



Congresso Internacional de Administração  
ADM 2021

Administração Ágil  
Inovação e Trabalho Remoto

25 a 27  
de outubro

Ponta Grossa - Paraná - Brasil

## AS INFLUÊNCIAS DA TECNOLOGIA NA GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO A PARTIR DA IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA DE VIDEOMONITORAMENTO DE VIAS PÚBLICAS NO MUNICÍPIO DE CACOAL/RO

## THE INFLUENCES OF TECHNOLOGY ON PEOPLE MANAGEMENT: A STUDY FROM THE IMPLEMENTATION OF THE VIDEO MONITORING SYSTEM OF PUBLIC ROADS IN THE MUNICIPALITY OF CACOAL/RO

### ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

Andréia Duarte Aleixo, Universidade Federal de Rondônia - UNIR, Brasil, [andreia-aleixo@unir.br](mailto:andreia-aleixo@unir.br)

Antonio Rodrigues de Matos, Universidade Federal de Rondônia - UNIR, Brasil, [tenpmroantonio@gmail.com](mailto:tenpmroantonio@gmail.com)

Suzenir Aguiar da Silva, Universidade Federal de Rondônia - UNIR, Brasil, [suzi@unir.br](mailto:suzi@unir.br)

Nilza Duarte Aleixo de Oliveira, Universidade Federal de Rondônia - UNIR, Brasil, [nilza@unir.br](mailto:nilza@unir.br)

Maria Bernadete Junkes, Universidade Federal de Rondônia - UNIR, Brasil, [bernadetejunkes@unir.br](mailto:bernadetejunkes@unir.br)

### Resumo

A tecnologia da informação alastrou-se por todos os setores das organizações, públicas ou privadas, tornando-se um verdadeiro instrumento de transformação da realidade e promovendo o real desenvolvimento. Assim, a evolução da tecnologia da informação conduz à globalização da economia e provoca claras transformações econômicas, sociais, políticas e culturais. Este trabalho teve por objetivo geral analisar as influências causadas na gestão de pessoas após a implantação do sistema de videomonitoramento de vias públicas pelo 4º Batalhão da Polícia Militar em Cacoal/RO, bem como o seu papel estratégico no contexto de transição da gestão de pessoas. Tratou-se de uma pesquisa de caráter exploratório e descritivo. Utilizou-se simultaneamente pesquisa de campo com a abordagem qualitativa e com as técnicas de pesquisa de entrevista. O público-alvo da pesquisa foram os servidores da central de videomonitoramento e o Comandante do 4º Batalhão de Polícia Militar. A coleta de dados foi realizada entre os dias 29 de junho de 2021 e 02 de julho de 2021. Os resultados apontaram que no 4º Batalhão de Polícia Militar existe conhecimento sobre as práticas de gestão de pessoas e que são implementadas na Central de Videomonitoramento, tais como: planejamento das ações, seleção, oferta de treinamento a equipe, liderança efetiva e atuante na condução da equipe, oferta de meios necessários a execução das tarefas e concessão de recompensas e reconhecimentos aos servidores. Assim, tais práticas conduzem a motivação da equipe e, conseqüentemente, levam ao bom desempenho dos servidores e ao alcance dos objetivos propostos para o projeto desenvolvido.

**Palavras-chave:** Novas tecnologias; Videomonitoramento; Eficiência Administrativa; Gestão de pessoas.

### Abstract

Information technology has spread to all sectors of organizations, public or private, becoming a true instrument for transforming reality and promoting real development. Thus, the evolution of information technology leads to the globalization of the economy and causes clear economic, social, political and cultural changes. This work had as general objective to analyze the influences caused in people management after the implementation of the video

surveillance system of public roads by the 4th Battalion of the Military Police in Cacoal/RO, as well as its strategic role in the context of people management transition. It was an exploratory and descriptive research. Field research was used simultaneously with a qualitative approach and interview research techniques. The target audience of the research was the servers of the video surveillance center and the Commander of the 4th Military Police Battalion. Data collection was carried out between June 29, 2021 and July 2, 2021. The results showed that in the 4th Military Police Battalion there is knowledge about people management practices that are implemented in the Video Monitoring Center, such as: action planning, selection, training provision to the team, effective and active leadership in conducting the team, offering the necessary means to perform the tasks and granting rewards and recognition to servers. Thus, such practices lead to the team's motivation and, consequently, lead to the good performance of the servers and the achievement of the proposed objectives for the developed project.

**Keywords:** *New technologies; Video monitoring; Administrative Efficiency; People management.*

## 1 INTRODUÇÃO

As organizações de forma geral são orientadas à objetividade. E, para uma empresa ser bem-sucedida deve-se pensar em toda sua estrutura organizacional, para isso acontecer o capital humano é de fundamental importância neste contexto, pois com a crescente globalização dos negócios e a gradativa exposição frente a concorrência, a produtividade, qualidade e competitividade passaram a ser palavras de ordem para as organizações, uma vez que o ambiente exige inovação constante e respostas rápidas que propiciem às empresas competirem globalmente. As organizações adotam, então, estruturas flexíveis e novas formas de organização do trabalho que permitem gerar e manter vantagem competitiva, ficando cada vez mais evidente a importância do capital humano (CHIAVENATO, 2003).

As empresas são construídas de pessoas, mas estas nem sempre são adequadamente empregadas e motivadas pelas organizações, muitas das vezes são submetidas a uma cultura organizacional estreita, outras vezes as metas assumidas pela área de gestão de pessoas são mais complexas, múltiplas e interdependentes, os quais possuem um objetivo de criar valor e trazer resultados para a organização. Assim, faz necessários, que os objetivos estratégicos da organização estejam alinhados, de acordo com as metas da organização. Cada setor possui uma meta a ser cumprida, estimulando assim o crescimento e o fortalecimento dos setores dentro da organização (VILAS *et al*, 2009).

Fischer (1998) ressalta que gerir as pessoas dentro das organizações ganhou ainda mais relevância com as novas tecnologias, tanto a empresa pública como a privada precisou reestruturar os seus procedimentos de gestão de pessoas, pois necessitaram se adequar a uma mão-de-obra cada vez mais qualificada e à criação de um ambiente voltado para o aprendizado e a inovação em todos os níveis funcionais, de tal forma a compatibilizar a gestão de pessoas com as novas formas de organização do trabalho. Apesar disso, somente o caráter técnico da tecnologia não é o suficiente para resolver todos os problemas da administração, pois esta evolução deve estar ligada ao planejamento, a definição dos resultados que se espera com a utilização da tecnologia, bem como a inserção social do trabalhador na evolução.

Neste sentido, o 4º Batalhão de Polícia Militar, o qual possui sede administrativa no município de Cacoal, aproximadamente 480 (quatrocentos e oitenta) quilômetros de distância

de Porto Velho, capital do Estado de Rondônia, com área de atuação nos municípios de Cacoal, Ministro Andreazza, Pimenta Bueno, Espigão D'Oeste, Primavera de Rondônia e São Felipe D'Oeste, implantou uma Central de Videomonitoramento nas vias públicas por meio de câmera, setor que é dotado de tecnologia de ponta dentro da administração pública, com objetivo de melhorar a eficiência do trabalho policial, buscando melhores resultados com a utilização do mínimo de recursos, gerando economia de recursos públicos.

Diante do exposto, levantou-se a seguinte problemática de pesquisa: quais as influências causadas na gestão de pessoas após a implantação do sistema de videomonitoramento de vias públicas pelo 4º Batalhão da Polícia Militar em Cacoal/RO?

Assim, a presente pesquisa teve por objetivo analisar as influências causadas na gestão de pessoas após a implantação do sistema de videomonitoramento de vias públicas pelo 4º Batalhão da Polícia Militar em Cacoal/RO, bem como o seu papel estratégico no contexto de transição da gestão de pessoas.

Para atingir os objetivos propostos, delineou-se uma pesquisa de caráter exploratório e descritivo, utilizando simultaneamente pesquisa de campo com a abordagem qualitativa e com as técnicas de pesquisa de entrevista. O público-alvo da pesquisa foram os servidores da central de videomonitoramento e o Comandante do 4º Batalhão de Polícia Militar. A coleta de dados foi realizada entre os dias 29 de junho de 2021 e 02 de julho de 2021.

Os resultados demonstraram que o 4º Batalhão da Polícia Militar em Cacoal/RO, tem buscado a adoção de novas tecnologias na execução do policiamento ostensivo na região de Cacoal – RO e que as novas tecnologias são importantes para o aumento da eficiência do trabalho policial, pois melhoram os resultados, embora utilizem menos recursos. No que tange as práticas de gestão de pessoas, constatou-se que são colocadas em prática junto aos servidores que são lotados na Central de Videomonitoramento, destacando: planejamento das ações, seleção rigorosa do efetivo, oferta de treinamento a equipe, liderança efetiva e atuante na condução da equipe, oferta de meios necessários a execução das tarefas e concessão de recompensas e reconhecimentos aos servidores.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Nesta seção será apresentada a fundamentação teórica que contribuirá com o alcance dos objetivos propostos.

### **2.1 Gestão de Pessoas**

A gestão de pessoas sofreu inúmeras mudanças com o passar dos anos, onde o departamento de pessoal, responsável por toda parte burocrática dos colaboradores dentro das organizações, passou a exercer a função de gerir pessoas, transformando assim o setor de recursos humanos em setor de gestão de pessoas. A origem da gestão de recursos humanos vem

da utilização da mão de obra como um recurso produtivo, visto como um custo que precisava dar retorno financeiro. As práticas desse modelo estavam voltadas para as transações, os procedimentos e processos de maneira mais eficientes possíveis, onde fica evidente a sujeição de modelo de departamento pessoal, a teoria da Administração Científica (PACHECO, 2009).

Para Fischer (1998) a conceituação do modelo gestão de pessoas deve ser entendida como as ações tomadas no âmbito da organização, as quais buscam atuar diretamente no ser humano para a promoção da mudança do comportamento, visando o aprimoramento do desempenho, individual e coletivo, no desenvolvimento de suas tarefas no trabalho. Nesta visão, o modelo de Gestão de Pessoas, dentre outros aspectos, refere-se a um mecanismo abstrato que simplifica a realidade e orienta a decisão daqueles que vivem o ambiente organizacional contemporâneo.

O sistema de gestão de pessoas é considerado amplo e composto por forças externas (quantidade e qualidade do talento humano disponível no mercado, ações dos movimentos sociais, sindicais, ações do estado, etc.) e internas (cultura e valores da organização, mudanças no processo produtivo, negócios da organização, etc.) à organização que influem diretamente no seu desempenho. Portanto, não há apenas uma melhor forma de gerir pessoas (BITENCOURT, 2010).

Neste sentido, Bitencourt (2010) e Araújo (2009) destacam que existem alguns componentes do sistema de gestão de pessoas que agem no desempenho das pessoas e contribuem para o sucesso organizacional, sendo:

1. **O recrutamento e a seleção (R&S)** - no recrutamento a organização identifica os potenciais candidatos, os quais tenham perfis compatíveis com os desejados pela empresa, podendo este recrutamento ser interno, voltado à promoção de colaboradores que já estão nos quadros da organização, ou externo, que visa buscar pessoas de fora da empresa. Já a seleção consiste em captar, dentre os candidatos recrutados, os que melhor se adequem à realidade da organização. Após, deve ser realizado o detalhamento, onde será analisado em detalhes o candidato, experiências profissionais, escolaridades, remuneração, etc. Neste item será definido onde o candidato terá melhor aproveitamento no interior da organização.
2. **Treinamento e Desenvolvimento (T&D)** - é um dos mais complexos e importantes processos dentro da organização, pois lida diretamente com o conhecimento de pessoas, a complexidade está justamente em promover a motivação para a mudança de comportamento, promover o aprendizado no outro, de modo a alcançar a mudança de atitudes e fazer nascer o ideal de comprometimento com os objetivos da organização. O desenvolvimento dos talentos é importante, uma vez que o ser humano necessita aprimorar seus conhecimentos, sob pena de se tornar obsoleto, inadequado, frente à evolução constante da sociedade. O treinamento tem a ver com o aprimoramento educacional do servidor, melhorando seu nível técnico, promovendo o desenvolvimento de habilidades, captação de conceitos, conhecimentos e atitudes voltadas para o bom desenvolvimento de suas atribuições inerentes ao cargo dentro da empresa, pública ou privada. Assim, a adoção de (T&D) deve ser um compromisso da organização, haja vista a imperiosa necessidade de ter o servidor habilitado em

promover o desenvolvimento da empresa. Importante que este processo deve ser sistêmico, de responsabilidade de todos os setores, não apenas do setor de recursos humanos.

O processo de gestão estratégica da remuneração também vai ao encontro da gestão de pessoas, Bitencourt (2010), uma vez que as empresas ao perceberem a importância da concessão justa de remuneração, passaram a adotar mecanismo flexível para a adoção de recompensas aos funcionários ou servidores, implantando assim a remuneração dividida em: pagamento fixo e variável, a qual conduz o funcionário ou servidor ao cumprimento de metas e objetivos da administração, fazendo com que eles sejam valorizados conforme seus rendimentos, bem como promove a valorização do colaborador e, por consequência, mantém o servidor talentoso na empresa, bem como o motiva a buscar os objetivos estabelecidos pela organização.

Amaral e Marson (2013) apontam que as organizações estão sendo convencidas de que atrair e reter talentos vai muito além de pagar os melhores salários do mercado, visto que pesquisas neste contexto comprovam o fato de que salário não é apontado como o principal motivo para as pessoas decidirem mudar de emprego, mas que se desligam pelo relacionamento negativo com seus gestores. Isso mostra o quanto o alinhamento da cultura pessoal alinhada com a cultura empresarial é importante na gestão estratégica de pessoas.

Bateman (2012) ressalta ainda, que quando as pessoas se sentem tratadas com justiça, com base nos resultados que recebem, sentem-se também satisfeitas. Um trabalhador satisfeito não é necessariamente mais produtivo do que outro insatisfeito no emprego, às vezes, as pessoas ficam felizes com seus empregos por não precisarem “dar duro”, contudo, destaca-se que a insatisfação no trabalho leva as seguintes características:

- a) Maior absenteísmo;
- b) Greves;
- c) Furtos, sabotagens e vandalismo;
- d) Pior saúde física e mental, estresse e mais processos judiciais;
- e) Mais acidentes;
- f) Mau atendimento ao cliente;
- g) Menor produtividade.

O processo de gestão de pessoas é apenas mais um dispositivo à disposição da organização para atingir seus objetivos, sendo que a organização deve ter seus setores funcionando como uma engrenagem, onde um a um caminham no sentido comum a toda organização. Por isso, as organizações devem criar um ambiente de trabalho que favoreça o bem-estar e a satisfação dos funcionários.

## **2.2 A Gestão de Pessoas no Setor Público**

A Constituição Federal (CF) de 1988 estabelece em seu artigo 37 que “a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e

dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência”, ou seja, é atribuição da administração pública a necessidade de ser eficiente ao produzir seus atos. Ser eficiente implica dizer que a administração deverá realizar seus atos a um custo cada vez mais barato e com melhor qualidade. Na concepção de Altounian, Souza e Lapa (2020), eficiência administrativa contempla-se várias percepções, sendo elas:

1. **Agir com economicidade:** que é diminuir os custos de produção sem perder a qualidade da prestação do serviço ou produção do produto.
2. **Ter eficácia:** que é a capacidade de realmente atingir as metas estipuladas no curto prazo, alcançar os objetivos planejados.
3. **Ter efetividade:** significa dizer alcançar as metas de longo prazo, ser efetivo é se perpetuar útil ao longo do tempo.
4. **Agir com equidade:** os atos da administração pública devem primar pela igualdade entre os administrados, levando em consideração a medida de suas desigualdades, ou seja, tratar com prioridades os menos favorecidos.

Portanto, a administração pública e seus agentes devem buscar a eficiência administrativa constantemente, fazendo cumprir conforme previsto na Constituição Federal (CF). Deste modo, a gestão de pessoas assume papel relevante na administração pública, o qual deve ser alcançado por meio do planejamento estratégico, buscas de metas estabelecidas, valorização do servidor para conduzir ao engajamento e satisfação no ambiente de trabalho.

Altounian, Souza e Lapa (2020) ressaltam que o maior desafio da governança pública está, justamente, em estabelecer um método que mostre o caminho a ser seguido para atender aos interesses de todos os cidadãos que têm seus recursos investidos, obrigatoriamente, por meio de tributos em prol da eficiente atuação do Estado, bem como evitar que a burocracia atrapalhe o alcance dos resultados almejados. Isto significa dizer que a gestão pública enfrenta grandes desafios que só serão superados com a adoção de estratégias precisas e adequadas à realidade atual, considerando não só a obtenção de resultados, mas também a satisfação dos servidores públicos.

Assim, faz-se necessário identificar as reais necessidades coletivas, priorizá-las de modo adequado, estabelecer os rumos a seguir para atendê-las com a melhor eficiência, executar as tarefas adequadas para a concretização do planejado, monitoramento constante da execução das ações, calcular o alcance dos resultados e corrigir rumos, caso necessário; tudo isso sem desconsiderar a gestão de pessoas e alocação adequada dos talentos que irão executar as tarefas (ALTOUNIAN; SOUZA & LAPA, 2020).

Denhardt e Catlaw (2017), acrescentam que o servidor público deve ser considerado um agente ativo no desenvolvimento de sua realidade social, ou seja, é um agente cujas necessidades, intenções e autoconceito possuem relevância importante na determinação de suas vontades ao praticar suas ações. Nesse caso, não é aceitável tratar o indivíduo simplesmente como o resultado da ação das forças sociais que operam no seu ambiente de trabalho, pois o ser humano é dotado de sentimentos e desejos individuais, os quais ganham precedência,

reconhecendo-se que valores humanos podem ganhar prioridade em relação aos valores da organização.

A administração pública conta com alguns elementos que a tornam diferente da administração privada, pois a seleção de seu pessoal, em regra, é por meio de concurso público e, após o ingresso na organização, a estabilidade do servidor dificulta a adoção de alguns mecanismos motivacionais na equipe, porém, para Altounian, Souza e Lapa (2020), a administração pública deve lançar mão de estratégia eficaz, capaz de engajar o servidor na busca dos objetivos propostos, pois o sucesso de uma estratégia depende do alinhamento de ideias entre pessoas, recursos e processos de trabalho e este alinhamento, na visão dos escritores, está condicionado a seis fatores:

1. Metas a serem alcançadas muito bem delimitadas.
2. Projetos que estabeleçam o caminho a percorrer para alcance dos objetivos, o servidor precisa saber o que fazer para alcançar as metas.
3. Condicionamento, treinamento e preparação da equipe para a superação das dificuldades a serem enfrentadas.
4. Disponibilização de recursos materiais e financeiros para executar o planejado.
5. Incentivo justo a cada colaborador do projeto, de forma a recompensar o servidor mais engajado em contribuir com projeto, a recompensa deve ser aferida na medida exata de entrega do servidor ao projeto.
6. Existência de sistema de informação que gerencie a execução do projeto estabelecido, de forma que seja possível avaliar a consecução dos objetivos e corrigir rumo.

Embora, com as dificuldades impostas à administração pública, por conta de seu sistema de gestão de pessoal, o que a deixa um pouco atrasada em relação à administração privada, percebe-se um movimento de busca administrativa pelo aprimoramento da gestão de pessoas dentro da administração pública. Neste item, é perceptível que a administração pública não está alheia ao movimento moderno de melhor gerir seu pessoal, voltando suas ações também à valorização e ao reconhecimento do servidor, a distribuição justa de recompensas, bem como exigindo, em contrapartida, melhor entrega de resultados do colaborador.

### **2.3 A influência da tecnologia na gestão de pessoas**

A tecnologia da informação (TI), para Mascarenhas e Vasconcelos (2005), está difundida em todas as áreas das organizações, públicas ou privadas. Perfazendo um verdadeiro instrumento de transformação da realidade e promovendo o real desenvolvimento. Para Tenório *et al.* (2004), a evolução da tecnologia da informação conduz à globalização da economia e provoca intensas mudanças: econômicas, sociais, políticas e culturais, com influência decisiva na administração pública. Inclusive, a administração pública ocupa lugar de destaque no quesito influência no desenvolvimento de novas tecnologias, isto ocorre por meio do fomento à indústria, bem como pela aquisição de materiais modernos para o desenvolvimento dos

serviços públicos e novas pesquisas, como o investimento em material de defesa territorial, na exploração espacial, no desenvolvimento de medicamentos, entre outros.

Os avanços proporcionados pela evolução tecnológica trouxeram enormes mudanças à administração pública, também trouxeram grandes dificuldades aos gestores, pois a conscientização coletiva de seus direitos e deveres fizeram crescer as demandas pelos serviços públicos e esse crescimento não ficou apenas no campo quantitativo, cresceu também a demanda por qualidade nos serviços, as exigências por uma prestação de serviços mais qualificados e mais efetivos lançaram a gestão de pessoas a um patamar elevado de importância dentro da administração (ALTOUNIAN; SOUZA & LAPA, 2020).

As novas tecnologias intensificaram este processo, pois os serviços ficaram mais especializados e o ser humano mais imprescindível para a continuidade dos serviços, pois o aprimoramento, crescimento e desenvolvimento do sistema passa pelo operador. A crescente demanda por especialização, para fins de garantir o aprimoramento da prestação de serviço, fez surgir a necessária humanização do setor, ou seja, a gestão de pessoas, buscando, incansavelmente, promover o crescimento intelectual, o treinamento, aprimoramento técnico, crescimento pessoal e emocional do servidor. Deste modo, o melhor emprego do servidor e o seu constante aperfeiçoamento passou a ser uma necessidade dentro da administração pública.

Na busca do aprimoramento da administração Pública, Ferreira *et al* (2020) argumenta que diversos governos buscaram incorporar as tecnologias da informação dentro da administração, inclusão que está pautada na busca pela eficiência gerencial. Nesta esteira do desenvolvimento da administração pública, buscando inovações tecnológicas aliadas aos pressupostos de gestão de pessoas, principalmente, nos itens de investimentos, treinamento e comunicação das ações o Tribunal de Contas da União (TCU), importante órgão de controle externo da administração pública, tem reforçado a necessidade deste processo de inovação e, principalmente, conduzir a administração a implementação destas mudanças. Monteiro (2020) assevera que o tribunal de Contas da União tem trabalhado em três aspectos:

1. O patrocínio a ações de modernização pública, onde a Secretaria de Governo Digital do Ministério da Economia e a Secretaria Especial de Modernização do Estado da Secretaria-Geral da Presidência da República organizam reuniões com o alto escalão da administração pública, inclusive com ministros do governo, e reforçam a necessidade de transformação digital no dia a dia dos executivos de governo. Fazendo assim o convencimento dos benefícios da inovação e que deem prioridade a projetos que busquem este objetivo.
2. A capacitação em transformação digital, a qual é realizada pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), inclusive, no ano de 2019 realizou o treinamento e aperfeiçoamento de mais de 20 mil servidores públicos, nas mais diversas áreas do conhecimento, tudo com o foco na transformação digital.
3. Estar alinhado com as técnicas de gestão de pessoas, é a melhoria no processo de comunicação. Ações voltadas ao fortalecimento da comunicação interna, destacando a importância da transformação digital foram implementadas, como parcerias entre os órgãos, com as assessorias de comunicação e com a Secretaria Especial de Comunicação Social da Presidência da República para tornar a transformação digital em um pilar

estratégico da administração pública. Neste ponto, a comunicação é elemento basilar para se criar um movimento em prol da transformação e, como consequência, estabelecer o compromisso da comunidade em buscar a transformação digital.

Assim, a administração pública poderá buscar a modernização e atualização da máquina administrativa, buscando o amplo desenvolvimento de suas ações, por meio da implementação de políticas tecnológicas modernas, bem como a inclusão digital de seus servidores, os quais são elementos fundamentais para o aprimoramento da administração pública.

### **3 METODOLOGIA**

Esta seção trata-se dos procedimentos metodológicos que foram adotados para a realização da pesquisa, de acordo com os objetivos propostos. A metodologia utilizada incluiu simultaneamente pesquisa de campo, com a abordagem qualitativa e com as técnicas de entrevista.

Para atingir os objetivos propostos, delineou-se uma pesquisa de caráter exploratório-descritiva com método dedutivo, se caracterizando como a fase voltada a interrogar, preliminarmente, sobre o objeto da pesquisa, seus pressupostos, as teorias estabelecidas, a metodologia a ser utilizada e os atos necessários para implementar a pesquisa, determinado para saber o que se vai procurar e o que se pretende alcançar (DESLANDES et al., 1994).

Quanto aos procedimentos, a pesquisa se configura como estudo de campo, com abordagem qualitativa, pois a pesquisa busca, junto a equipe de profissionais que atuam na central de videomonitoramento do 4º Batalhão da Polícia Militar em Cacoal, aumentar o conhecimento sobre a forma de gestão de pessoas que fora adotada nesta ferramenta de segurança pública, desde a seleção dos profissionais até a execução das tarefas, e descrever se há relação das práticas de gestão de pessoas com os resultados obtidos pelo sistema de monitoramento.

O público-alvo da pesquisa foram os profissionais que atuam na central de videomonitoramento do 4º Batalhão da Polícia Militar de Cacoal/Rondônia e o Comandante do 4º Batalhão. Participaram da pesquisa 08 (oito) servidores do videomonitoramento e o Comandante; contudo, 4º Batalhão da Polícia Militar de Cacoal/Rondônia, possui um total de 10 servidores efetivos no setor.

No que se refere as técnicas de pesquisa e os procedimentos que foram utilizados para coletar os dados empíricos durante a realização da pesquisa. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevista, orientada por um roteiro semiestruturado que foi constituído a partir dos objetivos propostos e em conformidade com o referencial teórico pesquisado. A coleta de dados foi dividida em duas etapas sendo: 1) entrevista de forma virtual, realizada por meio do *Google forms*, no dia 29 de junho de 2021, formatada em um roteiro semiestruturado direcionadas ao comandante do 4º Batalhão de Polícia Militar; e, 2) um questionário encaminhado aos

servidores do videomonitoramento, que voluntariamente responderam ao questionário de forma virtual na plataforma do *Google forms*,

A coleta de dados junto aos profissionais que atuam na central de videomonitoramento do 4º Batalhão da Polícia Militar de Cacoal – RO foram realizadas entre os dias 01 e 02 de julho de 2021.

#### **4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS**

O 4º Batalhão de Polícia Militar foi instituído pelo decreto 5921, de 06 de abril de 1993, sua sede administrativa está localizada no município de Cacoal, aproximadamente 480 (quatrocentos e oitenta) quilômetros de distância de Porto Velho, capital do Estado de Rondônia. A área de atuação do Batalhão abrange os Municípios de Cacoal, Ministro Andreazza, Pimenta Bueno, Espigão D'Oeste, Primavera de Rondônia e São Felipe D'Oeste. Contudo, a área de responsabilidade do 4º Batalhão PM é atribuída pela lei estadual nº. 4.302/2018, está dividida em duas subáreas: a subárea da 1ª Companhia de Policiamento Ostensivo, que executa o policiamento ostensivo em Cacoal e Ministro Andreazza, e a subárea da 3ª Companhia de Policiamento Ostensivo de Fronteira, que executa o policiamento nas cidades de Pimenta Bueno, Espigão D'Oeste, Primavera de Rondônia e São Felipe D'Oeste. É na sede do 4º Batalhão, cidade de Cacoal - RO que está o objeto desta pesquisa, a Central de videomonitoramento.

Conforme entrevista realizada com o Comandante, a importância do 4º Batalhão está em servir a comunidade com o intuito de estabelecer a paz social na região, trabalhando em conjunto com a sociedade e outras entidades com o objetivo da redução da violência e da criminalidade, e conseqüentemente na melhoria da qualidade de vida das pessoas, exercendo a atividade com respeito das leis e aos demais fatores balizadores da atuação policial. A missão 4º BPM é oferecer um serviço de segurança pública com excelência de qualidade através do desenvolvimento da missão constitucional de polícia ostensiva e manutenção da ordem pública.

Quando perguntado ao entrevistado sobre a relevância das novas tecnologias na execução do policiamento ostensivo na região de Cacoal - RO, este informou que as novas tecnologias são importantes para o aumento da eficiência do trabalho policial, buscando melhores resultados com a utilização do mínimo de recursos, gerando economia de recursos públicos na medida que atende resultados positivos.

Ainda segundo o Comandante, a Central de videomonitoramento é de suma importância para o município, pois ela é uma área gerencial e operacional de ferramentas tecnológicas que permite realizar o monitoramento remoto das vias da cidade por meio de câmeras de vídeos, as quais funcionam de maneira automática, bem como através do operador do sistema que faz o acompanhamento em tempo real da cidade diretamente da central de videomonitoramento. Através desse monitoramento é possível dar uma resposta rápida em ações que coloquem em risco pessoas e o patrimônio, bem como fornecendo dados que podem ser inseridos em procedimentos investigativos ou judiciais, sendo, portanto, uma excelente ferramenta na

prevenção de delitos e na produção de provas. Acrescentou o comandante que a central de videomonitoramento utiliza um efetivo de 10 (dez) pessoas para operar o sistema.

A implantação da central de videomonitoramento em Cacoal ocorreu, por meio de estudos realizados pela instituição, onde foi demonstrado o alto grau de eficiência neste tipo de recurso. Após foram realizadas várias parcerias para angariar fundos para implementação desta ferramenta em Cacoal. A Central de Videomonitoramento está inserida em um contexto de utilização de novas tecnologias na segurança pública e que os objetivos propostos para o projeto foram alcançados, sendo eles: a) Auxiliar as equipes de policiamento ao desempenho de suas atividades; b) Reduzir os índices criminais nos locais afetados pela mancha criminal; c) Auxiliar os órgãos policiais e judiciais na produção de provas; e, d) Dar uma ampla visão ao comandante do policiamento para melhor direcionamento das equipes policiais.

Ao tratar sobre o processo de seleção para os profissionais que atuam na central de videomonitoramento, o Comandante informou que os profissionais são recrutados por meio de concurso público entre jovens acima dos 18 anos que estejam cursando nível superior, mediante contratação temporária, esses profissionais são capacitados para exercer a função de operadores. Assim, no Batalhão existem policiais militares que estão na função de chefia da Central, ao qual possuem a missão de supervisão e de estudos para melhoria das ferramentas gerenciais.

No que se refere as estratégias de gestão de pessoas utilizadas com o efetivo da Central de Videomonitoramento, destaca-se: 1) demonstrar a importância do servidor para o bom desenvolvimento do videomonitoramento, embora se tenha o que há de melhor em aparelhos; 2) tecnologia de ponta no sistema, mas, se o servidor não estiver comprometido, empenhado com a busca dos bons resultados, nada adiantará. Por isso, procura-se selecionar os melhores, com perfil para a atividade, dar o treinamento, ministrar instruções, demonstrar os objetivos a serem buscados, trabalhar o desenvolvimento de valores e responsabilidades sociais, premiar e recompensar as boas ações, assim busca-se tirar o que há de melhor no efetivo da central de videomonitoramento.

Após esta seleção ocorre o treinamento e instruções, com o foco no sistema de monitoramento e nas novas tecnologias. Foram criados mecanismos administrativos voltados a compatibilizar o horário de serviço dos servidores com os horários de aulas, fora da instituição, para que possam frequentar o ensino superior, ao qual é incentivado na corporação. Também há recompensa aos servidores que se destacam no desempenho das funções, não há remuneração extra, mas existem concessões de dispensas, folgas, que podem ocorrer inclusive no período de natal ou ano novo, o que ajuda a motivar o servidor.

#### **4.1 Entrevista com os servidores da central de videomonitoramento**

Nesta segunda seção foram realizadas entrevistas com os servidores da Central de Videomonitoramento. Questionados a respeito de quanto tempo os servidores atuam na central de videomonitoramento, 50% do efetivo possui 01 (um) ano no setor, 25% possuem ao menos 05 (cinco) anos exercendo suas funções no videomonitoramento. E, ao ingressar realizaram

cursos, que a maior parte, 62,5% passaram pelo curso de formação da polícia militar e 37,5% foi submetido ao curso de formação de prestadores voluntários de serviço administrativo.

Segundo a lei estadual nº 4.016, de 03 de março de 2017, os prestadores voluntários de serviço administrativo são jovens, selecionados por meio de processo seletivo, inseridos em um programa profissionalizante para a execução de atividades administrativas na instituição, propiciando o exercício da cidadania, aliada com a formação, o aperfeiçoamento e a experiência profissional, bem como o auxílio financeiro tencionado a prevenir o seu envolvimento em atividades antissociais.

Ao serem questionados sobre o conhecimento que possuem na área de informática, 75% dos entrevistados disseram que possuem conhecimento na área e 25% relataram não possuírem conhecimento na área, o que é salutar, pois grande parte do efetivo empregado possui conhecimento na área de informática, porém o ideal é que 100% do efetivo tivesse conhecimento na área específica, uma vez que facilitaria o desempenho das funções e, conseqüentemente, alavancaria a obtenção de bons resultados. Contudo, ao serem questionados sobre treinamentos realizados para atuarem, especificamente, no videomonitoramento, 100% dos entrevistados narraram que passaram por treinamento ou instruções específicas para atuar no videomonitoramento. Ou seja, 100% do efetivo pesquisado passou por treinamento para exercerem suas atribuições na central de videomonitoramento, fato que encontra respaldo nas melhores práticas de gestão de pessoal.

Treinamento e desenvolvimento, nas palavras de Araújo (2009), é de importância elevada dentro de uma empresa, pois de forma direta contribui para o bom desempenho do servidor no exercício de suas atribuições como profissional, melhorando o desenvolvimento da empresa, porém o treinamento vai além disso, pois o servidor terá um franco desenvolvimento no nível de conhecimento, será o aprimoramento como pessoa, refinamento do conhecimento cultural, dos valores e incentivo ao comportamento ético.

Quando questionados sobre a liderança da equipe, 100% dos profissionais responderam que o responsável pelo videomonitoramento é bastante presente, dá as orientações para o desenvolvimento das atividades, coordenando as ações a serem desenvolvidas, e, sendo considerada uma pessoa acessível. Vale destacar que a liderança é peça fundamental no processo de gerir pessoas, percebe-se que o líder da equipe está bem avaliado pelos liderados, o qual se mantém presente, atuante junto a equipe, realizando a condução das pessoas na busca dos objetivos estabelecidos para a Central de Videomonitoramento.

Os servidores, ao serem questionados sobre a disponibilidade de meios para desenvolverem as funções inerentes ao videomonitoramento, 100% do efetivo respondeu que sim. Que o 4º Batalhão, cidade de Cacoal – RO, oferece condições. E, que o videomonitoramento dispõe de excelentes equipamentos profissionais. Por ser um serviço que demanda atenção e tirocínio é ofertado todos os meios para o melhor desenvolvimento da função, desde o conforto em um ambiente propício a atividade, até a orientação diuturno, além de sistema de qualidade e suporte técnico constante.

Informaram também, que há uma enorme preocupação quanto a disponibilidade de recursos materiais e meios para o pleno desenvolvimento das atividades de

videomonitoramento, como na questão das trocas de plantão, objetivando a continuidade do serviço sem prejuízo às atividades acadêmicas dos operadores; adequação das instalações e equipamentos, de modo a garantir o conforto e a estabilidade do aparato e também com a acessibilidade e atenção dos responsáveis pelo videomonitoramento, mesmo em período de descanso ou folga. Portanto, no que tange a disponibilidade de meios para executar as funções é perceptível a completa satisfação do efetivo pesquisado, o que aumenta o engajamento dos profissionais no cumprimento do dever.

No que se refere as recompensas, pecuniárias e não-pecuniária, os servidores responderam conforme evidencia a figura 1:



**Figura 1-** Recompensas concedidas  
Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A figura 1, demonstra o resultado a pergunta que sobre recompensas, pecuniárias e não-pecuniária, é notório a diversificação das respostas obtidas, sendo que 62,5% dos pesquisados declararam que recebem salário e recesso anual de fim de ano; outros 12,5% recebem salário mensal, dispensa do serviço como recompensa pelos bons serviços prestados e recesso anual de fim de ano; 12,5% tiveram apenas salário e 12,5% marcaram a alternativa “outros”. Estes números denotam que a concessão de recompensas pecuniárias, salário, todos recebem; e que as recompensas não pecuniárias são concedidas, porém de maneira diferente aos servidores, tendo suas variáveis, a depender de cada servidor, a alguns foram concedidos dispensa do serviço como recompensa pelos bons serviços prestados e recesso anual de fim de ano; a outros concessão apenas de recesso anual de fim de ano e, ficou demonstrado, que há servidores que receberam apenas salário, sem qualquer recompensa não pecuniária.

Destaca-se, que as concessões de recompensas devem ser concedidas caso a caso, a depender do grau de envolvimento com o projeto em desenvolvimento, o grau de entrega do servidor às atividades desenvolvidas, bem como ao nível de comprometimento com a busca dos objetivos propostos, pois existe escassez de mão-de-obra qualificada no mercado. Além disso, as organizações estão adotando outros mecanismos para atrair bons funcionários a seus quadros, por meio de uma gestão moderna e eficaz de remuneração, adotando salários fixos com salários

variáveis, bem como adotando outros incentivos, de curto e longo prazo, os quais podem não ser incentivos monetários, como recompensas e dispensas do serviço pelos bons serviços prestados (BITENCOURT, 2010).

Sobre a motivação dos envolvidos na central de videomonitoramento, 87,5% dos entrevistados declararam que estão motivados a trabalharem no videomonitoramento, pois é um bom local para trabalhar, se sentem úteis exercendo suas funções, pois o serviço tem relevância social. Quando se trata de motivação, aliada a utilização de novas tecnologias, conforme Fischer (2002), há necessidade de um direcionamento, a ser realizado pela organização, a fim de desenvolver, estimular os servidores a executar os padrões pretendidos pela empresa, pois de nada adiantará ter a sua disposição bons servidores, sem a devida orientação de quais os rumos devem seguir. Portanto, não basta apenas investir em novas tecnologias e não adotar política de valorização do ser humano que irá operar o sistema, as duas ferramentas devem andar juntas: investimentos tecnológicos e valorização do ser humano.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esta pesquisa teve o objetivo analisar as influências causadas na gestão de pessoas após a implantação do sistema de videomonitoramento de vias públicas pelo 4º Batalhão da Polícia Militar em Cacoal/RO, bem como, o seu papel estratégico no contexto de transição da gestão de pessoas. Para tanto foi realizado estudo na central de videomonitoramento explorando o funcionamento deste local, do ponto de vista de gestão de pessoas, analisando se efetivamente está o projeto alinhado com as práticas modernas de gestão de pessoas.

Verificou-se na pesquisa que o 4º Batalhão da Polícia Militar em Cacoal/RO, tem buscado a adoção de novas tecnologias na execução do policiamento ostensivo na região de Cacoal – RO e que as novas tecnologias são importantes para o aumento da eficiência do trabalho policial, pois melhoram os resultados, embora utilizem menos recursos.

Foi constatado ainda, que os servidores do videomonitoramento são formados por policias militares e por prestadores voluntários de serviço administrativo, estes são servidores civis, contratados conforme a lei estadual nº 4.016, de 03 de março de 2017, são jovens, selecionados por meio de processo seletivo, inseridos em um programa profissionalizante para a execução de atividades administrativas, busca propiciar o exercício da cidadania, aliada com a formação e a experiência profissional, bem como o auxílio financeiro tencionado a prevenir o seu envolvimento em atividades antissociais.

É importante destacar que, esta ação realiza pelo 4º Batalhão da Polícia Militar em Cacoal/RO atende vários preceitos da administração, uma vez que ao ter civis, jovens, executando as tarefas na central de videomonitoramento, irá permitir que mais policiais militares estejam disponíveis para executar o policiamento ostensivo nas ruas do município. E, ao ter jovens inseridos no mercado de trabalho, em uma instituição militar, há uma prática social relevante, pois oferta-se o treinamento, a inserção de valores e a cultura organizacional militar nos jovens prestadores de serviço, diminuindo a problema de aliciamento para o mundo criminal.

No que se refere ao conhecimento das práticas de gestão de pessoas, pode-se constatar que o comandante da Unidade Militar, possui conhecimento e as coloca em prática junto aos servidores que são lotados na Central de Videomonitoramento, destacando: planejamento das ações, seleção, oferta de treinamento a equipe, liderança efetiva e atuante na condução da equipe, oferta de meios necessários a execução das tarefas e concessão de recompensas e reconhecimentos aos servidores. Vale ressaltar que a utilização dessas práticas conduz a grande motivação da equipe, a qual ficou demonstrada na pesquisa junto ao efetivo da Central de Videomonitoramento e, conseqüentemente, levam ao bom desempenho dos servidores e ao alcance dos objetivos propostos para o projeto desenvolvido.

Com relação a Central de Videomonitoramento no município de Cacoal/RO, destaca-se que se trata de umas ferramentas tecnológicas que permite realizar o monitoramento remoto das vias da cidade através de câmeras de vídeos. Inclusive, as câmeras funcionam de maneira automática, bem como, por meio do acompanhamento de servidores em tempo real da cidade, ao qual contribui para o processo de aprimoramento da gestão. Além da disponibilização de materiais tecnológico de primeira linha, que são utilizados na Central de Videomonitoramento, existe também a valorização, reconhecimento e inclusão dos servidores na obtenção dos resultados alcançados pelo videomonitoramento, fazendo-os se sentirem importante e possuírem seu trabalho reconhecido, sendo este fundamental no sistema e para a administração de forma efetiva.

Enfim, conclui-se que o estudo atendeu o objetivo proposto e a partir das contribuições desta pesquisa, poderão ser realizados outros estudos acerca da implementação em outros municípios do Estado de Rondônia, que possam conduzir ao bom desempenho no projeto de segurança pública, como por exemplo o desenvolvido no município de Cacoal-RO.

## REFERENCIAS

- Araújo, Luis Cesar G. de (2009). *Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional*, 2. Ed, São Paulo: Atlas.
- Bateman, Thomas S. (2012) *Administração*, 2 ed, Porto Alegre: AMGH.
- Bitencourt, Claudia. (2010) *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*, 2º. Ed, Porto Alegre: Bookman, 2010.
- Brasil. (1988). *Constituição Federal de 1988: defesa do Estado e das Instituições democráticas*. Brasília, Senado Federal.
- Chiavenato, Idalberto. (2003) *Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações*, 7. Ed. Rev, e atual, Rio de Janeiro: Elsevier.

- Chiavenato, Idalberto. (2008) *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*, 3º ed, Rio de Janeiro: Elsevier.
- Fischer, André Luiz. (1998). *A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no brasil - um estudo sobre as empresas consideradas exemplares*, Tese de Doutorado. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Fischer, André Luiz; Albuquerque, Lindolfo Galvão de. (2001) Tendências que orientam as decisões dos formadores de opinião em gestão de pessoas no Brasil. In: *ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*, Campinas.
- Fischer, André Luiz. (2002) Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas, In: Fleury, M. (org.), *As pessoas na organização*, São Paulo: Editora Gente.
- Mascarenhas, André Ofenhejm. (2003) *Tecnologia da informação e gestão de pessoas - o valor da TI na transição da área de RH*, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.
- Monteiro, Luis Felipe. (2020) Desafios para a transformação digital no setor público brasileiro, *Revista do Tribunal de Contas da União*, Brasil.
- Pacheco, Marcela Soares. (2009) *Evolução da Gestão de Recursos Humanos: um estudo em 21 empresas*, Ribeirão Preto.
- Rondônia, Lei nº. 4.302, (2018) *Estabelece normas gerais de organização da Polícia Militar do Estado de Rondônia*, publicação Diário Oficial do Estado nº 113, de 25 de junho.
- Rondônia, (1993) *Ativação de órgão na Polícia Militar do Estado de Rondônia*, publicação Diário Oficial do Estado nº 2775, de 13 de maio.
- Tenório, Fernando Guilherme; et al. (2004) Implicações das mudanças tecnológicas para a administração pública brasileira: o caso Ministério da Fazenda, *Cadernos EBAPE.BR - Volume II*.
- Vilas, B.; ANA, A.; Bernardes, A.; rui, O. (2009) *Gestão estratégica de pessoas*, São Paulo: Elsevier.