



**GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E DESBUROCRATIZAÇÃO
FUNDAÇÃO ESCOLA DE GOVERNO DE MATO GROSSO DO SUL**

LUCIANA RAMALHO GOMES

**FORMAÇÃO DE AGENTES REGULADORES COM ADVENTO DO NOVO MARCO
LEGAL DO SANEAMENTO: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO PARA AVALIAÇÃO DE
EFICÁCIA DO PROJETO ACERTAR**

CAMPO GRANDE/MS

2021

LUCIANA RAMALHO GOMES

**FORMAÇÃO DE AGENTES REGULADORES COM ADVENTO DO NOVO MARCO
LEGAL DO SANEAMENTO: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO PARA AVALIAÇÃO DE
EFICÁCIA DO PROJETO ACERTAR**

Artigo apresentado à Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas.

Orientador: Prof.º Dr. José Roberto da Silva Lunas.

CAMPO GRANDE/MS

2021



FOLHA DE APROVAÇÃO

ATA DE APROVAÇÃO

LUCIANA RAMALHO GOMES

FORMAÇÃO DE AGENTES REGULADORES COM ADVENTO DO NOVO MARCO LEGAL DO
SANEAMENTO: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO PARA AVALIAÇÃO DE EFICÁCIA DO PROJETO
ACERTAR

Artigo apresentado à Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profº. Dr. José Roberto da Silva Lunas.

Profº

Profº

Campo Grande/MS -----de -----de 2021.

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
AVALIAÇÃO DA BANCA

ALUNO: LUCIANA RAMALHO GOMES

AVALIADOR:

TÍTULO DO TRABALHO: FORMAÇÃO DE AGENTES REGULADORES COM ADVENTO DO NOVO MARCO LEGAL DO SANEAMENTO: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO PARA AVALIAÇÃO DE EFICÁCIA DO PROJETO ACERTAR

AVALIAÇÃO DO TRABALHO		
TÓPICO	VALOR DO TÓPICO	NOTA
ENTREGA DO TRABALHO NO PRAZO TOTAL: 1 ponto	1,0 ponto	
CONTEÚDO: TOTAL : 7,0 pontos		
Conteúdo	3,0 pontos	
Forma	1,5 pontos	
Linguagem (inclusive ortografia)	1,0 ponto	
Documentação	1,5 pontos	
APRESENTAÇÃO ORAL E DEFESA TOTAL: 2,0 pontos		
Tempo de Apresentação	0,5 ponto	
Clareza	0,5 ponto	
Recursos Audio-Visuais	0,5 ponto	
Arguição	0,5 ponto	
NOTA TOTAL		

ASSINATURA DO AVALIADOR:

AGRADECIMENTO

FORMAÇÃO DE AGENTES REGULADORES COM ADVENTO DO NOVO MARCO LEGAL DO SANEAMENTO: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO PARA AVALIAÇÃO DE EFICÁCIA DO PROJETO ACERTAR

TRAINING REGULATORY AGENTS WITH THE ADVENT OF THE NEW LEGAL FRAMEWORK OF SANITATION: AN EXPLORATORY STUDY TO ASSESS THE EFFECTIVENESS OF ACERTAR PROJECT

FORMACIÓN DE AGENTES REGULADORES CON LA ADVENCIÓN DEL NUEVO MARCO JURÍDICO DE SANEAMIENTO: UN ESTUDIO EXPLORATORIO PARA EVALUAR LA EFICACIA DEL PROYECTO ACERTAR

Luciana Ramalho Gomes¹
Orientador: José Roberto da Silva Lunas²

RESUMO

Com o advento do novo Marco Legal do Saneamento, sancionado em 2020, o sistema regulador, instituição central na da Nova Administração Pública Gerencial, ganhou ainda mais protagonismo. Entretanto, existem dúvidas sobre o preparo dos órgãos reguladores para exercerem efetivamente seu papel nos próximos anos. Este trabalho procura analisar, de maneira exploratória, uma das ações empreendidas para melhorar a competências e habilidades dos analistas que exercem a importante função de acompanhar e fiscalizar as empresas e órgãos de saneamento. O projeto Acertar é uma iniciativa da entidade que congrega os órgãos reguladores e busca preparar os agentes reguladores para esta missão. Nesta pesquisa procurou-se analisar de maneira exploratória, a avaliação de eficácia do projeto saber quanto à formação de agentes reguladores. Para tanto foi realizado um *survey* elaborado a partir de conceitos de ensino em que se consideram constructos de habilidades e competências. Ao final o instrumento de coleta de informações se mostrou útil para demonstrar que, embora o projeto tenha proporcionado muitos ganhos em termos de habilidades e competências requeridas, ainda existem lacunas a serem preenchidas em futuras ações de formação e foi possível inferir sobre possíveis lacunas de eficácia em termos de habilidades e competências dos agentes.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Treinamento; Nova Administração Pública; Regulação.

ABSTRACT

In 2020, a new legislation was enacted that reorganizes sanitation policies in Brazil and affects regulatory agencies. Regulation is a central institution in the New Public Management, and has gained even more prominence. However, there are doubts about the preparation of regulatory bodies to effectively exercise

¹ Graduada em Administração. Analista de Regulação da Agência Estadual de Regulação dos Serviços Públicos de Mato Grosso do Sul – AGEPAN/MS e Pós-Graduada em Gestão de Pessoas pela Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul. E-mail: luciana.clone2@gmail.com

² Graduado em Administração pela Universidade da Grande Dourados, mestrado e doutorado em Desenvolvimento Sustentável pelo Centro de Desenvolvimento Sustentável CDS/UnB. Professor Associado da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul e docente do curso de Especialização em Gestão de Pessoas da Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul. E-mail lunas@uemms.br

their role in the coming years. This work seeks to analyze, in an exploratory way, one of the actions taken to improve the skills and abilities of analysts who exercise the important function of monitoring and inspecting companies and sanitation agencies. The Acertar project is an initiative of the entity that brings together the regulatory bodies and seeks to prepare the regulatory agents for this mission. In this research, we tried to analyze, in an exploratory way, the evaluation of the effectiveness of the project to know about the formation of regulatory agents. For this purpose, a survey was carried out based on teaching concepts that consider constructs of skills and competences. In the end, the information collection instrument proved useful to demonstrate that, although the project has provided many gains in terms of required skills and competences, there are still gaps to be filled in future training actions and it was possible to infer about possible effectiveness gaps in terms of agents' skills and competences.

Keywords: People management; Training; New Public Administration; Regulation

RESUMEN

Con el advenimiento del nuevo Marco Legal para el Saneamiento, sancionado en 2020 en Brasil, el sistema regulatorio, una institución central en la Nueva Administración de Gestión Pública, ganó aún más protagonismo. Sin embargo, existen dudas sobre la preparación de los órganos reguladores para ejercer eficazmente su papel en los próximos años. Este trabajo busca analizar, de manera exploratoria, una de las acciones emprendidas para mejorar las habilidades y habilidades de los analistas que ejercen la importante función de monitoreo e inspección de empresas y organismos sanitarios. El proyecto Acertar es una iniciativa de la entidad que aglutina a los organismos reguladores y busca preparar a los agentes reguladores para esta misión. En esta investigación, se intentó analizar, de manera exploratoria, la evaluación de la efectividad del proyecto para conocer la formación de agentes reguladores. Para ello, se realizó una encuesta a partir de conceptos didácticos que consideran constructos de habilidades y competencias. Al final, el instrumento de recolección de información resultó útil para demostrar que, si bien el proyecto ha brindado muchos avances en términos de habilidades y competencias requeridas, aún quedan brechas por llenar en futuras acciones de capacitación y fue posible inferir sobre posibles brechas de efectividad en términos de habilidades y competencias de los agentes.

Palabras Clave: Gestión de personas; Capacitación; Nueva Administración Pública; Regulación.

1 INTRODUÇÃO

As organizações, quer públicas ou privadas, são constantemente desafiadas a promover a atualização e modernização de suas atividades, em face do processo constante e ininterrupto de transformações nos campos econômico, social, ambiental e cultural. Como agentes atuantes no ambiente social, as organizações públicas não são indiferentes e imunes aos impactos destas transformações.

Exemplo expressivo desse contexto foi a reforma do Estado Brasileiro na década de 1990, com um agressivo programa de privatizações, onde foram vendidos, inicialmente a participação estatal na empresas produtoras de aço, petroquímicas e fertilizantes e, em seguida, nas atividades de infraestrutura, com eletricidade e telecomunicações inicialmente. (DE PAULA; AVELLAR, 2008)

Nesse cenário, o setor público se retirou da função produtiva passando a exercer sua função reguladora, exigindo a criação e estabelecimento das agências reguladoras para esse fim.

Como organismos de estado e independentes, as agências reguladoras desenvolvem um trabalho de alta complexidade técnica *per se*, devido à necessidade de conciliar objetivos diferentes, como aumentar a qualidade dos serviços, promover a universalização, aumentar a produtividade, e garantir o repasse de parte das melhorias de eficiência aos usuários (DE PAULA; AVELLAR, 2008).

Essa característica, levou a Câmara técnica de Saneamento – CTSan, da Associação Brasileira de Agências de Regulação (ABAR) - entidade privada que tem por objetivo promover o aprimoramento da regulação e a capacidade técnica dos agentes reguladores, para o avanço e consolidação da atividade regulatória em todo Brasil - a implementar o Projeto Acertar, que tem por finalidade o desenvolvimento de metodologias de certificação de informações do Sistema Nacional de Informações sobre Saneamento (SNIS). O projeto, executado no âmbito do Programa de Desenvolvimento do Setor Água – INTERÁGUAS, é resultado da parceria entre o Ministério das Cidades e a ABAR, tendo o propósito de aprimorar os processos de gestão das informações dos prestadores de serviços de abastecimento de água e esgotamento sanitário.

Para que o Projeto Acertar tivesse êxito, os agentes reguladores das diversas agências supra nacionais deveriam receber treinamento específico para aplicação da metodologia da auditoria e certificação dos dados do SNIS, tornando-os mais sólidos e confiáveis.

Essa geração de novo conhecimento, que propõe a execução de metodologia padronizada para todas as agências, pretende dar maior e melhor capacidade técnica e precisão de atuação aos agentes reguladores, considerando que estes apoiam-se no SNIS para suas atividades de regulação e fiscalização dos serviços.

Neste contexto, a pesquisa pretende responder: É perceptível para grupo de agentes reguladores que foram treinados na metodologia Acertar, que o desenvolvimento desse novo conhecimento resultou habilidade?

O objetivo do trabalho é verificar, de forma exploratória, se é possível avaliar a eficácia da ação formadora quanto ao constructo de habilidades e competências requeridas para a função, a partir a percepção do grupo de agentes reguladores que foram treinados na metodologia Acertar.

Este artigo foi estruturado com uma revisão teórica inicial que buscou explorar a literatura disponível sobre as exigências que cercam a atuação de agências reguladoras no âmbito da Nova Administração Pública Gerencial e os elementos que delineiam formação de constructos de habilidades e competências. Em seguida é apresentada a metodologia para obtenção, de informações junto aos formandos do Projeto Acertar, com uso de um *survey* elaborado com uma escala de likert, com

apresentação de resultados preliminares e discussão que procurou correlacionar os elementos teóricos com as respostas obtidas junto aos participantes do Projeto Acertar.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. O estado moderno e especializado das agencias reguladoras

O questionamento acerca do tamanho do Estado Brasileiro foi sobretudo, mais fortemente presente na sociedade, a partir da modernização constitucional de 1988 e na década de 90, decorrente da tendência mundial da retração estatal no processo econômico. Ademais, socialmente, o Estado Brasileiro era interpretado como *“onipotente, arbitrário e ativo - desastrosamente ativo - no campo econômico”*.(BARROSO, 2002)

O mesmo autor, ainda de modo categórico, indica (2002, pg.288):

O Estado brasileiro chegou ao fim do século XX grande, ineficiente, com bolsões endêmicos de corrupção e sem conseguir vencer a luta contra a pobreza. Um Estado da direita, do atraso social da concentração de renda.

Na indicação de Barroso (2002), sob essa realidade, ainda que pareça contraditório, a privatização de serviços e atividades empresariais do Estado foi a alternativa de resposta ao questionamento primordial, ainda que o modelo definido não tenha sido o da *“democratização do capital”*. A reforma do Estado Brasileiro ocorreu por meio de três transformações de ordem econômica estruturais e complementares sendo: (i) emenda constitucional que permitiu extinção de determinadas restrições ao capital estrangeiro; (ii) a flexibilização dos monopólios estatais também por meio de Emenda Constitucional; e ainda, (iii) operado por meio de norma infraconstitucional que instituiu Programa Nacional de Privatização que tinha como objetivo o reposicionar estrategicamente o Estado na economia, delegando ao setor privado as atividades excessivas do setor público e ampliar a sua competitividade reforçando sua capacidade empresarial em variados setores econômicos.

Na síntese apresentada por Salgado (2003), a reforma do Estado, ocorrido a partir de 1995, guardou as seguintes características:

- a) A delimitação do tamanho do Estado teve como objetivo reduzir sua incidência, fundamentalmente o quadro de pessoal, terceirização/privatização de “*serviços não típicos das funções de governo*”;
- b) A redefinição do Estado Regulador está assentado na redução da interferência estatal no mercado;
- c) A recuperação da governança, prevê aumentar a efetividade decisória do governo, migrando a administração de burocrática para gerencial, com enfoque nos resultados controlados e não nos processos executivos; e,
- d) O aumento da governabilidade constitui no aperfeiçoamento da democracia representativa por meio do exercício do controle social. (SALGADO, 2003)

Nesse período, a atuação do Estado deixa de ser empresarial e migra para o chamado “domínio da disciplina jurídica” com exercício ampliado da sua função regulatória e fiscalizatória dos serviços públicos e atividades econômicas e nesse contexto, as agências reguladoras surgem (BARROSO, 2002)

Goldstein e Pires (2001) assinalam que a criação das agências reguladoras, como autarquias com autonomia financeira e operacional, representou uma “*inovação institucional*”, conferindo flexibilidade e agilidade à missão regulatória, num ambiente de alta complexidade técnica, com inúmeros participantes, interesses conflitantes, com necessidade de arbitragem e coordenação dentre várias instituições governamentais.

Nesse contexto, é desejável que seus agentes possam reunir competências para a manutenção do equilíbrio dos interesses dos partícipes dos contratos de concessão, com a habilidade de fazer sempre prevalecer os acordos e pactos firmados na prestação do serviço público tarifado.

Gerir o conhecimento, no âmbito das organizações, não se resume somente à administrar os ativos intelectuais, mas sim atuar para desenvolvê-los, preservá-los e compartilhá-los. Desse modo, as agências reguladoras, para preservar a qualidade técnica de sua atuação, agem para gerir o conhecimento por meio da identificação e análise dos ativos intelectuais desejáveis e disponíveis, com o objetivo de preservar a integridade das concessões. (ZIVIANI, 2012)

Para tanto, na sua implantação e estruturação é desejável que na contratação do corpo funcional, sejam estabelecidos critérios objetivos – concurso público de provas e títulos), remuneração compatível com a dos empregados das empresas privadas que atuam na mesma área econômica. (PIRES; GOLDSTEIN, 2001)

Tais medidas buscam formar corpo funcional com as capacidades necessárias para o exercício da função regulatória de modo eficaz.

Na gênese das agências reguladoras, anota-se a ocorrência da “herança do pessoal burocrático”, quando da extinção de vários departamentos e agências executivas federais, o seus funcionários deveriam migrar para as novas agências reguladoras. Dessa condição, observa-se aspectos vantajosos, com a possibilidade de manutenção do conhecimento sobre o setor regulado e, à época, evitou problemas relativos aos direitos trabalhistas com os servidores que foram reaproveitados, já as desvantagens poderia ser o legado burocrático fortemente presente na atuação dos servidores orientados fundamentalmente para intervenção estatal. (DE PAULA; AVELLAR, 2008)

Pires e Goldstein (2001, p. 24) ainda apontam que no caso da ANEEL:

como a maior parte dos executivos da Aneel é formada por antigas autoridades do DNAEE, o sinal dado aos investidores privados é que o ponto crucial do processo regulatório ainda está relacionado a questões técnicas, legais e operacionais e não à criação dos incentivos econômicos necessários para formar um mercado verdadeiramente competitivo.

Ainda na concepção de De Paula e Avellar (2008), “uma nova agência reguladora pode ser mais eficaz com pessoas que não compartilharam a forma anterior de lidar com a infraestrutura negócios”.

A prevalência dos standards técnicos e operacionais sob os valores estritamente políticos é uma característica comum da economia industrial e pós industrial e ainda que que aspectos políticos devam ser contemplados, estes deverão ser realizados com assento no devido arcabouço técnico. (COSENDEY, 2014)

Ainda para Cosendey (p.9), as características técnicas dos profissionais que atuam no mercado regulado merece atenção quanto à sua formação:

Por este motivo, requer-se, no âmbito da regulação desenvolvida pelas agências, além da especialização específica no ramo do direito, cada vez mais uma abertura cognitiva transdisciplinar dos operadores jurídicos, sendo comuns, nos dias hodiernos, os juristas-biólogos, juristas-sanitaristas, juristas-economistas, etc., muitos dos quais com mais de uma formação acadêmica-profissional. De fato, a própria legislação, diante da complexidade da vida moderna, acaba por converter-se, paulatinamente, em assunto para peritos, de modo que a interpretação adequada só

se torna possível para os iniciados nas ciências mais próximas da atividade a ser regulada.

Por ter função gerencial (técnica) e ainda por atuar no controle sobre os entes regulados, as agências reguladoras exercem um papel fundamental no cumprimento das políticas determinadas pelo Estado, e em decorrência dessa competência é que se espera o grande desafio em função da edição da Lei nº 14.026, de 15 de julho de 2020, que impôs o Novo Marco Legal do Saneamento, de tal forma que, as inovações propostas exigirão novos conhecimentos aos reguladores e outras especializações das agências reguladoras.

Dentre vários desafios, a condicionante de validade dos novos contratos e os que já vigoram, à capacidade econômico-financeira, por meio de recursos próprios das contratadas ou contratação de dívidas, para universalizar os serviços até 31 de dezembro de 2033. Ainda, os planos de saneamento básico passam a ser revistos periodicamente, em prazo não superior a 10 anos, o que exigirá intensa participação social e atuação precisa da regulação, nesse caso fazendo prevalecer os mecanismos de controle social. (ISA; NEVES, 2021)

Tais medidas, sem dúvida, exigirão a implantação de metodologias específicas, arcabouço adequado e especialização dos agentes para acompanhamento das capacidades das empresas do setor.

2.2 A aprendizagem e o conhecimento

Ao indivíduo submetido ao processo de aprendizagem, é oportunizado a recriação de múltiplas possibilidades de atuação na sua realidade, considerando que, como centro do processo educativo individual e intransferível, a aprendizagem promove a ampliação do domínio cognitivo reflexivo permitindo novas experiências e significados. (BOFF; ZANETTE, 2010)

Ainda para Boff e Zanette (2010), ao educador, cabe o planejamento das estratégias pedagógicas, que viabilizem a aprendizagem do educando, visto que esta acontece pela interação do sujeito com o objeto de conhecimento, interação essa mediada pela linguagem e, nessa complexa rede de relações o homem constrói conhecimento.

Em uma estrutura bem alinhavada, Coelho (2014) traz importantes definições e indica que o “conhecimento é decorrente de informações, assim como a informação é derivada dos dados”, mas, com características bem específicas. O autor sustenta essa afirmação utilizando Devenport e Prusak et al *apud* Coelho (2014), cujos os argumentos estão sintetizados no quadro 1, a seguir:

Quadro 1 –Panorama geral sobre conhecimento/informações/dados

Davenport e Prusak (1998)	Os autores afirmam que ao acrescentar significado aos dados, estes se tornam informações, podendo o seu criador, para isso, utilizar os processos de contextualização, categorização, cálculo, correção ou ainda condensação. (p. 5) Esta transformação agrega valor à informação por meio dos processos de comparação, consequências conexões e conversão e todos estes realizados pelo ser humano. (p.7) A conclusão de Davenport e Prusak é “o conhecimento pode e deve ser avaliado pelas decisões ou tomadas de ação, às quais ele leva.” (p. 7)
Senge (1999)	O desenvolvimento de capacidade para as ações eficazes dos seres humanos decorre dos processos de aprendizagem, o qual indica que, nesse caso, ocorre difusão do conhecimento. Para o autor, o conhecimento é “a capacidade para a ação eficaz” (p.487)
Nonaka e Takeuchi (1997)	Uma perspectiva, atitude ou intenção específica confere função ao conhecimento e, ao contrário da informação, diz respeito a crenças e compromissos. Para os autores ainda, diferente da informação, o conhecimento tem uma finalidade e remete à ação e, assim como a informação é relacional e tem significado. (p.63)

Fonte: Coelho (2014)

Ou seja, para Coelho (2014), o conhecimento é uma derivação da informação, que, submetida à processos de aprendizagem, agrega valor e confere-lhe uma função, um propósito e significado, proporcionando capacidade de ação eficaz.

2.3 O Conhecimento e a habilidade

A aplicação intencional do conhecimento, a capacidade de articulação, a habilidade, atitudes e valores na solução eficaz de situações problema é entendido como competência. Já o conhecimento operacional, procedimental, o saber o modo de fazer é definido como habilidade. (BOFF; ZANETTE, 2010)

Para as autoras, ainda, uma habilidade pode contribuir para o desenvolvimento de várias competências e, de uma competência pode decorrer inúmeras habilidades com vários graus de complexidade. As grandes competências a serem desenvolvidas são: I) a utilização das linguagens humanas verbais e não verbais de modo adequado; II) eficácia na resolução de problemas; III) criticidade perante de dados, situações e fenômenos; IV) utilização adequada da informação e V) capacidade de agir em grupo.

De difícil definição, em face de sua intangibilidade e relação com a mente humana, o conhecimento é utilizado de forma intercambiável com o termo informação. Ainda, a cadeia de

conhecimento pode ser exposta por meio do fluxo composto por dados – informação – realização – ação/ reflexão – sabedoria, portanto um ciclo evolutivo que tem seu início com a observação de dados estruturados, que por meio de processos de internalização alcança a um indivíduo ou grupo de indivíduos, tendo o seu termo com o ganho de sabedoria, que traz a experiência, proporcionando o processo de rotina, que se inicia em um contexto específico da organização, alcançando-se, por fim, domínio da prática de uma determinada tarefa, que podemos entender como desenvolvimento de habilidade. Este ciclo também pode ser vislumbrado por meio da Figura 1, proposta por (GONZALEZ; MARTINS, 2017).

Figura 1: Estágios e evolução da dimensão conhecimento



Fonte: Magnier-Watanable & Senoo apud GONZALEZ; MARTINS (2017)

O conhecimento, estruturado e traduzido pela linguagem, comunicado, transformado, aplicado e interpretado como dimensão imaterial, é reconhecido atualmente como principal fator de produção e, saber lidar com o ele está no centro do conjunto das transformações atuais. A linguagem, por sua vez, é a capacidade do homem de representar simbolicamente; diferencial humano na evolução das espécies. Nessa perspectiva, a (re)construção do conhecimento é de natureza processual, constituindo-se, pela incerteza que lhe é inerente, num instrumento para transformação potencial do próprio conhecimento. (BOFF; ZANETTE, 2010)

2.2 O conhecimento no contexto das organizações

Para Schlesinger et al. (2008), o conhecimento do indivíduo combinado com o processo criativo e a interação com seu grupo resultam em novos produtos e serviços que são disponibilizados pelas organizações e, determinadas práticas, podem facilitar o processo de criação e compartilhamento do conhecimento.

Para geração de conhecimento, as organizações tem como resposta a educação corporativa, que busca implementar iniciativas que proporcionem o desenvolvimento dos seus funcionários. A educação corporativa tem como objetivo aumentar o ativo não evidenciado pelas demonstrações financeiras, o Capital Intelectual. (SCHLESINGER et al., 2008)

Na indicação de Coelho (2014, p.93):

O processo de conhecimento organizacional pode ser visualizado como uma espiral de criação do conhecimento, onde a organização possui a função de fornecer o contexto apropriado para a facilitação das atividades em grupo e para a criação e o acúmulo de conhecimento em nível individual.

O processo de educação continuada nas corporações é construído e não transmitido e, dessa forma, quando oferecida ao cliente interno, torna-o ao mesmo tempo produtor e gerenciador do conhecimento. (SCHLESINGER et al., 2008)

O esforço da organização para que o conhecimento esteja à disposição dos que precisam, onde, quando e da forma que for necessária, com o objetivo de aumentar o desempenho humano e organizacional, é entendido como gestão do conhecimento. (COELHO, 2014)

Dentro desse contexto, com o objetivo de criar e manter vantagem competitiva, por meio da criação de conhecimento, resultando em inovação de produtos e processos, as organizações desenvolveram o conceito das universidades corporativas que, tendo como princípio o aprendizado permanente, desenvolve e educa funcionários, clientes, fornecedores e comunidade, a fim de cumprir as estratégias empresariais. Nesse conjunto, o aprendizado das pessoas ocorre de maneira sistêmica, com desenvolvimento de suas atividades e exposição e reestruturação dos modelos mentais de forma colaborativa, em um processo de externalização, internalização e socialização do conhecimento, evidenciando então a associação direta entre os princípios da educação corporativa e a criação de novos conhecimentos. (SCHLESINGER et al., 2008)

Ainda na concepção de Schlesinger et al. (2008), é fundamental para uma empresa que “o conhecimento seja um valor disseminado em todo o contexto organizacional em que os membros compartilhem dessa visão”, para que se alcance a vantagem competitiva pretendida.

No setor público, o Panorama das Administrações Públicas: América Latina e Caribe 2020 da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OECD, observa que, em face da rápida obsolescência das capacidades dos trabalhadores das organizações públicas, o treinamento é uma importante função para manter a força de trabalho estável.

A maior parte dos países da América Latina e do Caribe (ALC) costuma atribuir ao treinamento um papel de destaque e, 67% desses países, o treinamento é principalmente relevante para o desenvolvimento profissional dos funcionários públicos e na Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica, México, República Dominicana e Uruguai, o treinamento é um requisito para promoção. (OCDE-BID, 2020).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Considerando a metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais, apresentado no modelo de Raupp e Beuren (2012), onde é indicada a pesquisa em três categorias: i) objetivos, ii) procedimentos e iii) abordagem do problema, o estudo caracteriza-se como uma pesquisa exploratória quanto ao objetivo, bibliográfico e *survey*.

A pesquisa exploratória da base aos objetivos da pesquisa, uma vez que, fundamentada na revisão teórica proporcionou uma visão sobre o fato, dando conhecer os conceitos implícitos ao tema facilitando a formulação de hipóteses mais precisas.

Foram recolhidas informações e conhecimentos prévios na literatura acerca do tema e também a métrica Likert de cinco pontos foi utilizada para investigar a percepção dos agentes reguladores quanto ao desenvolvimento habilidade decorrente do novo conhecimento adquirido.

A abordagem do problema foi tratada por meio da pesquisa quali-quantitativa com emprego de instrumentos estatísticos tanto na coleta quanto no tratamento dos dados, com a finalidade de identificar o processo evolutivo do conhecimento que culmina em sabedoria individual ou do grupo proporcionando por fim, a prática de uma determinada tarefa, como indicado por Gonzalez e Martins (2017).

O *link* do do formulário de pesquisa foi enviado aos agentes reguladores que passaram por treinamento na metodologia Acertar. Essa etapa foi feita em parceria com a ABAR que fez a remessa ao *mailing* dos agentes treinados por meio de sua plataforma EAD.

O questionário foi estruturado em 5 partes. Na parte inicial foram reunidas as questões que definem o perfil do entrevistado, na segunda parte, em um grupo de quatro afirmações, está o bloco que explora a aprendizagem, no segundo bloco de afirmações, o conhecimento e no terceiro bloco a habilidade. Na quarta e quinta partes, o entrevistado indica os níveis de aptidão que ele acredita ter atingido ao final do curso e ainda se suas expectativas foram atendidas. Para cada afirmação o entrevistado deve indicar 1 se discordar totalmente da afirmação, 2 se apenas discordar da afirmação, 3 caso esteja neutro ou não tem opinião formada sobre a afirmação, 4 se apenas concordar com a afirmação e, finalmente, 5 caso concorde totalmente com a afirmação.

A análise das questões apresenta dois indicadores principais: a média e o desvio padrão. A média é a medida central e representa o nível de consenso na opinião dos colaboradores e o desvio padrão é aquele que demonstra quão disperso os dados se apresentam mostrando-se como o nível de divergência das várias opiniões emitidas pelos vários entrevistados.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir são apresentados os resultados coletados de modo sistematizado, proporcionando a análise deles.

Quanto ao perfil dos entrevistados, 56% deles são homens e 44% são mulheres, a idade dos entrevistados está distribuído em 6% com idade de 18 a 25 anos, 25% entre 26 a 35 anos, outros 25% tem entre 36 a 45 anos, e entre 45 a 55 anos são 31% e acima dos 55 anos, são 13% dos entrevistados. Ao indicarem a formação, 13% deles tem graduação, 50% são especialistas, outros 31% são mestres e 6% doutores. Quanto a modalidade de vínculo com as Agências Reguladoras, metade dos entrevistados são estatutários, 31% são comissionados e 19% tem contrato em regime de CLT.

A Tabela 1 apresenta a estatística descritiva das variáveis investigadas na pesquisa. Como dito na metodologia, formou-se um painel balanceado de observações dos 16 questionários coletados, perfazendo um total de 125 observações no período. Os resultados estão dispostos por grupos de questões objetivas e por questão individual, com destaque para as mais bem avaliadas e as com pior avaliação e ainda, Em seguida, os gráficos apresentam suas médias e desvios calculados, com comentários específicos para os comportamentos observados na pesquisa.

Tabela 1 – Estatística descritiva dos dados coletados

APRENDIZAGEM	1		2		3		4		5		M _e	DP
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
6. O treinamento foi útil para minha capacitação profissional	0	0	0	0	0	0	4	25	12	75	4,75	0,45
7. O objetivo proposto, ensinar a metodologia Acertar, foi alcançado	0	0	0	0	0	0	7	44	9	56	4,56	0,51
8. Os materiais disponibilizados foram adequados e suficientes para os objetivos da disciplina	0	0	0	0	3	19	6	38	7	44	4,25	0,77
9. A linguagem, os recursos audiovisuais e o ambiente virtual apresentaram qualidade e se mostraram adequados ao processo de ensino e aprendizagem.	0	0	0	0	2	13	3	19	11	69	4,56	0,73
CONHECIMENTO	1		2		3		4		5		M _e	DP
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
10. Durante o curso houve interação entre a teoria e a prática, proporcionando pleno domínio da metodologia Acertar.	0	0	0	0	3	19	5	31	8	50	4,31	0,79
11. O curso proporcionou-me a experiência necessária para realizar a etapas de planejamento, execução e encerramento da auditoria e certificação das informações do SNIS.	0	0	1	6	4	25	6	38	5	31	3,94	0,93
12. Por meio do treinamento, compreendi os fundamentos da rotina proposta pelo Projeto Acertar.	0	0	0	0	1	6	4	25	11	69	4,63	0,62
13. Empreendi esforço e atenção suficientes para o aprendizado do conteúdo e realização das atividades propostas	0	0	0	0	1	6	7	44	8	50	4,44	0,63
HABILIDADE	1		2		3		4		5		M _e	DP
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
14. Sinto-me capacitado para aplicar o conhecimento adquirido na rotina de trabalho com autonomia, isenção e ética.	0	0	0	0	1	6	6	38	9	56	4,50	0,63
15. Alcancei o domínio da prática na aplicação da metodologia Acertar	0	0	2	13	1	6	8	50	5	31	4,00	0,97
16. O conhecimento adquirido agregou valor, propósito e significado, me capacitando a agir produtivamente na minha função.	0	0	0	0	2	13	4	25	10	63	4,50	0,73

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

De acordo com os dados expostos na Tabela 1, no aspecto aprendizagem, observa-se que a percepção com valor máximo para mais da metade dos respondentes considerou o treinamento útil para capacitação (75%), foi atingida a metodologia proposta (56%), ainda os materiais estavam adequados (44%) e os recursos e linguagem empregados se mostraram adequados ao processo de ensino e aprendizagem (69%). Esse conjunto de observações corrobora que a aprendizagem promove a ampliação do domínio cognitivo reflexivo permitindo novas experiências e significados e ainda, o educador ao planejar as estratégias pedagógicas viabiliza a aprendizagem, que acontece pela interação do sujeito com

o objeto de conhecimento, mediada pela linguagem como instrumento para transformação potencial do próprio conhecimento, proporciona o processo de sua (re)construção (BOFF; ZANETTE, 2010)

Quanto ao segundo bloco, conhecimento, os números indicam a máxima percepção quando os entrevistados quando concordam totalmente que houve interação entre a teoria e a prática, proporcionando pleno domínio da metodologia Acertar (50%), que compreenderam os fundamentos da rotina proposta pelo Projeto Acertar (69%) e que empreenderam esforço e atenção suficientes para o aprendizado do conteúdo e realização das atividades propostas (50%), mas ao indicarem se o curso proporcionou a experiência necessária para realizar a etapas de planejamento, execução e encerramento da auditoria e certificação das informações do SNIS, 38% dos entrevistados indicaram que concordam com essa afirmação, consoante com os estudos sugeridos por Gonzalez e Martins (2010) que indicam que cadeia de conhecimento é um ciclo evolutivo (dados-informação-realização-ação-reflexão-sabedoria) que proporciona experiência, fundamenta a rotina, alcançando domínio da prática de uma determinada tarefa, desenvolvendo a habilidade.

Ao verificar as afirmações acerca da habilidade, fica evidente que os entrevistados atribuíram o ponto máximo, 5 – concordo totalmente, às afirmações que remetem à capacidade para aplicar o conhecimento adquirido na rotina de trabalho com autonomia, isenção e ética (56%) e também que o conhecimento adquirido agregou valor, propósito e significado, capacitando - o a agir produtivamente (63%), o que corrobora o argumento de que o processo de educação continuada nas corporações é construído e não transmitido e, dessa forma, quando oferecida ao cliente interno torna-o ao mesmo tempo produtor e gerenciador do conhecimento.(SCHLESINGER et al., 2008)

A tabela 2 traz a estatística descritiva relativa aos dados acerca da percepção da aptidão para aplicação do conhecimento antes e após o curso, na seguinte escala: 0 (zero): nenhuma aptidão; 1 (um): insuficientemente apto; 2 (dois): pouco apto; 3 (três): razoavelmente apto; 4 (quatro): apto e 5 (cinco): plenamente apto.

Tabela 2 – Estatística descritiva dos dados coletados para aptidão

17. Antes de participar do Projeto Acertar eu me considerava apto(a) a realizar:	0		1		2		3		4		5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
mapeamento de processos	0	0	5	31	3	19	4	25	1	6	3	19
plano de auditoria	1	6	2	13	3	19	4	25	3	19	3	19
avaliação de execução	0	0	3	19	2	13	4	25	5	31	2	13
cronograma de atividades	1	6	1	6	4	25	1	6	3	19	6	38
avaliação de confiança	3	19	2	13	1	6	5	31	4	25	1	6
identificação de riscos e controles	4	25	1	6	1	6	0	0	6	38	4	25
relatório de certificação	3	19	3	19	1	6	2	13	3	19	4	25

18. Após participar do Projeto Acertar eu me considero apto(a) a realizar:	0		1		2		3		4		5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
mapeamento de processos	0	0	1	6	1	6	4	25	7	44	3	19
plano de auditoria	0	0	0	0	1	6	5	31	5	31	5	31
avaliação de execução	0	0	1	6	0	0	3	19	8	50	4	25
cronograma de atividades	0	0	0	0	1	6	2	13	5	31	8	50
avaliação de confiança	0	0	0	0	3	19	3	19	4	25	6	38
identificação de riscos e controles	1	6	0	0	1	6	4	25	3	19	7	44
relatório de certificação	0	0	1	6	2	13	0	0	7	44	6	38

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

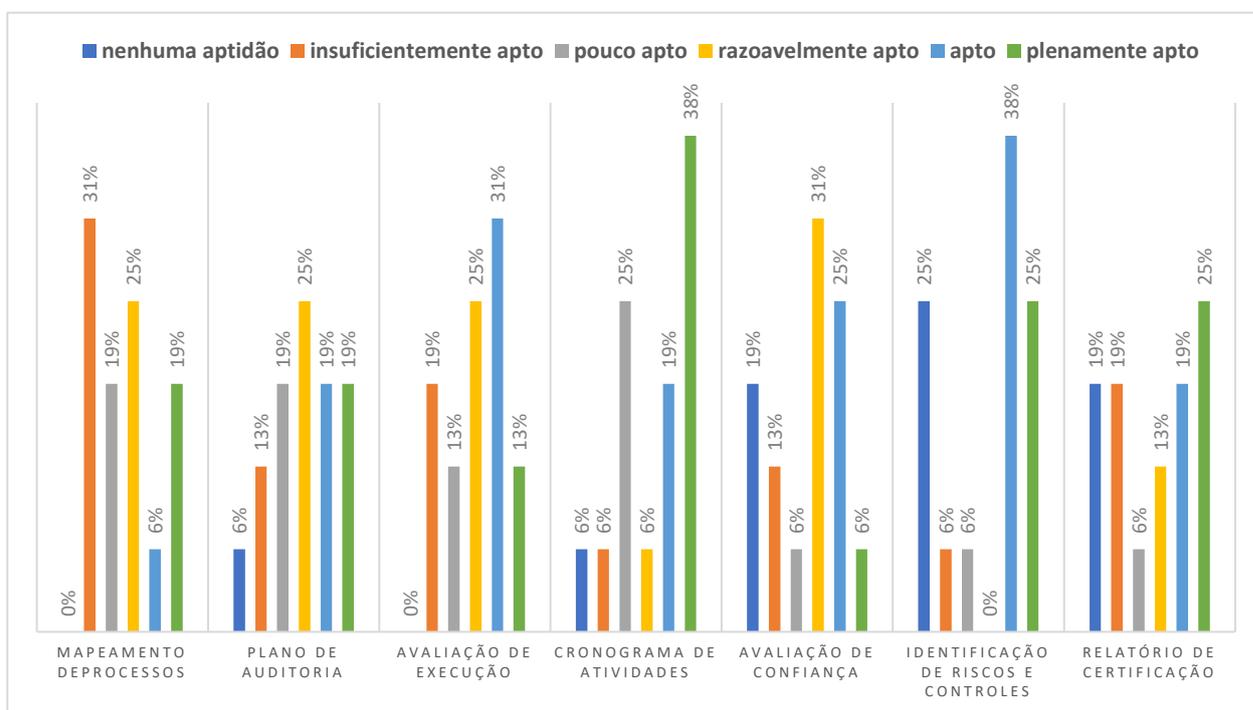
Os respondentes indicaram uma relativa inaptidão acerca de mapeamento de processos (31% em 1) e para o plano de auditoria (25% em 3) e avaliação de execução (25% em 3) e de confiança (25% em 3) os entrevistados indicaram relativa aptidão. Quanto à identificação de riscos e controles, 38% dos respondentes indicaram ser aptos. Ainda, indicam aptidão plena para cronograma de atividades (38%) e relatório de certificação (25%).

No momento seguinte, após a participação no treinamento, as aptidões foram percebidas pelos respondentes no mapeamento de processos (44% em 3), merece atenção o plano de auditoria, que concentrou 31% em 3, 4 e 5, indicando que aptos. Ainda, na avaliação de execução (50%) e relatório de certificação (44%) a maioria dos entrevistados se considerou apto e também a maioria indicou estar plenamente apto no cronograma de atividades (50%), avaliação de confiança (38%) e identificação de riscos e controles (44%).

A comparação entre os dois quadros, evidenciada por meio das figuras 1 e 2 a seguir, demonstra que os entrevistados se perceberam aptos ou plenamente aptos para a maioria das habilidades desenvolvidas por ocasião do treinamento, como demonstrado por Coelho (2014) que considera que o conhecimento é uma derivação da informação que, submetida à processos de aprendizagem, agrega valor e confere-lhe uma função, um propósito e significado, proporcionando capacidade de ação eficaz do agente.

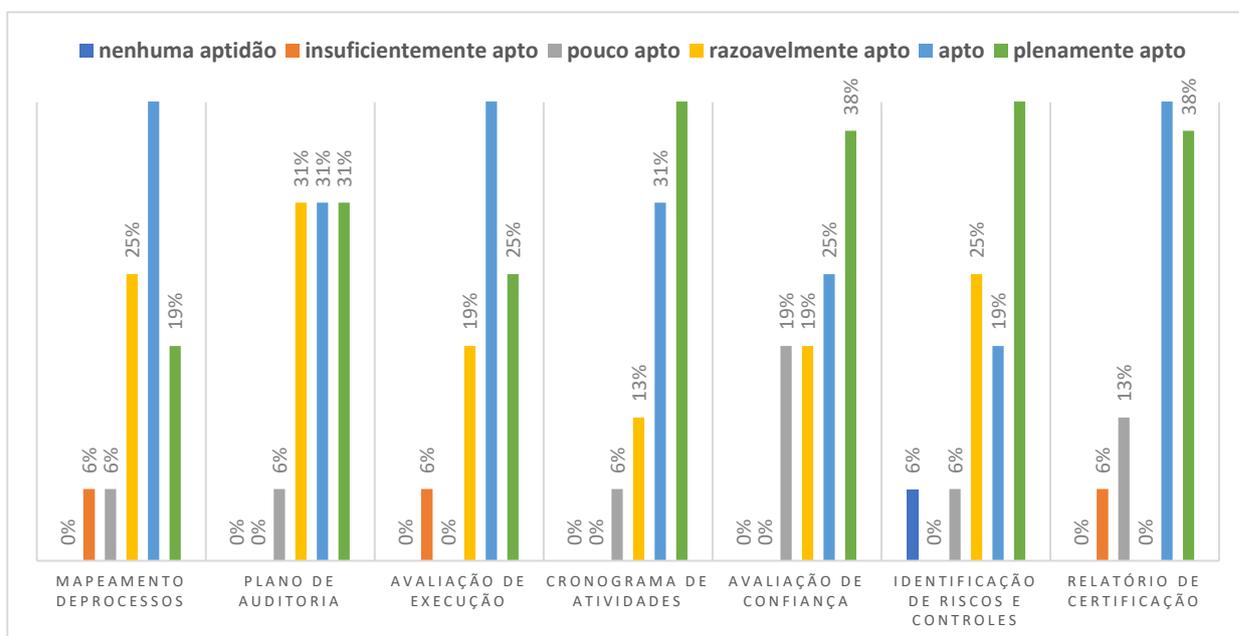
As figuras a seguir demonstram a percepção dos entrevistados acerca de cada habilidade/aptidão antes e depois do treinamento, considerando a escala de 0 (zero) – nenhuma aptidão até 5 (cinco) plenamente apto.

Figura 1: Percepção das aptidões antes do treinamento.



Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

Figura 2: Percepção das aptidões depois do treinamento.



Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi verificar, de forma exploratória, se é possível avaliar a eficácia da ação formadora, a partir a percepção do grupo de agentes reguladores que foram treinados na metodologia Acertar, por meio de curso disponibilizado pela Associação Brasileira de Agências de Regulação – ABAR, acerca do desenvolvimento do novo conhecimento que resultasse em habilidade efetiva para aplicação no dia a dia.

Além da pesquisa bibliográfica, realizou-se também uma pesquisa empírico-analítica onde se aplicou o método de escala de mensuração de atitudes, tipo Likert, com afirmações ordenadas que buscaram traçar relação entre aprendizagem, conhecimento e habilidade nesse grupo já treinado.

Por se tratar de um estudo exploratório é possível asseverar, por meio dos resultados, que o instrumento de coleta foi útil para a verificar os níveis de eficácia quanto aos constructos das habilidades e competências requeridas, entretanto, seria necessária uma ampliação da amostra no universo de formandos do Projeto Acertar para assegurar quantitativamente a grau de eficácia da formação.

Como resta evidenciado no painel de estatísticas descritivas, o modelo defendido por Gonzalez e Martins (2010), onde o conhecimento, visto como um ciclo evolutivo, é aquele que leva ao domínio de determinada prática, visto que traz a experiência necessária para dar fundamento à rotina de determinada tarefa e por conseguinte desenvolvendo a habilidade.

Metade do grupo manifestou que concorda plenamente com a afirmação “O curso atendeu às minhas expectativas de aprendizagem”, ainda outros 25% indicaram que concordam com a mesma afirmação, demonstrando que, como indicado por Coelho (2014), o conhecimento é uma derivação da informação que, submetida à processos de aprendizagem, agrega valor e confere-lhe uma função, um propósito e significado, proporcionando capacidade de ação eficaz.

Portanto, podemos ao final, verificar que os agentes reguladores que foram treinados no Projeto Acertar, conseguem perceber que ao acessar o novo conhecimento, estes puderam desenvolver nova habilidade com propósito e significado. Além disso os resultados indicam possíveis lacunas em relação a habilidades e competências que ainda necessitam de um maior aporte durante o processo de formação de modo a conferir mais eficácia à ação.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROSO, L. R. Agências reguladoras: constituição, transformações do estado e legitimidade democrática. **Revista de Direito Administrativo**, v. 229, p. 285–311, 2002.

BOFF, D. S.; ZANETTE, C. R. S. **O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS, HABILIDADES E A FORMAÇÃO DE CONCEITOS: EIXO FUNDANTE DO PROCESSO DE APRENDIZAGEM**. Caxias do Sul: V CINFE Congresso Internacional de Filosofia e Educação, 2010

COELHO, E. M. Gestão do conhecimento como sistema de gestão para o setor público. **Revista do Serviço Público**, v. 55, n. 1–2, p. 89–115, 2014.

COSENDEY, M. C. DE M. **Agências reguladoras Surgimento e Atribuições**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/34775/agencias-reguladoras>>.

DE PAULA, G. M.; AVELLAR, A. P. Reforms and infrastructure regulation in Brazil: The experience of ANTT and ANTAQ. **Quarterly Review of Economics and Finance**, v. 48, n. 2, p. 237–251, 2008.

GONZALEZ, R. V. D.; MARTINS, M. F. O Processo de Gestão do Conhecimento: uma pesquisa teórico-conceitual. **Gestão & Produção**, v. 24, n. 2, p. 248–265, 2017.

ISA, H.; NEVES, N. A. **O NOVO MARCO LEGAL DO SANEAMENTO BÁSICO** Tribunal de Contas do Estado de São Paulo. São Paulo: [s.n.]. Disponível em: <https://www.tce.sp.gov.br/sites/default/files/publicacoes/Manual_Saneamento_Basico_-_TCESP.pdf>.

OCDE-BID. **Panorama das Administrações Públicas: América Latina e Caribe 2020**. [s.l.] OECD (2020), Panorama das Administrações Públicas: América Latina e Caribe 2020, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9e6d37a1-pt.>, 2020.

PIRES, J. C. L.; GOLDSTEIN, A. Agências Reguladoras Brasileiras: Avaliação e Desafios. **Revista do BNDES**, v. 8, n. 16, p. 3–42, 2001.

SALGADO, L. H. Agências regulatórias na experiência brasileira: um panorama do atual desenho institucional. **Ipea**, p. 2–56, 2003.

SCHLESINGER, C. et al. **Gestão do Conhecimento na Administração Pública**. 1ª Edição ed. Curitiba: [s.n.].

ZIVIANI, F. **A dinâmica de conhecimento e inovação no setor elétrico brasileiro [manuscrito]: proposta de um conjunto de indicadores gerenciais**. [s.l.] Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, Escola de Ciência da Informação, 2012.

ARTIGO EM PREPARAÇÃO PARA SUBMISSÃO:

RSP – Revista do Serviço Público

0101-3173

submissões

O cadastro no sistema e posterior acesso, por meio de login e senha, são obrigatórios para a submissão de trabalhos, bem como para acompanhar o processo editorial em curso. Acesso em uma conta existente ou Registrar uma nova conta.

Condições para submissão

Como parte do processo de submissão, os autores são obrigados a verificar a conformidade da submissão em relação a todos os itens listados a seguir. As submissões que não estiverem de acordo com as normas serão devolvidas aos autores.

A contribuição é original, inédita e não está sendo avaliada para publicação por outra revista. No ato da submissão, todos os autores do artigo deverão ter seus dados incluídos, caso contrário, a submissão será sumariamente rejeitada. A inclusão do número ORCID de todos os autores é obrigatória.

Em caso de submissão a uma seção com avaliação pelos pares (ex.: artigos), o arquivo do trabalho submetido não deverá, em hipótese alguma, conter o nome dos seus autores.

A contribuição é original, inédita e não está sendo avaliada para publicação por outra revista. No ato da submissão, todos os autores do artigo deverão ter seus dados incluídos, caso contrário, a submissão será sumariamente rejeitada. A inclusão do número ORCID de todos os autores é obrigatória.

O texto segue os padrões de estilo e requisitos bibliográficos descritos em Diretrizes para Autores

A RSP não cobra taxa de editoração (Article Processing Charges - APC), taxa de submissão ou publicação de artigos aos autores.

Diretrizes para Autores

- I. Os artigos devem ter entre seis mil e oito mil palavras (incluindo resumos, palavras-chave, tabelas, ilustrações, quadros, notas e referências bibliográficas, excetuados anexos e apêndices), em fonte Times New Roman, tamanho 12, espaçamento entre linhas 1,5, margens superior e inferior de 2,5 cm e laterais de 3,0cm; numeração de páginas);

- II. Os resumos analíticos, em português, espanhol e inglês, devem ter de 150 a 250 palavras, permitindo uma visão global e antecipada do assunto tratado (contexto, objetivo, metodologia e principais conclusões). Devem, ainda, vir acompanhados de 3 até 5 (mínimo de 3 e máximo de 5) palavras-chave (descritores) em português, espanhol e inglês, que identifiquem o seu conteúdo, e títulos nos três idiomas;

- III. Tabelas, quadros, gráficos e notas de rodapé devem limitar-se a ilustrar o conteúdo substantivo do texto; notas devem ser devidamente numeradas e constar no pé da página, observadas as normas da ABNT;
- IV. Citações de autores no corpo do texto deverão seguir a forma (Autor, data). Referências devem ser listadas ao final do trabalho, em ordem alfabética, observadas as normas da ABNT;
- V. Os artigos devem ser encaminhados em um dos formatos: docx, .doc, .rtf, .odt.
- VI. Arquivos com imagens devem ser enviados em alta resolução;
- VII. O arquivo do trabalho submetido não deverá conter o nome dos seus autores (ou qualquer outro nome), a fim de assegurar uma avaliação às cegas. Ao submeter o artigo, os autores preenchem campo específico em que ficará registrada a autoria (Dicas: (a) Microsoft Word, verificar em 'Arquivo' e 'Informações'; (b) Libre Office, verificar em 'Ferramentas' e 'Opções').
- VIII. Os artigos submetidos à RSP devem ter no máximo 6 (seis) autores. Uma vez que o artigo for submetido, não poderá ser realizada nenhuma alteração de autoria (inclusão, exclusão ou substituição de nomes).
- IX. Não há limite para submissão de artigos de um mesmo autor, devendo os artigos de um mesmo autor, se aprovados, serem publicados em anos distintos.
- X. Os metadados dos artigos deverão ser preenchidos com os dados de todos os autores (em ordem decrescente a partir do principal), caso contrário, a submissão será rejeitada e o autor deverá iniciar nova submissão que entrará na fila de espera.
- XI. Não será permitido, em hipótese alguma, a inclusão ou exclusão de autores após a submissão.

Processo de Avaliação pelos Pares

Os artigos submetidos à Revista passam por revisão de admissão (desk review) para análise prévia de adequação pela editoria da revista. Alguns aspectos avaliados nesse momento são: a adequação do tema do artigo ao foco da Revista, a qualidade do texto, o balanço teórico-empírico e a contribuição para o avanço da área temática. Não são fornecidos detalhes sobre esta decisão.

Artigos aprovados no desk review são encaminhados para avaliação de dois pareceristas, especialistas no tema do artigo, por sistema duplo cego (blind review): o autor não saberá quem são os pareceristas, nem eles quem é o autor. Dessa análise poderá resultar a aceitação do artigo (condicionada, ou não, à realização de alterações), ou sua rejeição (com ou sem a sugestão de nova submissão após modificações).

Artigos

Política padrão de seção (4 a 5 por número)

Special issue on Public Choice: Essays in Honor of Jorge Vianna Monteiro

Only submissions in English.

Special Issue Public Policy and Regulation

Only submissions in English.

Declaração de Direito Autoral

Declaração de Responsabilidade e Direitos Autorais

Os autores concordam que o conteúdo do artigo submetido para análise na Revista do Serviço Público (RSP) é de responsabilidade exclusiva dos mesmos, sendo o trabalho original, que não foi publicado ou está sendo considerado para publicação em outra revista impressa ou eletrônica.

Os autores garantem que o artigo não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceira, sendo permitida a citação de parte do artigo sem a autorização prévia dos autores, desde que seja identificada a fonte.

Os autores estão cientes de que a revista se reserva o direito de efetuar nos originais (português e inglês) alterações apenas de ordem normativa, ortográfica e gramatical com vistas a manter o padrão culto da língua e a padronização de layout, respeitando, contudo, o estilo dos autores.

A RSP segue o padrão Creative Commons (CC BY NC), que permite o remixe, adaptação e criação de obras derivadas do original, sendo vedado o uso com fins comerciais. As novas obras devem conter menção ao(s) autor(es) nos créditos.

Em caso de aprovação do artigo, os autores confirmam que transferem todos os direitos autorais do artigo à Revista do Serviço Público (ISSN impresso 0034-9240 e ISSN online 2357-8017).

Política de Privacidade

Os nomes e endereços informados nesta revista serão usados exclusivamente para os serviços prestados por esta publicação, não sendo disponibilizados para outras finalidades.