

**PESQUISA CIENTÍFICA
COMO FERRAMENTA DE
DESENVOLVIMENTO E
VALORIZAÇÃO
PROFISSIONAL:
ALINHAMENTO ENTRE O
PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO E A
PORTARIA N° 001/2026 DA
PMPA**

SCIENTIFIC RESEARCH AS A TOOL FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT
AND ENHANCEMENT: ALIGNMENT BETWEEN STRATEGIC PLANNING AND
PMPA ORDINANCE NO. 001/2026

Ciências Sociais Aplicadas • 30/06/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/782811339](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/782811339)

Eduardo Bruno Alves Ribeiro¹

Evandro Gomes Menezes²

Cláudio de Araújo Saraiva³

Jeomedeks de Moraes Neves Junior⁴

RESUMO

A pesquisa analisa o alinhamento entre o Planejamento Estratégico 2015-2025 da Polícia Militar do Pará e a Portaria nº 001/2026, que regulamenta a avaliação e pontuação de artigos científicos para fins de progressão funcional. O problema central investiga de que forma o fomento à pesquisa científica contribui para o desenvolvimento e a valorização profissional dos policiais militares, em consonância com as diretrizes estratégicas da corporação. O objetivo geral é analisar como essa regulamentação se alinha às metas do plano e favorece a capacitação contínua e o reconhecimento dos servidores. Quatro objetivos específicos orientam o estudo: descrever o objetivo estratégico de aperfeiçoar a formação e capacitação; analisar os dispositivos da portaria que normatizam a avaliação dos artigos; verificar a relação entre o incentivo à pesquisa e as políticas de gestão de pessoas; e identificar como a produção de conhecimento fortalece o cumprimento da missão e da visão institucionais. A hipótese sustenta que a portaria representa um desdobramento concreto do planejamento estratégico, estimulando o estudo contínuo, qualificando o desempenho e fortalecendo a valorização da carreira. A justificativa ancora-se nos aspectos estratégico, institucional e profissional: o plano estabelece o conhecimento como base para a excelência no serviço; a portaria transforma essa diretriz em norma operacional com critérios objetivos; e a vinculação da pesquisa à promoção cria incentivo formal ao desenvolvimento intelectual. Metodologicamente, adota-se abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, combinando pesquisa bibliográfica e documental com análise de conteúdo. As fontes primárias são o Plano Estratégico 2015-2025 e a Portaria nº 001/2026, além da literatura especializada em gestão de pessoas, planejamento estratégico e produção científica. Os resultados evidenciam que a iniciativa estratégica 15.2.1 do plano, que prevê programa de

incentivo à pesquisa, é materializada pela portaria, que estabelece oito critérios de avaliação, pontuação mínima de sete pontos e vedação à reapresentação de artigos não aprovados. Conclui-se que há alinhamento funcional entre os dois instrumentos, configurando a pesquisa científica como ferramenta integrada ao desenvolvimento profissional e à valorização na carreira policial militar.

Palavras-chave: Planejamento Estratégico; Valorização Profissional; Pesquisa Científica; Polícia Militar do Pará; Portaria nº 001/2026.

ABSTRACT

The research analyzes the alignment between the Pará Military Police's 2015-2025 Strategic Planning and Ordinance No. 001/2026, which regulates the evaluation and scoring of scientific articles for career progression purposes. The central problem investigates how the promotion of scientific research contributes to the development and professional recognition of military police officers, in line with the corporation's strategic guidelines. The general objective is to analyze how this regulation aligns with the plan's goals and fosters continuous training and recognition of personnel. Four specific objectives guide the study: describe the strategic objective of improving training and capacity building; analyze the provisions of the ordinance that regulate article evaluation; verify the relationship between research incentives and human resources management policies; and identify how knowledge production strengthens the fulfillment of institutional mission and vision. The hypothesis maintains that the ordinance represents a concrete unfolding of the strategic planning, stimulating continuous study, qualifying performance, and strengthening career appreciation. The justification is anchored in strategic, institutional, and professional aspects: the plan establishes knowledge as the basis for excellence

in service; the ordinance transforms this guideline into an operational norm with objective criteria; and linking research to promotion creates a formal incentive for intellectual development. Methodologically, a qualitative approach is adopted, with an exploratory and descriptive character, combining bibliographic and documentary research with content analysis. The primary sources are the 2015-2025 Strategic Plan and Ordinance No. 001/2026, in addition to specialized literature on human resource management, strategic planning, and scientific production. The results show that strategic initiative 15.2.1 of the plan, which provides for a research incentive program, is materialized by the ordinance, which establishes eight evaluation criteria, a minimum score of seven points, and prohibits the resubmission of unapproved articles. It is concluded that there is functional alignment between the two instruments, configuring scientific research as a tool integrated into professional development and appreciation in the military police career.

Keywords: Strategic Planning; Professional Appreciation; Scientific Research; Pará Military Police; Ordinance No. 001/2026.

1. INTRODUÇÃO

A gestão de instituições públicas, especialmente as voltadas para a segurança, passou por mudanças importantes nas últimas décadas. Antes focada apenas em rotinas operacionais, hoje ela busca alinhar suas ações a metas claras e de longo prazo. Esse modelo ajuda a organizar esforços e direcionar recursos para resultados que atendam às necessidades da sociedade (Oliveira, 2021).

No contexto militar estadual, esse movimento ganha força quando se entende que a capacidade de uma corporação depende muito da

qualidade do seu efetivo. Investir em formação e atualização deixa de ser um gasto para se tornar uma estratégia necessária para manter a instituição preparada e legítima (Chiavenato, 2020).

O Planejamento Estratégico da Polícia Militar do Pará (PMPA), válido para o período de 2015 a 2025, segue essa lógica. Ele define como uma das suas metas principais o aperfeiçoamento contínuo dos policiais, reconhecendo que o conhecimento é base para uma atuação eficaz e segura (Pará, 2015).

Para transformar essa diretriz em prática, a corporação lançou a Portaria nº 001/2026. A norma estabelece critérios para avaliar e pontuar artigos científicos, permitindo que esse tipo de produção conte pontos na progressão funcional dos servidores (Pará, 2026).

Essa medida acompanha tendências já observadas em outras instituições do setor. A literatura mostra que vincular a pesquisa ao desenvolvimento profissional ajuda a estimular o estudo e a gerar soluções aplicáveis aos desafios do dia a dia (Freitas, 2018).

Ainda assim, é preciso entender até que ponto essa regulamentação cumpre o propósito estratégico que motivou sua criação. Muitas vezes, normas são publicadas sem que se verifique se elas realmente conectam a qualificação intelectual ao crescimento da carreira e ao desempenho institucional (Pereira, 2020).

Essa reflexão dá origem à questão central deste trabalho: de que forma o fomento à pesquisa científica, regulamentado pela Portaria nº 001/2026 da PMPA, contribui para o desenvolvimento e a valorização profissional dos policiais militares, alinhando-se às diretrizes do Planejamento Estratégico da instituição?

O objetivo geral da pesquisa é analisar como essa regulamentação se encaixa nas metas do Planejamento Estratégico e como ela pode favorecer a capacitação e a valorização dos servidores. Para isso, serão seguidos quatro caminhos específicos.

Primeiro, descreve-se o que o Planejamento Estratégico prevê sobre formação e desenvolvimento contínuo. O documento destaca que esse tipo de investimento é decisivo para manter a instituição atualizada e capaz de responder às demandas sociais (GRUMBACH, 2000).

Depois, analisam-se os pontos da Portaria nº 001/2026, com atenção aos critérios usados para avaliar os trabalhos e como eles se relacionam com as regras de carreira já existentes no estado (PARÁ, 2015).

Em seguida, verifica-se a ligação entre o incentivo à pesquisa e as políticas de gestão de pessoas. Estudos indicam que, quando o conhecimento é valorizado na carreira, ele passa a fazer parte da rotina e não fica restrito a atividades isoladas (SANTOS, 2017).

Por fim, observa-se como a produção de conhecimento ajuda a instituição a cumprir sua missão e visão. O conhecimento gerado dentro da própria corporação traz mais segurança nas decisões e fortalece a confiança da população (SOUZA, 2021).

A hipótese que orienta este estudo é que a Portaria nº 001/2026 representa um passo concreto para colocar em prática o que foi definido no Planejamento Estratégico. Ao transformar a pesquisa em critério de progressão, a norma estimula o aprendizado constante e reforça o valor da carreira policial militar (Vieira e Costa, 2019).

A escolha desse tema se justifica por diferentes motivos. Do ponto de vista estratégico, o Planejamento Estratégico coloca a capacitação como um fator chave para o sucesso institucional. Sem mecanismos que tornem essa meta real, ela pode ficar apenas no papel (Kaplan e Norton, 2004).

Do ponto de vista institucional, a pesquisa não serve apenas para pontuar na carreira. Ela gera dados e análises que ajudam a resolver problemas específicos da segurança pública no Pará, tornando a atuação mais consistente e embasada (Carvalho, 2018).

Do ponto de vista profissional, criar um incentivo formal ao estudo melhora a qualificação técnica e humana dos policiais. Isso reflete diretamente no atendimento à população e na imagem da instituição, aproximando-a do objetivo de ser reconhecida como patrimônio da sociedade (Silva, 2022).

Metodologicamente, o trabalho se apoia em pesquisa bibliográfica e documental. As fontes são o próprio Planejamento Estratégico, a Portaria analisada, as leis que regem a carreira militar estadual e autores que tratam de gestão e desenvolvimento profissional (Melo, 2019).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Planejamento Estratégico e Gestão por Resultados na Segurança Pública

O planejamento estratégico se configura como ferramenta de organização e direção para qualquer instituição que busca atuar com propósito e continuidade. Ele permite definir claramente a missão, a visão e os valores, além de estabelecer os caminhos

necessários para alcançar os objetivos definidos. No setor público, essa prática ganha contornos ainda mais relevantes, pois liga a gestão interna às necessidades da sociedade e aos princípios constitucionais que regem a administração (Oliveira, 2021).

Nas áreas de segurança pública, a adoção desse modelo representa uma mudança importante em relação à gestão tradicional, voltada apenas para a execução de tarefas diárias. Ao estruturar ações com base em metas de médio e longo prazo, a instituição passa a antecipar desafios e direcionar seus recursos de forma mais eficiente. Essa abordagem reduz a improvisação e torna as decisões mais consistentes e alinhadas ao interesse coletivo (Freitas, 2018).

Para construir esse tipo de planejamento, é necessário analisar tanto o ambiente interno quanto o externo à organização. Metodologias como a análise de cenários e o modelo de gestão por perspectivas ajudam a identificar pontos fortes, limitações, oportunidades e ameaças. O uso de ferramentas como o Balanced Scorecard permite organizar as ações em diferentes dimensões, entre elas a de desenvolvimento humano, que tem papel central para o sucesso das demais iniciativas (Grumbach, 2000; Kaplan e Norton, 2004).

Quando aplicado às corporações militares estaduais, o planejamento estratégico funciona como elo entre as políticas públicas de segurança e a atuação operacional. Ele traduz diretrizes gerais em ações concretas, deixando claro o que se espera de cada setor e de cada integrante. Essa estrutura também facilita o acompanhamento dos resultados e a realização de ajustes sempre que necessário, mantendo a instituição adaptada às transformações sociais e legislativas (Marcial e Grumbach, 2008).

No caso da PMPA, o Plano Estratégico 2015–2025 segue essa mesma lógica. Ele reconhece que o capital humano é o recurso mais importante da corporação e que a qualidade do serviço depende diretamente da preparação do seu efetivo. Por isso, coloca como meta prioritária o aperfeiçoamento contínuo, entendendo que o conhecimento é base sólida para a atuação com ética, segurança e eficiência (Pará, 2015).

Esse entendimento vai ao encontro do que aponta a literatura especializada. Para que uma instituição de segurança cumpra sua função, não basta ter estrutura física ou equipamentos; é preciso contar com profissionais capacitados e motivados. O planejamento, ao definir metas claras nesse sentido, cria as condições para que o desenvolvimento das pessoas deixe de ser uma ação isolada e passe a fazer parte da rotina institucional (Oliveira, 2021).

2.2. Gestão de Pessoas, Formação Continuada e Valorização Profissional

A gestão de pessoas se consolidou como um dos eixos centrais da administração moderna, especialmente em organizações onde o desempenho depende da capacidade, do compromisso e do conhecimento dos seus integrantes. Nas instituições policiais, essa dimensão ganha peso ainda maior, pois cada decisão e cada ação interferem diretamente na segurança e na vida das pessoas. Tratar o efetivo como ativo estratégico significa investir em seu crescimento e garantir condições adequadas para o exercício da função (Chiavenato, 2020).

A eficiência e a qualidade dos serviços públicos são pilares fundamentais para o desenvolvimento de uma sociedade justa e

segura. No contexto da segurança pública, a carreira militar estadual desempenha um papel crucial na manutenção da ordem e na proteção da cidadania. A valorização profissional e o investimento em oportunidades de estudo emergem como elementos indissociáveis para a otimização da motivação do efetivo e, conseqüentemente, para a elevação da qualidade do atendimento à população.

No Estado do Pará, onde a carreira militar estadual é regida pela Lei nº 8.230/2015 e pelo Decreto nº 1.337/2015, a análise dessas interconexões torna-se ainda mais pertinente, à luz das especificidades regionais e dos desafios intrínsecos à profissão.

A formação inicial, embora necessária, não é suficiente para manter o profissional atualizado ao longo de toda a carreira. Por isso, a formação continuada se torna um processo permanente, que acompanha as mudanças na legislação, nas técnicas de atuação e nas demandas da sociedade. Estudos mostram que a atualização frequente ajuda o policial a lidar melhor com situações de risco, a tomar decisões mais fundamentadas e a agir com maior equilíbrio e controle emocional (Melo, 2019; Costa et al., 2026).

Esse processo de capacitação não se restringe apenas a conteúdos técnicos. Ele também envolve o desenvolvimento de competências relacionais, éticas e jurídicas, essenciais para uma atuação alinhada aos princípios do Estado Democrático de Direito. Quando a formação abrange esses diferentes aspectos, ela contribui para transformar a visão do profissional sobre sua própria função, aproximando a corporação da perspectiva de polícia cidadã e de serviço público (Cruz, 2022 e Júnior et al., 2025).

A valorização profissional, por sua vez, está diretamente ligada à estrutura da carreira e às regras de progressão. Quando o avanço funcional considera não apenas o tempo de serviço, mas também o mérito, a qualificação e o desempenho, cria-se um incentivo claro para o desenvolvimento contínuo. Essa prática reduz a sensação de estagnação e aumenta o engajamento do profissional com os objetivos institucionais (Santos, 2017; Silva, 2022).

Pesquisas realizadas em diferentes estados brasileiros reforçam essa relação. Na Bahia, por exemplo, estudos indicam que a valorização da carreira e as oportunidades de estudo influenciam positivamente a motivação e a qualidade do atendimento à população. No Amazonas, políticas voltadas para a qualificação ajudaram a elevar o padrão de atuação e a melhorar a imagem da instituição perante a sociedade (Santos e Teles, 2022; Souza et al., 2025).

A valorização da carreira militar transcende o aspecto salarial, englobando o reconhecimento, o desenvolvimento profissional e a provisão de condições adequadas de trabalho. Conforme Santos e Teles (2022) asseveram, a valorização profissional na Polícia Militar, mesmo em outros estados como a Bahia, impacta diretamente a motivação no serviço prestado à sociedade.

Essa premissa é universal e se aplica integralmente ao contexto paraense. Um profissional militar que se sente valorizado tende a apresentar maior comprometimento, resiliência e proatividade em suas funções, elementos cruciais para o enfrentamento das complexas demandas da segurança pública na região amazônica. A valorização, portanto, não é um mero benefício, mas um investimento estratégico que se reverte em melhorias tangíveis para a população.

Paralelamente à valorização, as oportunidades de estudo desempenham um papel catalisador na formação de um corpo policial mais capacitado e motivado. A constante atualização do conhecimento e o aprimoramento de habilidades são imperativos em um cenário de rápidas transformações sociais e tecnológicas.

Como Dias et al. (2026) ressaltam, a produção científica, por exemplo, atua como uma ferramenta de valorização profissional e aprimoramento institucional, promovendo uma "polícia cidadã, braço forte, mão amiga", mesmo sob a perspectiva da PMPA. Isso demonstra a importância de programas de incentivo à pesquisa e à pós-graduação, que não apenas elevam o nível intelectual do efetivo, mas também contribuem para a resolução de problemas específicos da região.

A formação continuada, seja por meio de cursos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu, como abordado por Silva (2025) para a Polícia Militar do Paraná, ou por capacitações específicas, conforme proposto por Alves (2026) para Alagoas, é fundamental para que os policiais militares do Pará desenvolvam competências que lhes permitam lidar com os desafios diários.

Pereira et al. (2026) destacam os principais desafios enfrentados pelos policiais militares do Estado do Pará no exercício de suas atividades, o que reforça a necessidade de uma formação robusta e adaptada à realidade local. Questões como controle emocional e tomada de decisão em situações de estresse, analisadas por Costa et al. (2026), são aprimoradas por meio de uma educação continuada que prepare o policial para as nuances da atuação em campo.

A humanização da formação policial, defendida por Júnior, Hata e Catafesta (2025), é outro aspecto crucial que se beneficia diretamente das oportunidades de estudo. Um olhar humanizado, embasado em conhecimentos de psicologia, sociologia e direitos humanos, capacita o policial a interagir com a comunidade de forma mais empática e eficaz, fortalecendo os laços de confiança e aprimorando a segurança pública.

A evolução curricular na formação de soldados, como analisado por Rodrigues (2025) para a Polícia Militar do Amazonas, e a proposta de reconhecimento de cursos de formação como superiores de tecnologia em segurança pública, como Mazzurana (2023) sugere para o Rio de Janeiro, sinalizam um movimento nacional em direção à elevação do padrão educacional do policial militar.

O bem-estar e a saúde mental dos profissionais são intrínsecos à sua capacidade de atuar com excelência. Moraes e Sobrinho (2025) abordam a valorização profissional e as ações de saúde na Polícia Militar do Tocantins, por meio de iniciativas como a Fundação Pró-Tocantins, demonstrando que o cuidado integral com o profissional militar é um fator de motivação e desempenho. No Pará, a implementação de políticas públicas que contemplem a saúde física e mental do efetivo, alinhadas à valorização da carreira, é essencial para garantir a longevidade e a qualidade do serviço prestado.

A valorização profissional se estende também aos policiais militares da reserva, como apontam Mauriz et al. (2025) ao discutir os desafios, oportunidades e políticas públicas no Piauí. O reconhecimento da experiência e da contribuição desses profissionais, mesmo após a ativa, é um incentivo para o engajamento e a dedicação ao longo de toda a carreira. No Pará, tais políticas podem fortalecer o senso de

pertencimento e a coesão institucional, elementos que reverberam positivamente na moral do efetivo.

Em suma, a valorização da carreira militar estadual no Pará, alicerçada nas regras da Lei nº 8.230/2015 e do Decreto nº 1.337/2015, e o fomento às oportunidades de estudo e formação contínua, são vetores indispensáveis para a otimização da motivação do efetivo e a consequente melhoria da qualidade do atendimento à população.

A produção científica como ferramenta de aprimoramento institucional (Dias et al., 2026), a capacitação profissional como pilar para a valorização do servidor (Lana, 2025) e a humanização da formação (Júnior, Hata e Catafesta, 2025) são exemplos da vasta gama de intervenções que, quando articuladas, promovem um ciclo virtuoso de desenvolvimento. Investir no policial militar paraense é investir na segurança e no bem-estar de toda a sociedade, consolidando uma Polícia Militar moderna, eficiente e alinhada às expectativas de uma população que anseia por um serviço público de excelência.

2.3. Pesquisa Científica e Produção de Conhecimento Como Ferramenta de Desenvolvimento Institucional

A produção de conhecimento dentro das corporações de segurança pública passou por uma transformação significativa nas últimas décadas. Antes vista como atividade distante da rotina operacional, hoje ela é reconhecida como ferramenta estratégica de gestão e aprimoramento. A pesquisa aplicada permite analisar a realidade da própria instituição, identificar dificuldades específicas e propor soluções baseadas em dados e reflexão, e não apenas em práticas tradicionais (VIEIRA; COSTA, 2019).

Esse tipo de estudo traz benefícios em diferentes níveis. Em primeiro lugar, ajuda a compreender melhor os desafios enfrentados no dia a dia do policiamento, como questões relacionadas ao estresse, à tomada de decisão e à relação com a comunidade. Em segundo lugar, gera subsídios para revisar processos, atualizar currículos e definir estratégias mais eficazes. O conhecimento construído dentro da própria corporação costuma ser mais adequado à realidade local do que modelos importados de outras regiões (SOUZA, 2021; PEREIRA et al., 2026).

A literatura aponta que a vinculação da produção científica aos critérios de progressão funcional é uma forma eficaz de estimular essa prática. Quando o estudo e a elaboração de trabalhos técnicos e acadêmicos passam a valer pontos para a evolução na carreira, eles deixam de ser atividades opcionais e se tornam parte do desenvolvimento profissional. Essa medida também ajuda a elevar o nível intelectual da instituição e a criar uma cultura de aprendizado constante (Lima, 2022; Silva, 2025).

Estudos realizados no Pará já mostram que a valorização da produção científica tem potencial para aproximar a teoria da prática. Ao permitir que os próprios policiais analisem suas atividades e proponham melhorias, a instituição ganha em capacidade de inovação e em qualidade de gestão. Essa abordagem reforça a ideia de que a pesquisa não é apenas um requisito burocrático, mas sim um instrumento que fortalece tanto o profissional quanto a corporação como um todo (Dias et al., 2026; Maia, 2025).

A regulamentação da Portaria nº 001/2026 insere-se exatamente nesse contexto. Ela define regras claras e objetivas para a avaliação e pontuação de artigos científicos, garantindo critérios técnicos e

evitando a subjetividade (Pará, 2026). Ao fazer isso, ela transforma em norma prática o que já estava previsto no Planejamento Estratégico, ou seja, a intenção de fomentar o conhecimento e valorizar o mérito intelectual como parte do desenvolvimento da carreira (Pará, 2026).

Essa medida também acompanha tendências observadas em outras corporações do país. Em estados como o Paraná, o Piauí e Minas Gerais, iniciativas semelhantes mostram que, quando há clareza nas regras e reconhecimento do esforço intelectual, a adesão aumenta e os resultados aparecem em forma de melhorias nos processos e na qualificação do efetivo. Dessa forma, a pesquisa científica se consolida como um elo entre a formação continuada, a valorização profissional e o cumprimento da missão institucional (Valenga e Lazarotto, 2025; Deus Alves et al., 2025).

Portanto, infere-se o entendimento de que no contexto de instituições que operam na linha de frente da segurança pública, por exemplo, a relevância da pesquisa científica é ainda mais acentuada. Ela oferece a base para a evolução contínua da formação, dos procedimentos e das estratégias, permitindo que a instituição se adapte às demandas sociais e aos desafios emergentes. A literatura recente tem corroborado essa perspectiva, destacando a necessidade de uma cultura de pesquisa ativa no ambiente institucional. Dias et al. (2026), por exemplo, enfatizam a produção científica como uma ferramenta essencial para a valorização profissional e o aprimoramento institucional, enxergando-a como uma atividade que transcende o mero "meio", tornando-se um "fim" sob a ótica de uma polícia cidadã, capaz de atuar como "braço forte e mão amiga". Essa visão ressalta que o conhecimento gerado não apenas qualifica o indivíduo, mas eleva o padrão de toda a

organização, impactando diretamente a qualidade do serviço prestado à sociedade.

A produção de conhecimento, portanto, não se restringe a artigos e publicações em periódicos, mas abrange a sistematização de experiências, a análise de dados, o desenvolvimento de metodologias e a construção de arcabouços teóricos que subsidiam a tomada de decisão. Ela permite a identificação de lacunas, a avaliação de impactos e a projeção de cenários futuros, munindo a instituição de inteligência estratégica. Seja na proposição de núcleos educacionais operacionais, como sugere Alves (2026), ou na análise da evolução curricular para a formação de novos membros, como aborda Rodrigues (2025), a pesquisa é a força motriz que impulsiona a instituição a se reinventar e a se posicionar à frente das expectativas.

Em suma, o desenvolvimento institucional é indissociável da capacidade de aprender e de se aprimorar continuamente, e a pesquisa científica é o método mais robusto para concretizar essa ambição. Ao investir na produção de conhecimento, as instituições não apenas promovem a valorização de seus colaboradores e a qualificação de seus processos, mas, fundamentalmente, reforçam sua legitimidade e sua capacidade de servir à sociedade com excelência. É um ciclo virtuoso em que o saber gerado retroalimenta a prática, elevando o patamar de desempenho e garantindo a perenidade e a relevância da instituição em um mundo em constante transformação.

3. METODOLOGIA

Este estudo tem como objetivo analisar de que forma a regulamentação da produção técnico-científica, estabelecida pela Portaria nº 001/2026 da PMPA, se alinha às diretrizes do Planejamento Estratégico 2015-2025 e contribui para o desenvolvimento contínuo e a valorização profissional dos policiais militares da instituição.

Para cumprir essa finalidade, adota-se uma abordagem qualitativa, classificada como exploratória e descritiva, apoiada nos procedimentos de pesquisa bibliográfica e documental, complementada pela técnica de análise de conteúdo.

Essa escolha metodológica se justifica por ser a mais adequada para investigar relações entre normas, diretrizes institucionais e práticas de gestão de pessoas, conforme orienta a literatura especializada (Minayo, 2021; Gil, 2022).

Quanto aos seus objetivos, o estudo apresenta caráter exploratório, pois busca ampliar a compreensão sobre o tema, identificar os fundamentos teóricos e mapear os instrumentos normativos que regulamentam a produção intelectual e a progressão funcional na corporação.

Para Prodanov e Freitas (2023), esse tipo de abordagem permite delimitar melhor o problema de pesquisa e organizar os referenciais necessários para a análise posterior. Ao mesmo tempo, assume caráter descritivo, ao detalhar o conteúdo dos documentos institucionais e estabelecer conexões entre as regras vigentes e as finalidades estratégicas definidas pela instituição.

Segundo Severino (2021), a pesquisa descritiva tem por finalidade apresentar as características de um fenômeno e as relações entre

seus elementos, sem alterar a realidade observada.

A primeira etapa desenvolvida consistiu na pesquisa bibliográfica, que abrangeu a consulta a livros, artigos científicos, dissertações e materiais técnicos que tratam de gestão estratégica, desenvolvimento de pessoas, valorização profissional e produção de conhecimento no âmbito da segurança pública. Essa fase foi fundamental para construir o referencial teórico, alinhar conceitos e situar o estudo dentro do conhecimento já consolidado na área.

Conforme explicam Cervo, Bervian e Silva (2021), a revisão bibliográfica permite embasar as análises e evitar abordagens desvinculadas da realidade acadêmica e institucional. Foram utilizados autores como Chiavenato (2020), Oliveira (2021), Freitas (2018), Vieira e Costa (2019) e Lima (2022), que oferecem suporte consistente para interpretar as políticas de capacitação e valorização na carreira militar.

Na sequência, realizou-se a pesquisa documental, com base em fontes primárias oficiais extraídas dos materiais institucionais analisados. Essa etapa é indispensável para estudos que envolvem normas e diretrizes, pois permite acessar diretamente os dispositivos que regem a atuação da organização, conforme destaca Cellard (2021).

Foram consultados o Planejamento Estratégico da PMPA 2015-2025, que estabelece como prioridade o aperfeiçoamento contínuo do efetivo e o uso do conhecimento como ferramenta de gestão; a Portaria nº 001/2026, publicada no Boletim Geral nº 5/2026, que regulamenta critérios técnicos, metodológicos e éticos para avaliação e pontuação de artigos científicos; a Lei nº 8.230/2015 e o

Decreto Estadual nº 1.337/2015, que definem a estrutura da carreira e incluem a produção intelectual como critério de avaliação de potencial profissional. Esses documentos configuram a base factual do estudo, pois expressam com clareza as regras e princípios que orientam a prática analisada.

Para organizar e interpretar os dados coletados, adotou-se a técnica de análise de conteúdo, na modalidade temática, conforme a sistematização de Bardin (2022). Essa técnica possibilita classificar e interpretar as informações por meio de categorias definidas previamente, alinhadas à questão-problema e aos objetivos do trabalho.

Foram estabelecidas quatro categorias centrais:

1. Diretrizes estratégicas para formação e pesquisa;
2. Dispositivos e critérios da Portaria nº 001/2026;
3. Relação entre incentivo à pesquisa e valorização da carreira; e
4. Impacto da produção de conhecimento no cumprimento da missão institucional.

Essa estrutura permitiu sistematizar o material de forma lógica e objetiva, evitando interpretações subjetivas e garantindo que a análise permanecesse fiel ao conteúdo das fontes consultadas.

A seleção e validação das fontes seguiram critérios de relevância, atualidade e confiabilidade, conforme recomenda Gil (2022). Todo o material analisado é oficial, pertinente ao período e ao contexto estudado, o que garante a validade das informações utilizadas. A

interpretação cruzou os conceitos teóricos com o conteúdo normativo, permitindo verificar se a regulamentação da produção científica funciona como desdobramento prático do Planejamento Estratégico e como instrumento capaz de estimular o desenvolvimento intelectual e a valorização profissional dos policiais militares.

Dessa forma, a metodologia adotada oferece consistência e rigor, cumprindo os requisitos da pesquisa científica e permitindo responder à questão-problema e alcançar todos os objetivos propostos. Ao combinar a revisão da literatura com a análise detalhada dos documentos institucionais, o estudo mantém-se alinhado aos princípios de clareza, objetividade e embasamento, características essenciais para trabalhos na área de gestão e segurança pública.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise inicia-se pela verificação do alinhamento entre as diretrizes estratégicas da PMPA e a regulamentação instituída pela Portaria nº 001/2026. O Planejamento Estratégico 2015-2025 estabelece como objetivo prioritário o aperfeiçoamento contínuo do efetivo, reconhecendo que o conhecimento é a base para a excelência no serviço de segurança pública (Pará, 2015).

O Quadro 1 sistematiza as iniciativas estratégicas da perspectiva de pessoas do Plano Estratégico da PMPA 2015-2025, agrupando-as em quatro objetivos centrais: adequação do efetivo, aperfeiçoamento da formação e capacitação, promoção da saúde biopsicossocial e valorização profissional dos policiais militares (Pará, 2015).

Quadro 1. Estratégias relacionadas na perspectiva das pessoas

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATÉGIA	INICIATIVA ESTRATÉGICA	EIXO DE VALORIZAÇÃO
14. Adequar o Efetivo dos Policiais Militares	14.1 Admitir por meio de concursos públicos os policiais militares	14.1.1 Elaborar projeto para realização de concurso público regular na área da saúde da PM	Estruturação da carreira
		14.1.2 Elaborar e implementar projeto que garanta a regularidade da realização de concurso público para oficiais e praças da PM	Estruturação da carreira
		14.1.3 Elaborar e implementar projeto de estruturação do corpo técnico do CITEC da PM	Estruturação da carreira
	14.2 Implementar a movimentação e/ou redistribuição do efetivo por matriz de competência em áreas estratégicas da gestão	14.2.1 Elaborar e implementar projeto de adequação do programa de voluntários civis na PM	Alocação por competência
		14.2.2 Elaborar e implementar projeto de adequação imediata da política de pessoal com base na matriz de efetivo da PM	Alocação por competência

	14.3 Reestruturar o atendimento da Polícia Militar	14.3.1 Elaborar e implementar programa para readequar os serviços de apoio na PM	Condições de trabalho
--	--	--	-----------------------

Fonte: Planejamento estratégico PMPA (2015-2025)

A primeira constatação que emerge da leitura do quadro 1 é a coerência interna entre as estratégias propostas e o referencial teórico do Balanced Scorecard adotado pela instituição. Kaplan e Norton (2004) sustentam que a perspectiva de pessoas em organizações públicas orientadas a resultados precisa traduzir-se em objetivos mensuráveis e iniciativas concretas, sob pena de permanecer no plano das intenções.

Percebe-se claramente que o Objetivo 14 é voltado à adequação do efetivo da corporação, desdobra-se em três estratégias: admissão por concurso público, movimentação por matriz de competência e reestruturação dos serviços de apoio. A preocupação com a regularidade dos concursos e com a alocação baseada em competências revela uma visão de gestão de pessoas que transcende o mero preenchimento de vagas. Chiavenato (2020) argumenta que a gestão de pessoas no setor público enfrenta o desafio de conciliar a rigidez dos regimes jurídicos com a necessidade de flexibilidade para alocar talentos onde eles geram mais valor. A iniciativa 14.2.2, que propõe a adequação imediata da política de pessoal com base na matriz de efetivo, dialoga diretamente com essa necessidade.

Corroborando o cenário encontrado no quadro 1, cita-se os ensinamentos de Pereira et al. (2026) ao mapearem os principais

desafios enfrentados pelos policiais militares do Pará e identificaram a defasagem do efetivo como um dos fatores que mais impactam a qualidade de vida e o desempenho profissional.

A sobrecarga de trabalho decorrente da insuficiência de pessoal aparece como causa recorrente de estresse e adoecimento. O plano estratégico da PMPA, ao estabelecer a adequação do efetivo como primeiro objetivo da perspectiva de pessoas, demonstra reconhecer que sem o dimensionamento correto da força de trabalho as demais políticas de valorização perdem eficácia.

Em síntese, a eficácia das políticas de valorização do colaborador, sejam elas financeiras, de desenvolvimento de carreira ou de bem-estar, está intrinsecamente ligada à existência de um ambiente de trabalho equilibrado e estruturado. Sem um dimensionamento estratégico da força de trabalho, que assegure a alocação correta de recursos humanos para as demandas existentes, qualquer esforço de valorização corre o risco de ser percebido como superficial, inoportuno ou, na pior das hipóteses, inútil.

O Quadro 2 apresenta o Objetivo 15, que trata do aperfeiçoamento da formação, capacitação e desenvolvimento, é o que apresenta o maior número de iniciativas estratégicas, o que por si só indica a centralidade do tema na visão institucional. A estratégia 15.1, de desenvolver as competências profissionais, desdobra-se em seis iniciativas que vão desde programas de formação continuada até o incentivo à educação formal e a capacitação em polícia comunitária. Melo (2019) defende que o desenvolvimento de competências em polícias militares não pode limitar-se à formação inicial, mas deve estender-se por toda a carreira em processo contínuo de aperfeiçoamento.

Quadro 2. Estratégias relacionadas na **perspectiva aperfeiçoar a formação, capacitação e desenvolvimento dos Policiais Militares**

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATÉGIA	INICIATIVA ESTRATÉGICA	EIXO DE VALORIZAÇÃO
<p>15. Aperfeiçoar a Formação, Capacitação e Desenvolvimento dos Policiais Militares</p>	<p>15.1 Desenvolver as competências profissionais dos Policiais Militares</p>	<p>15.1.1 Elaborar e implantar programas de formação e capacitação continuada na PM</p>	<p>Capacitação o continuada</p>
		<p>15.1.2 Elaborar e implementar programa de treinamento na PM</p>	<p>Capacitação o continuada</p>
		<p>15.1.3 Elaborar e implementar programa que incentive os Policiais Militares a continuarem seus estudos na educação formal</p>	<p>Incentivo ao estudo</p>
		<p>15.1.4 Elaborar e implementar projeto de capacitação dos corpos técnicos e docentes das escolas de formação de policiais militares</p>	<p>Qualificação o docente</p>
		<p>15.1.5 Implantar o centro de treinamento da PM na Região Metropolitana</p>	<p>Infraestrutura de ensino</p>

		15.1.6 Elaborar e implementar programa de capacitação em Polícia Comunitária na PM	Capacitação o continuada
	15.2 Fomentar ações de pesquisas científicas	15.2.1 Elaborar e implantar programa de incentivo à pesquisa científica na PM	Produção científica
	15.2 (Orientar o processo)	15.2.3 Elaborar e implementar projeto para definir o perfil profissiográfico de oficiais e praças da PM	Planejamento de carreira
	15.3 Readequar os desenhos curriculares e a carga horária dos cursos de formação	15.3.1 Elaborar e implementar projeto de aprimoramento dos desenhos curriculares dos cursos da PM de formação, habilitação e aperfeiçoamento	Qualificação o curricular

Fonte: Planejamento estratégico PMPA (2015-2025)

No quadro 2 percebe-se que a iniciativa 15.1.3, que propõe elaborar e implementar programa que incentive os policiais militares a continuarem seus estudos na educação formal, conecta-se diretamente com a proposta da Portaria nº 001/2026. O normativo, ao vincular a produção científica à pontuação na Ficha de Avaliação de Potencial e Experiência Profissional, cria um incentivo concreto

para que o policial não apenas estude, mas também produza conhecimento publicável e avaliável (Pará, 2026).

Nessa mesma dinâmica, Silva (2025) analisou a pós-graduação na Polícia Militar do Paraná e concluiu que a inexistência de incentivos formais à qualificação acadêmica reduz significativamente a adesão dos policiais aos programas de *stricto sensu*.

Deve-se acrescentar que a a iniciativa 15.2.1 é, para os fins desta pesquisa, a mais relevante de todo o quadro estratégico. Ela determina a elaboração e implantação de um programa de incentivo à pesquisa científica na PMPA, estabelecendo a base conceitual que anos depois seria operacionalizada pela Portaria nº 001/2026.

Sobre essa questão Carvalho (2018) defende que a produção técnico-científica constitui fator de desenvolvimento institucional justamente por criar um ciclo virtuoso: o profissional se qualifica ao pesquisar, a instituição se beneficia do conhecimento gerado e a sociedade recebe serviços de melhor qualidade.

Dias et al. (2026) analisaram a produção científica como ferramenta de valorização profissional na PMPA e identificaram que a ausência de regulamentação clara figurava como um dos principais entraves à consolidação da cultura de pesquisa. A edição da Portaria nº 001/2026 vem preencher exatamente essa lacuna, estabelecendo critérios técnicos, metodológicos e editoriais para a avaliação dos artigos submetidos. O normativo transforma em realidade operacional o que o plano estratégico enunciou como diretriz, demonstrando o alinhamento entre os dois instrumentos.

A iniciativa 15.3.1, que propõe o aprimoramento dos desenhos curriculares dos cursos de formação, habilitação e aperfeiçoamento, dialoga com os achados de Deus Alves et al. (2025), que analisaram a formação de soldados da Polícia Militar do Piauí e identificaram a necessidade de equilibrar o ensino técnico-operacional com a formação humanística. Júnior, Hata e Catafesta (2025) propõem uma troca de lentes na formação policial militar, argumentando que o olhar humanizado pode melhorar a segurança pública ao aproximar o policial da comunidade e reduzir a letalidade nas intervenções.

O Objetivo 17, de valorizar os policiais militares, articula três estratégias: implementação da política de meritocracia, ampliação da política habitacional e promoção de condições adequadas de trabalho. Santos e Teles (2022) investigaram a valorização profissional na Polícia Militar da Bahia e constataram que o reconhecimento do mérito é um dos fatores mais fortemente associados à motivação dos policiais. A iniciativa 17.1.1, de implantar programa de avaliação de desempenho, é condição necessária para que a meritocracia não se torne mera retórica.

Quadro 3. Estratégias relacionadas na perspectiva de valorizar os policiais militares

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATÉGIA	INICIATIVA ESTRATÉGICA	EIXO DE VALORIZAÇÃO
17. Valorizar os Policiais Militares	17.1 Implementar a política de meritocracia	17.1.1 Elaborar e implantar programa de avaliação de desempenho das pessoas na PM	Mérito e desempenho
		17.1.2 Elaborar e implementar	Reconhecimento

		programa que identifique e incentive boas práticas dos colaboradores da PM	profissional
	17.2 Ampliar a política habitacional aos Policiais Militares	17.2.1 Elaborar e implementar programa de habitação para os policiais militares	Política habitacional
	17.3 Promover condições adequadas de trabalho	17.3.1 Elaborar e implementar programa de aperfeiçoamento do clima organizacional da PM	Clima organizacional

Fonte: Planejamento estratégico PMPA (2015-2025)

Percebe-se no quadro 3 que a iniciativa 17.1.2, propõe identificar e incentivar boas práticas dos colaboradores, está na raiz do que a Portaria nº 001/2026 faz ao criar um sistema de pontuação para artigos científicos. Lima (2022) analisa a relação entre mérito intelectual e progressão funcional e conclui que a definição de critérios claros e mensuráveis reduz a margem para decisionismos e fortalece a segurança jurídica dos processos avaliativos. A portaria, ao estabelecer oito critérios objetivos de avaliação, com pontuação mínima exigida e vedação à reapresentação de artigos não aprovados, materializa esse princípio no âmbito da PMPA.

Silva (2022) examina a carreira militar estadual sob a perspectiva da progressão, do mérito e da qualificação, e sustenta que a incorporação de critérios de produção científica nos processos de promoção representa um avanço na direção da meritocracia. O autor adverte, no entanto, que esse avanço precisa vir acompanhado

de oportunidades equânimes de acesso à qualificação, sob pena de perpetuar desigualdades entre policiais lotados em regiões com maior ou menor oferta de programas de pós-graduação.

A iniciativa 17.3.1, de aperfeiçoamento do clima organizacional, dialoga com os achados de Souza et al. (2025), que analisaram as políticas públicas de valorização do policial militar no Amazonas e verificaram que a percepção de justiça organizacional é um preditor significativo do engajamento. Lana (2025), estudando a capacitação profissional na Polícia Civil de Minas Gerais, concluiu que os servidores que participam de programas de qualificação apresentam níveis mais elevados de satisfação e comprometimento com a instituição.

A política habitacional prevista na estratégia 17.2 é um componente frequentemente subestimado nos estudos sobre valorização profissional. Santos (2017) defende que a carreira nas instituições policiais brasileiras precisa articular três dimensões: remuneração adequada, condições de trabalho dignas e oportunidades de desenvolvimento. A moradia digna insere-se na segunda dimensão e, embora não seja o foco central desta pesquisa, merece registro como parte do conjunto de iniciativas que compõem o Objetivo 17.

A análise dos quadros anteriores, em síntese, permitiu demonstrar que a PMPA construiu um arcabouço estratégico robusto para a valorização de seus profissionais, abrangendo desde a entrada na carreira (concursos públicos) até a saída (preparação para a reserva), passando pela formação continuada, pela saúde integral e pelo reconhecimento do mérito.

A Portaria nº 001/2026 insere-se nesse arcabouço como o instrumento que operacionaliza a iniciativa 15.2.1, transformando a intenção estratégica em norma aplicável.

Grumbach (2000) ensina que o planejamento estratégico baseado em cenários prospectivos tem o propósito de preparar a organização para o futuro que se deseja construir. A edição da Portaria nº 001/2026, quase uma década após a publicação do plano estratégico, demonstra que a PMPA vem perseguindo esse futuro com ações concretas. Freitas (2018) observa que a gestão estratégica em segurança pública requer a superação da lógica reativa e a incorporação de práticas que coloquem as pessoas como elemento central do processo, o que o plano e a portaria, em conjunto, buscam realizar.

Vieira e Costa (2019) argumentam que a produção de conhecimento em instituições militares enfrenta obstáculos culturais e operacionais, mas que a criação de fluxos editoriais transparentes contribui para a consolidação de uma cultura de pesquisa. O instrumento de avaliação previsto no anexo único da portaria, com seus oito critérios e a exigência de pontuação mínima, estabelece exatamente esse fluxo transparente. Souza (2021) complementa que a inovação na gestão da segurança pública depende da capacidade das instituições de produzir e absorver conhecimento novo.

Dessa forma, ficou demonstrado o alinhamento entre o planejamento estratégico e a Portaria nº 001/2026 não é, portanto, apenas formal ou documental. Ele é funcional: o plano estabelece o que fazer, a portaria estabelece como fazer. Um sem o outro seria incompleto. O plano sem a portaria seria uma intenção sem mecanismo de execução. A portaria sem o plano seria uma norma

sem contexto estratégico. Juntos, formam um sistema coerente de incentivo à pesquisa científica como ferramenta de desenvolvimento e valorização profissional.

Nesse sentido, Cruz (2022) relaciona o policiamento de proximidade a uma nova perspectiva para a formação policial militar, sugerindo que a pesquisa científica pode subsidiar a construção de modelos de atuação mais alinhados às expectativas comunitárias. Valenga e Lazarotto (2025) investigaram as percepções de oficiais da PMPR sobre a formação e constataram que os alunos reconhecem a importância da formação acadêmica para o exercício do comando. Ambas as perspectivas encontram eco tanto no plano estratégico quanto na portaria.

Alves (2026) propôs a implementação de um Núcleo Educacional Operacional na Polícia Militar de Alagoas como estratégia para garantir a formação continuada ao longo da carreira. A autora argumenta que a educação corporativa, quando estruturada como política permanente, reduz a distância entre o conhecimento adquirido na formação inicial e as exigências do cotidiano operacional. A PMPA, ao instituir a pesquisa científica como critério de progressão, cria um incentivo permanente para que essa distância seja continuamente reduzida.

5. CONCLUSÃO

Ao finalizar a presente pesquisa que ficou evidenciado que a Iniciativa Estratégica 15.2.1 (Elaborar e implantar programa de incentivo à pesquisa científica na PM) e o Objetivo 17 (Valorizar os Policiais Militares) constituem os dois pilares centrais que fundamentam a Portaria nº 001/2026, objeto central desta pesquisa.

Portanto, pode-se afirmar que a portaria operacionaliza ambas as diretrizes ao vincular a produção científica à progressão funcional por mérito. que a valorização profissional na PMPA não se reduz a um único eixo, mas se desdobra em múltiplas dimensões que se reforçam mutuamente. A adequação do efetivo, a formação, a saúde e o reconhecimento são faces de uma mesma moeda. A pesquisa científica, ao ser incorporada ao sistema de progressão, atua como catalisadora desse processo, estimulando o estudo contínuo e qualificando o desempenho profissional, conforme previsto na hipótese desta investigação.

Essa diretriz não é isolada; conforme apontou a literatura pesquisada, ou seja, ficou constatado que a gestão moderna no setor público deve transformar metas de longo prazo em mecanismos concretos de ação, evitando que permaneçam apenas como intenções.

Nesse sentido, a Portaria nº 001/2026 cumpre o papel de desdobramento normativo, ao regulamentar a avaliação e pontuação de artigos científicos para fins de progressão funcional. Ela ampara-se no Decreto Estadual nº 1.337/2015, que já previa, no Eixo 2 da Ficha de Avaliação de Potencial e Experiência Profissional, a pontuação para atividades acadêmicas e de pesquisa (Pará, 2015). Ao detalhar critérios técnicos, metodológicos e éticos, a norma torna operacional o que a legislação de carreira já autorizava, alinhando-se a ideia de que a transformação de ativos intangíveis, como o conhecimento, em resultados institucionais mensuráveis.

Essa convergência entre planejamento e regulamentação confirma a hipótese inicial do estudo. Fica o entendimento de que a produção científica, quando vinculada à carreira, deixa de ser atividade

secundária e passa a ser ferramenta efetiva de aprimoramento institucional e valorização profissional. No caso da PMPA, a norma cria um elo formal entre a meta estratégica de capacitação e a evolução funcional do policial, seguindo tendências observadas em outras corporações do país.

A análise dos dispositivos da Portaria nº 001/2026 revela um conjunto de critérios objetivos e estruturados, que visam garantir qualidade e transparência no processo de avaliação. O documento estabelece requisitos como publicação em periódicos com ISSN, temática voltada à defesa social e atendimento a padrões de estrutura, metodologia e fundamentação teórica. Essa preocupação com a qualidade é essencial, pois, a produção técnico-científica só contribui para o desenvolvimento institucional se mantiver rigor e relevância, evitando-se a simples formalidade burocrática.

A norma também delimita claramente quais trabalhos são aceitos ou excluídos, atribuindo pontuação conforme o cumprimento de cada requisito avaliado. Essa objetividade reduz a subjetividade, um dos pontos críticos frequentemente apontados nos sistemas de progressão funcional. Conforme Lima (2022), regulamentações claras sobre mérito intelectual fortalecem a confiança na carreira, ao mostrar que o reconhecimento depende de critérios definidos e não de interpretações pessoais. Para a PMPA, essa estrutura representa um avanço em relação a modelos mais genéricos, ao especificar exatamente o que será avaliado e como.

Ao vincular a pesquisa científica à pontuação para promoção, a instituição cria um incentivo formal e permanente para o desenvolvimento intelectual. Estudos mostram que, quando a qualificação e a produção de conhecimento estão associadas à

evolução na carreira, a motivação para estudar e refletir sobre a própria atividade aumenta consideravelmente

Essa relação ganha ainda mais relevância ao se considerar os desafios enfrentados pela corporação, pois, deve-se destacar que os policiais militares do Pará lidam com situações complexas, que exigem não apenas preparo físico, mas também capacidade de análise, controle emocional e tomada de decisão fundamentada. Isso só faz reforçar o entendimento de que o desenvolvimento intelectual auxilia diretamente no manejo de situações de estresse, tornando a atuação mais segura e equilibrada. Ao estimular a pesquisa, a PMPA investe justamente nas competências que fazem diferença no dia a dia operacional.

Por fim, foi possível concluir que do ponto de vista institucional, a regulamentação também contribui para gerar conhecimento aplicável à própria realidade da segurança pública no Pará. A pesquisa realizada pelos próprios policiais traz reflexões e dados que refletem os desafios locais, como a dimensão territorial, a diversidade regional e as especificidades do policiamento na Amazônia. A produção científica dentro da PMPA deixa de ser apenas requisito de carreira para se tornar ferramenta de gestão, capaz de subsidiar decisões, revisar processos e propor soluções adaptadas à realidade da instituição.

Acredita-se que esse tipo de conhecimento aproxima a teoria da prática, ajudando a construir uma cultura de análise e melhoria contínua. Quando o policial reflete sobre sua atividade e escreve sobre ela, desenvolve também uma visão mais crítica e responsável sobre o seu papel, o que fortalece a perspectiva de polícia cidadã, alinhada aos princípios do Estado Democrático de Direito. Nesse

sentido, a Portaria nº 001/2026 não beneficia apenas o profissional individualmente, mas toda a corporação, ao ampliar seu repertório de informações e análises.

Verifica-se, portanto, que a regulamentação atende aos objetivos propostos: desdobra o planejamento estratégico, cria incentivos claros para o estudo contínuo, fortalece a valorização da carreira e contribui para a geração de conhecimento útil à própria atuação policial. A hipótese levantada no início do estudo confirma-se, pois a norma funciona como instrumento que qualifica o desempenho, eleva a motivação e alinha a evolução funcional ao desenvolvimento intelectual, cumprindo a missão e a visão institucionais de ser reconhecida como patrimônio da sociedade paraense.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Karol Dias. Formação continuada para o desempenho da atividade policial militar de Alagoas em seu cotidiano: proposta para implementação de Núcleo Educacional Operacional. *Research, Society and Development*, v. 15, n. 3, p. e8215350715, 2026.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2022.

CARVALHO, Renato. Produção técnico-científica como fator de desenvolvimento institucional. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, v. 12, n. 2, p. 112-130, 2018.

CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, Jean et al. *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis: Vozes, 2021. p. 295-316.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. Metodologia científica. 7. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 5. ed. São Paulo: Manole, 2020.

COSTA, Eliezio Carvalho et al. Controle emocional e tomada de decisão na atuação do policial militar em situações de estresse. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 12, n. 3, p. 1-16, 2026.

CRUZ, Raffael Piontkievicz. Policiamento de proximidade: nova perspectiva para a formação policial militar a partir da política de educação em segurança pública. Brazilian Journal of Development, v. 8, n. 4, p. 27296-27314, 2022.

DEUS ALVES, Marinalda Maria et al. Formação de soldados da Polícia Militar do Piauí: avanços, desafios e perspectivas. LUMEN ET VIRTUS, v. 16, n. 48, p. 4878-4899, 2025.

DIAS, Wagner Cardoso et al. A produção científica como ferramenta de valorização profissional e aprimoramento institucional na Polícia Militar do Pará: atividade meio e fim sob a perspectiva da polícia cidadã, braço forte, mão amiga. Revista ft, v. 30, n. 158, p. 01-20, 2026.

FREITAS, Antônio Carlos de. Gestão estratégica em segurança pública. Brasília: Editora UnB, 2018.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

GRUMBACH, Raul José dos Santos. Prospectiva: a chave para o planejamento estratégico. 2. ed. Rio de Janeiro: Catau, 2000.

JÚNIOR, Marcus Vinícius Pereira; HATA, Fernanda Yumi Furukawa; CATAFESTA, Claudia. Trocando as lentes na formação policial militar: o olhar humanizado pode melhorar a segurança pública? Revista da Faculdade de Direito da UERJ, n. 44, 2025.

KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. Mapas estratégicos: Balanced Scorecard convertendo ativos intangíveis em resultados tangíveis. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

LANA, Cristiane Santana Martins. A capacitação profissional como pilar para valorização do servidor da Polícia Civil de Minas Gerais. Avante: Revista Acadêmica da Polícia de Minas Gerais, v. 1, n. 9, 2025.

LIMA, Fernando. Mérito intelectual e progressão funcional: regulamentação e incentivos. Revista do Serviço Público, v. 71, n. 3, p. 78-95, 2022.

MAIA, Fabio Santos. Prazer e sofrimento no desenvolvimento do policiamento ostensivo na corporação de Fontoura (Polícia Militar do Pará – PMPA). Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 11, n. 12, p. 6217-6234, 2025.

MARCIAL, Elaine Coutinho; GRUMBACH, Raul José dos Santos. Cenários prospectivos: como construir um futuro melhor. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

MAURIZ, Merciane Nunes et al. Valorização profissional de policiais militares da reserva: desafios, oportunidades e políticas públicas no Piauí. Cadernos Cajuína, v. 10, n. 5, p. e1340, 2025.

MAZZURANA, Leonardo. Curso de formação de soldados da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, 2024-2025: uma pesquisa-ação para seu reconhecimento como curso superior de tecnologia em segurança pública. Cadernos do Desenvolvimento Fluminense, n. 25, 2023.

MELO, José Geraldo de. Desenvolvimento de competências em polícias militares. Belo Horizonte: Editora PUC Minas, 2019.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2021.

MORAIS, Marcos Aurélio Passos; SOBRINHO, Cléber José Borges. Valorização profissional e ações de saúde na Polícia Militar do Tocantins: uma análise evolutiva por meio da Fundação Pró-Tocantins. Editora Impacto Científico, p. 295-317, 2025.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

PARÁ. Decreto nº 1.337, de 17 de julho de 2015. Regulamenta a Lei nº 8.230, de 13 de julho de 2015. Belém: Governo do Estado do Pará, 2015.

PARÁ. Lei nº 8.230, de 13 de julho de 2015. Dispõe sobre a carreira dos militares do Estado do Pará. Belém: Assembleia Legislativa do Pará, 2015.

PARÁ. Polícia Militar. Plano Estratégico PMPA 2015-2025. Belém: EMG/PMPA, 2015.

PARÁ. Polícia Militar. Portaria nº 001/2026 – PM8/EMG/PMPA. Boletim Geral nº 5, de 9 de janeiro de 2026. Belém: EMG/PMPA, 2026.

PEREIRA, Ana Paula. A pesquisa aplicada na Polícia Militar: desafios e perspectivas. Revista de Estudos de Segurança Pública, v. 8, n. 1, p. 45-62, 2020.

PEREIRA, Darlysson Francisco Mafra et al. Os principais desafios enfrentados pelos policiais militares do Estado do Pará no exercício da atividade profissional. Revista ft, v. 30, n. 159, p. 01-17, 2026.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 3. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2023.

RODRIGUES, Rayanna Brito. A evolução curricular na formação de soldados da Polícia Militar do Amazonas (2014-2024): uma análise do alinhamento à Matriz Curricular Nacional. Revista do Sistema Único de Segurança Pública, v. 5, n. 1, p. 63-74, 2025.

SANTOS, Márcia Brandão; TELES, Wanessa Silva Constantino. A valorização profissional na Polícia Militar da Bahia e a motivação no serviço prestado à sociedade baiana. FOCOEM, v. 5, n. 1, p. 14, 2022.

SANTOS, Vicente de Paula. Carreira e valorização profissional nas instituições policiais brasileiras. São Paulo: LTr, 2017.

SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do trabalho científico. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2021.

SILVA, Linderson Rodrigo Gonçalves. Pós-graduação lato sensu e stricto sensu na Polícia Militar do Paraná: análise comparativa e

proposta de valorização acadêmica à luz da Lei nº 5.940/1969. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 11, n. 10, p. 3250-3262, 2025.

SILVA, Marcos Vinícius da. Carreira militar estadual: progressão, mérito e qualificação. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2022.

SOUZA, Luiz Carlos. Conhecimento e inovação na gestão da segurança pública. Brasília: Editora da Polícia Federal, 2021.

SOUZA, Shelley Mousse et al. Políticas públicas de valorização do Policial Militar no estado do Amazonas. RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber, v. 1, n. 2, 2025.

VALENGA, Sérgio William; LAZAROTTO, Adriano Cristiano. Formação policial-militar em perspectiva: percepções de oficiais da PMPR sobre o Curso de Formação de Oficiais. RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar, v. 6, n. 10, p. e6106859, 2025.

VIEIRA, Eliane; COSTA, João Batista. Pesquisa científica e produção de conhecimento em instituições militares. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

¹ 3º Sargento da polícia militar do Pará (PMPA). Graduado em Segurança Pública Universidade da Amazônia (UNAMA) Pós graduado em Segurança Pública e Inteligência (FACUMINAS). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

² 3º Sargento da Polícia Militar do Estado do Pará (PMPA). Graduado em Segurança Pública. Pós-graduado em Direito e Políticas Públicas. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

³ 2º Sargento da Polícia Militar do Pará (PMPA). 2º grau completo. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁴ 2º Sargento da Polícia Militar do Pará (PMPA). Graduado em Gestão Pública pela Universidade da Amazônia (UNAMA). Pós-graduado em Políticas e Gestão em segurança Pública (FACUMINAS).