PMGO: - Introdução; A Matriz Curricular do CFO impulsionará, por meio de processos educacionais, <i>a implantação das necessidades de transformação do saber-fazer e do fazer-saber da segurança pública a partir das demandas atuais da sociedade bem como das profissionais da área policial.</i> (pág. 5)</p> <p>DOCUMENTO E - NCC-EB-60-N-06.003/2018 CAPÍTULO II: DAS ETAPAS PARA CONSTRUÇÃO CURRICULAR “Art. 2º § 1º A revisão curricular ocorrerá quando da alteração das normas que regem o ensino, do perfil profissiográfico, da atualização doutrinária e conteúdos ou por determinação do Escalão Superior” (pág. 5)</p>

Fonte: Próprio autor (2021)

Ao observamos o Quadro 2, percebemos que as informações quanto a uma exposição de motivos e/ou justificativa para uma mudança curricular não esteve presente na maioria dos documentos analisados. Ressaltamos apenas

que de forma mais precisa, o § 1º Art. 2º da NCC-EB-60 estabelece as situações em que deve ocorrer uma revisão curricular nos cursos do Exército Brasileiro.

No caso da PMPE, o documento “A” traz apenas menções a busca pela melhoria da qualidade do ensino e elevação da qualificação profissional dos oficiais, sem que tenha estabelecido relação direta para essas consequências com a mudança curricular. Já o documento “B” faz menção a uma *moderna composição metodológica*, ao que parece se referir ao novo formato do CFO.

[...]“circunstâncias caracterizadoras do Curso de Formação de Oficiais PM, em sua *moderna composição metodológica, sobretudo, por se tratarem de candidatos oriundos da graduação superior, visando atingir o alto grau cognitivo que o futuro oficial da PMPE necessitará frente às missões que lhe serão dirigidas*” (pág. 5)

Importante destacar que aqui parece haver o reconhecimento de que há uma mudança na realidade social que ensejaria na necessidade de readequação do currículo, do que se depreende que haveria assim a necessidade de estabelecimento de um novo perfil profissiográfico para esse profissional, a fim de acompanhar as novas competências requeridas.

Quadro 3 – Questão norteadora 2

QUESTÃO NORTEADORA	ELEMENTOS PERTINENTES DO TEXTO
Houve construção de mapa profissional, estudo profissiográfico e/ou mapeamento de competências desejadas na construção da proposta curricular?	DOCUMENTO A - Plano De Curso CFO PMPE 2014: - Sem registros no documento DOCUMENTO B - Projeto Básico CFO 2015 – Módulo II: - Sem registros no documento DOCUMENTO C - Relatório Comissão 03/2013 – APM/PMMG: - Percurso metodológico dos trabalhos da comissão. (págs. 5 e 6); - Delineamento de competências e habilidades a serem desenvolvidas (pág. 7) a) Pesquisa junto aos Comandantes e Oficiais subalternos quanto às competências; b) Atribuições funcionais do cargo de Tenente previstas na legislação estatutária da PMMG; c) Competências necessárias; d) Informações da CBO quanto ao cargo de Tenente PM

<p>Houve construção de mapa profissional, estudo profissiográfico e/ou mapeamento de competências desejadas na construção da proposta curricular?</p>	<p>DOCUMENTO D - Matriz Curricular do CFO 2017/2 – PMGO: - Análise dos currículos anteriores; - Baseado no atual perfil profissiográfico do oficial da PMGO; - Pesquisa junto aos Comandantes, egressos da última turma e discentes do CFO (pág.5)</p> <p>DOCUMENTO E - NCC-EB-60-N-06.003/2018</p> <p>CAPÍTULO II: DAS ETAPAS PARA CONSTRUÇÃO CURRICULAR Seção II Da segunda etapa para construção curricular</p> <p>- Art. 4º A segunda etapa da construção curricular é a elaboração do mapa funcional (Anexo A), documento que descreve a atividade laboral de forma totalizante e serve para orientar o processo formativo e as ações de avaliação, discriminando as competências a serem desenvolvidas no curso ou estágio”.</p> <p>§ 1º O mapa funcional apresenta o retrato profissional dos concludentes do curso ou estágio e serve de base para a construção do perfil profissiográfico e do documento de currículo. ... § 2º O mapa funcional será anexado ao perfil profissiográfico. (pág. 6)</p> <p>Art. 5º Na estrutura do mapa funcional, as competências inerentes a um curso ou estágio aparecem decompostas em: I - Competências Principais (CP) - macrocompetências que englobam e determinam as unidades de competências (UC) e os elementos de competências (EC). ...; II - Unidades de Competências (UC) - competências de caráter intermediário, determinadas pela decomposição das CP. Explicitam as grandes funções que constituem o desempenho profissional, contribuindo para o alcance das CP...; e III - Elementos de Competências (EC) - microcompetências que desencadeiam a elaboração do Plano Integrado de Disciplinas (PLANID) e do Plano de Disciplinas (PLADIS)....</p> <p>Art. 6º Na construção do mapa funcional, serão utilizados os seguintes passos: I - 1º Passo: ...estabelecimento da(s) CP, extraída(s) da portaria de criação/normatização do curso; II - 2º Passo: para o levantamento das UC, deverá ser levada em consideração a pergunta: o que é necessário para se atingir a CP? Para tal, faz-se necessária a consulta à legislação pertinente, assim como a realização de pesquisa de campo para levantar as competências caso se trate de algo novo; III - 3º Passo: será realizado o corte das ideias não pertinentes, a partir da discussão entre os integrantes do GCC; IV - 4º Passo: para o levantamento dos EC, deverá ser levada em consideração a pergunta: que ações são necessárias para se atingir a UC? Para tal, faz-se necessária a consulta à legislação pertinente, assim como a realização de pesquisa de campo para levantar as competências caso se trate de algo novo; V - 5º Passo: será realizado o corte das ideias não pertinentes, a partir</p>
---	---

<p>Houve construção de mapa profissional, estudo profissiográfico e/ou mapeamento de competências desejadas na construção da proposta curricular?</p>	<p>da discussão entre os integrantes do GCC, organizando-se as UC e EC conforme o Anexo A; e VI - 6º Passo: revisão visando reorganizar as UC e/ou os EC caso necessário. (pág. 6 e 7)</p> <p style="text-align: center;">Seção III Da Terceira Etapa da Construção curricular</p> <p>Art. 7º A terceira etapa da construção curricular é a elaboração do Perfil Profissiográfico (Anexo B), documento que determina as habilitações profissionais a serem obtidas pelos concludentes dos cursos.</p> <p>Parágrafo único. Os estágios também possuirão Perfis Profissiográficos. (pág.7)</p>
---	--

Fonte: Próprio autor (2021)

Buscando referências a um processo metodológico que tenha sido desenvolvido para a construção da nova proposta curricular para o CFO/PMPE, analisando detidamente o conteúdo do Quadro 3, percebemos que os documentos “A” e “B” não possuem registros expressos dessa dinâmica.

É fato que, como veremos adiante, os mesmos documentos demonstram que há forte relação da construção da malha curricular do CFO PM com a malha proposta pela Matriz Curricular Nacional, que por sua vez está lastreada pelo desenvolvimento de perfil profissiográfico e estabelecimento de competências, dinâmica realizada pela SENASP através do *ESTUDO PROFISSIOGRÁFICO E MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS: Perfil dos Cargos das Instituições Estaduais de Segurança Pública*. (BRASIL, 2012)

Cabe aqui registrar algumas ponderações, quanto a metodologia dos trabalhos desenvolvidos na construção do referido estudo profissiográfico e as particularidades do cargo de oficial subalterno nas policiais militares.

Segundo o estudo (BRASIL, 2012, p. 13), “O trabalho de análise profissiográfica e mapeamento de competências foi subdividido em quatro fases”. Na fase 1, estudo da análise profissiográfica das 3 forças de segurança estaduais, a SENASP solicitou aos estados “[...]análises profissiográficas dos

seguintes cargos: agente de polícia civil, **praça policial-militar** e praça bombeiro-militar” (*grifo nosso*).

Na fase 2, realização de grupo focal, “Foi realizado um grupo focal para cada instituição, contando com dez participantes cada, **todos dos cargos de base** de suas respectivas instituições [...]” (*grifo nosso*). Na fase 3, construção de instrumentos, aplicação e análise, “Os instrumentos continham as **tarefas realizadas pelos cargos de base** em questão e **as competências técnicas e comportamentais necessárias** para sua realização [...]” (*grifo nosso*).

Percebe-se que as competências tomadas pela matriz Curricular Nacional são preponderantes para os cargos de base das instituições, havendo assim a necessidade de mapeamento complementar mais específico das competências para o cargo de oficial subalterno, e mais ainda, contemplando competências mais específicas de atividades inerentes ao nível gerencial.

Tal iniciativa foi adotada pela PMMG conforme constatamos no documento “C”, quando ampliaram o universo de proposições para as competências dos oficiais subalternos através de pesquisas junto aos Comandantes de OME, aos próprios oficiais subalternos, as atribuições estatutárias previstas para o cargo na PMMG, além de observar a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

No âmbito do Exército Brasileiro, como pode ser visto no documento “E”, o processo de revisão/construção curricular é extremamente metódico e regulado, sendo estabelecido em etapas que passam da instituição de uma comissão específica, elaboração de mapa funcional, etapa onde são seguidos passos que geram um espiral descendente que leva das Competências Principais (CP), passando pelas Unidades de Competência (UC) até os Elementos de Competência (EC).

Quadro 4 – Questão norteadora 3

QUESTÃO NORTEADORA	ELEMENTOS PERTINENTES DO TEXTO
A proposta curricular foi elaborada por profissionais da corporação?	<p>DOCUMENTO A - Plano De Curso CFO PMPE 2014: - Sem registros no documento</p> <p>DOCUMENTO B - Projeto Básico CFO 2015 – Módulo II: - Sem registros no documento</p> <p>DOCUMENTO C - Relatório Comissão 03/2013 – APM/PMMG: - Autoridade delegante: A Comissão n. 03/2013 – APM foi constituída, por ato do Comandante da APM publicado no BI n. 08, de 08/03/2013. (pag.5) 03 Oficiais superiores (Maj), 03 Oficiais intermediários, 01 1º Tenente, apoiados por uma pedagoga civil.</p> <p>DOCUMENTO D - Matriz Curricular do CFO 2017/2 – PMGO: - Sem registros no documento</p> <p>DOCUMENTO E - NCC-EB-60-N-06.003/2018</p> <p>Designação de Grupo de Construção Curricular Seção I Da Primeira Etapa da Construção curricular</p> <p>Art. 3º A primeira etapa da construção curricular tem início com a designação de um Grupo de Construção Curricular (GCC), publicada no Boletim Interno (BI) do estabelecimento de ensino (EstbEns) ou organização militar (OM).</p> <p>§ 1º O GCC é supervisionado pelo Diretor de Ensino (Dir Ens) e dirigido pelo Subdiretor de Ensino (S Dir Ens).</p> <p>§ 2º O GCC é constituído pelo: I - Chefe da Divisão de Ensino (Div Ens); II - Chefe da Divisão (Div)/Seção (Seç) de Pós-Graduação; III - Chefe da Seção Técnica de Ensino (Seç Tec Ens)/Seção de Coordenação Pedagógica (Seç Coor Pdg); IV - Chefe da Seção Psicopedagógica (Seç Psc Pdg); V - Chefe da Seção de Ensino (Seç Ens) ou equivalente; VI - especialistas na área de funcionamento do curso; e VII - outros agentes de ensino julgados necessários.</p> <p>§ 3º A constituição do GCC só poderá deixar de ser observada na íntegra caso o Estb Ens não possua algum dos componentes previstos no parágrafo anterior.</p> <p>§ 4º No caso de cursos em que haja participação de dois ou mais Estb Ens, o GCC compor-se-á por membros de todos Estb Ens de maneira a não prejudicar os trabalhos dos grupos de origem. (pág.5-6)</p>

Fonte: Próprio autor (2021)

Analisando os documentos de referência percebemos que quanto a questão dos profissionais que construíram a proposta de mudança curricular, verificamos que não conseguimos identificar nos documentos “A” e “B” nenhum registro. Situação diferente verificamos nos documentos “C” e “E”, os quais registram o estabelecimento de comissões para a construção da proposta curricular.

Aqui achamos importante registrar que no âmbito do Exército Brasileiro, as Normas para Construção Curricular (EB-60-N-06.003/2018) já estabelecem a composição da comissão, a partir das funções ocupadas pelos profissionais nas casas de ensino da instituição.

Quadro 5 – Questão norteadora 4

QUESTÃO NORTEADORA	ELEMENTOS PERTINENTES DO TEXTO
Qual o nível de influência da Matriz Curricular Nacional na construção da proposta, no que concerne ao estabelecimento das competências?	<p>DOCUMENTO A - Plano De Curso CFO PMPE 2014: - Item “4. REFERÊNCIAS” a) Matriz Curricular da Secretaria Nacional de Segurança Pública/SENASP (pág.5).</p> <p>DOCUMENTO B - Projeto Básico CFO 2015 – Módulo II: - Item 6.2. Proposta Pedagógica a) Discorrendo sobre a postura dos docentes o documento afirma: “Tendo como referência os princípios que fundamentam a Matriz Curricular Nacional e os objetivos das ações Formativas para os Profissionais da área de Segurança Pública...” (pág. 5) - Item “7. MALHA CURRICULAR” b) Indicação da Malha Curricular do Módulo II – Formação Técnica Especializa, baseada na Matriz Curricular da Secretaria Nacional de Segurança Pública/SENASP (pág.7).</p> <p>DOCUMENTO C - Relatório Comissão 03/2013 – APM/PMMG: - DELINEAMENTO DAS COMPETÊNCIAS E HABILIDADES A SEREM DESENVOLVIDAS 2.1 – Apresentação dos dados obtidos junto ao público interno “Para tanto, dados foram obtidos por meio de questionário disponibilizado pela internet, primeiramente os Comandantes de Unidade da PMMG, os quais responderam espontaneamente as competências e habilidades esperadas para o concluinte do Curso de Formação de Oficiais, futuro Tenente, sendo estas consideradas em três categorias: gerencial, atitudinal e procedimental ou técnica” (Pág.8). - Pressupostos fundamentais para elaboração da Matriz Curricular: a) Competências necessárias definidas pela Matriz Curricular Nacional/SENASP (pág.82). - Quadro 6 – Competências diretrizes para elaboração da proposta da</p>

Qual o nível de influência da Matriz Curricular Nacional na construção da proposta, no que concerne ao estabelecimento das competências?	<p>malha curricular do CFO</p> <p>a) Adaptação da Matriz Curricular Nacional SENASP 2009; b) Competências: <i>Gerencial, Atitudinal, procedimental ou técnica.</i></p> <p>DOCUMENTO D - Matriz Curricular do CFO 2017/2 – PMGO:</p> <p>- Eixos articuladores:</p> <p>a) Conduzir para a reflexão sobre o papel individual, social, histórico e político. (pág.9) b) Eixos articuladores idênticos ao da MCN (pág. 10)</p> <p>- Áreas Temáticas:</p> <p>a) Conceituação e áreas temáticas idênticas</p> <p>DOCUMENTO E - NCC-EB-60-N-06.003/2018</p> <p>- Não há registro de relação com a MCN.</p>
--	---

Fonte: Próprio autor (2021)

Analisando o nível de relação que os documentos apresentam com a Matriz Curricular Nacional (MCN), percebemos que as policias militares tem buscado, em maior ou menor grau, ajustar seus currículos e em especial a malha curricular de seus cursos às orientações prescritas na MCN.

O Plano de Curso do CFO PMPE 2014 (documento “A”) indica em suas referências a MCN, assim como o Projeto para o CFO PMPE 2015 (documento “B”) adota a Malha Curricular da MCN para a formação dos policiais e recomenda na proposta pedagógica que a postura dos discentes observe o contido nos princípios que fundamentam a MCN e os objetivos estabelecidos para as ações formativas dos profissionais de segurança pública. Fica evidente assim a forte influência e a adesão assumida com a MCN pelo novo currículo do CFO na PMPE.

No entanto, quanto ao estabelecimento de competências que lastream a construção curricular, os documentos “A” e “B” referente a PMPE não são explícitos quanto a definição das competências, embora implicitamente e aderindo a Malha Curricular da MCN como ficou claro acima, absorvam as competências ali estabelecidas para os policiais militares.

No documento “C” observamos que houve uma adaptação das competências estabelecidas pela MCN, somada a outras competências que emergiram a partir da pesquisa aplicada aos Comandantes, e foram

consideradas em três categorias: gerencial, atitudinal, procedimental ou técnica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após analisar os documentos e trazendo ao centro da discussão a transição curricular do CFO 2009 para o CFO 2016 na PMPE, não encontramos de forma explícita as referências e justificativas técnicas a luz da teoria curricular e da necessidade de adequação do perfil profissional ou do desenvolvimento de novas competências no oficial subalterno, que lastreassem uma proposição para a mudança ocorrida.

Retomamos aqui o destaque dado por Pereira (2013) a necessidade de uma “transição paradigmática” que envolvesse o objetivo e metodologia de atuação institucional, de um paradigma de atuação repressiva, para um paradigma com foco na atuação preventiva, impactando o currículo e o ensino policial militar.

Essa mudança que impactou diretamente a formação dos profissionais, também passou pela modernização da própria rotina de gestão da instituição e em especial das unidades operacionais, exigindo um novo perfil de profissionais que atuarão sob uma realidade gerencial mais técnico/científica e profissionalizada.

Outro aspecto importante a ser observado na formação de policiais militares, passa pelo que Poncioni (2005) pontuou quanto ao processo de formação/socialização desses profissionais, que em geral se dá em duas etapas.

A primeira, aquela ocorrida nas academias de polícia quando da formação inicial, são introduzidos conhecimentos e habilidades técnicas, e a segunda, que a autora chamou de “socialização secundária”, ocorre na realidade do cotidiano da instituição policial e está intimamente ligada à sua cultura institucional, ou seja, a “ideia da convivência de um elenco de respostas

comportamentais para situações periódicas no mundo trabalho” (PONCIONI, 2005, p. 588).

Percebemos então a necessidade de construir, a partir do desenho das competências profissionais específicas para o exercício da profissão/cargo, um currículo que dê conta dos aspectos formativos conceituais, operativos e, em especial, atitudinais do policial em formação.

Apesar da redução do tempo de curso do CFO, e conseqüente mudança na matriz curricular seguir uma tendência observada a época em algumas unidades da federação, pudemos observar, a exemplo do ocorrido na PMMG, que tal transição curricular se deu alicerçada em passos metodológicos, a partir do estabelecimento de uma comissão para construção da proposta de alteração da malha curricular diante da necessidade de readequação do perfil do profissional a realidade social, caminhando em paralelo ao perfil necessário para manutenção da cultura institucional, diante das particularidades de uma instituição policial de caráter militar.

Essa preocupação ficou evidente na PMMG, observando o relatório final da comissão estabelecida no estado de Minas Gerais para a construção da proposta curricular a época (documento “C”), onde elegeram a delineação das competências e habilidades a serem desenvolvidas como ponto de partida dos trabalhos e iniciaram realizando uma pesquisa junto ao público interno da corporação, em especial os comandantes como “clientes” que receberão os futuros oficiais formados.

As atividades da comissão 03/2013 – APM se iniciaram no dia 22 de Março de 2013, com a primeira de reunião de trabalho, quando definiu-se que o percurso ou metodologia para o desenvolvimento de seu desiderato seria o seguinte:

1. Definição das competências e habilidades a serem desenvolvidas junto ao discente durante o Curso de Formação de Oficiais, o que se constituiu dos seguintes passos:
 - 1.1. Levantamento junto aos clientes internos da Organização, leia-se os Comandantes de Unidades em todos os níveis, com o fito de apontar as competências ou habilidades que se espera que sejam demonstradas pelos concluintes do Curso de Formação de Oficiais,
 - 1.2. Hierarquização das competências e habilidades elencadas no item 1.1, conforme os critérios dos próprios Comandantes, bem como

dos próprios militares que ocupam o cargo de Tenente (1º ou 2º) da PMMG,

1.3. Resgate do mapa de competências existente na Academia de Polícia Militar, resultado de estudo realizado anteriormente, em meados de 2003,

1.4. Esquadrinhamento das funções que podem ser acometidas ao Tenente no decorrer de sua carreira, com vistas a verificar e eliminar possíveis lacunas, caso existam, quando da definição das competências necessárias ao exercício do seu cargo;

2. [...] (RELATÓRIO FINAL DA COMISSÃO N.03 – APM – PMMG, 2013, p. 5)

Também pudemos observar claramente preocupação similar com a metodologia para revisão/construção curricular nas normas para construção curricular em vigor no Exército Brasileiro NCC-EB-60-N-06.003/2018 (documento “E”), conforme registros sobre o tema nos quadros 2, 3 e 4.

Os dados e informações acima demonstram o quão sensível para uma instituição é a formação dos seus profissionais, em especial aqueles que apesar de na fase inicial da carreira atuarem preponderantemente gerenciando o nível operacional da corporação, irão fatalmente e cada vez mais a medida que avançam na carreira profissional, influenciar a gestão da instituição nos níveis tático e estratégico.

Dessa realidade decorre a necessidade de participação ativa e efetiva da instituição, através de membros capacitados para tal, nas atividades de construção/reformulação e avaliação periódica dos currículos dos cursos de formação, atualização e aperfeiçoamento de seus quadros de pessoal, a fim de evitar anacronismos e manter a formação dos profissionais engajada com os objetivos das políticas de segurança pública e funcionamento eficiente e eficaz das instituições.

Nesse aspecto, apesar das atividades de criação, organização e modificação de cursos, além da fixação dos respectivos currículos estarem no escopo de atribuições da ACIDES/SDS, conforme Decreto Estadual 28.486/2005 (regulamento geral da ACIDES), entendemos importante a corporação desenvolver estudos e pesquisas a fim de atualizar os perfis profissiográficos dos cargos inerentes as carreiras de oficiais e praças.

Diante da velocidade das transformações e dinâmicas sociais que observamos atualmente, certamente as habilidades requeridas atualmente para os oficiais subalternos da PMPE recebem o impacto dessa dinâmica social e precisam responder assertivamente a elas.

Um outro aspecto importante a destacar, é o de que o oficial subalterno formado exercerá inicialmente funções gerenciais de base, junto à tropa, no entanto esse oficial subalterno só será submetido a um outro curso institucional para atualização profissional e acesso ao oficialato superior quando já no posto de Capitão, e nesse percurso exercendo funções gerenciais e de liderança bem mais elaboradas e de maior impacto nos objetivos institucionais da corporação.

Neste momento, não temos como deixar de registrar que nos dias atuais, devido à escassez de oficiais intermediários (Capitães), os tenentes recém-formados já ocupam cargos de nível gerencial no comandamento de companhias e mesmo em seções cujas funções são inerentes a oficiais do quadro de administração.

Toda essa realidade descrita acima, destaca o desafio enfrentado pela instituição, em atualizar os perfis profissiográficos dos seus quadros e realizar estudos junto aos Comandantes e oficiais subalternos em busca de identificar as competências que esse novo profissional precisa desenvolver para lidar com essa realidade peculiar da instituição, e que deve perdurar por vários anos ainda, além de avaliar o resultado objetivo da mudança curricular ocorrida, ou seja, o desempenho dos oficiais subalternos formados sob o novo currículo.

Assim, com base no que pudemos observar quanto à dinâmica em que ocorreu a transição curricular para o CFO 2016 em Pernambuco, colocamos em destaque algumas proposições:

- a) Atualizar/construir e propor junto à ACIDES os perfis profissiográficos desejados para os quadros de oficiais e praças conforme atividades e funções exercidas nos postos e graduações respectivos (mapa funcional);

b) Através de pesquisa junto ao público interno, construir mapa atualizado de competências que possam, em conjunto com as competências sugeridas na Matriz Curricular Nacional, preencher lacunas que o regionalismo, as características da gestão local da segurança pública e a cultura e realidade institucional exijam para o oficial da polícia militar;

c) Considerando o atual andamento de nova turma do CFO sob a vigência do novo currículo, iniciar pesquisa/avaliação formativa com a turma, a fim de que se possa desenvolver uma pesquisa/estudo longitudinal (retrospectivo e prospectivo) que alcance as duas turmas já formadas, assim como a que está em andamento, com o objetivo de avaliar o impacto do novo currículo na formação dos oficiais subalternos da PMPE.

Para além das proposições acima, e considerando que o currículo extrapola em muito o simples conceito de oferecimento de uma malha curricular para execução em um tempo determinado, mas principalmente busca uma congruência entre dimensões técnicas, metodológicas e contextos políticos e sociais, vislumbramos ainda a necessidade da instituição promover e incentivar a realização e aprofundamento constante de pesquisas no campo da formação policial militar, dada a velocidade com que os contextos e demandas sociais tem se modificado.

REFERÊNCIAS

SECRETARIA DE DEFESA SOCIAL DE PERNAMBUCO. Acides. **Projeto Básico – Curso de Formação de Oficiais 2015**. Recife, PE. Disponível em: http://www.acides.pe.gov.br/Publica%C3%A7%C3%B5es/Paginas/Anuais/Editais/Cursos_Digitalizados/2015/PM-Curso%20de%20Forma%C3%A7%C3%A3o%20de%20Oficiais%20PM%202015/Projeto_2015_Forma%C3%A7%C3%A3o%20de%20Oficiais%20PM-CFO.pdf. Acesso em: 07 nov. 2021.

BRASIL. **Perfil dos cargos dos profissionais de segurança pública: estudo profissiográfico e mapeamento de competências.** Brasília: Ministério da Justiça, 2012.

_____. **Matriz Curricular Nacional: Para Ações Formativas dos Profissionais da Área de Segurança Pública.** Brasília: Ministério da Justiça, 2014.

_____. PORTARIA N.º 142-DECEX, DE 21 DE JUNHO DE 2018. **Aprova as Normas para a Construção de Currículos - 4ª Edição (NCC – EB60-N-06.003).** Separata ao Boletim do Exército N.º 028/2018. Brasília, DF, 13 jul. 2018. Disponível em: https://portaldeeducacao.eb.mil.br/imagens/legislacao/NCC_4Ed.pdf. Acesso em: 14 nov. 2021.

FREIRE, Moema Dutra. **Paradigmas de segurança no Brasil: da ditadura aos nossos dias.** Aurora, ano III, número 5: 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6ª ed. São Paulo; Editora Atlas, 2008.

GONÇALVES, Nadia Gaiofatto. Para além da reprodução: contribuições de Pierre Bourdieu para uma reflexão sobre formação de professores para o ensino de história. **EntreVer - Revista das Licenciaturas.** Florianópolis, v. n.2, p. 153-171, jan./jun. 2012.

KATAYAMA, Massatoshi Sérgio. **Matriz Curricular do CFO PMGO 2017/2.** [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por saraivapmpe@gmail.com em 05 nov. 2021.

MINAYO, M. C. S. (org). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** Petrópolis: vozes, 2009.

PEREIRA, Benôni Cavalcanti. **Da instrução militar ao ensino policial: profissionalidade docente requerida para atuar como formador na Academia Integrada de Defesa Social.** 2013, 141 p. Dissertação (Mestrado em Educação) - Centro de Educação, UFRPE, Recife, 2013. Disponível em:

<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/12828> Acesso em: 20 nov. 21

PERNAMBUCO (Estado). Decreto 41.029, de 25 de agosto de 2014. Aprova o Plano do Curso de Formação de Oficiais PM/2014 - CFO PM/2014. **Alepe Legis,** Recife, PE. Disponível em:

<https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=6&numero=41029&complemento=0&ano=2014&tipo=&url=>. Acesso em: 14 nov. 2021.

PONCIONI, P. O modelo policial profissional e a formação profissional do futuro policial nas academias de polícia do Estado do RL. **Sociedade e Estado,** Brasília, v. 20, n. 3, set/dez. 2005. p. 585-610.

RELATÓRIO FINAL DA COMISSÃO N.03/2013 – APM – PMMG. **Proposta de Malha Curricular para o Curso de Formação de Oficiais** [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por sarivapmpe@gmail.com em 04 nov. 2021.

SILVA, Tomaz Tadeu. **Documentos de identidade**: uma introdução as teorias do currículo. Belo Horizonte: Autêntica, 2009.

ZABALA, Antoni e ARNAU, Laia. **Como aprender e ensinar competências**. Porto Alegre: Penso, 2014. E-PUB. Disponível em:
https://www.google.com.br/books/edition/Como_Aprender_e_Ensinar_Compet%C3%A2ncias/RnR9CAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=A+pr%C3%A1tica+educativa:+como+ensinar.+zabala&printsec=frontcover