

A PERCEPÇÃO DOS POLICIAIS MILITARES DO ESTADO DE SÃO PAULO QUANTO À CONTRIBUIÇÃO DA REDE DE ENSINO A DISTÂNCIA DA SECRETARIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA PARA O SEU DESEMPENHO PROFISSIONAL

PERCEPTION OF MILITARY POLICE IN THE STATE OF SÃO PAULO REGARDING THE CONTRIBUTION OF THE DISTANCE EDUCATION NETWORK OF THE NATIONAL SECURITY OFFICE FOR PUBLIC SECURITY FOR ITS PROFESSIONAL PERFORMANCE

Celi Langhi 1
Helena Gemignani Peterossi 2
Arlindo de Albergaria Junior 3
Sérgio Eugênio Menino 4

Resumo: O presente trabalho teve por objetivo analisar a contribuição dos cursos oferecidos pela Rede EAD-Senasp para o desempenho profissional policiais militares do Estado de São Paulo que já compuseram o seu corpo discente. Foi realizado um levantamento com uma amostra de 378 desses policiais militares, por meio de aplicação de questionário on-line. Verificou-se que, por meio da educação continuada oferecida pela Rede EAD-Senasp, os policiais militares ampliaram os seus conhecimentos, tornaram-se mais preparados para o serviço policial-militar e aprimoraram o seu desempenho profissional. Constatou-se que o impacto da Rede EAD-Senasp na progressão na carreira dos policiais militares é pequeno e subjetivo. Somente uma pequena parte dos policiais militares é realocada para funções mais compatíveis com a qualificação que adquirem após a conclusão de cursos da Rede EAD-Senasp. Parte significativa dos policiais militares declarou expressamente continuar a estudar após a conclusão de curso da Rede, associando esse movimento à experiência positiva que teve como aluno.

Palavras-chave: Educação. Educação profissional. Educação a distância. Treinamento policial. Escola virtual. Polícia Militar. Senasp.

Abstract: The present work aimed to analyze the contribution of the courses offered by Rede EAD-Senasp to the professional performance of military police in the State of São Paulo who have already made up their student body. A survey was carried out with a sample of 378 of these military policemen, through the application of an online questionnaire. It was found that, through the continuing education offered by Rede EAD-Senasp, the military police expanded their knowledge, became more prepared for police-military service and improved their professional performance. It was found that the impact of the EAD-Senasp Network on the career progression of military police officers is small and subjective. Only a small part of the military police is relocated to functions more compatible with the qualification they acquire after completing courses from the EAD-Senasp Network. A significant part of the military police officers expressly declared to continue studying after completing the Network course, associating this movement with the positive experience they had as a student.

Keywords: Education. Professional Education. Distance Education. Police Training. Virtual School. Military Police.

Doutora e Mestre em Psicologia pela Universidade de São Paulo. 1
Docente no Programa de Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional do CPS. Lattes: 7102231185159382. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5527-2412>. E-mail: celi@infolearning.com.br

Doutora em Educação pela Universidade Estadual de Campinas. 2
Docente do Programa de Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional do CPS. Lattes: 2082414764823795. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1163-7181>. E-mail: hgmig@bol.com.br

Mestre em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional 3
pelo CPS. Major da PMESP. Lattes: 0471555721421473. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6194-8749>. E-mail: albergar@policiamilitar.sp.gov.br

Mestre em Tecnologia: Gestão, Desenvolvimento e Formação. 4
Docente do Programa de Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento da Educação Profissional do CPS. Lattes: 2744950724168481. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8498-0808>. E-mail: sergio.menino@cps.sp.gov.br

Introdução

Em 2005, o Ministério da Justiça do Brasil tomou uma decisão inovadora, ao criar uma rede de educação a distância, em nível nacional (SENASP, 2010), destinada a profissionais ligados a diversas instituições diferentes de segurança pública. A iniciativa foi criada para cumprir o importante papel de qualificar esses profissionais para o exercício de suas atividades e, efetivamente, foi responsável pela inclusão digital de muitos deles.

A despeito de completar 15 anos de criação, e ser a maior iniciativa de educação continuada para profissionais de segurança pública em curso no país, pouco se produziu para avaliar os resultados da Rede de Educação a Distância da Secretaria Nacional de Segurança Pública (Rede EAD-Senasp). Lançar foco sobre essa política pública justifica-se não só pelo seu caráter avaliativo, em virtude dos recursos públicos que tem recebido, mas também pelo potencial de contribuição para o avanço do campo da educação profissional.

Constitui-se na problemática da presente pesquisa, portanto, explorar quais foram as contribuições da Rede EAD-Senasp para o desempenho profissional dos policiais militares de São Paulo egressos de seus cursos.

A pesquisa está adstrita geograficamente ao estado de São Paulo, mas pretende abranger os policiais militares matriculados nos cursos a distância da Senasp oferecidos desde 2005, ano da criação da Rede EAD-Senasp, até o fim do ano de 2016.

O objetivo geral da pesquisa é analisar a contribuição dos cursos oferecidos pela Rede EAD-Senasp para o desempenho profissional policiais militares do Estado de São Paulo que já compuseram o seu corpo discente.

Para tanto, foram definidos os seguintes objetivos específicos: a) estabelecer o perfil dos alunos da Rede EAD – Senasp oriundos da Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP); b) descrever a opinião dos egressos dos cursos da Rede EAD – Senasp sobre os efeitos que o curso produziu na sua trajetória profissional; c) verificar se a participação nos cursos da Rede EAD – Senasp influenciou na progressão da carreira dos alunos; d) averiguar se a participação nos cursos da Rede EAD – Senasp produziu alguma mudança na prática do trabalho cotidiano dos policiais militares egressos do curso; e) investigar se a participação em curso da Rede EAD – Senasp influenciou para a realocação do aluno egresso em função mais compatível com o conhecimento adquirido durante o curso; f) verificar se os egressos do curso seguiram estudando após a conclusão do curso da Rede EAD – Senasp.

Referencial Teórico

Aprendizagem organizacional, educação continuada e educação corporativa

A acumulação do conhecimento e sua aplicação, que se converteram em fatores preponderantes do desenvolvimento econômico, determinam progressivamente a vantagem competitiva de um país na economia mundial. Contudo, verifica-se que o conhecimento, os efeitos da globalização e as TIC estão em constante transformação (LANGHI, 2015; MENINO, 2014; GIDDENS, 1991). Compreender o processo em que se vive é, portanto, tarefa árdua.

Assume, pois, crescente importância o processo de aprendizagem organizacional (MENINO, 2014; SENGE, 2013; ZARIFAM, 2001; LASTRES; FERRAZ, 1999; FLEURY; FLEURY, 1995). nesse cenário de acelerado processo de mudanças e incertezas por que passam as sociedades, as organizações e, conseqüentemente, as pessoas.

Um dos cinco caminhos propostos por Garvin (2000) para a aprendizagem organizacional é o da circulação do conhecimento. Segundo o autor, o conhecimento deve circular de forma rápida e eficiente pela organização, de modo a permitir que novas ideias sejam compartilhadas coletivamente. Evidencia-se, então, a importância da educação continuada como recurso para circular o conhecimento e, assim, promover a aprendizagem nas organizações, prepará-las para adaptar-se às exigências do novo mundo e inovar.

Não se trata aqui, entretanto, de um aprendizado estático, que enfatiza a aquisição de conhecimentos sobre rotinas e hábitos de trabalho. O que deve se buscar é a aprendizagem conceitual, atingida pela aquisição do know why, ou seja, pelo desenvolvimento da capacidade

para articular conhecimentos conceituais sobre uma experiência (DIONELO; LANGHI; OKANO, 2020; ANDRADE; LANGHI; OKANO, 2019).

Assim, é possível notar que ao mesmo tempo em que o conhecimento é a nova base para a formação de riqueza e desenvolvimento das nações e das organizações, o seu processo de obsolescência é cada vez mais ágil. O mercado demanda atualmente não mais por pessoas, mas pelo conhecimento que elas detêm. Por esse motivo, as pessoas devem mudar o seu foco para a capacidade de empregabilidade/ocupacionalidade para a vida toda em vez do emprego para toda a vida.

Instado pela Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) a construir uma visão de futuro para a área educacional, que contribuísse para a superação do difícil momento pelo qual o mundo passava nas décadas de 1960 e 1970, Edgar Faure¹ apresentou dois novos conceitos: o da aprendizagem ao longo da vida e o da cidade educativa. No conceito sobre aprendizagem ao longo da vida, o autor defendeu que o homem é um ser inacabado e só pode se realizar plenamente por meio da educação constante.

No conceito de cidade educativa, Faure postulou pelo rompimento com a ideia de instituições responsáveis pela educação e propôs que diversas instâncias sociais tomassem para si essa responsabilidade. Fundamentado nesses conceitos, Faure apresentou uma lista de princípios norteadores das ações educacionais. Dentre eles pode-se destacar: a) os indivíduos devem ter a possibilidade de aprender por toda a vida; b) é preciso prolongar a educação para todas as idades mediante a ampliação e a diversificação da oferta; c) é necessário permitir a cada um escolher livremente o seu caminho de aprendizagem; d) a educação deve formar não apenas para um ofício, mas preparar os jovens para a adaptação a diferentes trabalhos; e) a responsabilidade pela formação técnica deve ser compartilhada pelas escolas, empresas e educação extraescolar; f) a educação deve valorizar a autodidaxia; g) ensino deve se adaptar aos alunos, não o contrário.

Duas décadas depois do trabalho de Faure, a UNESCO criou a Comissão Internacional sobre a Educação para o Século XXI, presidida por Jacques Delors (1998), com a finalidade de analisar o cenário mundial e apresentar tendências educacionais que pudessem instrumentalizar governos e sociedades.

Em seu relatório, Delors afirmou que um modelo educacional orientado somente pelo aumento da bagagem escolar não seria capaz de atender às necessidades insaciáveis de educação do homem. O novo modelo de educação proposto por Delors, deveria ser construído em torno de quatro aprendizagens fundamentais, as quais chamou de pilares do conhecimento: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver juntos e aprender a ser. Esses tipos de aprendizagem fomentaram a realização de diversos debates sobre o papel da educação, e os impactos ocorreram tanto nas instituições formais de ensino como nas não formais como na educação corporativa, caracterizada como um dos principais meios para o desenvolvimento da educação continuada (MEISTER, 1999).

A educação corporativa tem por base a premissa de que a educação não termina quando o aluno se forma em uma instituição de ensino, uma vez que deverá se perpetuar ao longo da vida das pessoas, propiciada também por instituições não escolares, e cuja responsabilidade deverá ser compartilhada entre indivíduos, instituições de ensino e organizações (LANGHI; PETEROSI; NASCIMENTO, 2019; MEISTER, 1999).

O principal objetivo desse tipo de educação é o alinhamento e desenvolvimento das pessoas, de acordo com as estratégias das organizações, permitindo que elas criem uma vantagem competitiva sustentável. De acordo com Éboli (2006) é um tipo de educação que auxilia as organizações a tirarem vantagens das mudanças que surgem e institucionalizar uma cultura de aprendizagem contínua alinhada às suas estratégias principais.

É importante verificar que adotar um sistema de educação corporativa é fundamental para que as organizações desenvolvam seus profissionais com eficácia, uma vez que são eles que promovem os potenciais de impacto positivo nos resultados estratégicos das organizações.

Educação corporativa continuada na Polícia Militar do Estado de São Paulo

¹ Edgar Faure foi o presidente da Comissão Internacional para o Desenvolvimento da Educação, constituída em 1971. O relatório final de suas atividades foi publicado em 1972 e é conhecido como Relatório Faure.

A Polícia Militar do Estado de São Paulo, conforme a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), em seu artigo 144, é um dos órgãos responsáveis pelo exercício da segurança pública e para isso e atribui a ela a realização da polícia ostensiva e a preservação da ordem pública.

Como é uma instituição que atua com a população de todo o Estado de São Paulo, passa por transformações de forma constante para que possa atender o anseio social do momento. Essa capacidade de reposicionar-se face às mudanças e novas demandas da sociedade a torna protagonista do próprio processo de mudança.

Isso fica ainda mais evidenciado ao se considerar a capilaridade do serviço policial-militar no estado de São Paulo² e o nível de individualização do seu processo decisório.

Destaque-se que o trabalho policial-militar, marcado na maioria das vezes pela necessidade do agir imediato e urgente, requer do policial a capacidade da construção individualizada e singular de termos que promovam uma conciliação entre o “dever-ser” e as diversas dinâmicas informais que acabam por dar forma ao que é de fato praticado.

Em um ambiente fluido de atuação, exige-se que o policial tenha grande competência para interpretar a realidade - localizando culturalmente os fatos - e atuar de forma considerada satisfatória, adequada, legítima e legal.³

Para tanto, o policial-intérprete lança mão do seu poder discricionário para decidir o que fazer e como agir em cada ocorrência em particular.⁴

O uso do poder discricionário, entretanto, não pode ser confundido com um cenário de ausência absoluta de regras. Ele é pautado pela lei e deve ser aplicado pelo senso de conveniência, oportunidade e justiça.⁵

Não obstante o trabalho da Polícia Militar ser eminentemente de caráter preventivo, a cobrança que ela sofre por resultados tangíveis tende a ser dirigida para indicadores de caráter repressivo, como prisões em flagrante, apreensões de adolescentes infratores, apreensão de drogas, recuperação de veículos etc.

Esse tipo de postura contribui para apequenar a visão sobre o trabalho da Polícia Militar e cultivar a imagem de uma instituição responsável por atividades reativas e repressivas. Imagem essa que já é reforçada pelo jornalismo sensacionalista, por séries de TV e filmes de cinema e pela literatura popular. “E esta é a imagem que tem tido uma profunda influência na organização, na equipe e no trabalho das agências de polícia” (GOLDSTEIN, 2003, p. 42).

Essa distorção do entendimento sobre a natureza do trabalho policial resulta numa desvalorização do policiamento ostensivo ordinário em face da contabilidade dos indicadores relacionados a ações repressivas e ocorrências que constituem infração penal, o que subverte a atribuição constitucional da polícia da ordem pública, que deve ser mormente de caráter preventivo.

Acentua-se o agravamento desse problema diante da postura da opinião pública e de gestores públicos de alto escalão, que passam a avaliar as organizações policiais pelos seus “indicadores operacionais” e a decidir sobre o volume de investimentos que receberão e, até mesmo, sobre a remuneração de seus integrantes com base nos “resultados” que elas deveriam produzir.

Ressalta-se que, apesar da complexidade que concerne à mensuração da eficiência do policiamento ostensivo, a inexistência de um instrumento capaz de fazê-lo adequadamente coloca a Polícia Militar diante de um paradoxo. Se o policiamento ostensivo for bem feito, os policiais podem ser considerados improdutivos, pusilânimes e, no extremo, desnecessários.

Com efeito, a formação e a qualificação dos quadros policiais-militares constitui-se em

2 A PMESP é a única instituição que atua 24 horas por dia, em todos os 645 municípios do estado de São Paulo. A qualquer dia, a qualquer hora, em qualquer lugar do estado, haverá sempre ao menos um policial militar em serviço para atender a população.

3 Essa competência é, muitas vezes referida pelos policiais como “jogo de cintura”.

4 Entre os policiais há um axioma de que “cada ocorrência é sempre uma ocorrência diferente”.

5 Para Celso Antônio Bandeira de Mello (2004), a discricionariedade é a “Margem de liberdade que remanesce ao administrador para eleger, segundo critérios consistentes de razoabilidade, um, dentre pelo menos dois comportamentos cabíveis, perante cada caso concreto, a fim de cumprir o dever de adotar a solução mais adequada à satisfação da finalidade legal.”

uma variável importante para a afirmação de uma identidade policial preventiva, compatível com a destinação das Polícias Militares para servir e proteger o cidadão e preservar a ordem democrática contemporânea.

Nesse sentido, não é conveniente tratar somente da formação dos novos policiais que ingressam nas fileiras da Instituição. Isso porque os que ingressam com uma nova formação não são capazes de promover mudança substancial nem a médio prazo, pois são um número pequeno comparado ao número total de policiais em atividade.

Mesmo dentre os que compõem os quadros dirigentes da PMESP e, portanto, têm maior oportunidade de reajustar rumos institucionais, Rosas (2016) detectou que há uma lacuna a ser preenchida quanto ao fornecimento de competências para a condução estratégica da organização.

É importante preocupar-se, portanto, com a educação continuada dos policiais já formados, em todos os níveis, objetivando-se desconstruir paradigmas de pensamento e ação, dentro de uma nova concepção, em que todos os cidadãos, inclusive os policiais, independentemente de sua condição social, sejam vistos como sujeitos de direitos e destinatários da proteção da polícia (KANT DE LIMA, 2003).

A Rede Nacional de Educação a Distância da Senasp

A Secretaria Nacional de Segurança Pública do Ministério da Justiça (Senasp), em 2015, criou a Rede Nacional de Educação a Distância (Rede EAD-Senasp). Trata de uma escola virtual que oferece gratuitamente cursos a distância, pela Internet, aos profissionais de segurança pública⁶ de todo o Brasil, viabilizando capacitação continuada para esses profissionais, superando limitações geográficas e temporais.

A despeito da flexibilidade geográfica e temporal que a EAD oferece, a Senasp investiu na instalação de 257 telecentros nas capitais e principais municípios do interior das 27 unidades da federação.

Para dar suporte à Rede EAD, a Senasp (2012) conta com o trabalho de 55 tutores master, 2.834 tutores, conteudistas, câmara técnica, empresas de suporte e equipe técnica (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2014).

Até o fim do ano de 2016, a Rede EAD contabilizou 676.647 usuários cadastrados em sua plataforma de educação a distância e 3.520.955 matrículas efetivadas (informação verbal)⁷.

Os cursos são disponibilizados por meio de ciclos. A cada ano realizam-se 3 ciclos de aulas dos quais participam, aproximadamente, 150 mil alunos. São mobilizados três mil tutores ativos para as mais de três mil turmas, que contam com até 50 alunos por sala virtual.

Por ser o Estado com o maior número de profissionais de segurança pública, São Paulo é a unidade da federação com maior número de alunos da Rede EAD-Senasp.

Método

A pesquisa realizada é de cunho exploratório-descritiva, com abordagem quantitativa, a qual contou com a aplicação de um questionário *on-line* aos egressos participantes dos cursos vinculados à Rede EAD-Senasp (oriundos da PMESP).

A partir do universo de alunos cadastrados na base de dados, foi extraída amostra aleatória (probabilística) de 378 indivíduos, considerando um erro amostral de 5% e nível de confiança de 95%.

Foi construído como instrumento de coleta de dados um questionário fechado *on-line*, dividido em dois blocos. O bloco 1 tem como objetivo traçar o perfil do respondente. O bloco 2 trata propriamente do impacto percebido sobre a atuação profissional do respondente. As perguntas do bloco tratam das mudanças percebidas como provocadas pelos cursos da Rede, tais como a utilização dos conhecimentos adquiridos, a valorização profissional e a autopercepção

⁶ Consideram-se profissionais de segurança pública os policiais militares, civis, federais, rodoviários federais, bombeiros, profissionais de perícia forense, guardas municipais e agentes penitenciários.

⁷ Informações fornecidas em entrevista concedida ao autor por Ana Paula Garutti, atual Coordenadora-Geral de Ensino do Departamento de Ensino, Pesquisa, Análise de Informação e Desenvolvimento de Pessoal da Secretaria Nacional de Segurança Pública.

em relação aos colegas que não fizeram os cursos.

O questionário é precedido por uma explicação da finalidade da pesquisa e por garantias de que o anonimato do respondente será preservado e de que a análise dos dados será realizada de forma independente. Logo após, a primeira pergunta solicita a concordância com o termo de consentimento do participante - “concordo” ou “discordo” – para posterior preenchimento do questionário.

Antes da aplicação definitiva do questionário foi aplicado um pré-teste a 25 policiais militares que já tinham participado de pelo menos um curso da Rede EAD-Senasp, o qual auxiliou na remodelagem algumas questões.

Posteriormente o questionário foi encaminhado aos respondentes via e-mail. Na sequência foi realizada a tabulação, a sistematização e a análise dos dados coletados.

Resultados e Discussão

Entre os alunos da Rede EAD-Senasp que compõem a população da pesquisa, 13,67% são do sexo feminino e 86,33% são do sexo masculino. A proporção entre gêneros é bem próxima à constatada entre os policiais militares de São Paulo que estão ativos.

Feito o cálculo da idade que os alunos tinham quando acessaram o Sistema de EAD da Senasp pela primeira vez, verificou-se que os dados são bastante homogêneos e demonstram uma distribuição normal.

A média calculada das idades dos alunos e a mediana foram coincidentes e resultaram em 36 anos. Apesar de não coincidir com as outras medidas de tendência central, a moda foi bastante próximas e seu cálculo resultou em 35 anos, com uma frequência de 1242 alunos.

Quanto às medidas de dispersão, o resultado do desvio padrão foi de somente 1 ano e o coeficiente de variação foi de 2,95%, o que demonstra o alto nível de homogeneidade dos dados.

Quase a metade dos alunos tinham entre 30 e 39 anos de idade quando acessaram pela primeira vez do Sistema de EAD da Senasp.

Entre os alunos, declararam-se solteiros 16,45%, casados ou em união estável 73,64% e divorciados ou separados 9,04%. Os dados indicam que a grande maioria dos alunos devem ter responsabilidades e compromissos familiares, que podem impactar a sua disponibilidade para realização de cursos presenciais.

Mais de 89% dos alunos tem nível superior, pouco mais de 5% são pós-graduados lato sensu, e quase 6% tem mestrado ou doutorado.

É importante esclarecer, entretanto, que a partir do ano de 2008, com a promulgação da Lei Complementar nº 1.036 pelo Governador do Estado de São Paulo, os cursos de formação da PMESP (formação de soldados, formação de sargentos e formação de oficiais) passaram a ser considerados como de nível superior. Dessa forma, todo policial militar formado em São Paulo, tem nível superior de educação.

É importante verificar que o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, feito por capitães para habilitação à promoção ao posto de major, e o Curso Superior de Polícia, feito por majores e tenentes-coronéis para habilitação à promoção ao posto de coronel, são considerados mestrado e doutorado, respectivamente.

A despeito do artigo 83 da Lei nº 9.394/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional) estabelecer que “o ensino militar é regulado em lei específica, admitida a equivalência de estudos, de acordo com as normas fixadas pelos sistemas de ensino”, é certo que ainda não é reconhecida a equivalência entre todos os cursos mencionados da PMESP e os do sistema civil de ensino.

Em outubro de 2016, somente 12,53% dos policiais militares do Estado de São Paulo que foram alunos da Rede EAD-Senasp encontravam-se inativos⁸.

A maioria dos alunos da Rede EAD-Senasp é composta por Cabos/Soldados, seguidos pelos Subtenentes/Sargentos.

⁸ Por sua investidura militar, o policial militar não se aposenta. Após 30 anos de serviço, no mínimo, o policial militar pode requerer sua passagem para a inatividade. Em alguns casos legalmente previstos, o policial militar pode ser reconvoado para o serviço ativo.

Todavia, proporcionalmente ao efetivo de policiais militares do Estado de São Paulo que estão ativos, verifica-se que a categoria de Cabos/Soldados é a que tem a menor proporção de alunos.

No geral, o número de alunos representa 27,50% do efetivo total e a categoria dos Tenentes é a que mais aderiu ao Sistema EAD-Senasp.

Quanto ao tempo de serviço policial-militar que os alunos tinham quando acessaram o Sistema de EAD da Senasp pela primeira vez, constatou-se bastante homogeneidade nos dados e uma distribuição normal.

Em média, os alunos tinham 14 anos de serviço quando fizeram seu primeiro acesso ao Sistema de EAD da Senasp. A mediana calculada foi de 11 anos de serviço e a moda foi de 13 anos de serviço, com uma frequência de 1297 alunos.

Calculadas as medidas de dispersão, chegou-se a um desvio padrão de 2 anos e um coeficiente de variação de 14,21%, o que demonstra que a maior parte dos dados está próxima da média.

Mais de um quarto dos alunos tinham entre 11 e 15 anos de serviço quando acessarem pela primeira vez o Sistema de EAD da Senasp.

A partir da distribuição dos alunos da Rede EAD-Senasp pelas macrorregiões policiais-militares, verifica-se que a maior concentração deles, 38,77%, está na região do Comando de Policiamento da Capital (CPC).

Um dado que chama a atenção é o fato de mais da metade de todas as alunas estarem concentradas na região do CPC.

O mapa do apêndice B ilustra como a população da pesquisa se distribui pelas regiões policiais em todo o Estado de São Paulo e a proporção de alunos e alunas em cada uma dessas regiões.

Embora a região do CPM tenha a segunda maior concentração de alunos (12,74%), somente dois municípios da região constam no rol dos 10 municípios com mais alunos. Guarulhos figura em quinto lugar e Santo André em oitavo lugar.

Excetuando-se a capital paulista e os municípios da região metropolitana de São Paulo, situados em áreas populosas e, conseqüentemente, com grande contingente policial; constata-se que, entre os municípios do interior, somente o município de Araraquara, em décimo lugar na lista, não é sede de Comando de Policiamento do Interior (CPI).

Resultados do levantamento realizado com a amostra

A maior parte das pessoas que compuseram a amostra são do sexo masculino, 84,92%. Mais da metade das pessoas que compõem a amostra tem entre 40 e 49 anos de idade e quase um terço tem entre 30 e 39 anos.

Quase 43% dos integrantes da amostra declararam que possuíam o ensino médio quando ingressaram na PMESP e 37% declararam não ter completado o ensino superior.

Desde 19969, o ensino médio é o grau mínimo de escolaridade exigido nos concursos de ingresso, tanto na Escola Superior de Soldados quanto na Academia de Polícia Militar do Barro Branco, as duas principais portas de acesso à carreira policial-militar em São Paulo¹⁰. Em comparação com a situação atual dos alunos, verifica-se que houve um progresso geral em todas as categorias de grau de escolaridade¹¹.

Cerca de um terço dos componentes da amostra são de unidades operacionais do Interior. Os alunos provenientes de unidades operacionais representam 86,24% da amostra. Isso não significa que exerçam necessariamente funções operacionais, já que podem desempenhar funções administrativas nas unidades operacionais.

Quase três quartos dos alunos que compõem a amostra exercem funções operacionais

9 Alteração feita pelo Decreto Estadual nº 41.113/1996.

10 Também é possível ingressar nas fileiras da PMESP por meio de concurso para o Quadro de Oficiais de Saúde - que engloba médicos, dentistas e veterinários - e para o Quadro de Oficiais Músicos. Contudo o acesso é mais restrito que os citados no texto e os concursos são menos frequentes.

11 Veja as considerações feitas na subseção anterior sobre as alterações realizadas no Sistema de Ensino da PMESP após a edição da Lei Complementar nº 1.036/2008.

em suas unidades.

A maior parte dos componentes da amostra tem entre 11 e 15 anos de serviço. Em número bastante próximo estão os que têm entre 16 e 20 anos de serviço.

Os cabos e soldados compõem mais de 80% da amostra da pesquisa, seguidos pelos subtenentes e sargentos, que representam cerca de 14% da amostra.

De uma forma geral, grande parte dos alunos (76,72%) reconhece a contribuição dos cursos da Rede EAD-Senasp para o seu desempenho profissional.

Uma outra parcela considerável dos alunos (19,84%) reconhece os cursos da Rede EAD-Senasp como fonte de conhecimento especializado, que não fornece a eles maior conhecimento, mas um conhecimento diferenciado, para o exercício de tarefas específicas.

A avaliação da contribuição para melhoria da atuação prática foi muito semelhante à avaliação da contribuição para a melhoria dos conhecimentos profissionais. Dessa forma, mais de três quartos dos integrantes da amostra avaliaram estar mais preparados para a atuação prática após a realização dos cursos da Rede EAD-Senasp.

A contribuição para a melhoria da prática profissional é confirmada quando quase 95% dos participantes da amostra declaram ter mudado a sua prática profissional após o ingresso nos cursos da Rede EAD-Senasp.

Houve uma maior valorização profissional para 58,47% dos integrantes da amostra, em decorrência da conclusão de curso da Rede EAD-Senasp. Menos de 1% avaliou ter sido menos valorizado pelo mesmo motivo.

A aderência dos assuntos tratados nos cursos da Rede EAD-Senasp com as responsabilidades dos policiais militares, e sua aplicabilidade no cotidiano do trabalho policial, pode ser constatada pelo fato de mais de 85% dos integrantes da amostra relatarem que os conhecimentos adquiridos nos cursos são requisitados pela população civil.

Capacidade de resposta às demandas da população aumentou, após a conclusão dos cursos da Rede EAD-Senasp, demonstra a efetividade da contribuição dessa política pública para a melhoria do desempenho profissional do policial militar.

Aproximadamente 74% dos participantes do levantamento avaliam que são capazes de transmitir para outros colegas de profissão “boa parte” ou “quase tudo” dos conhecimentos adquiridos nos cursos da Rede EAD-Senasp. Evidentemente a capacidade de transmissão do conhecimento não está relacionada unicamente ao nível de conhecimento acumulado. Por outro lado, nesse caso, pode ser considerado como um indicador do bom nível de assimilação dos conteúdos pelos alunos.

Mais de 89% dos componentes da amostra avaliam ser possível aplicar os conhecimentos adquiridos em seu trabalho, mesmo que para isso seja necessária certa persistência.

O impacto dos cursos da Rede EAD-Senasp vai além da mudança instrumental da prática policial. Os conhecimentos adquiridos durante os cursos têm permitido aos policiais militares assumirem uma posição reflexiva sobre o seu trabalho.¹

Para 82% dos que responderam ao questionário, os conhecimentos transmitidos pela Rede EAD-Senasp contribuíram de alguma forma para o seu desempenho profissional.

Apesar de 58,47% dos integrantes da amostra terem indicado, em pergunta anterior, que são mais valorizados pelos superiores, quando comparados com os colegas que não fizeram os cursos da Rede EAD-Senasp, quase 92% indicaram que, em suas carreiras, não houve nenhum tipo de valorização ou promoção em decorrência dos cursos que realizaram.

A aparente incongruência entre as respostas se dá em virtude da conotação subjetiva do termo “valorização” na primeira pergunta e da conotação objetiva na segunda pergunta.

Em São Paulo, diferentemente de outras unidades da federação, quase não há mecanismos objetivos de valorização ou promoção em virtude da realização de cursos da natureza dos que são oferecidos na Rede EAD-Senasp.

Por esse motivo, somente 8,20% dos participantes do levantamento responderam que receberam algum tipo de valorização ou promoção em decorrência dos cursos que realizou.

A principal forma de valorização/promoção identificada por esses 8,20% foi a designação como instrutor de curso policial-militar que, subjetivamente, é uma forma de valorização/promoção, já que a escolha de um policial militar como instrutor é um reconhecimento de sua

competência e confere status a ele.

Além disso, na PMESP os instrutores são remunerados pelas aulas ministradas e, por esse motivo, a designação como instrutor também assume um caráter de valorização/promoção.

As outras formas de valorização/promoção identificadas estão relacionadas à realocação do policial para função ou unidade policial-militar mais compatível com a qualificação adquirida após a realização de curso da Rede EAD-Senasp.

Após terem sido alunos da Rede EAD-Senasp, quase 66% dos componentes da amostra prosseguiram com os estudos fora da Rede, indicando que a Rede serviu como estímulo para a continuação dos estudos.

A maior parte dos policiais militares, 46,56%, optou por continuar os estudos matriculando-se em cursos de curta duração, principalmente os realizados a distância. Isso indica que esse formato de curso se adequa bem ao cotidiano de boa parte dos policiais militares que ingressaram na Rede EAD-Senasp.

Na busca por traçar um perfil geral sobre o policial militar de São Paulo que ingressou na Rede EAD-Senasp, desde sua criação até o fim de 2016, a partir dos dados obtidos na pesquisa, pode-se afirmar que ele é do sexo masculino, tem entre 30 e 39 anos, é casado, tem nível educacional superior, é Cabo ou Soldado, está na ativa, trabalha em unidade operacional na capital paulista e acessou pela primeira vez a Rede com 14 anos de serviço.

Esse perfil geral contribui para a compreensão da pertinência e eficácia da Rede EAD-Senasp como política pública de educação continuada para a qualificação dos quadros da Polícia.

A flexibilidade característica da educação a distância adequa-se muito bem ao perfil geral desse público que, pela idade e estado civil, assume responsabilidades familiares as quais exigem sua presença no lar; pelo caráter operacional das funções que desempenha e pelo alto grau de imprevisibilidade de sua escala de serviço, não pode assumir compromissos com horário fixo e regular; pelo grau de escolaridade e tempo de serviço, tem a maturidade intelectual e a disciplina necessárias para concluir com aproveitamento atividades de educação a distância.

Além da eficácia, a Rede EAD-Senasp também se mostrou, sob a ótica dos policiais militares alunos, bastante eficiente.

Inicialmente porque, para um grande contingente da amostra (76,72%), os policiais militares alunos da Rede EAD-Senasp são mais preparados para as suas atividades do que aqueles que não foram alunos da Rede.

A iniciativa ainda da Rede é vista como importante fonte de conhecimento especializado para 19,84% dos representantes da amostra. Ao indicar a aquisição de conhecimento especializado, o policial militar de fato indica o efeito de ampliação das fronteiras do seu conhecimento pela ação da Rede EAD-Senasp.

Outros dados corroboram a eficiência da Rede EAD-Senasp. Em um grupo cuja maioria é composta por Cabos e Soldados que exercem funções operacionais, cerca de 95% declararam ter mudado a sua prática profissional e 76,19% declararam estarem mais preparados para a atuação prática como policial militar, após terem concluído curso da Rede.

Para 82,02% da amostra, ainda, o que foi aprendido na Rede EAD-Senasp ajuda no trabalho diário (total ou parcialmente), e 85,71% afirmam que os conhecimentos adquiridos na Rede são requisitados pela população e que eles se sentem mais capazes para responder às demandas dessa população.

Alguns dos cursos oferecidos pela Rede EAD-Senasp tratam de temas de caráter mais operacional/instrumental, como os de Análise Criminal ou de Identificação Veicular. Os conhecimentos adquiridos por meio desses cursos, mais ligados ao campo do “saber fazer”, impactam de forma mais objetiva o modo de agir dos policiais e permitem a eles identificar mais claramente as mudanças que foram operadas.

Outros tipos de curso, todavia, como o de Direitos Humanos e o de Polícia Comunitária, responsáveis por trabalhar conhecimentos ligados ao campo do “saber ser”, impactaram a forma do policial compreender o seu papel no sistema de segurança pública. Isso explica porque mais de 70% dos componentes da amostra relatam que a sua participação na Rede EAD-Senasp fez com que repensassem a sua atuação profissional.

Arelada à capacidade da Rede EAD-Senasp de promover mudanças no modo de agir/

pensar de seus alunos, está a capacidade de multiplicar seus efeitos. Isso pode ser constatado pela afirmação de 74,07% dos integrantes da amostra, os quais declaram ser capazes de transmitir para outros colegas “boa parte” ou “quase tudo” do que aprenderam, e dos 89,16% que avaliam que o seu trabalho permite aplicarem o que aprenderam facilmente (49,21%) ou com muita persistência (para 39,95%).

Tão importante quanto à contribuição direta da Rede EAD-Senasp para o desempenho profissional dos policiais militares, é o estímulo que ela promove à continuidade dos estudos. Dos policiais militares que responderam ao questionário on-line, 65,87% declaram ter prosseguido com os estudos fora da Rede.

Continua-se, portanto, a aquisição de novos conhecimentos que resultará no aprimoramento do desempenho profissional.

Conclusões

A presente investigação científica teve como objetivo avaliar a contribuição dos cursos oferecidos pela Rede EAD-Senasp para o desempenho profissional dos policiais militares de São Paulo que compuseram o seu corpo discente, de 2005 a 2016.

Após estabelecido o perfil da população, a partir de informações do Sistema de EAD da Senasp e do Sistema Informatizado de Recursos Humanos da PMESP, promoveu-se um levantamento a partir do envio de questionário on-line.

Na opinião dos policiais militares que participaram do levantamento, efeitos positivos foram gerados em sua trajetória profissional pois, por meio da educação continuada, ampliaram os seus conhecimentos, tornaram-se mais preparados para o serviço policial-militar e aprimoraram o seu desempenho profissional.

Os cursos da Rede EAD – Senasp ainda produziram mudanças na prática do trabalho cotidiano dos policiais militares, fruto da sua qualificação, o que os fez declarar estarem mais preparados para a atuação prática profissional. Os cursos ainda aumentaram a capacidade reflexiva dos policiais militares sobre a sua forma de atuação profissional, de maneira a permitir que os policiais pudessem reposicionar a sua postura e seus atos.

Verificou-se que a PMESP não tem mecanismos formais que permitam considerar objetivamente a conclusão dos cursos da Rede EAD-Senasp para fins de progressão na carreira. Entretanto, constatou-se que a maior qualificação do policial militar resulta em maior valorização por parte de seus superiores. Indiretamente, essa valorização será considerada quando o superior elaborar a ficha de conceito¹² do policial militar, o que pode influenciar positivamente para a sua promoção.

Assim como no caso da progressão na carreira, faltam mecanismos formais e objetivos na PMESP que permitam considerar a conclusão dos cursos da Rede EAD-Senasp para a realização de ações de valorização dos policiais militares. Contudo, subjetivamente, foi identificado, por parte dos componentes da amostra, algum esforço de valorização relacionado à realocação do policial para funções mais compatíveis com a sua qualificação, quer internamente em sua unidade, quer para outra unidade policial.

Constatou-se, por derradeiro, que os policiais militares continuaram a estudar, após terem concluído algum curso na Rede EAD-Senasp. Parte significativa dos policiais militares declarou expressamente essa continuidade do interesse pelos estudos, associando esse movimento à experiência positiva que teve como aluno da Rede.

A despeito dos impactos positivos da Rede EAD-Senasp no desempenho profissional dos policiais militares, com consequentes reflexos positivos para a PMESP, ficou evidente que a política pública ainda é dependente do interesse pessoal dos profissionais em se qualificarem. Não há uma relação institucional amigável e regular entre a organização policial e a Senasp para a definição dos cursos que serão oferecidos pela Rede e a definição dos policiais que serão matriculados.

¹² Documento elaborado por ocasião da cogitação do policial militar para promoção na carreira. Nesse documento, o comandante da unidade policial-militar avalia a conduta profissional do subordinado, sob vários aspectos, e emite conceitos positivos ou negativos. Dentre os aspectos considerados estão o desempenho profissional do policial e a dedicação aos estudos.

Os efeitos positivos da Rede, portanto, acabam sendo mais percebidos pelos alunos, em termos de “crescimento pessoal”, do que como algo que produza uma vantagem concreta para a PMESP.

O conhecimento disseminado pela Rede EAD-Senasp ainda é identificado pela PMESP, e por outras instituições de segurança pública, como um saber externo à instituição, não referendado internamente.

Dessa forma há uma desvalorização desse conhecimento difundido pela Rede, com o qual a instituição não se compromete ou, no limite, desacredita. Sem legitimidade, esse conhecimento acaba por não servir como referência para os debates internos e para a promoção de mudanças institucionais.

Muitos dos temas abordados pelos cursos da Rede EAD-Senasp são coincidentes com os que constam do Calendário de Cursos e Estágios¹³ da PMESP. Falta, pois, maior articulação entre as instituições, o que poderia gerar benefícios mútuos, principalmente nesse momento em que a PMESP ainda procura consolidar um modelo de governança do seu Sistema de Educação a Distância e ampliar a sua capacidade formativa.

Em virtude dos doze anos de experiência da Rede de EAD-Senasp, é recomendável que a PMESP articule uma aproximação com a Senasp e viabilize um intercâmbio em que sejam compartilhadas experiências, práticas bem-sucedidas, desafios e conteúdos programáticos.

O intercâmbio propiciará à Senasp conhecer as demandas locais de conteúdos programáticos que não estão representados na Rede Nacional. Por outro lado, a PMESP conhecerá as demandas nacionais e gerais para o conjunto dos profissionais de segurança pública.

Ao invés de enclausurar os seus conhecimentos nas respectivas instituições, será vantajoso a todos se juntos trabalharem para a Rede EAD-Senasp deixar de ser algo considerado acessório e passar a ser um recurso utilizado estrategicamente pela PMESP para a promoção do aprimoramento dos serviços que oferece à população paulista.

Referências

ANDRADE, A. M.; LANGHI, C.; OKANO, M. T. **Gestão do conhecimento e sistemas de informação em uma autarquia pública do estado de São Paulo**. South American Development Society Journal, v. 5, n. 14, p. 222, 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 fev. 2017.

DIONELLO, R.; LANGHI, C.; OKANO, M. T. **Educação profissional para startups: uma reflexão sobre o impacto do desenvolvimento de competências empreendedoras para o amadurecimento do ecossistema de startups no brasil**. South American Development Society Journal, v. 5, n. 15, p. 456, 2020.

DELORS, J. **Educação: um tesouro a descobrir**. São Paulo: Cortez. 1998.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. **Aprendizagem e inovação organizacional: as experiências de Japão, Coréia e Brasil**. São Paulo: Atlas. 1995.

GARVIN, D. A. **Construindo a organização que aprende**. In: Gestão do conhecimento. Rio de Janeiro: Campus, 2000. p. 50-81.

GIDDENS, A. **As consequências da modernidade**. São Paulo: Editora UNESP. 1991.

GOLDSTEIN, H. **Policinando uma sociedade livre**. São Paulo: Edusp, 2003.

¹³ Documento editado pela Diretoria de Ensino e Cultura da PMESP no fim de todos os anos, que lista todos os cursos que serão realizados pela PMESP no ano seguinte.

KANT DE LIMA, R. **Direitos Civis, Estado de Direito e “Cultura Policial”**: a formação em questão. Revista Brasileira de Ciências Criminais. Ano 11, 73-92, 2003.

LANGHI, C.; PETEROSI, H. G.; NASCIMENTO, Sirlei Rodrigues do. **Inclusão profissional de jovens aprendizes a partir de uma empresa júnior**. Revista de Educação da Universidade Federal do Vale do São Francisco, v. 9, n. 18, p. 71-85, 2019.

LANGHI, C. **Materiais instrucionais para o ensino a distância**: uma abordagem da teoria da aprendizagem significativa de Ausubel. São Paulo: Centro Paula Souza, 2015.

LASTRES, H.; FERRAZ, J. **Economia da informação do conhecimento e do aprendizado**. In: LASTRES, H.; ALBAGLI, S. Informação globalização da era do conhecimento. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

MELLO, C. A. B. de. **Curso de Direito Administrativo**. 17ª Ed. São Paulo: Malheiros. 2004.

MENINO, S. E. **Educação profissional e tecnológica na sociedade do conhecimento**. São Paulo: Centro Paula Souza, 2014.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. **Rede EAD-Senasp**. Brasília, 2014. Disponível em: < <http://portal.mj.gov.br/data/Pages/MJE9CFF814ITEMIDD9B26EB2E3CD49B79C0F613598BB5209PTBRIE.htm> > Acesso em: 01 dez. 2014.

ROSAS Jr., J. R. **As demandas sociais e a educação continuada do Comandante de Polícia Militar do Estado de São Paulo**. Dissertação de Mestrado em Gestão e Tecnologia em Sistemas Produtivos, apresentada ao Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (CEETEPS). São Paulo, 2016.

SENASP. **Portaria nº 63, de 10 de outubro de 2012**. Disponível em: <http://www.lex.com.br/legis_23866377_Portaria_N_63_De_10_De_Outubro_DE_2012.aspx>. Acesso em: 20 fev. 2017.

SENASP. **Portaria nº 6, de 25 de fevereiro de 2010**. Disponível em: <<http://www.diariodasleis.com.br/busca/exibelinck.php?numlink=213598>>. Acesso em: 20 fev. 2017.

SENGE, P. M. **A quinta disciplina**: a arte e a prática da organização de aprendizagem. Rio de Janeiro: Best Seller, 2013.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência**. São Paulo: Atlas. 2001.

Recebido em 20 de fevereiro de 2020.
Aceito em 26 de fevereiro de 2020.