

## **CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO CONTINUADO EM ARMAMENTO, MUNIÇÃO E TIRO NA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SERGIPE**

### *CAPACITATION AND CONTINUOUS TRAINING IN FIREARMS, AMMUNITION AND SHOOTING IN THE MILITARY POLICE OF THE STATE OF SERGIPE*

#### **Gustavo Melo de Matos**

Graduado em Direito pela Universidade Tiradentes (UNIT). Graduado em Segurança Pública pela Universidade Estadual do Maranhão (UEMA). Pós-graduado em Segurança Pública pela Academia de Polícia Militar da Bahia (APM/BA). Pós-graduado em Gestão Estratégica em Segurança Pública pela Escola Judicial do Estado de Sergipe (EJUSE). Tenente-Coronel da Polícia Militar do Estado de Sergipe (PMSE).

#### **Orientador:**

#### **Lucio Monteiro Vasconcelos**

Graduado em Administração e em Direito pela Universidade Tiradentes (UNIT). Pós-graduado em Gestão de Segurança Pública pela Universidade Potiguar (UP). Pós-graduado em Gestão Estratégica e Segurança Pública pela Universidade Federal de Sergipe (UFS). Pós-graduado em Processo Tributário pela Faculdade de Direito 8 de Julho. Coronel da Reserva da Polícia Militar do Estado de Sergipe (PMSE).

#### **RESUMO**

A segurança pública é um dos principais pilares das sociedades democráticas de direito e, no sistema de segurança pública brasileiro, as polícias militares exercem um papel fundamental. Este artigo apresenta como tema central a formação continuada e tem como objetivo geral analisar a capacitação e o treinamento continuado dos integrantes da Polícia Militar do Estado de Sergipe em armamento, munição e técnicas de tiro policial. A metodologia do estudo seguiu o processo sistemático exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa e quantitativa, realizada através de pesquisa bibliográfica e documental de revisão da literatura e aplicação de questionário para coleta de dados da pesquisa de campo. A partir da análise dos resultados foi possível constatar pontos que necessitam de melhor atenção, maior investimento e avanço institucional, com destaque para a quantidade de disparos nos cursos de formação, frequência dos treinamentos e capacitações, inclusive em técnicas de tiro embarcado em viatura e em ambientes com baixa luminosidade.

**Palavras-chave:** capacitação; treinamento; formação continuada; tiro; polícia militar.

#### **ABSTRACT**

Public security is one of the main pillars of democratic societies governed by the rule of law, and within Brazil's public security system, the Military Police play a fundamental role. This article focuses on continuous training and aims to analyze the qualification and ongoing training of members of the Military Police of the State of Sergipe in firearms, ammunition, and police shooting techniques. The study's methodology followed a systematic exploratory and descriptive process, employing both qualitative and quantitative approaches. It was conducted through bibliographic and documentary research, a literature review, and the application of a questionnaire for data collection in field research. The analysis of the results revealed areas requiring greater attention, increased investment, and institutional advancement, particularly regarding the number of rounds fired during training courses, the frequency of training sessions

and qualifications, including vehicle-mounted shooting techniques and exercises in low-light environments.

**Keywords:** qualification; training; continuous education; shooting; military police.

## 1 INTRODUÇÃO

A segurança pública é um dos temas mais importantes e desafiadores enfrentados pelas sociedades na atualidade. No caso brasileiro, que adota o sistema de segurança pública multifacetado, composto por diversas instituições com missões específicas e definidas, as polícias militares têm o papel crucial na preservação da ordem, na prevenção de crimes e na proteção dos cidadãos, fruto inclusive da amplitude genérica da sua missão.

Para que as polícias militares possam cumprir de forma eficaz seu mister constitucional, é essencial que os profissionais que as compõem estejam adequadamente qualificados, capacitados e treinados em todas as dimensões de sua atuação.

Uma das áreas mais sensíveis e críticas para os policiais militares é a da qualificação, capacitação e treinamento em armamento, munição e técnicas de tiro, especialmente no Brasil e nas sociedades ocidentais, onde os índices de criminalidade são alarmantes, com criminosos cada vez mais bem aparelhados, inclusive do ponto de vista bélico, e sem temerem a legislação penal, a justiça criminal e as forças públicas de segurança.

A justificativa do presente artigo se baseia em todos os aspectos acima delineados, que demonstram a importância crucial da capacitação e do treinamento continuado dos policiais militares em armamento, munição e técnicas de tiro, conhecimentos indispensáveis na formação de todo policial militar.

Além das questões operacionais e de segurança, o treinamento continuado em armamento, munição e tiro também está em sintonia com a valorização e o desenvolvimento profissional dos policiais militares, considerando que o oferecimento de oportunidades de capacitação e aprimoramento, contribuem consideravelmente para elevar a motivação, a confiança e o nível de competência dos agentes de segurança pública, refletindo em um serviço de maior qualidade e comprometido com a legalidade e a sociedade.

Portanto, este estudo buscou não apenas compreender a importância da capacitação e do treinamento dos policiais em armamento, munição e técnicas de tiro policial, mas também fomentar o estudo e as discussões sobre o assunto, bem como estimular o desenvolvimento de práticas eficazes, tecnologias e metodologias, aliadas a uma abordagem de capacitação e

treinamento continuado, contribuindo para intervenções mais eficientes e seguras dos policiais militares no desempenho de suas essenciais funções.

## 2 QUALIFICAÇÃO, CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO

Mergulhando na bibliografia de recursos humanos, administração de pessoal, gestão de pessoas ou qualquer outra terminologia utilizada para se referir ao tema, inclusive em obras de autores renomados e academicamente reconhecidos nos bancos universitários, certamente se encontrará um grande número deles utilizando o termo ‘treinamento’ de forma abrangente e extensiva, isto é, abarcando os conceitos tanto da própria atividade de treinamento, no estrito significado da palavra, como também das atividades de capacitação e de qualificação, conforme observam Chiavenato (2015) e Dalmau e Girardi (2015).

Por esse motivo, é de fundamental importância iniciar o trabalho entendendo que essas três atividades, em suas essências, não são a mesma coisa. É crucial que se saiba o significado de cada uma delas, quais são suas características e diferenças.

Quando se fala em qualificação profissional, deve-se ter o entendimento que se está fazendo alusão à aquisição da base de conhecimentos essenciais exigidos para se desempenhar uma função ou profissão específica, ou seja, é o conjunto de conhecimentos teóricos e práticos elementares, adquiridos através dos estudos das matérias e módulos de cursos específicos, essenciais para formação de um determinado profissional, na medida que o torna apto a executar as atividades típicas do desempenho dessa profissão.

Em outras palavras, qualificação é um processo de aprendizagem pelo qual um indivíduo se submete para a aquisição de conhecimentos, habilidades e competências, através de instituições educacionais, de ensino técnico, ou programas de formação profissional legalmente credenciados e certificados, tornando-se um profissional oficialmente reconhecido.

Vazquez e Müller (2017) trazem um conceito empresarial do que é a qualificação, que eles também classificam como formação:

É o nível que recebe e introduz o empregado no ambiente organizacional, disponibilizando o conhecimento da organização, sua estrutura e seus produtos/serviços e desenvolvendo habilidades no desenvolvimento de tarefas complexas. Significa, ainda, o início do processo de identidade organizacional, por meio do conhecimento de suas regras e seus padrões de comportamento e ação (Vazquez e Müller, 2017, p. 62).

Gil (2014, p. 122), que também classifica a qualificação como formação profissional, entende que ela é “o processo que visa proporcionar a qualificação necessária para o

desempenho de determinada atividade profissional. Pode ocorrer em diferentes níveis, conforme a qualificação requerida; por exemplo: profissões de nível médio e profissões de nível superior”.

A capacitação, por sua vez, é um processo de continuidade no desenvolvimento de habilidades e competências, teóricas e práticas, que complementam e ampliam a base de conhecimentos adquiridos na formação profissional, ou na qualificação.

Vazquez e Müller (2017) ensinam o seguinte sobre o que é a capacitação:

É o nível que visa ampliar os conhecimentos e a cultura geral. Oportuniza conhecimentos mais avançados quanto a processos, métodos e técnicas utilizadas para tornar alguém capaz a determinado fim. Propõe-se, ainda, a desenvolver uma compreensão abrangente e profunda de situações enfrentadas (Vazquez e Müller, 2017, p. 63).

Ainda, segundo Gil (2014, p. 118), capacitar as pessoas significa “torná-las mais eficazes naquilo que fazem”.

É facilmente perceptível ao analisar os seus significados, que a capacitação profissional tem um enfoque diferente do que é posto na qualificação. Objetivamente falando, na capacitação trabalha-se um profissional que já está qualificado, ou seja, que já possui os conhecimentos basilares para o exercício da sua profissão, preparando-o ainda mais.

Vale destacar que essa preparação maior pode ter propósitos diferenciados. Ela pode ser direcionada para atualização desse profissional sobre as novidades da sua área de atuação; pode ter a finalidade de adquirir novos conhecimentos; pode objetivar o desenvolvimento de novas habilidades; ou até mesmo se destinar ao aprimoramento dos conhecimentos que já possui, tornando-o mais especializado e competente para o exercício da sua profissão ou de um ramo específico dela.

O treinamento, por conseguinte, tem outro enfoque. Mas existe uma grande questão envolvendo o seu conceito. Entre os estudiosos da área de Administração e Recursos Humanos (RH), treinamento possui diversos significados, que evoluíram no decorrer dos tempos, conforme pontua Chiavenato (2014):

O conceito de treinamento pode assumir vários significados. No passado, alguns especialistas em RH consideravam o treinamento como um meio para adequar a pessoa ao seu cargo e desenvolver a força de trabalho da organização a partir do simples preenchimento de cargos. Mais recentemente, o conceito foi ampliado para considerar o treinamento como um meio para melhorar o desempenho no cargo. **E quase sempre o treinamento tem sido entendido como o processo pelo qual a pessoa é preparada para desempenhar de maneira excelente as tarefas específicas do cargo que deve ocupar [sentido estrito do termo, que é a essência do seu significado].** Modernamente, o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que elas se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornar cada vez mais valiosas (Chiavenato, 2014, p. 310, grifo próprio).

Vazquez e Müller (2017, p. 63), por sua vez, destacam que é no nível do treinamento que “se consolidam as aprendizagens realizadas na formação, ampliando conhecimentos técnicos e operacionais e desenvolvendo as habilidades específicas relacionadas à função ocupada na estrutura organizacional”

No entendimento de Gil (2014, p. 122), treinamento é “um processo educacional de curto prazo e que envolve todas as ações que visam deliberadamente ampliar a capacidade das pessoas para desempenhar melhor as atividades relacionadas ao cargo que ocupam [...]”.

Ocorre que, como já foi lançado anteriormente, a maioria dos estudiosos utilizam o termo ‘treinamento’ de forma ampla e genérica, abrangendo os conceitos tanto de capacitação, quanto de qualificação e do treinamento propriamente dito.

A grande maioria deles abordam o tema ao tratar da área de Treinamento e Desenvolvimento da Administração de Recursos Humanos, inclusive utilizam a sigla T&D para se referirem a ela, conforme se verifica na leitura das bibliografias de Araújo e Garcia (2014), Chiavenato (2015), Gil (2014), Marras (2011), Milkovich e Boudreau (2013) e outros. Porém, neste estudo, o termo treinamento será trabalhado no sentido estrito da palavra, ou seja, treinamento é o ato de praticar uma atividade de forma reiterada, repetitiva, com o objetivo de aumentar ou melhorar sua perícia na execução dessa atividade ou tarefa.

Mas até quando, por quanto tempo, com que frequência, ou até que nível deve se realizar o treinamento? Obviamente que essas questões são muito difíceis de serem definidas em qualquer planejamento de desenvolvimento de habilidades e competências, pois elas dependem de diversos fatores, que podem ser individuais, coletivos, internos ou externos e que ainda interagem entre si, tornando-os ainda mais complexos.

Fatores como idade, estado de saúde, motivação, habilidades prévias, dedicação, predisposição, responsabilidades no trabalho e tantas outras, não permitem que se estabeleçam essas questões de forma precisa.

Porém, um fator que merece destaque e que influencia sobremaneira as questões que envolvem o treinamento, é a frequência com que esta atividade é realizada no desempenho diário de determinada profissão.

Isso se deve a um simples fato: uma atividade que foi treinada e que se mantém sendo executada diariamente no desempenho das atividades laborativas, indubitavelmente será cada vez mais desenvolvida e aprimorada no dia a dia. Já uma atividade que foi treinada, mas que só será executada esporadicamente ou raramente, é inegável que precisará ser constantemente

retrabalhada, para que se mantenha o nível de habilidade desejado para o momento que for necessária, exigível ou inevitável a sua execução.

Outro argumento de que a questão da frequência e da regularidade no treinamento é de importância ímpar, reside no fato de que, através do seu planejamento e execução adequados, possibilita-se ao treinado até mesmo o alcance da excelência, como bem frisa Chiavenato (2014).

Milkovich e Boudreau (2013) evidenciam a mesma coisa, quando destacam em seus estudos que através de um treinamento apropriado, pode-se chegar a um patamar de qualidade tão elevado, que a execução do ato treinado ocorre de forma quase automatizada, ou seja, aplicando-se ou dedicando-se quase nenhum esforço ou raciocínio para executá-lo com maestria.

É importante frisar que, diferentemente do que ocorre com a qualificação e a capacitação, em que aquela precede esta, ou seja, primeiro se forma o profissional através da qualificação e somente depois é que se realiza sua capacitação através da realização de cursos diversos; no treinamento não existe essa relação de precedência ou subsequência.

Isso significa que a atividade de treinamento pode ser realizada desde o início da formação profissional de uma pessoa, seguindo por todo o percurso da sua vida laborativa, chegando até a sua aposentadoria definitiva, ou até mesmo ultrapassando esse limite.

Essa situação é muito mais evidente e perceptível na carreira policial militar, considerando todos os cursos que são disponibilizados e os que são obrigatórios para que se progrida na carreira, bem como pela necessidade permanente de treinamento em algumas áreas.

Um ótimo exemplo e que é o foco do presente estudo, é a área de treinamento de tiro, pois os policiais militares iniciam os treinamentos em técnica de tiro nos cursos de formação; seguem treinando no decorrer de suas carreiras e devem continuar treinando quando estiverem na reserva remunerada ou reformados<sup>1</sup>, conforme o caso, pois, mesmo estando na inatividade, eles continuarão desfrutando do direito de portar arma de fogo e precisam manter suas habilidades, capacidades físicas e psicológicas em níveis adequados.

Apesar das características e diferenças estudadas até então, referentes à qualificação, à capacitação e ao treinamento, respectivamente, é importante destacar que existe um ponto em

---

<sup>1</sup> Tecnicamente, militares não se aposentam, eles assumem a condição de militares da reserva e militares reformados. Assim, reserva remunerada é a passagem do militar da ativa para a situação de inatividade remunerada, mas podendo retornar ao serviço ativo mediante convocação. Reforma, por sua vez, é a passagem do militar para a situação de inatividade remunerada definitiva, não podendo mais ser convocado, seja porque atingiu a idade limite de permanência na reserva remunerada, ou outros fatores, como incapacidade física e condenação judicial.

comum entre esses três termos e que é consenso entre os estudiosos do assunto: todos eles são processos voltados à aprendizagem.

Segundo Gil (2014, p. 123), aprendizagem é o processo de “mudança no comportamento das pessoas, por meio da incorporação de novos conhecimentos, habilidades e atitudes”. Para Chiavenato (2014, p. 311), “aprendizagem significa uma mudança no comportamento da pessoa pela incorporação de novos hábitos, atitudes, conhecimentos, destrezas e competências”. Milkovich e Boudreau (2013, p. 347), por sua vez, defendem que “o aprendizado é uma modificação [...] nos conhecimentos, habilidades, crenças, atitudes ou comportamentos, produzida pela experiência”.

Embora sejam todos muito semelhantes, Chiavenato (2014) complementa o conceito de Gil (2014) incluindo na definição a “incorporação de novos hábitos, [...] destrezas e competências”, que é ainda mais ampliado por Milkovich e Boudreau (2013) ao acrescentarem as “crenças” no rol das mudanças de comportamento provocadas pela aprendizagem.

### **3 CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO CONTINUADO EM TIRO NA POLÍCIA MILITAR DE SERGIPE**

Antes de entrar nas questões que envolvem a capacitação e o treinamento dos policiais militares em armamento, munição e técnicas de tiro, é absolutamente necessário entender a posição e o papel das polícias militares nesse contexto, inclusive da Polícia Militar do Estado de Sergipe (PMSE).

A missão das polícias militares no Brasil está prevista e definida na Constituição da República Federativa do Brasil (Brasil, 2016), especificamente no Título V – Da Defesa do Estado e Das Instituições Democráticas, Capítulo III – Da Segurança Pública, §5º, do Art. 144, que estabelece: “Às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública”.

Apesar de estar definida em poucas palavras, a missão das polícias militares é demasiadamente ampla e complexa, pois, comparada com a delimitação das missões dos demais órgãos que compõem o sistema de segurança pública brasileiro, a missão das polícias militares tem caráter residual.

Isto quer dizer que a Lei Magna do país define e delimita especificamente a responsabilidade e a atuação de todos os órgãos que compõem o sistema de segurança pública, exceto das polícias militares estaduais, a quem coube o remanescente, ou seja, todo o restante.

Em outras palavras, cabe às polícias militares brasileiras quaisquer atos de preservação da ordem pública, desde que não estejam no rol de competência constitucional de outro órgão presente no Artigo 144 da Constituição (Brasil, 2016).

Por essa razão é que a atividade policial militar é tão extensa e complexa. Na prática, ela transita desde um gesto gentil e assistencial de prestar uma informação ou ajuda a um cidadão; perpassando por sua presença ostensiva, com o objetivo de desencorajar possíveis práticas delituosas; e chegando até mesmo ao extremo do uso da força letal contra um criminoso ou agressor, com a finalidade de salvaguardar a vida dos cidadãos, ou a sua própria.

Mas, para atuar legalmente em ambientes e condições tão variadas e adversas, que podem flutuar de amistosas a hostis em minutos ou segundos, é evidente que esta classe de profissionais precisa receber formação e participar de capacitações e treinamentos de qualidade.

Considerando estas características tão peculiares da atividade policial, que podem chegar aos extremos do uso da força, com risco de comprometimento da integridade física das pessoas e até mesmo do seu falecimento, praticamente todos os estudiosos da área de segurança pública reconhecem e destacam a atenção especial e condução criteriosa que devem ser dispensadas às questões que envolvem a formação, a capacitação e o treinamento desses profissionais.

Nesse sentido, Galdino *et al.* (2014) escreve em seus estudos:

Em suas atividades diárias, o policial militar [...] lida com os mais diversos tipos de situações, da prestação de informações a um cidadão ao uso da força letal numa situação de confronto com um infrator da lei. Entre uma situação simples e aparentemente livre de qualquer perigo e outra em que o policial se vê em extrema vulnerabilidade e risco de vida, há inúmeras circunstâncias em que o policial deve saber se portar e conduzir, garantindo um atendimento pautado na preservação da vida, no respeito à dignidade da pessoa humana e às leis (Galdino *et al.*, 2014, p. 18).

Situação também apontada por Campos (2008) quando menciona a habilitação profissional como crucial para o exercício das atividades policiais, através da aplicação de treinamentos à altura das exigências que a singularidade do serviço impõe, destacando inclusive o tratamento especial que deve ser dispensado aos ensinamentos de gerenciamento de crises, direitos humanos e garantias fundamentais.

Complementando seu pensamento, Campos (2008, p. 34), afirma que “a atuação policial diante de um quadro de confronto armado e com a necessidade do uso da força letal vai exigir que este [profissional] tenha sido preparado e condicionado previamente a fim de se ter sucesso na ação”.

De fato, o policial militar que ingressa nas instituições policiais militares, inclusive na PMSE, passa por uma formação inicial com grade curricular extensa, que o prepara com conhecimentos teóricos e práticos da rotina policial militar, que o qualifica para desempenhar sua atividade com qualidade e eficiência.

Contudo, é preciso pontuar que independentemente da profissão, nenhum curso de qualificação consegue entregar uma formação absoluta, completa. Ou seja, nenhum curso consegue formar um profissional com todo o universo de técnicas e conhecimentos existentes, a tal ponto que não se tenha mais nada a aprender, desenvolver ou aprimorar.

Imaginar uma condição como esta fica ainda mais difícil quando se leva em consideração a velocidade dos avanços tecnológicos nos tempos atuais, em que os conhecimentos, as ciências e as potencialidades da humanidade estão em constante crescimento e evolução, seja pelo descobrimento de novas tecnologias, ou até mesmo pelo desenvolvimento e ampliação das já existentes.

Na PMSE e nas polícias militares em geral, no que se refere aos ensinamentos de armamento, munição e técnicas de tiro, não é diferente. Nos cursos de formação, os policiais militares são qualificados e treinados para utilizar um grupo específico de armamentos, adquirindo conhecimentos e desenvolvendo técnicas para alcançarem a capacidade de atuar como policiais e, obviamente, portar e utilizar as armas de fogo para as quais foram treinados e habilitados.

Todo esse trabalho tem como objetivo fundamental prepará-los para terem competências psíquicas, físicas, emocionais, psicomotoras e habilidades, para realizarem de forma segura e eficiente seu trabalho, que, como já foi bastante destacado, inclui o emprego de armas de fogo de forma proporcional, legal e aceitável.

Decerto que, nos cursos de formação, os policiais militares não são habilitados em todas as armas existentes na instituição, considerando suas classificações, tamanhos, tipos, funcionamentos, marcas, modelos, calibres e munições.

Os citados cursos, como cursos de qualificação e formação inicial que são, contemplam um grupo de armamentos específicos, que abrangem algumas armas de porte<sup>2</sup> e algumas armas portáteis<sup>3</sup>, de tal maneira que permitam que esses policiais recém-formados ou em início de

---

<sup>2</sup> Arma de porte (ou curta) é uma arma de fogo de dimensão e peso reduzidos e que pode ser portada por uma pessoa em um coldre e disparada comodamente com apenas uma das mãos.

<sup>3</sup> Arma portátil (ou longa) é uma arma de fogo cujo peso e dimensão permitem que seja transportada por um único homem, não conduzida em um coldre e exigindo, em situações normais, ambas as mãos para a realização eficiente do disparo.

carreira não tenham dificuldade de acautelarem armamentos para o trabalho em suas Unidades ou Subunidades.

Mesmo que na reserva de armamentos da Unidade ou Subunidade que esses policiais desempenham suas funções tenham outros armamentos, diferentes das marcas, modelos e calibres para os quais eles tiveram treinamento e estão devidamente habilitados, estes policiais não devem utilizá-los, sob pena de provocarem incidentes ou acidentes de tiro que coloquem em risco sua integridade física ou sua vida, ou de um colega de trabalho, ou de um cidadão inocente.

Nessa mesma linha, Campos (2008) afirma:

Mesmo o policial de posse de um bom armamento, munição e equipamento para o enfrentamento [da criminalidade], que sem dúvida é fundamental, ainda assim, deverá possuir um bom preparo para agir satisfatoriamente a um confronto letal, do contrário, estará o policial à mercê da sorte/revés podendo gerar consequências irremediáveis que vão desde a sua morte e de demais policiais envolvidos na ação, como também o uso da força letal num momento inoportuno e portanto ilegal, ou ainda, a morte desnecessária do agressor, ou terceiros inocentes ou a vítima (Campos, 2008, p. 34).

Mesmo armas de mesma marca e calibre, mas de modelos ou gerações distintas, têm muitas diferenças. Essas diferenças vão desde mudanças em seus formatos e teclas, a modificações do sistema de funcionamento, do sistema de desmontagem e manutenção, do tipo e sensibilidade de gatilho e alcançam até mesmo diferenças nos efeitos de balística interna, externa e terminal<sup>4</sup>.

Esta questão é abordada por Milkovich e Boudreau (2013), que se referem a essas situações como armadilhas das mudanças tecnológicas. Eles frisam que, apesar de parecer óbvio, o profissional que está recebendo treinamento deve realizá-lo com a utilização de materiais e equipamentos iguais aos que ele irá utilizar no seu dia a dia, ou seja, uma secretária que está sendo treinada para trabalhar em um microcomputador, não deve ser treinada em um notebook; ou um motorista que está sendo treinado para trabalhar com um veículo de passeio com câmbio automático, não deve ser treinado em um veículo utilitário de câmbio manual.

Com as armas de fogo, da mesma forma. Sempre que um armamento passar por modernização e sofrer avanços tecnológicos, que é absolutamente natural, os profissionais que

---

<sup>4</sup> A balística interna estuda a estrutura, os mecanismos, o funcionamento das armas de fogo e a técnica do tiro, os efeitos da detonação da espoleta e deflagração da pólvora dos cartuchos no seu interior até que o projétil saia do cano da arma.

A balística externa estuda a trajetória do projétil, desde sua saída do cano da arma até sua parada final, analisando as condições do movimento, velocidade inicial do projétil, sua forma, massa, superfície, resistência do ar, ação da gravidade e movimentos intrínsecos.

Já a balística terminal analisa os efeitos produzidos pelo projétil desde que abandona a arma e atinge o alvo, incluindo os possíveis ricochetes, impactos, perfurações e lesões internas e externas nos corpos atingidos.

irão utilizá-lo devem passar pelo processo de treinamento com esse novo equipamento, tornando-se habilitados para utilizá-lo com segurança.

Por esta razão e baseado nessa linha de pensamento, todo policial só deve portar e utilizar armamentos que tenham recebido treinamento específico e que tenham sido aprovados e avaliados como aptos.

Campos (2008) também aborda essa realidade no desenvolvimento dos seus estudos:

O armamento e o equipamento, aliado à capacidade de gerenciar crises e efetuar procedimentos corretos constituem os principais instrumentos de trabalho do policial. Este deve ter afinidade com o armamento que irá utilizar no seu cotidiano e possuir conhecimentos básicos, tais como o manuseio, mecanismo de segurança, princípio de funcionamento e fundamentos básicos de tiro quando do uso **específico** do armamento que irá utilizar (Campos, 2008, p. 33, grifo próprio).

Importante registrar que as questões que envolvem as qualificações, capacitações e treinamentos dos policiais militares da PMSE avançaram bastante nas últimas décadas, principalmente nos últimos anos, com a inauguração no ano de 2017 do Centro de Treinamento Operacional (CTO) da PMSE, onde está instalado e funciona o estande de tiro da instituição. Antes do CTO, a PMSE precisava solicitar e agendar o uso do estande de tiro da Polícia Civil de Sergipe ou de instituições privadas, mediante empréstimo ou convênio.

Dentro desse cenário que foi discutido até então, é fácil perceber a relevância dos cursos de capacitação. São esses cursos que têm a finalidade de complementar e ampliar os ensinamentos transmitidos para esses profissionais, aumentando sua base de conhecimentos, técnicas e habilidades, complementando as que foram transmitidas e adquiridas na sua formação inicial.

São as capacitações e treinamentos que irão proporcionar oportunidade para esses profissionais voltem aos centros de ensino e participem de estudos de casos exitosos e desastrosos; desconstruam mitos e vícios da profissão; relembrem técnicas importantes; atualizem-se com técnicas novas e mais modernas; abandonem técnicas ultrapassadas que possam estar sendo ainda praticadas; estreitem os laços de amizade; enfim, são inúmeros os benefícios que as capacitações e treinamentos viabilizam.

Ou seja, são esses cursos que irão transformar a condição daquele policial recém-formado ou em início de carreira que não foi treinado e habilitado para uso de todos os tipos de armamentos existentes na instituição, pois além de trabalharem os armamentos para o qual ele já foi habilitado, mantendo-o atualizado e confiante, irão incorporar também os armamentos que não foram ensinados até então, bem como possíveis armamentos novos ou recém-

adquiridos, ampliando seus conhecimentos e habilidades e tornando-o apto a acautelar e utilizar de forma segura e profissional esse novo rol de equipamentos.

A título de comparação, os vigilantes que desempenham atividade de segurança privada e escolta armada, são legalmente obrigados a frequentar e concluir com aproveitamento cursos de reciclagem a cada período de dois anos, conforme prevê o Art. 32, § 8º, alínea “e”, do Decreto nº 89.056, de 24 de novembro de 1983 (Brasil, 1983):

**Art. 32.** Cabe ao Ministério da Justiça, por intermédio do Departamento de Polícia Federal, autorizar, controlar e fiscalizar o funcionamento das empresas especializadas, dos cursos de formação de vigilantes e das empresas que exercem serviços orgânicos de segurança. (Redação dada pelo Decreto nº 1.592, de 1995).

[...]

**§ 8º** - Para o desempenho das atividades de segurança pessoal privada e escolta armada, o vigilante, além do curso de formação, deverá: (Incluído pelo Decreto nº 1.592, de 1995).

[...]

**e) frequentar os cursos de reciclagem, com aproveitamento, a cada período de dois anos, a contar do curso de extensão.**

[...]

(Brasil, 1983, grifo próprio).

Da mesma forma os atiradores desportivos de Nível 1, nível inicial, que são legalmente obrigados a se filiarem a clubes de tiro e realizarem no mínimo oito treinamentos ou competições por ano, para cada calibre registrado, conforme define Art. 35, inciso I, do Decreto nº 11.615, de 21 de julho de 2023 (Brasil, 2023):

**Art. 35.** Para a concessão do CR [Certificado de Registro} pelo Comando do Exército, o interessado deverá estar filiado a entidade de tiro desportivo e comprometer-se a comprovar, no mínimo, por calibre registrado:

[...]

**I - oito treinamentos ou competições em clube de tiro, em eventos distintos, a cada doze meses, para o atirador de nível 1;**

[...]

(Brasil, 2023, grifo próprio).

Ciente dessas informações, imaginar agentes públicos de segurança, como é o caso dos policiais militares, não sendo submetidos a capacitações e treinamentos continuados em regularidade e frequência no mínimo iguais às que são exigidas dos seguranças privados e dos atiradores desportivos, é no mínimo um contrassenso.

Obviamente que na carreira policial militar existem cursos de capacitação obrigatórios, requisitos indispensáveis para a progressão na carreira. Porém, apesar desses cursos terem sua importância, eles possuem características específicas para os seus propósitos e, portanto, não são suficientes. É preciso que no intervalo de tempo entre esses cursos ditos obrigatórios existam outros cursos que mantenham o profissional de segurança pública em constante aprendizado e evolução, como bem frisa Saboya (2016):

Apesar de os cursos de formação continuada fornecidos pela instituição de ensino promoverem uma importante reciclagem dos conhecimentos dos policiais, há a necessidade de se manter um contínuo processo de atualização dos pensamentos e ações dos profissionais visando uma correta adequação do serviço policial aos anseios da sociedade (Saboya, 2016, p. 296).

Poncioni (2007) também identifica essa problemática nos seus estudos, inclusive ela sinaliza outro aspecto que merece atenção, que é o fato de que tais cursos não contemplam todos os níveis de postos e graduações de forma equilibrada:

Soma-se às fragilidades de preparo nos cursos de formação profissional básica [...] a falta de regularidade para a realização dos cursos para o aperfeiçoamento profissional ao longo da carreira do policial. É importante salientar, ainda, que estes cursos não alcançam os diferentes níveis hierárquicos e também não contemplam o conjunto dos membros dentro de cada um desses níveis nas referidas corporações (Poncioni, 2007, p.26).

Evidentemente que o acesso ao treinamento profissional não pode alimentar o sentimento de exclusão, tampouco ser encarado como um meio de recompensa por bom desempenho, lealdade ou coisas do gênero. Milkovich e Boudreau (2013) defendem que o treinamento deve ter a equidade como bandeira, pois é também através dele que se alimenta o sentimento de justiça dentro da instituição. O inverso, quando o profissional se vê excluído do processo de treinamento, é extremamente prejudicial, pois além de nutrir o sentimento de punição no excluído, fortalece o sentimento de privilégios a favor do que recebe treinamento. Essa é uma situação indesejável e que, inevitavelmente, provocará desarmonia no ambiente de trabalho.

O desequilíbrio de treinamento também ocorre quando comparado com o efetivo policial que está na atividade-meio e o que está na atividade-fim, ou seja, o policial que trabalha no serviço administrativo e o que trabalha no serviço operacional. Essa realidade também existe na PMSE e deve existir na maioria das instituições policiais.

Numa análise superficial isso pode ser visto como natural, pois, o policial que está no serviço operacional, nas ruas, está diretamente exposto no dia a dia da profissão à possibilidade de precisar fazer uso da força letal, com o emprego da arma de fogo.

Mas numa exploração mais aprofundada e detalhada, é preciso levar em consideração as situações que fogem à rotina das escalas ordinárias da instituição, ou seja, às situações de eventos e escalas extraordinárias, que é a realidade das polícias brasileiras, inclusive da PMSE. Nestas situações, que são inúmeras, o efetivo da atividade meio migra para o exercício da atividade-fim, problemática identificada por Galdino *et al.* (2014):

Ao restringir o público do estágio de treinamento, a Polícia Militar [...] deixou de observar que policiais militares lotados em unidades burocráticas, ou até mesmo aqueles pertencentes a unidades operacionais, mas que realizam funções burocráticas deixariam de passar por um importante e necessário momento de atualização. Ademais, o policiamento ostensivo em situações não rotineiras, tais como eleições, jogos em estádios, festas populares de Carnaval, São João, Réveillon, dentre outros momentos que exigem reforço de efetivo, o policial militar da atividade-meio – o burocrata – é empregado, de modo que é injustificável a não previsão de sua participação no estágio de treinamento (Galdino *et al.*, 2014, p. 8).

Eles complementam:

[...] o profissional da segurança pública deve periodicamente voltar aos centros de formação para aperfeiçoar-se e desenvolver novas habilidades. Isso independente dos graus hierárquicos envolvidos, pois qualquer policial pode se deparar com uma situação inesperada onde a sociedade exige dele uma resposta imediata. Ademais, a dinâmica social do crime e das situações conflituais, cada vez mais complexas, requerem do policial preparo e conhecimento profundos das nuances de seu ofício (Galdino *et al.*, 2014, p. 6).

Independentemente dessa questão, percebe-se que tanto Saboya (2016, p. 296) quanto Poncioni (2007, p. 26) e Galdino *et al.* (2014, p. 6) falam em “contínuo processo de atualização”, “regularidade para a realização dos cursos” e “periodicamente voltar aos centros de formação”. Isso é chamado pelos estudiosos em geral de ‘capacitação continuada’ ou ‘treinamento continuado’ e sua relevância é defendida e apoiada por todos que militam na área.

Chiavenato (2014) traz de forma clara e didática a essência dessa prática:

O treinamento das pessoas na organização deve ser uma atividade contínua, constante e ininterrupta. Mesmo quando as pessoas apresentam excelente desempenho, alguma melhoria das suas habilidades e competências sempre deve ser introduzida ou incentivada. A base principal para os programas de melhoria contínua é a constante capacitação das pessoas para patamares cada vez mais elevados de desempenho. E o treinamento funciona como o principal catalisador dessa mudança (Chiavenato, 2014, p. 317).

Apesar de pontuar o assunto de forma acadêmica e empresarial, os conceitos sobre treinamento e capacitação continuada ensinados por Chiavenato (2014) são perfeitamente aplicáveis às instituições policiais militares e, como já citado, defendidos pelos estudiosos.

Quando o assunto percorre o campo dos ensinamentos de armamento, munição e técnicas de tiro, o treinamento continuado ganha destaque especial, considerando todas as alterações e fatores envolvidos num embate que envolve tiros, pessoas alvejadas e até mesmo a morte.

É fundamental entender que até se chegar ao tiro propriamente dito, a mente e o corpo do policial são bombardeados por estímulos e pensamentos contraditórios, bons e ruins,

favoráveis e desfavoráveis, mas que precisam ser controlados e organizados para tomada de decisões e reações rápidas.

Essa condição de confusão momentânea é natural, principalmente ao analisar o fato de que o policial é formado, capacitado e treinado para salvar vidas. Não para ceifá-las.

O direito à vida é um direito natural e é o bem maior reconhecido e tutelado pela legislação brasileira e normas internacionais. Como tal, é o maior bem tutelado e deve ser veementemente protegido pelos policiais em suas atuações profissionais.

Por essa razão que a execução do tiro é o último recurso a ser utilizado pelos policiais no atendimento de ocorrências. Antes de executá-lo, o policial deve esgotar todas as possibilidades de negociação, de gerenciamento de crise, de técnicas de imobilização, enfim, deve aplicar todos os recursos necessários para a rendição do criminoso ou agressor.

Mas não é somente isso. Concomitantemente a essas atividades mentais, o policial estará passando por uma série de reações físicas e fisiológicas que dificultam a realização de todos esses trabalhos intelectuais e de tomada de decisão. Campos (2008) relata bem essa realidade e destaca a importância das simulações nos treinamentos de tiro policial:

O policial deverá receber um treinamento que imite a realidade de um confronto armado, considerando a alteração do estado emocional, sua reação em estado de “estresse”, os “brancos” momentâneos, a dificuldade de definições de imagens claras e objetivas, a visão em túnel, em detrimento à visão periférica, lapsos de audição, a dificuldade de raciocínio rápido, alteração nos batimentos cardíacos, pressão arterial, respiração, rigidez muscular e dificuldades de movimento (Campos, 2008, p. 33).

Ele complementa:

[...] num momento de grande estresse decorrente de uma ação de confronto armado, quando inevitável, terá que recorrer ao condicionamento anterior adquirido durante o seu treinamento específico, o que chamamos de memória psicomotora, caso não haja tal treinamento meticuloso, certamente estará o policial vulnerável a situação de extremo risco (Campos, 2008, p. 34).

Nesse mesmo sentido, Giraldi (2006) explica muito bem o que acontece com o policial numa situação de confronto com o emprego de armas de fogo:

Durante um confronto armado o policial sofre profundas alterações físicas e psíquicas que vão do medo ao pânico. O instinto de preservação da vida, existente em todos os animais, também se manifesta de forma intensa no policial nessas ocasiões. A adrenalina é jogada em tal quantidade no seu sangue que poderá provocar uma síncope. A pressão arterial dobra; os batimentos cardíacos triplicam. A emoção e a reação são tão intensas que, normalmente, antecedem o raciocínio, fazendo com que este fique drasticamente reduzido. Há um ponto no sistema nervoso central que bloqueia várias atividades do cérebro podendo provocar, entre outras coisas, aquilo que se chama de "visão de túnel" (o policial olha e não vê); o som chega e não ouve; travamento físico do corpo, total ou parcial; travamento mental, total ou parcial. As pernas tremem e ficam fracas; a pupila dilata; o estômago encolhe; o rosto adquire palidez cadavérica; suor frio; e outras

consequências terríveis; podendo advir daí, caso não tenha sido preparado para o momento, tragédias irreparáveis contra si e contra terceiros (Giraldi, 2006, p. 16).

É essencial lembrar, principalmente na realidade enfrentada pela PMSE, que a execução do tiro pelos policiais em serviço não é uma constante, ou seja, considerando a realidade da criminalidade sergipana, os policiais da PMSE não entram em embates com troca de tiros todos os dias que entram de serviço. Assim, o atendimento de ocorrências que culminam na realização de disparos de arma de fogo não tem uma constância volumosa, ao ponto de o policial estar sempre atirando.

Chiavenato (2015, p. 394) ensina que as coisas aprendidas melhoram cada vez mais à medida que são praticadas constantemente, pois “o reforço da prática e do exercício repetido melhora o comportamento e o torna mais eficaz e eficiente. Se as coisas não forem praticadas no cotidiano ocorre o esquecimento. O esquecimento cancela a aprendizagem”.

Sendo assim, é imprescindível a realização de capacitações e treinamentos continuados que simulem as possíveis situações de enfrentamento à criminalidade, com técnicas de ataque, proteção e autodefesa, praticadas com muitas repetições para massificar o conhecimento, controlar o medo e condicionar o corpo e a mente, com o objetivo de execução das técnicas quase que de forma automática, sem precisar despender grandes esforços. Essa condição da automatização resultante da prática é citada por Milkovich e Boudreau (2013, p. 349) e eles a denominam de “prática ativa”.

Nessa mesma direção são os pensamentos de Venez e Soares (2018), que destacam em seus estudos:

No desempenho das atividades que envolvem as diversas áreas de atuação da Polícia Militar, a lei autoriza o uso da força, inclusive a letal, por meio das armas de fogo. Por isso, os policiais militares devem possuir capacidade técnica e psicológica, alcançadas em treinamento continuado, para saberem usar correta e oportunamente a arma de fogo, pois a decisão de empregá-la é extremamente complexa, já que a vida própria e de terceiros pode estar em risco (Venez e Soares, 2018, p. 287).

Essa complexidade citada por Venez e Soares (2018) pode ser mais facilmente entendida quando se consegue ter a consciência de que decidir se realmente é necessário realizar um disparo e qual seria o melhor momento de executá-lo, é o ponto que deve ser massivamente pensado, treinado, discutido, avaliado e reavaliado, pois é justamente esse momento que separa uma ação exitosa, de uma omissão e de um excesso, como também é o momento que separa o retorno do policial vivo após o atendimento da ocorrência, ou a sua morte prematura em serviço.

Venez e Soares (2018, p. 278) são enfáticos quando afirmam que “é inegável que a falta da continuidade na capacitação em tiro traz dificuldade para que o policial faça o uso

consciente, preciso, seguro e oportuno da arma de fogo, assim coloca em risco sua própria vida e/ou de terceiros”.

Por óbvio que nem todos os policiais precisam realizar todas as capacitações e treinamentos de tiro existentes na instituição. Existem armamentos e atividades especiais que não precisam ser praticados por todos os policiais. Como exemplo, pode-se citar os lançadores de granadas para controle de distúrbios civis, que fazem parte do treinamento específico das tropas de Choque. Outro exemplo bem ilustrativo diz respeito aos fuzis e carabinas de precisão, que são treinamentos específicos para os atiradores especiais ou atiradores de elite. Essas capacitações são conhecidas como ‘capacitações diferenciadas’.

Importante frisar que as capacitações diferenciadas não vão de encontro com o princípio do equilíbrio e da equidade de se oportunizar cursos e treinamentos nas instituições, pois, conforme visto, as capacitações diferenciadas são direcionadas para policiais que desempenham atividades específicas ou especiais, ou que compõem Unidades ou Subunidades especializadas e, como o nome já indica, têm aplicabilidade para um grupo específico de profissionais.

Outro ponto que merece destaque é a capacitação e o treinamento para o atendimento de ocorrências em ambientes ou condições de baixa luminosidade ou visibilidade, inclusive com técnicas de tiro policial.

Betini (2015) é estudioso do assunto e destaca a elevada probabilidade das ocorrências que culminam com a necessidade de disparo de armas de fogo serem realizadas em situações de baixa luminosidade. Ele também afirma que, contraditoriamente, pouco ou nenhum tempo é reservado para o desenvolvimento dessas habilidades nos cursos de formação, capacitação e treinamentos das instituições policiais.

Dantas (2023) corrobora com esse pensamento e afirma:

[...] é perceptível o negligenciamento da referida disciplina nas formações básicas e continuadas das instituições de segurança pública, onde o conhecimento que foi preterido pode-se fundamentar pela ausência de *expertise* da importância da disciplina, ocasionando na falta de interesse institucional e/ou muitas vezes com uma perspectiva deturpada, dando a entender que a disciplina deve fazer parte, apenas, da grade curricular das Unidades Especializadas ou de Operações Especiais (Dantas, 2023, p. 415).

Para entender a importância desses treinamentos basta se analisar que, num dia de vinte e quatro horas, uma média de doze horas é de período sem a incidência de luz solar. Além disso, é fato que a ausência de luminosidade ou visibilidade é um fator agravante para a prática delituosa, pois os criminosos costumam se aproveitar desse fator para dissimular ou acobertar

suas práticas ilegais. Da mesma forma quando estão em situação de fuga, pois procuram locais e instalações sem ou com pouca luminosidade para se esconderem e dificultar sua captura.

Assim, mesmo durante o período diurno, quando há total incidência da claridade da luz solar, a probabilidade de as ocorrências acontecerem ou migrarem para locais com baixa luminosidade ou visibilidade é muito grande.

Dantas (2023) aborda essa realidade nos seus estudos:

[...] mesmo diante das diversas justificativas que se relacionem a baixa luminosidade, as ocorrências dentro deste contexto podem ocorrer em qualquer horário, ou seja, qualquer período das 24 horas do dia, havendo assim a necessidade de estrutura e capacitação adequada aos agentes de segurança pública (Dantas, 2023, p. 431).

E Betini (2015, p. 15) complementa afirmando que “além do período noturno, é possível que o policial acabe inserido em um combate em baixa luminosidade mesmo durante o período diurno. Basta que esteja atuando dentro de edificações ou em locais onde a luz do sol não penetra com facilidade”.

Tão relevante quanto os treinamentos em condições de baixa luminosidade estão os treinamentos em técnicas de tiro embarcado em viatura, considerando que o policiamento motorizado é a modalidade mais utilizada para patrulhamento e realização do policiamento ostensivo geral em todas as polícias brasileiras.

A probabilidade de uma equipe de policiais ser surpreendida enquanto está embarcada em uma viatura policial é muito elevada, devido as próprias características e essência do trabalho das polícias militares, que é baseada na ostensividade e, como já foi falado, no policiamento motorizado.

Porém, envolver-se num confronto armado quando se está dentro de uma viatura, é altamente indesejável, pois diversos fatores depõem contra a segurança dos policiais que ali estão.

Dentro de um veículo, por exemplo, o policial fica confinado num espaço pequeno, tornando-se um alvo fácil. Manusear e empregar armamentos no seu interior é igualmente perigoso, assim como são elevados os riscos de lesionar ou causar a morte de um policial da própria equipe com um disparo realizado pelos próprios colegas, situação conhecida no meio policial como “fogo amigo”.

Diante do exposto, fica evidente que conhecer e treinar técnicas de tiro embarcado em viatura tem grande importância, pois é através dessas práticas que os policiais saberão se portar e reagir de forma adequada e segura ao se depararem em situações dessa natureza.

É crucial entender que as capacitações e os treinamentos não devem surgir de um cenário reativo, ou seja, buscando solucionar um problema já instalado, o que Marras (2011, p. 140) chama de “operação tapa-buracos”.

Araújo e Garcia (2014) lembram que é muito comum os treinamentos surgirem de uma necessidade já estabelecida, mas o ideal, sobretudo considerando a essencialidade da atividade policial e seus possíveis desdobramentos, é que essas iniciativas sejam adotadas em um cenário prospectivo, isto é, adiantando-se aos problemas e antecipando-se aos fatos, ou seja, agindo de forma proativa.

Outro fato que não pode ser negligenciado nas capacitações e treinamentos, inclusive de tiro policial, é a individualidade de cada policial militar no que se refere ao nível e velocidade de aprendizagem.

Milkovich e Boudreau (2013) falam o seguinte sobre a capacidade de aprendizagem do treinando:

Os indivíduos começam o treinamento com diferentes experiências, diferente familiaridade com o material e diferentes habilidades físicas e mentais inatas. Os planejadores do treinamento precisam se certificar de que suas demandas sejam adequadas à capacidade dos treinandos. O treinamento não pode ser nem muito difícil, nem muito fácil, para ser eficaz (Milkovich e Boudreau, 2013, p. 15).

Assim, a equipe que está à frente das atividades de treinamento, sobretudo o instrutor e os monitores, precisam saber identificar esses níveis e capacidades, para que estes dados fundamentem a realização dos treinamentos futuros. Ou seja, treinandos com menor aproveitamento ou maior dificuldade, podem ser submetidos a treinamentos mais frequentes ou específicos, com a finalidade de nivelar conhecimentos e habilidades, de tal forma que os policiais sigam uma mesma doutrina e trabalhem de forma sintonizada e coesa, pois o trabalho policial militar é realizado em equipe, nunca de forma individualizada.

Diante de tudo que já foi abordado, não se pode deixar de considerar que o policial militar é um ser humano como todos os outros e que tem direitos e deveres como qualquer outro profissional. Campos (2008) ressalta que o policial militar antes de tudo também é um cidadão e que o respeito à sua dignidade também se manifesta pelo dever do Estado de amparar as necessidades advindas do exercício da sua atividade profissional.

Sem esquecer que da mesma forma que se reconhecem os direitos, simultaneamente e em iguais condições de importância, exigem-se os deveres. Por esta razão, todos os profissionais, inclusive os policiais militares, têm o dever de buscar e se empenhar para se manterem atualizados e devidamente capacitados, para servir a população com qualidade e eficiência.

Quando se soma a esse pensamento a importância da segurança pública na manutenção da ordem, dos poderes constituídos, da soberania e da democracia, isso fica ainda mais evidente.

Sem falar nos prejuízos advindos de ações desastrosas de agentes policiais no desempenho de suas profissões, que culminam em inquéritos policiais, processos judiciais, debilidades permanentes e falecimentos. Situação agravada pelos impactos sociais, a exemplo da destruição dos núcleos familiares; desgaste da imagem e descrédito das instituições policiais perante a sociedade; bem como dos reflexos econômicos advindos do acionamento dos sistemas de saúde, judicial e previdenciário. Enfim, os danos são inúmeros e atingem os campos sociais, políticos, econômicos e institucionais.

Poncioni (2007) ressalta que para alcançar uma gestão eficiente e eficaz da segurança pública, é imprescindível uma avaliação crítica do processo de formação profissional dos policiais, sobretudo das questões relacionadas à prática de tiro, pois a ausência de uma formação profissional sólida e bem estruturada resulta em um padrão de atuação policial inadequado, que não atende às necessidades da população e nem enfrenta os desafios de segurança pública de forma efetiva.

Ela também destaca que diante desse cenário, o tema do profissionalismo policial ganha destaque nas discussões entre estudiosos da área de segurança, executores de políticas públicas, autoridades governamentais e segmentos importantes das organizações policiais. Por esta razão a promoção do profissionalismo nas polícias é essencial para a construção de uma instituição mais eficiente, responsável e eficaz na condução da ordem e da segurança pública.

A implementação de uma formação profissional robusta e contínua, aliada a um compromisso com a ética e os direitos humanos, pode transformar a atuação policial e melhorar significativamente a percepção da sociedade em relação à polícia. Dessa forma, a segurança pública poderá ser aprimorada, atendendo melhor às demandas da população e enfrentando com maior eficácia os desafios complexos e dinâmicos da sociedade contemporânea.

Diante de tudo que fora exposto, é fundamental eleger o investimento no homem como prioridade, isso se materializa também quando se investe em capacitação e treinamento continuado dos policiais militares em armamento, munição e técnicas de tiro. Esses investimentos não devem ser encarados apenas como uma despesa operacional, mas sim como política pública de Estado, como um investimento estratégico na segurança pública, no bem-estar e saúde dos seus integrantes, que certamente irá refletir na qualidade dos serviços prestados pelas polícias militares e demais instituições policiais e, conseqüentemente, no bem-estar da população em geral.

#### **4 METODOLOGIA E COLETA DE DADOS**

O estudo seguiu o processo sistemático exploratório e descritivo, através do método de pesquisa bibliográfica e documental de revisão da literatura. Quanto à abordagem, a pesquisa foi mista, ou seja, qualitativa e quantitativa. Qualitativa quanto ao uso de textos narrativos e quantitativa na pesquisa de campo, com o uso de questionário para levantamento dos dados.

O questionário foi aplicado no mês de agosto do ano de 2024 aos policiais militares da PMSE, em caráter geral, ou seja, independentemente de posto ou graduação e de Unidade, Subunidade ou Setor de lotação, objetivando investigar a real condição da PMSE relacionada às questões de capacitação e treinamento continuado de tiro.

Para tanto, utilizou-se a plataforma Google Formulários, com excelente acessibilidade e garantia do anonimato das respostas, preservando o respondente e, conseqüentemente, incentivando o público-alvo a participar da pesquisa e lançar respostas fidedignas.

Encerrada a coleta de dados, restou apurada a participação de 378 (trezentos e setenta e oito) pesquisados, que correspondem a 7,24% dos policiais militares ativos da PMSE, considerando o efetivo contabilizado no mês de agosto de 2024, que era de aproximadamente 5.220 (cinco mil, duzentos e vinte) policiais militares.

#### **5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Do universo de 378 participantes, 37,6% possuíam entre um e dez anos de serviço; 16,7% possuíam entre onze e vinte anos de serviço; 29,6% possuíam entre vinte e um e trinta anos de serviço; e 17,2% possuíam mais de trinta anos de serviço.

Dentre os pesquisados, 60,1% trabalhavam no serviço operacional, seja ele de policiamento ostensivo, policiamento de área ou policiamento comunitário; 9,8% trabalhavam no serviço de guarda ou segurança patrimonial; 24,1% trabalhavam no serviço administrativo; e 6,1% trabalhavam na condição de prontidão ou aquartelado.

Considerando que a atividade fim da Polícia Militar é o policiamento ostensivo e que de fato a maioria do seu efetivo está empregado nesse mister, a proporção do público de pesquisados apresentada está em consonância com essa realidade, representando bem o universo do efetivo geral da PMSE.

Do público respondente, 284 indicaram terem sido treinados e qualificados no curso de formação em revólver; 249 indicaram pistola; 164 indicaram fuzil; 125 indicaram carabina; 113 indicaram submetralhadora; e 104 indicaram espingarda. Totalizando 1.039 indicações.

Conforme apurado, 56,1% dos respondentes realizaram menos de cinquenta disparos de arma de fogo no curso de formação; 21,4% realizaram entre cinquenta e cem disparos; 7,1% realizaram entre cem e duzentos disparos; 3,4% realizaram entre duzentos e quinhentos disparos; 2,9% realizaram mais de quinhentos disparos; e 9,0% indicaram que não se lembravam.

Certamente o percentual que mais impressionou, foi o índice de policiais militares que foram formados com a realização de menos de cinquenta disparos de arma de fogo, que ultrapassou cinquenta e seis por cento dos entrevistados.

Dentre os pesquisados, 25,4% responderam que não participaram de nenhum curso de capacitação ou treinamento depois de formados; 74,6% responderam que participaram, números condizentes com as recentes incorporações e turmas de formação.

Do universo que respondeu SIM, participou de curso de treinamento ou capacitação depois de formado, 90,4% participaram entre uma e cinco vezes; 7,4% participaram entre seis e dez vezes; e 2,1% participaram mais de dez vezes desses cursos.

Reduzindo o impacto dos dados relacionados à quantidade de disparos nos cursos de formação, quase 75% dos entrevistados indicaram terem recebido treinamento complementar no decorrer da carreira, ou seja, depois de formados. Pouco mais de 25% indicaram que não, mas é preciso levar em consideração as recentes incorporações.

Restou apurado que 44,7% dos respondentes já haviam recebido, cautelado ou utilizado armamento que não tinham recebido treinamento prático de disparos ou sido submetido a avaliação de aptidão; 55,3% responderam que não tinham vivenciado tal realidade.

Esse dado é de extrema relevância, considerando o nível de dano que o mau uso ou que um acidente de tiro pode causar, sendo os mais graves a morte ou as lesões permanentes em colegas de farda ou em pessoas inocentes.

Dentre os pesquisados, 13,8% responderam que não, nunca ficaram longos períodos sem realizarem treinamento ou praticarem tiro; 86,2% responderam que sim, já ficaram longos períodos sem realizar estas atividades.

Do universo que respondeu SIM, ficou longos períodos sem treinar e praticar tiro, 33,7% ficaram entre um e três anos nessa condição; 27,3% ficaram entre quatro e seis anos; 10,4% ficaram entre sete e nove anos; e 28,5% ficaram dez anos ou mais sem realizar treinamento ou praticar tiro.

Novamente um dado que merece destaque, pois, como já foi explanado anteriormente, as atividades de treinamento de tiro devem ser praticadas e reforçadas durante toda a vida do policial militar.

Do universo de pesquisados, 79,9% responderam que nunca participaram de treinamentos ou capacitações em técnicas de tiro em ambientes de baixa luminosidade ou visibilidade; 20,1% responderam que já participaram de treinamentos dessa natureza.

Dos que responderam SIM, participaram de treinamentos ou capacitações em técnicas de tiro em ambientes de baixa luminosidade ou visibilidade, 88,2% participaram entre uma e três vezes; 7,9% participaram entre quatro e seis vezes; 1,3% participou entre sete e nove vezes; e 2,6% participaram dez vezes ou mais desse tipo de treinamento.

Restou evidente que é preciso avançar nesse tipo de capacitação e treinamento, pois quase 80% dos policiais militares pesquisados nunca participaram de alguma capacitação ou treinamento de tiro em ambientes com baixa luminosidade ou visibilidade, apesar de serem nesses horários, de condições naturalmente sem luz, que se concentram a maioria das ocorrências, conforme já apresentado no desenvolvimento do presente estudo.

Dentre os pesquisados, 67,5% responderam que nunca participaram de treinamentos ou capacitações em técnicas de tiro embarcado em viatura; 32,5% responderam que SIM, já participaram de treinamentos dessa natureza.

Dos que responderam SIM, participaram de treinamentos ou capacitações em técnicas de tiro embarcado em viatura, 90,2% participaram entre uma e três vezes; 6,5% participaram entre quatro e seis vezes; 0,8% participou entre sete e nove vezes; e 2,4% participaram dez vezes ou mais de treinamentos desse tipo.

Igualmente é preciso avançar nesse tipo de capacitação e treinamento, principalmente pelo fato de que o policiamento motorizado, ou seja, com o uso de viaturas caracterizadas, é a modalidade de policiamento mais utilizada para patrulhamento e realização do policiamento ostensivo geral.

Do universo de pesquisados que trabalham no serviço administrativo como atividade principal, 63,7% responderam que trabalham em serviços extraordinários; e 36,3% responderam que não se voluntariam para esses serviços.

Levantar esses números é importante para demonstrar a importância de se alcançar todo o efetivo da instituição com as capacitações e treinamentos de tiro, quebrando o mito de que o efetivo do serviço operacional deve ser priorizado ou participar com maior frequência desses treinamentos, pois em inúmeras oportunidades o policial militar do serviço administrativo também realiza o serviço operacional, em caráter extraordinário.

Além disso, policiais que estão hoje no serviço administrativo podem ser transferidos a qualquer momento para o serviço operacional, bem como os que hoje não tiram serviço extraordinário podem começar a fazê-lo.

Dentre os pesquisados, 56,1% consideraram ter treinado tiro muito pouco; 26,5% consideraram ter treinado pouco; 13,2% consideraram que treinaram uma quantidade razoável; 3,7% consideraram ter treinado o suficiente; e 0,5 considerou que treinou muito.

Esse também é um dado importante, pois 82,6% dos entrevistados consideram que treinaram tiro muito pouco ou pouco. Ocorre que essa condição tem relação direta com a confiança que o policial militar tem no manuseio e uso da arma de fogo e, conseqüentemente, numa atuação eficiente, segura e exitosa.

Também restou apurado que 22,5% indicaram entender que o policial militar deveria treinar tiro todo mês; 31,5% indicaram entender que os treinamentos deveriam ser a cada três meses; 30,7% indicaram entender que deveriam ser a cada seis meses; 14,6% indicaram entender que deveriam ser anualmente; e 0,8 indicou entender que os treinamentos deveriam ser realizados a cada dois anos.

Com base nesses dados é possível depreender que os policiais militares entrevistados têm consciência da importância dos conhecimentos e fundamentos do tiro para o exercício da sua atividade profissional, inclusive da necessidade de frequentemente se submeter à prática e ao treinamento do tiro, pois 84,7% dos pesquisados entendem que deveriam treinar tiro mensalmente, a cada três meses ou a cada seis meses.

Foi apurado que 9,3% dos respondentes se consideravam pouco capazes no que se refere aos conhecimentos e habilidades no manuseio e emprego de armas de fogo; 44,7% se consideravam razoavelmente capazes; 39,4% se consideravam suficientemente capazes; 3,2% se consideravam muito capazes; e 3,4% se consideravam plenamente capazes no que se refere aos conhecimentos e habilidades para manusear e empregar armas de fogo.

Esse dado também é um ponto que merece atenção, pois 54% dos entrevistados se consideram pouco ou razoavelmente capazes quando levam em conta seus conhecimentos e habilidades no manuseio e emprego de armas de fogo, situação que também tem relação direta com a confiança do policial militar no manuseio e emprego da arma de fogo.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente artigo abordou a capacitação e o treinamento continuado em armamento, munição e tiro na Polícia Militar do Estado de Sergipe, considerando a relevância do conhecimento e domínio das técnicas de manuseio e emprego de armas de fogo para o bom desempenho da atividade profissional dos policiais militares, habilidades estas que precisam ser mantidas e desenvolvidas durante toda a vida do policial.

Buscou-se no início do estudo esclarecer o que significam e quais são as diferenças entre qualificação, capacitação e treinamento, inclusive demonstrando como estes institutos estiveram e estão presentes na Polícia Militar de Sergipe.

Em seguida foi trabalhado especificamente a capacitação e o treinamento continuado em tiro na Polícia Militar de Sergipe, abordando as limitações das formações iniciais, o essencial papel das capacitações e a importância crucial dos treinamentos de tiro na carreira policial militar, incluindo técnicas de tiro em ambientes com baixa luminosidade e embarcado em viaturas.

Na pesquisa de campo foram alcançados 378 (trezentos e setenta e oito) pesquisados, que participaram de forma totalmente voluntária, número que representa 7,24% dos policiais militares ativos da PMSE no período da aplicação.

Todavia, a pesquisa apontou que um número expressivo de policiais, 56,1%, realizaram menos de cinquenta disparos de arma de fogo em seus respectivos cursos de formação. É uma quantidade de disparos consideravelmente reduzida para se formar profissionais militares operadores de segurança pública. Além disso, 82,6% indicaram já terem permanecido longos períodos de tempo sem treinar ou praticar tiro no decorrer da carreira.

Constatou-se também um número elevado de policiais militares, quase 45%, que declararam já terem utilizado armamentos para os quais não receberam treinamento e, conseqüentemente, não estavam habilitados para utilizá-los. Situação que exige avanços no controle de quais armas os policiais estão habilitados a utilizar, inclusive permitindo que as reservas de armamento das Unidades e Subunidades liberem ou restrinjam o acesso a esses equipamentos de acordo com a habilitação individual de cada policial militar.

Necessidade de avanços também foram constatadas com relação a capacitação e treinamento em técnicas de tiro em ambientes com baixa luminosidade e embarcado em viaturas policiais. Percentuais elevados de policiais militares nunca receberam instruções dessa natureza, nem tiveram oportunidade de desenvolverem suas habilidades nessas condições.

Outros dois pontos importantes se referem às percepções dos policiais militares quanto às suas próprias realidades e condições, sobretudo as relacionadas à quantidade de treinamento e à capacidade no manuseio e emprego de armas de fogo. É preciso que se dispense esforços e investimentos para fazer com que os policiais, no mínimo, considerarem-se treinados 'o suficiente' e 'suficientemente capazes' nos conhecimentos e habilidades com arma de fogo, afinal isso tem impacto direto na autoconfiança do policial militar e, obviamente, tem reflexos no profissionalismo, qualidade do serviço prestado e na confiança da população na Polícia Militar.

Cabe destacar também, que na percepção dos policiais militares sobre qual deveria ser o intervalo de tempo entre um treinamento e outro, é possível concluir que eles têm plena consciência da necessidade e importância das capacitações e treinamentos continuados em tiro para o desempenho de suas atividades profissionais.

Assim, espera-se que o presente trabalho tenha lançado sementes frutíferas, estimulando o desenvolvimento e implantação de um plano de capacitação e treinamento continuado em tiro, bem como de ferramentas para o registro e controle das armas que cada policial está habilitado a utilizar.

Por fim, tão relevante quanto capacitar e treinar de forma continuada, é desenvolver ferramentas, inclusive tecnológicas, para que esses registros estejam disponíveis em todas as reservas de armamento da instituição, impedindo que policiais militares acessem armamentos para os quais não estejam devidamente habilitados, garantindo a segurança de todos, preservando e protegendo a instituição e promovendo uma cultura de responsabilidade e respeito aos protocolos de segurança.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luís César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm) Acesso em: 18 mar 2024.

BRASIL (Governo). **Decreto nº 89.056, de 24 de novembro de 1983**. Regulamenta a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1983. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/Antigos/D89056.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D89056.htm). Acesso em: 14 jun. 2024.

BRASIL (Governo). **Decreto nº 11.615, de 21 de julho de 2023**. Regulamenta a Lei nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003, para estabelecer regras e procedimentos relativos à aquisição, ao registro, à posse, ao porte, ao cadastro e à comercialização nacional de armas de fogo, munições e acessórios, disciplinar as atividades de caça excepcional, de caça de subsistência, de tiro desportivo e de colecionamento de armas de fogo, munições e acessórios, disciplinar o funcionamento das entidades de tiro desportivo e dispor sobre a estruturação do Sistema Nacional de Armas - Sinarm. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/d11615.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11615.htm). Acesso em: 14 jun. 2024.

BETINI, Eduardo Maia. **Lanterna tática: atividade policial em situações de baixa visibilidade**. Niterói: Impetus, 2015.

CAMPOS, Alexandre Flecha. A importância da preparação do policial quanto ao uso da força letal. **Revista Brasileira de Estudos de Segurança Pública - REBESP**, v. 1, n. 1, p. 30–39, 2008. Disponível em: <https://revista.ssp.go.gov.br/index.php/rebsp/article/view/79>. Acesso em: 18 mar. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações: como atrair, aplicar, manter, desenvolver e monitorar este valioso tesouro organizacional**. 10 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DALMAU, Marcos Baptista Lopez; GIRARDI, Dante Marciano. **Administração de recursos humanos II**. 3 ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2015.

DANTAS, Rivaldo Cardoso. A disciplina de combate em baixa luminosidade nos cursos de formação da Guarda Civil Municipal de Salvador/BA. *In*: LEIMGRUBER, M. P.; SOUZA, H. I. J.; LOPES, Y. F. (org.). **Inteligência, segurança pública e organização criminosa**, v. 3. Brasília: Gráfica Movimento, 2023. p. 415-435.

GALDINO, Dália Marinho Simões; ARAÚJO, Íris Dayana Queiroz de; SOUZA, Joyce de Oliveira Bezerra de, SILVA, Thiago Almeida Ferreira da. **A importância da implementação de uma política de formação continuada na PMAL**. Biblioteca Digital do Sistema Único de Segurança Pública. Brasília, p. 1-19, 2014. Disponível em: <http://dspace.mj.gov.br/handle/1/4717>. Acesso em: 18 mar. 2024.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1 ed. 15. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014.

GIRALDI, Nilson. Tiro defensivo na preservação da vida, método Giraldi, e sua doutrina para a atuação armada da polícia, e do policial, com a finalidade de servir e proteger a sociedade, e a si próprio. *In*: **Revista A Força Policial**, v. 51. São Paulo: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 2006. p. 13-49.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MILKOVICH, George T; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. Tradução: Reynaldo C. Marcondes. Título original: Human resource management. 1 ed. 11. reimpr. São Paulo: Atlas, 2013.

PONCIONI, Paula. Tendências e desafios na formação profissional do policial no Brasil. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. 1, n. 1, p. 22–31, 2007. Disponível em: <https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/3/1>. Acesso em: 18 mar. 2024.

SABOYA, Pâmela Costa Landim. A relevância do treinamento técnico-profissional de natureza prática para a prestação de um serviço público de qualidade pela Polícia Militar. **XV Congresso de História da Educação do Ceará**. Anais do XV Congresso de História da Educação do Ceará. Fortaleza, UFC, v. 15, n. 1, p.295-303, 2016. Disponível em: [https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/52579/1/2016\\_eve\\_pcsaboya.pdf](https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/52579/1/2016_eve_pcsaboya.pdf). Acesso em: 18 mar. 2024.

VAZQUEZ, Ana Claudia Souza; MÜLLER, Cláudia Maria. **Manual de boas práticas de recursos humanos**. 1 ed. Porto Alegre, RS: Buqui, 2017.

VENEZ, Hilma da Silva Costa; SOARES, Marcelo Falcão. A capacitação profissional continuada em tiro policial na Polícia Militar do Tocantins. **Aturá - Revista Pan-Amazônica de Comunicação**, v. 2, n. 3, p. 284–305, 2018. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/atura/article/view/5970/14057>. Acesso em: 18 mar. 2024.

Recebido/Received: 08/02/2025  
Aceito/Accepted: 11/03/2025  
Publicado/Published: 02/04/2025