

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA



A formação não presencial na Polícia de Segurança Pública

**Trabalho Individual Final
5º Curso de Comando e Direção Policial**

Estudo Teórico

Autor: Armando Paulo da Conceição Fragoso, Comissário, M/148218

01 de agosto de 2022



Resumo

A Polícia de Segurança Pública, para o cumprimento da sua missão, tem um vasto número de atribuições muito diversificadas entre si, pelo que necessita de ter nos seus quadros polícias com formação adequada e permanentemente atualizada, que é preconizada através da formação contínua. A problemática da formação profissional, mais concretamente a formação contínua na Polícia de Seguranças Pública, prende-se com o facto de ser maioritariamente em formato presencial, o que torna difícil mobilizar perto de 20.000 polícias todos os anos para adquirirem o número mínimo de horas de formação. Por outro lado, verifica-se que em situações de crise, como foi o caso da pandemia provocada pela doença COVID-19, as formações ficam por realizar. Pretende-se, com o presente trabalho, avaliar a pertinência de formação não presencial aplicada à Polícia de Segurança Pública, em particular o e-learning e o b-learning, em complemento e/ou substituição da formação presencial e de que forma pode contribuir para a eficácia da estratégia da instituição nesta matéria.

Palavras-chave: B-learning, E-learning, Formação à Distância, Formação Contínua, Formação não Presencial.

Abstract

The Public Security Police require a vast number and very diverse assignments, in order to fulfil their mission. This is achieved through a continuous program of, permanently updated training. The problem with the current continuous professional training program within the Public Security Police is related to the fact that it is mostly in a 'face-to-face' format. This current format makes it extremely difficult to mobilise the nearly 20.000 police officers to acquire the minimum number of training hours each year. On the other hand, in crisis situations such as with the pandemic caused by the COVID-19 virus it was verified that, in this case the training was not carried out. This study aims to assess the relevance of applying 'non-face-to-face' training to Public Security Police, more specifically, e-learning and b-learning as a complement or substitute for 'face-to-face' training, and, how it can contribute to the effectiveness of the institution's strategy within this area going into the future.

Keywords: B-learning, E-learning, distance learning, Continuous Training, Non-presential Training.

Introdução

A formação é tida como crucial para o bom desempenho dos trabalhadores em qualquer atividade profissional. Dentro desta, aquela que é concretizada de forma contínua merece especial destaque, considerando que promove a adaptação dos profissionais a novos conhecimentos, bem como tem o condão de reforçar aqueles que são tidos com fulcrais e basilares em cada ofício.

De facto, “a formação profissional é hoje considerada como fator indispensável a qualquer cidadão, funcionando como fator de sobrevivência num mundo em que a competitividade é cada vez maior e extremamente seletiva ao nível das competências” (Lagarto, 2002, p.55), devendo esta ser encarada como uma medida estratégica das empresas e organizações.

Também na Polícia de Segurança Pública (PSP) a formação é um desiderato, desde logo plasmado no Estatuto Profissional do Pessoal com Funções Policiais da PSP, aprovado pelo Decreto-lei n.º 243/2015, de 19 de outubro (EPSP), em que no seu preâmbulo, “é fixado um número mínimo de horas de formação a frequentar por todos os polícias, procurando-se, assim, assegurar que, em relação às matérias relevantes para o desempenho da função, todos os polícias recebem, anualmente, formação atualizada e adequada”.

Este diploma densifica depois, no artigo 121.º, que a PSP deve propiciar aos polícias formação policial contínua adequada às capacidades individuais e aos interesses do serviço visando a “valorização profissional e pessoal através de uma permanente atualização de conhecimentos e competências”.

Esta necessidade de formação já era uma preocupação reconhecida e que se encontrava de certa forma solidificada na Diretiva de Base da Formação (DBF), estabelecida através da Norma de Execução Permanente (NEP) n.º RH/DEPFORM/01/01, de 30 de abril de 2008, onde a formação profissional na PSP é definida como “um processo global, coerente e integrado através do qual” os polícias “adquirem e/ou desenvolvem capacidades e competências para o exercício da atividade profissional e do qual resulta a adoção de atitudes e comportamentos adequados e indispensáveis a um eficaz e eficiente desempenho profissional”.

Importa ainda salientar a Estratégia da PSP 20/22, que define as grandes linhas orientadoras da atividade da PSP, colocando também enfoque sobre a formação. Desta forma, no Eixo Estratégico 2 (Formação e capacitação física) é referido que uma “formação adequada e sustentada de todo o pessoal policial e de apoio técnico à atividade

operacional, a todos os níveis hierárquicos, é um fator fundamental para a valorização dos ativos mais importantes de qualquer organização: as pessoas”, devendo esta formação “abranjer todas as vertentes do trabalho da PSP, incluindo a utilização e exploração das tecnologias de informação e comunicação e o conhecimento e aplicação das diversas normas e regulamentos policiais aplicáveis à atividade operacional”.

Porém, com as restrições impostas derivadas da pandemia provocada pela doença COVID-19, impossibilitando a formação presencial, veio de certa forma “abalar” o sistema formativo da PSP, que se encontrava muito sedimentado ao modelo de formação presencial.

Se atendermos que esta pandemia veio aumentar a pressão sobre atuação policial, que por si só já era muito exigente e complexa, sendo também alvo de um maior escrutínio quer interno quer por parte de uma sociedade muito atenta e crítica a atuações incoerentes e desadequadas, concluiu-se que, para a prestação de um serviço de excelência e qualidade, continuava a imperar a necessidade de se manter uma formação permanente e adequada aos polícias.

Por forma a dar continuidade e suprir as necessidades de formação foi sendo adotado o modelo não presencial.

Neste sentido, são objetivos deste estudo realizar uma análise sobre os tipos de formação não presencial vantagens e desvantagens relativamente à formação presencial e quais os proveitos que a PSP poderá obter.

Enquadramento Temático

Na PSP, ao longo dos últimos anos, a formação não presencial/à distância tem sido equacionada, existindo inclusive alguns cursos de formação em formato online, contudo “com modelos formativos fortemente enraizados no presencial.” (Ferreira, 2014, p.5), poucos avanços têm sido feitos nesta área. Como refere Lagarto (2002),

“a formação a distância tem sido vista como uma possível alternativa ou complemento às actividades de formação presencial. No entanto, poucos passos se têm dado para a impulsionar institucionalmente, de forma a alargar o leque de oferta formativa (...) e posicionando-a como uma alternativa ou complemento a outros sistemas existentes” (p. 32).

A 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial de Saúde considerou que a epidemia SARS-CoV-2 causou uma situação de emergência de saúde pública de âmbito internacional, tendo, no dia 11 de março de 2020, caracterizado o vírus como uma pandemia em virtude do elevado número de países afetados.

Neste âmbito, o Governo reconhecendo a situação excecional desencadeada, tendo em consideração a proliferação de casos registados a nível internacional e o crescente aumento de casos verificados a nível nacional, aprovou um conjunto de medidas de carácter extraordinário e excecionais, através da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 10-A/2020, e do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, ambos de 13 de março.

Nesta sequência, por despacho interno da PSP, foram suspensas todas as atividades letivas presenciais nos estabelecimentos de ensino da PSP, bem como toda a formação contínua e de especialização.

Se por um lado era necessário um maior empenho de polícias na atividade operacional para fazer face às exigências do momento pandémico que se vivia, por outro as restrições de contato físico e de ocupação de espaços fechados, aliado à ausência de formações disponíveis em formato não presencial levaram a que durante um período não fosse ministrada qualquer formação. Mesmo o plano de formação e de certificação de tiro (PFT), constituído por provas teóricas e práticas, obrigatório para todos os polícias e que funcionava sem interrupções há mais de uma década, foi suspenso.

Neste sentido, coloca-se a seguinte questão: a formação não presencial deverá constituir-se como alternativa a privilegiar relativamente à formação presencial?

A pertinência do assunto baliza-se em (i) na imposição de um número mínimo de horas de formação a ministrar aos polícias, dado que, conforme decorre do artigo 121.º do EPSP, os “polícias são obrigados a frequentar, anualmente, no mínimo 15 horas de formação policial” ou formação com reconhecido interesse para as competências da PSP; (ii) na possibilidade de ministrar formações a mais polícias mantendo uma contenção sobre os custos associados; (iii) na possibilidade de se ultrapassar algumas barreiras nomeadamente, logísticas.

Na realização do trabalho propomo-nos efetuar um estudo teórico, assente na análise de bibliografia referente à temática, bem como em normativos legais e documentação diversa.

Formação Profissional

Segundo Barros (2011), o conceito de formação, a par dos conceitos de educação; aprendizagem; ensino e o desenvolvimento, é um dos cinco conceitos nucleares do pensamento educacional. Estes conceitos apesar de serem distintos, nomeadamente na pedagogia, relacionam-se entre si. Sendo que, a educação num conceito mais lato, não contempla apenas a educação escolar, abrangendo esta, também a formação profissional (FP).

Santos Silva (1990), citado por Barros (2011), refere que,

“na história do sentido dado ao conceito de educação de adultos, durante o decorrer da segunda metade do século vinte, o conceito permaneceu, em boa medida, mercê do paradigma escolar, e de três novas perspectivas programáticas distintas entre si: uma seria referente à qualificação e formação profissional; outra estaria relacionada com a campanhas da chamada alfabetização funcional; e ainda uma terceira que estaria inscrita no movimento da educação permanente” (pp. 95- 96).

É consensual relacionar a FP com a aquisição de competência profissionais para o desempenho de uma atividade/profissão. Segundo Lagarto (2002) “é hoje considerada como um factor indispensável a qualquer cidadão, funcionando como factor de sobrevivência num mundo em que a competitividade é cada vez maior e extremamente selectiva ao nível das competências” (p.55). Ainda na opinião do mesmo autor, esta “tem o dever de suprir a falta de qualificações profissionais dos indivíduos que as não obtiveram dentro do sistema formal de ensino” e permitir “actualizar as competências dos profissionais no activo e que necessitam de manter níveis adequados de proficiência e competitividade (p. 83).

Considerando o mundo global em que se vive, onde as transformações ocorrem a grande velocidade a necessidade de adaptação e aperfeiçoamento são uma constante, pelo que impera que a FP seja contínua. De facto, Silva (2003) refere que,

“O mundo globalizado da sociedade do conhecimento trouxe mudanças significativas ao mundo do trabalho. (...). A atividade produtiva passa a depender de conhecimentos, e o trabalhador deverá ser um sujeito criativo,

(...) preparado para agir e se adaptar rapidamente às mudanças (...). A empregabilidade está relacionada à qualificação pessoal” (p. 77).

Para Lagarto (2002), “as rápidas mudanças que se verificam nas áreas de actividade de forte componente tecnológica e de conhecimento intensivo necessitam de constante actualização de qualificações - são actividades de obsolescência rápida de competências” (p. 60). Segundo Pinto (2003). “a formação que os trabalhadores recebem tende a tornar-se obsoleta em três a cinco anos (p. 2).

É reconhecida e referenciada por diversos autores, a relevância da formação profissional contínua, quer pelo reconhecimento da importância do capital humano, pois como refere Lourenço (2015), “o investimento em pessoas, na sua educação e formação, é fundamental independentemente dos ciclos económicos.” (p.1), bem como pelo contributo para “aumentar a competitividade das empresas e das organizações, para facilitar os processos de desenvolvimento ou mudança organizacional e para aumentar a empregabilidade individual” (Almeida & Alves, 2014, p.710).

Para que a formação contínua seja um facto, segundo Lagarto (2002), é necessário criar os contextos adequados, destacando a importância das empresas, referindo que estas,

“são uma peça importante nesse processo ao assumirem elas próprias o estatuto de instituições aprendentes (learning organizations). O seu investimento na formação deve ser protegido e recompensado para além do retorno natural que esse investimento representa em termos de competitividade de médio e longo prazo”. (p. 35)

Silvestre (2009), define a formação profissional contínua como,
“toda a que se desenvolve e inclui, na vida profissional do indivíduo. Destinada a proporcionar uma melhor adaptação às mutações do mercado de trabalho, sejam elas organizacionais, tecnológicas ou outras, procura favorecer a promoção profissional e melhorar a qualidade do emprego, contribuindo assim para um maior desenvolvimento cultural, económico e social” (p.15).

Agarwal (2020) afirma que a formação contínua se trata de uma situação vantajosa tanto para os trabalhadores como para as empresas, dado que os empregados melhoram as suas competências aumentando o seu desempenho e as empresas aumentam a sua produtividade.

Em termos de normativos legais importa salientar o Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) que dá ênfase à importância e necessidade da formação profissional, competindo ao Estado “garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional” (artigo 6º, n.º 1). O Decreto-Lei n.º 396/2007, que estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) e define as estruturas que asseguram o seu funcionamento. Neste diploma, a FP é definida como “a formação com objectivo de dotar o indivíduo de competências com vista ao exercício de uma ou mais actividades profissionais” e o regime da formação profissional na Administração Pública (Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro) onde se enquadra a PSP. Neste último diploma, a formação profissional é definida como “o processo global e permanente de aquisição e desenvolvimento de competências exigidas para o exercício de uma actividade profissional ou para a melhoria do desempenho, promotor da valorização e do desenvolvimento pessoal e profissional” (artigo 3º).

Formação não Presencial

Santos (1999) refere que “São vários os termos que aparecem associados ao termo “a distância”, formação a distância, ensino a distância, educação a distância e aprendizagem a distância, expressando o mesmo processo real - a aquisição de conhecimentos a distância” (p. 4). O que há a relevar, em comparação com o regime presencial, é que professor/formador e o aluno/formando na totalidade ou na maior parte do tempo não se encontram no mesmo espaço físico enquanto se desenvolve o processo de ensino/aprendizagem, que são característicos da formação presencial (Lagarto, 2002; Moore & Kearsley, 2011).

Para Pinto (2003), em muitos aspetos, as duas abordagens ensino/aprendizagem presencial e à distância, sobrepõem-se, onde “Os conteúdos e estrutura curricular, bem

como o trabalho, individual, em grupo abrangendo toda uma turma de alunos pode ser muito semelhante” (p.3).

A forma de ministrar conteúdos formativos/educacionais de forma não presencial não é um conceito novo, que surgiu paralelamente com o aparecimento da internet, existe pelo menos desde o século XIX. De facto, como refere Moore & Kearsley (2011) a educação à distância sofreu evoluções ao longo dos tempos indicando cinco gerações históricas. A primeira geração surgiu no início da década de 80 do século XIX, quando o meio de comunicação era o texto e a instrução era por correspondência postal. A segunda geração, surgiu no início da década de 20 do século XX e era transmitida por rádio e mais tarde por televisão. A terceira geração surgiu no final da década de 60 e não se caracterizava tanto pela tecnologia da comunicação, mas sim pela invenção de uma nova forma de organizar a educação, sobretudo nas universidades abertas. A quarta geração, na década de 80, com a interação de grupo em tempo real à distância, em cursos de áudio e vídeo por teleconferência ministrados por telefone, satélite, cabo, e redes informáticas. Por fim, a mais recente geração de ensino à distância envolve ensino e aprendizagem em linha, em aulas virtuais e universidades, com base em tecnologias da internet.

Segundo Lagarto (2002), “O ensino a distância evoluiu ao ritmo das inovações tecnológicas dos suportes onde os conteúdos são colocados, apesar de na sua essência manter o princípio básico (...) proporcionar educação e formação a quem não se pode deslocar à escola”. Mais acrescenta este autor que, com a generalização da telemática e particularmente da internet foi possível “reduzir alguns dos problemas clássicos do ensino a distância: sensação de isolamento e diminuição do tempo de resposta às dúvidas dos estudantes” (p. 95).

“A evolução das TIC e a sua adaptação aos processos de transmissão de conteúdos e aos processos de aprendizagem veio trazer perspectivas completamente novas a estes regimes de formação” (Lagarto, 2002, p. 132).

Contudo, o recurso às TIC carece de uma abordagem pedagógica diferente. Como refere Gil (2009),

“a utilização da tecnologia/computador não deverá ser utilizada para a promoção da disponibilização da informação simplesmente através de uma abordagem mais tradicional. O real e grande desafio consiste em

identificar quais os ganhos que se poderão obter com a utilização desta tecnologia através de um sistema multimodal”.

A este propósito Ferreira (2014) refere que,

“O êxito da formação à distância com recurso às novas tecnologias da informação e da comunicação, não é um dado adquirido, apenas porque esse sistema é concebido e implementado; a otimização daqueles recursos e a eficácia deste sistema estão estreitamente dependentes da qualidade pedagógica e de um profundo conhecimento relativo às variáveis subjacentes à implementação do ensino a distância. Dito de outra forma, às potencialidades da tecnologia deverão aliar-se a qualidade da sua utilização, mas também a da conceção pedagógica dos produtos, numa conjugação adequada à instituição e ao(s) público(s) a que se destinam” (p. 14).

Também, Lagarto (2002) refere que,

“os ambientes de aprendizagem on-line não assumem todos uma forma activa, e poderão não se traduzir por ambientes claramente construtivistas. Esta situação depende muito da estrutura dos cursos e do posicionamento dos tutores face aos estudantes, bem quanto à forma como se procura criar o ambiente de cooperação no seio da aula virtual” (p. 133).

Apesar da formação presencial ainda ser predominante, é consensual que a formação à distância pode complementar ou substituir este sistema garantido formação de qualidade. A este propósito Lagarto (2002) refere que, “a rápida obsolescência dos saberes, os sistemas mais tradicionais de formação, sustentados em metodologias de ensino presencial, não têm capacidade de resposta à velocidade da mudança, e muito menos à quantidade de efectivos a formar” (Preâmbulo, para. 4).

Ambientes de aprendizagem online: E-Learning e B-Learning

As tecnologias de informação e comunicação permitiram um uso mais alargado e diversificado de métodos de formação à distância, dos quais realçamos os conceitos de e-learning e o b-learning.

Apesar destes conceitos não serem de fácil definição, tem sido consensual entender o e-learning como o método de ministrar formação em ambiente totalmente online, sem a presença física do formador no mesmo local e tempo que o formando, e o b-learning como sistema misto, combinando aulas online (e-learning) com aulas presenciais (Bates, 2019; Loureiro & Barbas 2007; Sousa & Cordeiro, 2015; Gomes & Souza, 2016).

Segundo Bates (2019), a aprendizagem online tem muitas faces, referindo que “aprendizagem online, blended learning, aulas invertidas, aprendizagem híbrida, aprendizagem flexível, aprendizagem aberta e educação à distância são todos termos que são frequentemente utilizados de forma intercambiável, mas há diferenças no seu significado” (p. 523), indicando esta forma de ensino como uma prática que está em crescimento e em alguns casos está a tornar-se convencional.

Também, Sousa & Cordeiro (2015,) indo ao encontro desta dificuldade, referem que, “Numa tradução direta, elearning é constituído pelo termo “e” de eletrónico e “learning” de aprendizagem, ou seja, é um processo de aprendizagem mediado por um meio eletrónico” (p. 64).

A condição para a existência deste modelo passa pela existência das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), pois como afirma Mansos (2007), “o e-learning surge no contexto da Formação Profissional, como um modelo de Formação a Distância só possível com as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), uma vez que são elas que lhe dão suporte” (p.7). Este suporte “tem permitido vencer as barreiras que os sistemas tradicionais não conseguiram demover, marcando uma posição de que não prescinde, apresentando aquela metodologia de formação, duas características fundamentais, o carácter de massificação de formandos e a aceleração dos processos formativos” (p. 19) e “permitem uma flexibilização de espaços tempos e ritmos, que melhor respondam às necessidades daqueles que a ele recorram. Promovem, não só, cenários interativos e favorecem a aprendizagem autónoma” (Moreira et al, 2020, p. 53).

Nestas modalidades de formação, o aluno tem “envolvência mais activa no processo de aprendizagem ou construção de conhecimento” (Pinto, 2003, p. 12) o que lhe confere uma maior autonomia e flexibilidade na aprendizagem (Bates, 2019; Sousa e

Cordeiro, 2015; Moreira et al, 2020), especialmente nas formações online, sem a presença do formando, o que lhes permite gerir a formação ao seu ritmo e de acordo com a sua disponibilidade.

São ainda apontadas como vantagens “a possibilidade de se oferecerem cursos a formandos geograficamente dispersos” (Mansos, 2007, p. 110), que no caso particular da PSP abrange todo o território nacional (continental e ilhas), bem como todos os polícias que se encontram no estrangeiro em missões internacionais, o que possibilita formar mais pessoas e permite uma redução de custos com deslocações e alojamentos de todos os envolvidos.

São também apresentadas algumas limitações, de acordo com Sousa e Cordeiro (2015), que cita Santos (2002) e CIPD (2013), são indicados: “a resistência à mudança; a exigência de automotivação e autodisciplina dos formandos; o investimento no desenvolvimento da formação oneroso pelo envolvimento de tecnologia com capacidade para dar resposta às solicitações e aos recursos” (p. 65).

Na análise das vantagens e desvantagens bem como dos trabalhos de diversos autores a formação à distância suportada pela tecnologia continua a ser uma opção viável e mais económica. Rodrigues & Luís (2006), citado por Mansos (2007) refere que,

“o e-learning tem mostrado ser um sistema de formação flexível, capaz de oferecer uma solução viável para a redução dos elevados custos do ensino e da formação profissional presencial, através de uma via alternativa a este modelo, consubstanciada no e-Learning, em processos mistos (b-Learning)”
(p. 111).

Por fim, de referir que a escolha do modelo relativamente à formação que se pretende ministrar (e-learning ou b-learning), bem como a sua conceção e implementação terá de ter em consideração vários fatores. Neste sentido, Sousa & Cordeiro (2015) identificam: o público-alvo, quanto à sua diversidade e necessidades de formação; a adaptação das metodologias a cada caso em concreto e o objetivo da formação que deverá ir ao encontro das necessidades e realidade da organização.

Formação na PSP

No caso da PSP, a formação também assume particular importância, quer derivado de imposições legais, quer pela exigência de uma sociedade em constante

desenvolvimento. As novas exigências sociais, políticas e técnicas colocam novos desafios à PSP e aos polícias e levam à consequente alteração e atualização de procedimentos.

“A formação dos polícias terá que contemplar e ter em atenção as relações e interdependências entre o conhecimento técnico, mas também as exigências e condicionalismos da prática quotidiana da profissão policial” (Ferreira, 2014, p.40).

A política formativa na PSP, conforme decorre da DBF, tem por objetivo dotar os polícias com competências e qualificações que respondam aos novos desafios, através da criação de um sistema coerente, dinâmico e flexível devendo permitir às unidades orgânicas autonomia na execução dos seus projetos de formação e a cada polícia desenhar o seu currículo de acordo com as suas motivações e expetativas.

Na DBF a formação profissional integra 4 vertente: formação inicial que é ministrada na Escola Prática de Polícia (EPP) e no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), essencial para todos os que pretendem ingressar na carreira de agentes e oficiais de polícia, respetivamente; a formação especializada, que visa dotar aos policias conhecimentos e aptidões profissionais para o exercício especializado de certas funções, como é o exemplo do curso de investigação criminal; a formação de progressão, ministrada aos polícias para promoção a categoria hierárquica superior e a formação contínua que “visa a valorização pessoal e profissional através de uma permanente atualização de conhecimentos e competências”, permitindo “uma adequação permanente das competências técnicas dos polícias às exigências das funções que desempenham”. Refere a DBF que a formação contínua pode ser realizada a través da formação à distância.

“O que se espera, portanto, é que a PSP possa contar com recursos humanos capazes, eficientes e motivados a produzir resultados, que correspondam às expectativas de toda uma sociedade, pelo que a formação ministrada aos funcionários policiais deve acompanhar a dinâmica social, sendo necessário assumir uma certa temporalidade nos planos de formação, reajustando-os em função dos avanços científicos e tecnológicos, das alterações legislativas e da evolução da criminalidade” (Moreira, 2011, p. 39).

É o Departamento de Formação (DEPFORM) que gere e coordena as ações de formação contínua que decorram dentro da PSP.

As suas competências estão previstas na Portaria n.º 383/2008, de 29 de maio, das quais se destaca: a elaboração do plano de formação; a gestão e coordenação de todas as etapas do ciclo de formação, com exceção da formação inicial; conceber e desenvolver os conteúdos formativos para as plataformas digitais no âmbito da PSP e do Ministério da Administração Interna (MAI) e gerir ou coordenar as ações de formação externa bem como certificar ou reconhecer todas as ações de formação internas ou externas (artigo 11.º).

O plano anual de formação é um plano prospetivo, elaborado pelo DEPFORM, até ao final do ano que antecede o ano da sua execução, após levantamento das respetivas necessidades, que são consideradas prioritárias. Neste processo, atendendo às necessidades específicas dos serviços a nível nacional, todos os serviços (Comandos e Departamentos) colaboram indicando as suas necessidades. Esta indicação das necessidades, por parte dos serviços, acaba por obedecer à necessidade de manter um equilíbrio entre as ausências dos polícias para formação e manter os serviços em funcionamento.

Para além das formações em formato presencial, também existem formações à distância (e-learning e b-learning). Destas formações, as que podem ser realizadas em regime de autoformação estão disponíveis no portal interno da formação ao qual os polícias podem aceder por iniciativa própria. Verifica-se, no entanto, que o número de formações e participação dos polícias ainda é muito reduzido.

De acordo com a DBF, a nomeação dos polícias é efetuada atendendo às funções que desempenham ou venham a desempenhar ou pelos requisitos específicos que venham a ser definidos pelo DEPFORM.

Quando nomeados polícias são obrigados a frequentar as ações de formação e podem, por iniciativa própria, aceder a formação externa, desde que previamente autorizados, constituindo-se este também como regime de autoformação.

Formadores

A atividade de formador na PSP está regulamentada em anexo à DBF. Para exercer esta atividade tem de reunir uma série de requisitos, nomeadamente, pertencer ao quadro e estar inscrito na bolsa de formadores da PSP; ter formação científica, técnica, tecnológica e prática com qualificação de nível igual ou superior ao nível de saída dos formandos no respetivo domínio e ter preparação ou formação pedagógica e científica, certificada nos

termos da lei, adaptada ao nível e ao contexto da formação, sendo que para este efeito, é exigido aos formadores habilitações literárias compatíveis quando a formação seja teórica geral; habilitação literária adequada acrescida de experiência profissional nas formações teórico-técnicas e práticas profissionais e curso de formação pedagógica homologado.

Excecionalmente, podem desempenhar a função de formador, os profissionais que, não satisfazendo algum ou alguns dos requisitos acima referidos, possuam especial qualificação académica e/ou profissional ou detenham formação não disponível na bolsa de formadores.

É o formador que concebe e constrói os suportes didáticos e prepara e organiza as ações de formação em função dos objetivos definidos.

Discussão

Pretendeu-se com o presente estudo evidenciar a importância da FP contínua na PSP. Sobre esta problemática, ao longo dos últimos anos têm sido desenvolvidos vários trabalhos onde é abordada a pertinência e a potencialidade da formação num modelo não presencial na PSP, sendo esta apontada como alternativa/complemento à formação presencial (Chanfana, 2011; Moreira, 2011; Ferreira, 2014; Santos, 2015 e Curva, 2021). Contudo, verifica-se que ainda há muito por fazer neste domínio.

Consultados os dados de 2019 relativos à FP na PSP (a escolha do ano para análise prende-se com o facto de ser o último ano antes da pandemia e os dados subsequentes, devido aos constrangimentos sofridos não permitiriam uma análise tão fidedigna da realidade no que diz respeito à formação) foi ministrada formação a 13.549 polícias (quer pela PSP quer por entidades externas), totalizando 22.687 horas de formação. Destes, apenas 187 polícias, participaram em ações de formação à distância num total de 2.254 horas. Considerando que, de acordo com o balanço social, o universo de polícias em 2019 era de 19.662, houve um número considerável de polícias que não participaram em qualquer ação de formação, o que por si não permite atingir o mínimo 15 horas, por ano, de formação policial ou formação com reconhecido interesse para as competências da PSP, conforme decorre do artigo 121º do EPSP.

Apesar da existência de uma plataforma de formação na PSP onde estão disponíveis formações em formato e-learning, há que fomentar a sua utilização. A corroboração deste facto encontra-se nos dados de 2019, em que apenas 126 polícias realizaram formações que se encontravam disponíveis no portal, o que representa menos de 1% de todo o universo

policial e cerca de 9,3% do total das formações. Por outro lado, há que aumentar em diversidade de formações disponíveis, pois atualmente são muito reduzidas quer em quantidade quer em variedade, o que também pode ser uma explicação para o número reduzido de polícias formados.

Verifica-se que a formação à distância é uma alternativa viável e que consegue manter a mesma qualidade de ensino relativamente ao modelo presencial. Na PSP, durante o período de restrições foram ministradas diversas formações neste formato, em alternativa ao modelo presencial, com bons resultados, o que demonstra que se deve enveredar por este caminho.

Da bibliografia consultada é possível apurar que, também a PSP pode obter ganhos, quer a nível económico e logístico, nomeadamente nos meios para deslocações, alojamento e ajudas de custo, quer no alcance da meta de 15 horas de formação anual por cada polícia.

Contudo, para se atingir este desiderato de incrementar o número de conteúdos formativos disponíveis, em formato à distância, e cumprir com a meta anual de horas de formação, torna-se necessário uma intervenção a vários níveis: capacitação dos formadores, para ao habilitar a trabalhar em ambientes digitais e na preparação e estruturação de conteúdos (é neste contexto que se destaca e assume cada vez mais relevância a figura do e-tutor e e-formador) – a este propósito Moreira et al (2020) refere que a transição do contexto de ensino presencial para à distância/online “não é feita pela transposição *ipsis verbis* de um contexto para outro (...) é necessário que os professores que se queiram dedicar ao ensino a distância (...) procurem uma formação adequada (...)” (p. 55); na disponibilização de mais cursos no portal interno da formação na PSP em que os polícias possam aceder em regime de autoformação; e, por fim, ao nível do formando, conforme decorre do n.º 1 do artigo 10º do EPSP, os polícias devem desenvolver de forma permanente a sua aptidão, competência e formação profissional, o que por si configura um regime de autoformação. Contudo, na prática, os polícias participam nas ações para a qual foram nomeados acabando, na sua maioria, a frequentar apenas estas. Torna-se necessário uma mudança de paradigma. É fundamental que os formados se tornem proativos e autónomos e tenham a iniciativa para se inscreverem nas formações disponíveis.

Para que tal aconteça é importante atuar em duas vertentes: nos polícias, enquanto formados, motivando-os e incutindo-lhes a necessidade de promoverem a sua autoformação e no incremento de ações disponíveis em formato online, tendo estas terão de ser significativamente superiores. A este propósito salienta-se o estudo, sobre e-learning e b-learning na PSP, realizado por Ferreira (2014) que conclui que os polícias têm

disponibilidade para aderir a estes modelos de formação “porque acreditam que esta nova via, também lhes garante a aquisição das necessárias competências, imprescindíveis aos respetivos percursos profissionais” (p. 139).

Por fim, considerando que os formadores não o são a tempo inteiro e acumulam outras funções, a formação em formato não presencial tornar-se-ia uma vantagem. Pois, numa instituição em que os recursos humanos se tornam insuficientes face a todas as tarefas/missões que a PSP tem de cumprir, a não exigência da sua presença em todas as formações, permitiria libertá-los para a realização das tarefas que normalmente desempenham, sejam elas de índole operacional ou de apoio à atividade operacional.

Conclusão

Uma polícia bem formada é reconhecida como medida estratégica que, face às constantes necessidades de atualização e adaptação a novas realidades, garante a valorização e capacitação dos seus polícias, fundamental para o bom funcionamento da instituição assegurando a todo o tempo a qualidade do serviço prestado.

A formação não presencial, é um modelo formativo que tem vindo a ser incrementado nas mais diversas instituições. Permitirá a formação de mais polícias, nomeadamente em regime de autoformação, colmatando as necessidades nesta área e que o método de formação presencial não consegue resolver.

Consideramos que na PSP um modelo de formação não presencial é viável, tanto no modelo e-learning como no b-learning, tudo depende da formação que se pretende ministrar, se esta carece ou não de uma componente mais prática. Neste caso as aulas teóricas realizar-se-iam em formato digital, o que acarretaria por si uma redução de tempo e custos, nomeadamente no que diz respeito a deslocações de e para o local da formação.

Constata-se que o número de formações à distância (e-learning e b-learning) é muito reduzido comparativamente ao universo de todas as formações disponíveis (presenciais e não presenciais), o que por si permite perceber um dos motivos da disparidade entre formações presenciais e à distância.

É nossa opinião que, aumentar a disponibilidade de formações em regime não presencial e incentivar os policias a acederem e realizarem estas formações por iniciativa própria se atingirão níveis de conhecimentos e capacitação mais elevados, o que se traduzirá na melhoria da qualidade do serviço prestado e da imagem da PSP.

Se a pandemia Covid 19 levou a PSP a alterar a forma de ministrar formação, para um modelo não presencial, se este modelo tem sido apontado como uma estratégia a seguir, parece-nos que não faz sentido recuar neste propósito.

Paralelamente ao portal interno, para a inserção de módulos formativos, para o desenvolvimento da formação profissional em formato não presencial, em tempo real, é possível e viável a utilização da plataforma Microsoft Teams, que faz parte do Office 365, sistema que é utilizado pela PSP. Permite realizar ações de formação profissional neste regime, sendo o seu acesso gratuito. A plataforma possui ferramentas colaborativas e é possível criar grupos virtuais fechados, em que os participantes podem interagir partilhando documentos e ficheiros, programar e realizar chamadas.

Referências Bibliográficas

AGARWAL, R. (2020). Continuous Education, Training and Development. International Journal of Innovative Science and Research Technology, 5(12), 107-127.

<https://ijisrt.com/continuous-education-training-and-development>;

ALMEIDA, A. J. & ALVES, N. (2014). Políticas de formação profissional contínua em Portugal: convergências e divergências entre os setores público e privado. Conferência -Investigação e Intervenção em Recursos Humanos, (3).

<https://doi.org/10.26537/iirh.v0i3.1820>;

Balanço Social da Polícia de Segurança Pública (2019). Polícia de Segurança Pública.

www.psp.pt;

BARROS, R. (2011). Genealogia dos conceitos em educação de adultos: da educação permanente à aprendizagem ao longo da vida – um estudo sobre os fundamentos político-pedagógicos da prática educacional. Lisboa, Chiado Editora;

BATES, A.W. (2019). Teaching in a Digital Age: Second edition. Vancouver, B.C.: Tony Bates Associates Ltd. <https://pressbooks.bccampus.ca/teachinginadigitalagev2/>;

CHANFANA, A. (2011). A importância da formação profissional na Polícia de Segurança Pública [Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação e da Formação:

- Educação e Formação de Adultos, Universidade do Algarve]. Repositórios da Universidade do Algarve. <http://hdl.handle.net/10400.1/1644>;
- CURVA, R. (2021). Formação na PSP: Definições e Prioridade. [Trabalhos de Investigação Final – Curso de Direção e Estratégia Policial (CDEP), Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/37089>;
- Decreto-Lei n.º 10-A/2020 de 13 de março – Estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus — COVID 19. Publicado no Diário da República, n.º 52, I.ª Série. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/10-a/2020/03/13/p/dre/pt/html>;
- Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro – aprova o Estatuto Profissional do Pessoal com Funções Policiais da Polícia de Segurança Pública. Diário da República n.º 204, I Série; <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/243/2015/10/19/p/dre/pt/html>;
- Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, atualizado até ao Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho – Estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que regulam o seu funcionamento. <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2007-34556675>;
- Estratégia da PSP 20/22, de 20 de fevereiro de 2020. Lisboa: Direção Nacional da PSP. https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Documentos%20Estrat%C3%A9gicos/Estrat%C3%A9gia%20PSP%202020_2022.pdf?lang=pt;
- FERREIRA, F. C. (2014). A formação de ativos na PSP: o e-learning e o blended learning como modalidades complementares da formação contínua [Dissertação de Mestrado em Supervisão Pedagógica, Universidade Aberta]. Repositório Aberto da Universidade Aberta. <http://hdl.handle.net/10400.2/3288>;

- GIL, H. T. (2009). E-Learning versus b-Learning?! Qual a melhor opção?. XI Simpósio Internacional de Informática educativa. Instituto Politécnico de Castelo Branco. Repositório Científico do Instituto Politécnico de Castelo Branco. <http://hdl.handle.net/10400.11/845>;
- GOMES, V. & SOUZA, R. (2016). E-learning, b-learning, m-learning and the technical and pedagogical aspects on the new platform trends as massive open online courses. 9th annual International Conference of Education, Research and Innovation, Sevilha, Espanha. <https://doi.org/10.21125/iceri.2016.0239>;
- LAGARTO, J. R. (2002). Ensino a distância e formação contínua: uma análise prospectiva sobre a utilização do ensino a distância na formação profissional contínua de activos em Portugal: (Formação a Distância & e-learning. Estudo de investigação). Instituto para a Inovação na Formação. Lisboa. Repositório Aberto da Universidade Aberta. <http://hdl.handle.net/10400.2/2493>;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, atualizado até à Lei n.º 1/2022, de 03 de janeiro – Aprova o Código do Trabalho. Publicado no Diário da República, n.º 30, I.ª Série. <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>;
- LOUREIRO, A. & BARBAS, M. P. (2007). Aprendizagem híbrida: b-learning: da sala de aula ao ciberespaço. Atas da V Conferência Internacional de Tic na Educação - Challenges 2007. Repositório Científico do Instituto Politécnico de Santarém. <http://hdl.handle.net/10400.15/409>;
- LOURENÇO, T. M. S. P. (2015). A Importância da Formação Profissional enquanto Investimento em Capital Humano [Relatório de Estágio de Mestrado em Economia, na especialidade de Economia Financeira, apresentado à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para obtenção do grau de Mestre]. Repositório Científico da Universidade de Coimbra. <http://hdl.handle.net/10316/29695>;

- MANSOS, L. M. S. (2007). O e learning em centros de formação profissional de gestão participada [Dissertação de Mestrado em Comércio Eletrónico e Internet, Universidade Aberta]. Repositório Aberto da Universidade Aberta. <http://hdl.handle.net/10400.2/594>;
- MOORE, M. G. & KEARSLEY, G. (2011). Distance education: A systems view of online learning (3ª ed). Wadsworth, EUA;
- MOREIRA, J. A., HENRIQUES, S., BARROS, D. GOULÃO, M. F. & CAEIRO, D. (2020). Educação Digital em Rede: Princípios para o Design Pedagógico em Tempos de Pandemia. (eUAb. Educação a Distância e eLearning, 10). Lisboa. Repositório Aberto da Universidade Aberta. <http://hdl.handle.net/10400.2/9988>;
- MOREIRA, M. J. M. (2011). Recrutamento, selecção, formação e avaliação de desempenho na Polícia de Segurança Pública: Repercussões na motivação, satisfação e desempenho [Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Universidade do Minho]. Repositórios da Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/18834>;
- Norma de Execução Permanente (NEP) n.º RH/DEPFORM/01/01, de 30 de abril de 2008, Normas de Execução Permanente. Diretiva de Base da Formação – Formação Profissional na PSP. Lisboa: Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública;
- PINTO, C. S. (2003). Ensino/Aprendizagem à distância: uma perspectiva global. Repositório da Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/369>;
- Portaria n.º 383/2008, de 29 de maio – Estabelece a estrutura nuclear da Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública e as competências das respectivas unidades orgânicas. Publicada no Diário da República n.º 103, I Série. <https://data.dre.pt/eli/port/383/2008/05/29/p/dre/pt/html>;

Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 10-A/2020, de 13 de março – Aprova um conjunto de medidas relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus — COVID 19. Publicado no Diário da República, n.º 52, I.ª Série.

<https://data.dre.pt/eli/resolconsmin/10-a/2020/03/13/p/dre/pt/html>;

SANTOS, P. (1999). Formação não presencial: modalidade âmbito de aplicação e suas utilidades para a formação dos militares. [Trabalho individual de longa duração realizado no âmbito do curso de Estado-Maior 1998/2000, Instituto Universitário Militar]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal.

<http://hdl.handle.net/10400.26/12293>;

SANTOS, R. M. P. (2015). O investimento na formação dos oficiais de polícia ao longo da vida: o E-Learning como estratégia complementar. [Trabalhos de Investigação Final – Curso de Direção e Estratégia Policial (CDEP), ISCPSI]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/34645>;

SILVA, E. L. & CUNHA, M. V. (2003). A formação profissional no século XXI: desafios e dilemas. *Ciências da Informação*, 31(3), 77-82. <https://doi.org/10.1590/S0100-19652002000300008>;

SILVESTRE, A. A. S. D. (2009). O IEFP e as políticas de formação profissional: passado e futuro [Dissertação de Mestrado em Gestão Pública, Universidade de Aveiro].

Repositório Institucional da Universidade de Aveiro.

<http://hdl.handle.net/10773/3415>;

SOUSA, A. P. & CORDEIRO, J. P. P. (2015). Novas tecnologias aplicadas à formação: estudo de caso na agência para a modernização administrativa. *Dos Algarves: A Multidisciplinary e-Journal*, 25, 60-83. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/19388>;