

Atividade 3 – Metodologia

Nome: Sheila Ricarda Berbel n. USP: 146647

Título: Políticas Públicas voltadas à Educação Corporativa: estratégica de aprendizado e qualidade na Segurança Pública

Objetivo do seu artigo: Analisar as ações de políticas públicas implementadas na Polícia Militar do Estado de São Paulo para o aprendizado corporativo por meio do uso da Educação a Distância

Os tópicos que devem ser abordados no conteúdo da atividade são:

- **veículo escolhido (nome, editora e demais informações relevantes para sua área);**
- Cadernos de Gestão Pública da Fundação Getúlio Vargas da Revista de Administração Pública (RAP).
-
- **fatores considerados para escolha do veículo (ex: fator de impacto, Qualis etc.);**
- Qualis A3 e escopo da revista. Também porque a página da revista revela que nos últimos anos suas publicações atraíram relevantes contribuições de pesquisas de outras regiões do mundo
- A **Revista de Administração Pública (RAP)** é publicada desde 1967, sem nenhuma interrupção, pela **Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getulio Vargas (FGV EBAPE)**. Trata-se da revista acadêmica trilingue (português, inglês e espanhol) líder em Administração e Políticas Públicas no Brasil.
- A RAP tem como missão principal **publicar estudos de alta qualidade acadêmica na área de Administração e Políticas Públicas**, explorando suas interfaces com Teorias Organizacionais, Ciência Política, Economia, Estudos Urbanos ou Relações Internacionais. Seu principal locus empírico é o contexto brasileiro e, mais amplamente, ibero-americano, mas trabalhos de outros contextos também são bem-vindos. A RAP conta com ampla audiência de leitores acadêmicos e práticos e privilegia artigos que aproximem a teoria da prática.
- Buscando sua crescente internacionalização, a RAP conta com uma seleta equipe editorial internacional e nacional, reconhecida por sua relevância na área de Administração e Políticas Públicas.
- A periodicidade da revista é bimestral sendo publicadas nos meses de jan-fev; mar-abr; maio-jun; jul-ago; set-out; nov-dez.
- Possui fator de impacto de 0.623, verificado no site Academic Accelerator.
-
- **um parágrafo explicando o processo de busca de veículos (ex: que ferramentas usou, o que pesquisou);**
- Pesquisei pelo Google Acadêmico e Scielo artigos que tivessem proximidade com meu tema. Verifiquei a revista dos artigos de interesse e analisei na plataforma Sucupira qual era o Qualis da revista, sendo especificado A3. Busquei no site da revista maiores informações e na Plataforma . Academic Accelerator o fator de impacto.

-
- **um parágrafo justificando o motivo pelo qual o veículo selecionado é adequado para submissão e publicação do seu artigo (pesquise o veículo e apresente informações de escopo, tipo de arquivo aceito, tamanho de arquivo, artigos similares encontrados e outras informações que justifiquem sua escolha);**
- Foi escolhida por tratar-se de revista acadêmica publicada em 3 línguas, líder em publicações referentes à Administração e Gestão Pública no Brasil. A revista tem como missão principal publicar estudos de alta qualidade acadêmica na área de GPP, explorando teorias significativas para o tema escolhido, privilegiando artigos que aproximam a prática da teoria. Possui equipe qualificada de editores e por ter periodicidade bimestral, também chamou a atenção, podendo ampliar o período de submissão do artigo.
-
- **[A] O texto deve conter, no mínimo, 8 artigos relacionados com seu tema**
- **[B] O texto deve conter entre 3 e 5 parágrafos com síntese e associação das contribuições dos artigos identificados, a fim de oferecer uma visão do 'estado da arte' da área de sua pesquisa.**
- **[C] Ao final, você deve indicar qual é o diferencial (contribuição/originalidade) da sua pesquisa em relação ao estado da arte apresentado.**

REFERENCIAL TEÓRICO

Este artigo apresenta uma análise referente à Educação Corporativa (EC) no panorama da Administração Pública e a gestão do conhecimento como exercício da aprendizagem organizacional no constructo da movimentação do conhecimento individual para o coletivo (NEVES; RODRIGUES, 2018; RODRIGUES; MATOS; PANTOJA, 2022), além da avaliação da maturidade dessa gestão na instituição (FARIA, OLIVEIRA, SILVA, 2022). Considera a existência dos vários modelos de gestão de organizações públicas militares, cada um com suas próprias características e abordagens. Na Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP) o modelo hierárquico, baseado na hierarquia e disciplina militar, com uma cadeia de comando claramente definida verticalmente que se estende do comando central até as unidades subordinadas se mistura com o modelo gerencial (NPM) há algum tempo, pois a instituição utiliza de princípios de gestão empresarial, com uma ênfase na eficiência, produtividade e resultados mensuráveis, assim a liderança militar é habilitada em gestão de negócios sendo incentivada a tomar decisões com base em dados e análises (NEVES; RODRIGUES, 2018). Dessa forma, observados os atributos dos Órgãos Públicos, torna-se possível compreender que a busca pela efetividade na prestação de serviços pode agregar valor à capacidade de fornecer serviços que contribuam para uma interação entre o prestador de serviços públicos e seus líderes com a utilização de meios de aprendizagem institucional eficientes (RODRIGUES; MATOS; PANTOJA, 2022).

Uma das vertentes que busca reforçar esse efeito nesse modelo de gestão é a qualificação dos profissionais realizada na prática pela educação corporativa, de extrema importância na gestão de políticas públicas das instituições, pois contribui para o desenvolvimento desses profissionais e para a melhoria dos serviços oferecidos à sociedade. Rodrigues; Matos e Pantoja (2022) defendem que o conhecimento é bem intangível valioso para as organizações públicas, e está diretamente relacionado à eficácia na aplicação de recursos públicos, ao cumprimento de compromissos com a sociedade e

atendimento de suas necessidades. Ampliar as competências dos profissionais demanda esforço organizacional à medida em que se torna capaz de construir novos conhecimentos e adquirir capacidade responsiva inteligente e vinculada a suas estratégias institucionais (NEVES; RODRIGUES, 2018). Nesse ponto a EC pode produzir a necessidade e movimento sistêmico de aprendizagem focada na melhoria e eficácia da prestação de serviços, capacitando os profissionais para entregar trabalho de qualidade, conectando-os com as necessidades e exigências da instituição e da sociedade. Ocorre que a PMESP enfrenta desafios complexos e dinâmicos relacionados à agilidade com que a estrutura criminal se movimenta. Essa realidade exige constante adaptação e atualização dos policiais militares contemplando treinamentos e programas de capacitação que os ajude a adquirir novas habilidades, conhecimentos e competências, para atuar com eficiência e efetividade em suas áreas.

Para alcançar de maneira rápida e eficiente todo seu efetivo a PMESP optou pela utilização da Educação a Distância (EaD) como uma das modalidades na EC, e mais uma vez se deparou com desafios decorrentes de incertezas e resistências de seus profissionais como: a falta de habilidades tecnológicas, preocupações com a qualidade do aprendizado por não acreditarem que EaD tenha a mesma qualidade de aprendizado que um curso presencial, o desconforto com a falta de interação face a face e por vezes até o medo de perder o emprego supondo a diminuição de efetivo (ALBERTIN; BRAUER, 2012). A implementação da EaD como maneira complementar ao ensino presencial na PMESP segue motivações similares às das empresas e instituições que tentam por meio de iniciativas de EaD pela *internet* garantir a redução de custos, ter maior flexibilidade para os funcionários participarem dos cursos, ampliar o alcance dos programas de treinamento utilizando de recursos como videoaulas, cursos *on-line* interativos, *web* conferências (GHEDINE; TESTA; FREITAS, 2006). Se por um lado, com o advento da Pandemia de Corona Vírus (Covid-19) a EaD na EC ganhou força e visibilidade, por outro lado sofreu toda ordem de mazelas que uma modalidade instalada emergencialmente poderia sofrer como a falta de habilidades tecnológicas, dificuldades na avaliação dos resultados dos cursos, inexistências de materiais adequados, limitações tecnológicas e outras o que pode ter sido superado ou potencializado com sua implementação drástica e taxativa. Ademais deve-se considerar que a implementação sem acompanhamento e avaliação de seus pontos fortes e pontos fracos reduz a possibilidade de continuidade e aperfeiçoamento dessa prática (TASCA; ENSSLIN, L.; ENSSLIN, S., 2011).

Outra questão primordial relacionada à educação corporativa é sua capacidade de promoção de uma cultura de aprendizagem e inovação nas instituições públicas, por meio do estímulo à troca de experiências entre os profissionais e o desenvolvimento de soluções criativas para os problemas enfrentados pela organização e a efetivação da maturidade da gestão desse conhecimento institucional (FARIA, OLIVEIRA, SILVA, 2022). De fato, percebe-se a necessidade de implementação de programas de EC no setor de segurança pública, com o objetivo de aprimorar a formação dos profissionais e a qualidade dos serviços prestados à sociedade e nesse ponto as políticas públicas têm um papel fundamental na promoção EC nessa área (MELO; CARVALHO, 2019).

Devido à PMESP ser uma instituição voltada à segurança e essencialmente combater ao *modus operandi* de grupos criminosos, muito de seus conteúdos sofrem limitações de tramitarem na EaD (SANTOS, DUARTE, 2021), gerando indagações recorrentes que caracterizam o diferencial e contribuição que a pesquisa pretende entregar: O interesse da gestão tática da PMESP em ampliar a EaD é compactuada pela gestão técnica e pelos profissionais em função operacional? Quais ações de políticas públicas devem ser adotadas para que se atinja o equilíbrio que permita o aproveitamento da modalidade EaD na EC da Segurança Pública sem prejuízos à valorização e à segurança

do profissional e da sociedade, à cautela com a disponibilização da informação e à organização do aprendizado?

MÉTODO DE PESQUISA

Objetivando analisar o alinhamento das ações de políticas públicas implementadas na PMESP para o aprendizado corporativo por meio do uso da EaD foi realizada pesquisa bibliográfica em diversas bases de dados confiáveis tais como Sciello e Google Acadêmico, especialmente quanto a artigos de revistas reconhecidas na área de educação e gestão de políticas públicas nos últimos 20 anos, a fim de traçar a evolução histórica da EC com utilização de EaD, seus avanços e percalços, perfazendo o recorte do estado da arte.

Por sua vez a pesquisa documental foi averiguada em bases de dados federais, estaduais e de documentação *interna.corporis*, mormente nos repositórios do Planalto Federal, Assembleia Legislativa Estadual e consulta à PMESP, buscando identificar a regulamentação que permeia as práticas apresentadas.

Foram obtidos, mediante solicitação à Diretoria de Educação e Cultura (DEC) da PMESP dados secundários quantitativos e qualitativos resultante de um questionário enviado por aquela Diretoria a suas cinco unidades subordinadas e especializadas em cursos reconhecidamente superiores com utilização de EaD em alguma fase para desenvolvimento da EC, como estratégia para averiguação das intercorrências na EaD e seu vínculo com as políticas de gestão pública da área de segurança:

Quadro 1 – Questionamentos originários dos dados secundários da pesquisa

N.	Questionamento	Possibilidade de resposta
1	Qual a expectativa de ampliação da EaD na PMESP nos próximos 5 anos ?	a) Muito baixa; b) Baixa; c) Planejamento moderado; d) Alta.
2	Qual é o maior desafio para a implementação ou ampliação da EaD?	a) Percepção de necessidade e utilidade da EaD; b) Planejamento (alteração curricular, seleção e desenvolvimento de materiais institucionais para a EaD, treinamento de professores para a utilização de tecnologia); c) Execução (pessoal habilitado para administrar a plataforma de ensino, suporte no uso da plataforma); d) Controle (regras de acesso, adequação de normas internas claras, relatórios gerenciais para acompanhamento); e) Avaliação (métodos adequados e eficientes); f) Outros:
3	Qual é o maior ganho para a Educação Corporativa ao se pensar na implementação ou ampliação da EaD em sua Unidade?	a) Estabelecimento de materiais institucionais, desenvolvidos por área de conhecimento, alinhados com a perspectiva teórico-institucional; b) Agilidade na difusão do conhecimento institucional necessário como estratégia de gestão em assuntos emergenciais;

		c) Ampliação do alcance de profissionais por meio do estabelecimento de materiais em EaD para atualização; d) Utilização de métodos de ensino com foco a perspectiva ativa do profissional diante dos conhecimentos disponibilizados. e) Outros:
4	A literatura atual tem dado ênfase à boa gestão pública com especial destaque à questão da qualidade dos serviços prestados, evidenciando como importantes a economia de meios, a capacitação de profissionais, o controle e a participação colaborativa com instituições civis e estatais na tomada de decisão em cada área de atuação. Nesse sentido, como a EaD pode auxiliar a gestão do conhecimento institucional?	Podem ser assinaladas quantas questões interessarem: a) Possibilita o compartilhamento de conhecimentos específicos por área de atuação, tornando-os institucionais; b) Amplia a disseminação, além dos conhecimentos profissionais, da visão, missão, valor e ética institucionais; c) Possibilita o compartilhamento de boas práticas que podem inspirar e ajudar na melhoria da prestação dos serviços; d) Promove a capacitação rápida e em larga escala de profissionais diante da dinâmica da atividade de segurança pública. e) Outros

Fonte: Diretoria de Educação e Cultura da PMESP (2023)

O público de interesse selecionado pela Diretoria atende de maneira ajustada à intenção dessa pesquisa, pois exerce atividades de liderança intermediária, cujas ações refletem no aprendizado institucional de servidores públicos da linha de frente. Essas ações também devem resultar no atendimento das metas da alta gestão, representadas pelas aspirações da DEC, nesse caso concreto. Esse público é composto pela totalidade das unidades subordinadas à Diretoria da PMESP que trabalha com estruturação e difusão do conhecimento em nível superior de ensino revelando o contexto de entendimento desse público quando o assunto é a utilização da EaD na EC. Em que pese seguir a enumeração com identificação das unidades em nível de liderança de execução, ao se apresentarem os resultados esses serão anonimizados para que não se comprometa a identificação dos participantes.

As unidades participantes da pesquisa da DEC foram:

- Academia de Polícia Militar do Estado de São Paulo (APMBB);
- Centro de altos Estudos de Segurança (CAES);
- Escola de Educação Física (EEF) da PMESP;
- Escola Superior de Sargentos (ESSgt);
- Escola Superior de Soldados (ESSd);
- Escola Superior de Bombeiros (ESB).

As respostas obtidas serão quantificadas e comparadas com documento da Diretoria que expressa a expectativa de crescimento da EaD na PMESP, para que se

averigue o ajustamento entre os níveis de liderança com a implementação de políticas públicas pretendidas pela liderança em nível gerencial.

Ainda foram cedidos dados quantitativos sobre o contexto numérico de cursos e alunos na plataforma de ensino, assim como informações qualitativas referentes às metas gerenciais com a finalidade de traçar um perfil que aponte para aproximação ou distanciamento das lideranças de execução com as expectativas organizacionais.

REFERÊNCIAS

ALBERTIN, A. L. Resistência à educação a distância na educação corporativa. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, n. 46, v. 5, p. 1367-1389, set./out. 2012. A3

GHEDINE, T.; TESTA, M. G.; FREITAS, H. M. R. de. **Compreendendo as iniciativas de educação a distância via internet: estudo de caso em duas grandes empresas do Brasil**. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, n. 40, v. 3, p. 427-456, jan. 2006. A3

MELO, J. J. S. de; CARVALHO, W. L. de. A educação corporativa e as políticas públicas: influências e novos desafios para a formação do profissional de segurança pública. **Educ. rev.** [online]. 2019, vol.35, e203643. Epub 22-Nov-2019. ISSN 1982-6621. <https://doi.org/10.1590/0102-4698203643>. A1

MINISTÉRIO DA FAZENDA; MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO; MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Avaliação de Políticas Públicas Guia prático de análise ex post**. Brasília Presidência da República, 2018.

NEVES, N. A. S. RODRIGUES, E. S. P. (2021). Educação corporativa no serviço público: Um estudo de caso com enfoque na aprendizagem dialógica. **Educação**, 44(1), e32875. <https://doi.org/10.15448/1981-2582.2021.1.32875>. B3

PEREIRA, C. S. **Aprendizagem, educação e trabalho na sociedade do conhecimento**. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, n. 35, v. 6, p. 107-117, nov./dez. 2001. A3

RODRIGUES, K.; MATOS, J.; PANTOJA, M. Contextos de Gestão do Conhecimento e Educação Corporativa: Revisão Sistemática de Literatura. **Revista da UI_IPSantarém**. Belo Horizonte, v. 10, n. 4, p. 48-67, 2022. DOI: <https://doi.org/10.25746/ruiips.v10.i4.29099>. A3

SANTOS, T. P.; DUARTE, E. E. Instituições militares também aprendem? Uma revisão bibliográfica sobre abordagens organizacionais na gestão de defesa. **Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais – BIB**. São Paulo, n. 96, p. 1-23, ago. 2021. A4

TASCA, J. E.; ENSSLIN, L.; ENSSLIN, S. R. A avaliação de programas de capacitação: um estudo de caso na administração pública. **Revista da Administração Pública, RAP**. Rio de Janeiro, v. 46, n. 3, p. 647-75, maio/jun. 2012. A3