



Ações de Capacitação de Servidores em uma Instituição Pública de Ensino Superior: O Caso da Universidade Federal do Cariri

*Maria Alinele Lucena Soares¹, Lilian Cavalcante Feitosa², Sabrina Suerli Lucena Melo³, João Luiz I⁴,
Francisca Cristiane Gomes de Souza⁵, Kátia Daniele Dutra Brito⁶, Gislene Farias de Oliveira⁷.*

Resumo: O capital humano de uma instituição, é considerado um dos componentes mais importantes quando se trata de instituições de ensino superior, pois eles são os principais responsáveis pelo seu funcionamento. Daí, é imprescindível que seja gerido por profissionais críticos, reflexivos e conscientes sobre a melhor forma de atuação, para que seja possível alcançar as metas institucionais. O objetivo do presente estudo é analisar a oferta de ações de capacitação e o alcance do público-alvo na Universidade Federal do Cariri – UFCA, no período de 2017 a 2018. Trata-se de um estudo descritivo, documental, retrospectivo e quantitativo, baseado em arquivos da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas desta Instituição de Ensino Superior. Os resultados revelam uma oferta decrescente de ações no período investigado. No entanto, apresenta um índice de participantes concludentes crescente e um índice de evasão linear. Conclusão: Conclui-se que o quantitativo de ações de capacitação não foi um fator determinante para o alcance do público-alvo, podendo-se inferir que o crescente número de participantes concludentes se deu em virtude de uma aproximação entre o alinhamento do planejamento estratégico das ações de capacitação com as necessidades dos servidores participantes.

Palavras-chave: Ações de capacitação, Instituições Públicas, Aprendizagem.

Server Training Actions in a Public Higher Education Institution: The Case of the Federal University of Cariri

Abstract: The human capital of an institution is considered one of the most important components when it comes to higher education institutions, as they are the main responsible for their operation. Hence, it is essential that it is managed by critical, reflective and aware professionals about the best way of acting, so that it is possible to reach the institutional goals. The objective of this study is to analyze the offer of training actions and the reach of the target audience at the Federal University of Cariri - UFCA, from 2017 to 2018. This is a descriptive, documentary, retrospective and quantitative study, based on in files of the Personnel Development Coordination of the Dean of People Management of this Higher Education Institution. The results reveal a decreasing stock offer during the period investigated. However, it has a growing number of concluding participants and a linear dropout rate. Conclusion: It is concluded that the amount of training actions was not a determining factor for the reach of the target audience, and it can be inferred that the increasing number of concluding participants was due to an approximation between the alignment of the strategic planning of the training actions with the needs of the participating servers.

Keywords: Training, Public Institutions, Learning.

¹ Graduação em Pedagogia pela Universidade Regional do Cariri - URCA e em Português pela Universidade Estadual do Vale do Acaraú - UVA. Pós-graduada em Metodologia do Ensino Superior pela Faculdade Kurios - FAK. Servidora pública federal, técnico-administrativo, Gerente na Divisão de Gestão Pedagógica da Universidade Federal do Cariri - UFCA. E-mail: alinele.lucena@ufca.edu.br;

² Graduação em Administração pela Universidade Federal do Ceará - Campus Cariri e Pós-graduação no MBA em Gestão de Pessoas pela Universidade Norte do Paraná. Servidora pública federal da Universidade Federal do Cariri. Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. E-mail: lilian.cavalcante@ufca.edu.br;

³ Graduação em Psicologia pela Faculdade Leão Sampaio. Gerente da Divisão de Capacitação da Universidade Federal do Cariri – UFCA. E-mail: sabrina.melo@ufca.edu.br;

⁴ Graduação em Administração de Empresas pelo Centro Universitário Doutor Leão Sampaio. E-mail: joao.lui@ufca.edu.br;

⁵ Graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Regional do Cariri. Gerente da Divisão de Gestão de Desempenho da Universidade Federal do Cariri. E-mail: cristiane.souza@ufca.edu.br;

⁶ Graduação em Administração de Empresas pela Faculdade Doutor Leão Sampaio. Servidora pública da Universidade Federal do Cariri – UFCA. katia.brito@ufca.edu.br;

⁷ Doutorado em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba. Docente da Universidade Federal do Cariri. UFCA. Chefe da Sessão de Orientação e Acompanhamento de Desempenho da UFCA. E-mail: gislene.farias@ufca.edu.br.

Introdução

O processo de capacitação de servidores públicos em geral, se fundamenta na relevância de se qualificar os diversos profissionais existentes em uma instituição, para que exerçam de forma mais habilitada e completa as suas respectivas funções, bem como para que sejam devidamente atualizados em relação as evoluções tecnológicas, que exige uma atualização quase que contínua.

Essa também é a realidade das instituições públicas de ensino superior, em que os conhecimentos detidos pelos profissionais no início de carreira, já não são suficientes para o exercício do cargo que ocupam hodiernamente, o que exige a atualização, reciclagem e capacitação dos mesmos.

Em razão disso, o ordenamento brasileiro tem ressaltado a importância da capacitação de seus servidores, como verificado no Decreto nº 5.707/2006 (Política e Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional) e Decreto nº 9.991 de 28 de agosto de 2019 (Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e regulamenta dispositivos da Lei nº 8,112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento). Estes dispositivos legais objetivam garantir a eficiência, a qualidade e a eficácia dos serviços prestados ao público. Assim, o empenho e investimento na capacitação dos servidores públicos é fundamental para fins de melhorar a qualidade do serviço público prestado, seja qual for o seguimento do mesmo.

Para tanto, é preciso que as instituições se empenhem em incentivar e apoiar seus servidores, para que eles possam aprimorar as competências institucionais e individuais. Além da promoção dessas políticas, é igualmente importante que haja constantemente uma avaliação e fiscalização dessas ações de capacitação, como forma de verificar o quão estas são adequadas para o momento e para a instituição.

Outrossim, as diversas mudanças que ocorreram nos últimos anos do campo educacional, como a criação da Universidade Federal do Cariri – UFCA através como o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), em 2007, ensejou a criação da Universidade Federal do Cariri – UFCA, onde a expansão da estrutura física, tecnológica quanto de quadro de pessoal, confirmam a necessidade e constância de aperfeiçoamento dos profissionais.

Essas mudanças influenciaram na forma de gestão, de produção de conhecimento, no método de ensino, na diversidade, dentre outras; o que exige que a instituição de ensino implemente suas ações e elabore novas políticas, como forma de acompanhar as mudanças e para fins de manutenção da qualidade do ensino prestado à comunidade universitária.

É incontroverso que o capital humano da instituição é um dos componentes mais importantes de uma instituição de ensino, pois são os principais responsáveis pelo seu funcionamento. Daí, a importância de ser composto por profissionais críticos, reflexivos e conscientes de sua atuação, para que seja possível alcançar os objetivos institucionais.

Conscientes de que é fundamental que a instituição seja composta por profissionais devidamente qualificados e atualizados, o objetivo do presente estudo é analisar a oferta de ações de capacitação e o alcance do público-alvo pela Universidade Federal do Cariri – UFCA, no período de 2017 a 2018.

Para isso acreditou-se importante também: a) Identificar os cursos oferecidos; b) Conhecer as áreas temáticas mais demandadas e, c) Conhecer a quantidade de participantes atendida.

Metodologia

Trata-se de um estudo descritivo, documental, retrospectivo e quantitativo, baseado em arquivos da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Cariri de ações de capacitação de 2017 e 2018.

A Universidade Federal do Cariri, é uma Instituição de Ensino Superior localizada ao sul do estado do Ceará, distante cerca de 500 km da capital Fortaleza, teve seu início oficial em junho de 2013, embora já funcionasse como uma unidade descentralizada da Universidade Federal do Ceará desde 2001.

Com a inauguração de seu complexo estrutural físico em 2008, em Juazeiro do Norte, passa a ter maior reconhecimento da comunidade da Região do Cariri, agregando diversos cursos superiores sob sua gestão.

Hoje congrega 5 *campi*, a saber: Juazeiro do Norte, Crato, Barbalha, Brejo Santo e Icó, que baseiam suas ações em quatro pilares fundamentais: o Ensino, a Pesquisa, a Extensão e a Cultura. Seus objetivos organizacionais envolvem a inclusão social e o desenvolvimento

territorial sustentável. Recebe estudantes de todo o Brasil e do exterior, não somente em graduação, mas também em mestrados e doutorado.

O presente estudo, limitou-se à análise de eventos de capacitação de curta duração, como cursos, minicursos, palestras, workshops e aprendizagem em serviço, que contribuíram para o desenvolvimento do servidor, oferecidas no âmbito da instituição.

Os dados foram organizados pelo programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) para Windows versão 2.0. Um programa estatístico de apoio científico, que possibilitou a apresentação em gráficos e tabelas.

Para uma melhor visualização das áreas de cursos mais demandadas utilizou-se também o aplicativo *wordle.net*, gerador de uma nuvem de palavras, de acordo com uma maior ou menor significação atribuída pelos respondentes.

O *Wordle* é um programa de acesso livre que organiza o que se conhece como "nuvens de palavras", à partir de um grupo de vocábulos, para os usuários. Por tratar-se de uma ferramenta da Web, para utilizá-lo é necessário acesso à internet e sua utilização depende da disponibilização pelos desenvolvedores (FEINBERG, 2014).

A organização do resultado com essa estratégia, se deu à partir do site "<http://www.wordle.net/create>", que gera uma série de, organizadas em diversas cores e tamanhos, com base no número de áreas dos cursos demandados, baseados nos dados das Ações de capacitação contidos nas tabelas 1 e 2 desta pesquisa.

A nuvem favorece melhor apresentação, das palavras citadas com mais frequência no texto de origem. As menos frequentes aparecerão com o nome em tamanho menor, seguindo-se progressivamente àquelas que aparecem com maior frequência e o nome maior e mais destacado.

Revisão da Literatura

Política de capacitação segundo o ordenamento jurídico

Conforme pode se inferir do artigo 37 da Constituição Federal de 1988, existem cinco princípios fundamentais que regem a administração pública, sendo eles a legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência. Dentre os referidos princípios,

que são de observância obrigatória, está o da eficiência, que confirma o valor da capacitação do servidor público, para fins de implementar sua formação crítica e reflexiva, para que este possa realizar da melhor forma possível seu papel dentro da instituição.

Por oportuno, cabe comentar sobre os artigos 87¹, 98² e 99³, da Lei nº 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, uma vez que se tratam de exemplos de dispositivos legais que revelam a preocupação do ordenamento jurídico com a capacitação dos servidores públicos. Nesses artigos, é perceptível a importância e o incentivo da formação dos servidores, como por exemplo, quando oferece condições e horários diferenciados para que o indivíduo possa concluir seus estudos ou realizar um curso de aperfeiçoamento profissional.

No âmbito das Instituições Federais de Ensino, tanto os servidores públicos federais da carreira técnico administrativa em educação, possuem um Plano de Cargos e Carreira instituído pela Lei 11.091 de 1995, regulamentado pelo Decreto 5.825 de 2006; como os servidores públicos federais da carreira Magistério do Ensino Superior, possuem um Plano de Cargos e Carreira instituído pela Lei 12.772 de 2012, alterada pela Lei 13.325 de 2016. Estas normativas observam os conceitos de plano de carreira, nível de classificação, padrão de vencimento, entre outros. Desta forma, incentiva os servidores a se capacitarem para progredir na carreira.

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), instituída pelo Decreto 5.707/2006, veio desempenhar o papel principal no processo de construção de novos perfis de desenvolvimento no âmbito da Administração Pública Federal, agregando uma visão estratégica ao sistematizar as ações de capacitação. Alterada pelo Decreto nº 9.991/2019, a Política de Desenvolvimento de Pessoal vem tratar de definir novas diretrizes para o desenvolvimento de pessoal, com vistas a desenvolver profissionalmente os servidores, para que estes se adequem da melhor forma possível as necessidades e objetivos institucionais, com o intuito final de oportunizar a melhoria do nível de qualidade dos serviços públicos ofertados à população⁴.

A título de exemplo, o artigo 3, delinea o desenvolvimento de pessoas à medida em que estabelece padrões para planejamento e execução de ações voltadas para este fim. No mesmo

¹ Art. 87. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional.

² Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo. [...] §1º o Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho.

³ Art. 99 Ao servidor estudante que mudar de sede no interesse da administração é assegurada, na localidade da nova residência ou na mais próxima, matrícula em instituição de ensino congênere, em qualquer época, independentemente de vaga.

⁴ Conforme artigo 1º do Decreto nº 9.991/2019.

sentido, apresenta outras modalidades de capacitação, como exposto no artigo 18 e 19, ao se tratar de afastamento, licenças e custeio para participação em ações de desenvolvimento. Além disso, deve-se salientar que a elaboração e execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), além de permitirem um incremento a sua capacidade intelectual dos servidores, também pode dar ensejo ao aumento dos seus ganhos financeiros, o que tende a significar um aumento da satisfação pessoal e, sobretudo, profissional.

Percebe-se que tais ações de capacitação devem estar associadas aos interesses institucionais, o que confirma a necessidade da capacitação como forma de colaborar positivamente para a qualidade do serviço prestado pela instituição. Nestas instituições públicas de ensino, parece haver um cenário favorável à implantação de políticas de desenvolvimento do pessoal, como forma de melhorar as habilidades e capacidades do quadro de pessoal, conseqüentemente, o aumento da eficiência do serviço e ensino oferecidos.

Da importância da capacitação dos servidores das instituições pública de ensino

O Decreto 5.707/2006 e o Decreto nº 9.991/2019, corroboram com a importância das atividades de capacitação dos servidores de uma instituição, como forma de desenvolver suas competências profissionais e individuais, nas suas respectivas vigências. O aprimoramento do corpo profissional de uma instituição, sem dúvidas, melhora os serviços prestados pela mesma, de modo que as ações relacionadas com a valorização do capital humano configuram um verdadeiro diferencial para viabilizar o fornecimento de serviços de excelência.

Com o objetivo de ter um corpo profissional crítico, reflexivo e devidamente habilitado para o ambiente organizacional, entendemos que existem dois principais eixos que devem ser observados na elaboração de políticas institucionais de capacitação nas instituições públicas de ensino, sendo eles (i) o planejamento das ações de capacitação e de qualificação e o (ii) aproveitamento das habilidades adquiridas com os processos de capacitação e qualificação (SOUZA, 2016).

O primeiro, envolve a elaboração de um planejamento estratégico específico com fulcro de alcançar os objetivos estipulados pela instituição de ensino. Segundo Idalberto Chiavenato (2003, p. 37), esse tipo de planejamento é indispensável, devendo ser contínuo, flexível e adaptável as necessidades da instituição. Outrossim, o mesmo autor (CHIAVENATO, 2014),

acredita que o patrimônio mais valioso de uma organização, é o seu capital humano, abarcando todas as pessoas, desde o mais simples até o de maior escalão.

Velasco (2010), relaciona a capacitação à uma forma de melhor adequar a pessoa ao cargo que exerce, principalmente com o escopo de melhorar seu desempenho em suas funções. Ademais, salienta que “um bom capital humano é o diferencial das empresas bem-sucedidas, pois ele é aquele capaz de gerar riqueza” (p. 97).

Segundo Chiavenato (2014), no mundo globalizado e competitivo atual, as organizações sofrem constantemente com os desafios causados pelos avanços tecnológicos e aumento da competitividade, motivo pelo qual, para se destacarem, as instituições precisam ser compostas por pessoas talentosas, dispostas, espertas, etc.; que sejam capazes de conduzir o serviço de maneira excepcional. Para tanto, é incontroverso que um treinamento, capacitação e aperfeiçoamento do pessoal é indispensável e de suma importância.

Nesse diapasão, urge distinguir “treinamento de pessoas” de “desenvolvimento de pessoas”. Segundo ensina Idalberto Chiavenato (2014), o primeiro diz respeito ao aperfeiçoamento das habilidades e capacidades do sujeito em relação ao cargo hodiernamente ocupado pelo mesmo; e o segundo, está relacionado as funções que ele desempenhará futuramente e as competências que serão necessárias para tanto. Para isso, é preciso saber quais os objetivos desejáveis, para que seja possível de estabelecer quais habilidades e capacidades precisam ser desenvolvidas.

Sem dúvidas, estes termos podem ser desenvolvidos através de um dos eixos das ações de capacitação de servidores públicos, que é a utilização das habilidades e competência desenvolvidas ou aprimoradas de forma benéfica e vantajosa para a instituição de ensino. Outrossim, o produto dessas ações pode vir a preencher uma lacuna ou pode somar conhecimentos e experiências, sendo dessas essas hipóteses de grande valia e vantajosas para o crescimento institucional como um todo.

Em razão disso, é indispensável que a entidade conheça muito bem quadro funcional, sabendo quais as habilidades e capacidades eles detêm para, a partir disso, elaborar um plano de ações adequado no sentido de desenvolver nos mesmo as competências necessárias para que executem de forma mais primorosa seu ofício. Também para que seja possível o alcance dos objetivos desejados pela instituição.

Sendo assim, definir quais habilidades e capacidades a instituição de ensino precisa para alcançar seus objetivos, é o primeiro passo para o implemento de ações de capacitação de seus servidores para que seja possível direcionar essas ações no sentido de, ao final, obter o máximo

de aproveitamento possível dos conhecimentos adquiridos nesses processos de capacitação (SOUZA, 2016).

Em relação ao corpo docente das instituições públicas de ensino superior, entende-se que estes carecem de constante atualização em virtude da transmissão de conhecimentos para seus alunos. Em relação ao corpo técnico, percebe-se a necessidade de promover a prestação de serviços eficientes e atuar na modernização da estrutura administrativa pública. Dessa forma, quanto mais qualificado e atualizado, mais eficiente o servidor será atender os anseios da instituição pública, e conseqüentemente da sociedade.

Resultados e Discussão

1 - Ações de Capacitação no ano de 2017

Tabela 1 - Cursos oferecidos pela Universidade Federal do Cariri, no ano de 2017

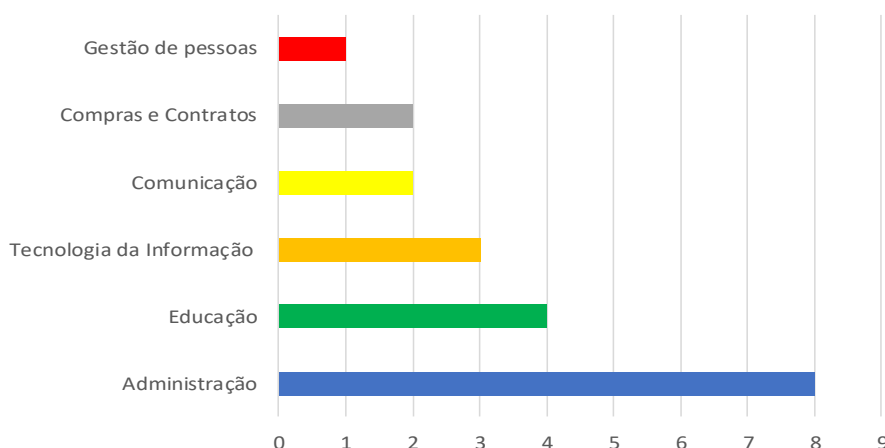
CURSO 2018	ÁREA TEMÁTICA	LINHA DE AÇÃO	QUANTIDADES DE PARTICIPANTES	QUANTIDADE DE PARTICIPANTES CONCLUINTES
AValiação de Aprendizagem como Ferramenta do Trabalho Docente	EDUCAÇÃO	ESPECÍFICA	13	11
COMPRAS PÚBLICAS COM ESPECIFICAÇÃO DE MATERIAIS	COMPRAS E CONTRATOS PÚBLICO	ESPECÍFICA	23	17
CRIANDO SUPER APRESENTAÇÕES	TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	FORMAÇÃO GERAL	24	11
SISTEMA DE GESTÃO E PROCEDIMENTOS ACADÊMICOS	ADMINISTRAÇÃO	GESTÃO	41	21
DESENVOLVIMENTO GERENCIAL PARA GESTORES PÚBLICOS	ADMINISTRAÇÃO	GESTÃO	32	23
DIDÁTICA PARA ENSINO SUPERIOR	EDUCAÇÃO	ESPECÍFICA	39	26
ELABORAÇÃO DE CASOS PARA ENSINO	EDUCAÇÃO	ESPECÍFICA	18	13
ELABORAÇÃO DE TERMO DE REFERÊNCIA – UFCA	ADMINISTRAÇÃO	GESTÃO	30	22
FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS – UFCA	COMPRAS E CONTRATOS PÚBLICO	ESPECÍFICA	30	21
GERENCIAMENTO DE PROJETOS	ADMINISTRAÇÃO	GESTÃO	19	16
GESTÃO DE RISCO NO SETOR PÚBLICO	ADMINISTRAÇÃO	GESTÃO	23	15
I CLICO DE DEBATE DA PROAD	COMUNICAÇÃO	ESPECÍFICA	70	43
APACITAÇÃO EM EDIÇÃO DE TEXTOS COM LIBREOFFICE WRITER	TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	FORMAÇÃO GERAL	30	19
METODOLOGIA ATIVA: SUA APLICAÇÃO NO PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE MEDICINA	EDUCAÇÃO	ESPECÍFICA	24	24
OFICINA DE DENSENVOLVIMENTO DE EQUIPES	GESTÃO DE EPESSOAS	GESTÃO	20	15

PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR - PAD	ADMINISTRAÇÃO	GESTÃO	31	26
PHOTOSHOP BÁSICO	TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	FORMAÇÃO GERAL	21	9
CURSO SISTEMAS DE GESTÃO E PROCEDIMENTOS ACADÊMICOS	ADMINISTRAÇÃO	GESTÃO	21	15
REDES SOCIAIS COMO PLATAFORMA DE COMUNICAÇÃO NO SETOR PÚBLICO	COMUNICAÇÃO	FORMAÇÃO GERAL	15	10
SISTEMAS DE GESTÃO E PROCEDIMENTOS ACADÊMICOS - MÓDULO II	ADMINISTRAÇÃO	GESTÃO	41	22

Fonte: Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal/PROGEP/UFCA

No total, 20 cursos foram oferecidos aos servidores no ano de 2017. As principais áreas contempladas foram: Administração – 8; Educação 4; Tecnologia da Informação – 3; Comunicação – 2; Compras e contratos públicos – 2; e Gestão de pessoas – 1.

Gráfico 1 – Áreas contempladas nas ações de capacitação em 2017.



Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se que a área administrativa foi a mais demandada com 8 ações, seguida das áreas de Educação (4 ações) e Tecnologias da Informação (3 ações). As áreas de Educação, Compras e contratos e Gestão de pessoas tiveram 1 ação de capacitação cada.

Em termos da Linha de ação, a Gestão foi a mais pretendida com 9 das ações (45%); Área específica teve 7 ações (35%) e a Formação geral, 4 ações (20%).

Com relação ao público, foram 565 inscritos de uma maneira geral, com 379 que concluíram suas capacitações (67,1%). Houve uma evasão de 186 alunos-servidores (32,9%). Em média foram 28,3 inscritos, para 19,0 concluintes por curso. Uma média aproximada de 9 desistentes por curso em 2017.

2 - Ações de Capacitação no ano de 2018

Tabela 2 – Cursos oferecidos pela Universidade Federal do Cariri, no ano de 2018.

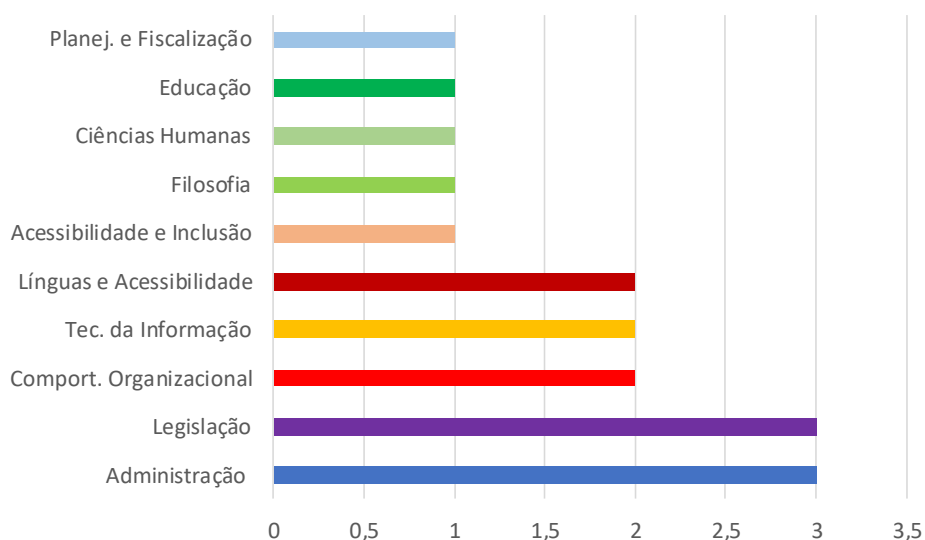
CURSO 2018	ÁREA TEMÁTICA	LINHA DE AÇÃO	QUANTIDADES DE PARTICIPANTES	QUANTIDADES DE PARTICIPANTES CONCLUINTE
CAPACITAÇÃO EM EDIÇÃO DE TEXTOS COM LIBRE OFFICE WRITER	TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	FORMAÇÃO GERAL	28	16
ÉTICA	FILOSOFIA	FORMAÇÃO GERAL	27	13
TESOURO GERENCIAL	ADMINISTRAÇÃO	GESTÃO	25	21
OS IMPACTOS DA NOVA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 05/2017 NAS LICITAÇÕES E CONTRATOS DE SERVIÇOS PÚBLICOS	LEGISLAÇÃO	ESPECÍFICA	17	15
INTELIGÊNCIA EMOCIONAL	COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	FORMAÇÃO GERAL	28	21
HISTÓRIA DO CARIRI	CIÊNCIAS HUMANAS	FORMAÇÃO GERAL	19	11
CURSO DE BRAILLE	LINGUAS/ ACESSIBILIDADE	FORMAÇÃO GERAL	16	14
ATUALIZAÇÃO DA LEI 8.112/90	LEGISLAÇÕES	ESPECÍFICA	32	29
COMO RECEBER E LIDAR COM O ALUNO/PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO	ESPECÍFICA	34	26
GERENCIAMENTO DE PROJETOS	ADMINISTRAÇÃO	GESTÃO	46	33
FINANCIAMENTO ORÇAMENTÁRIO	PLANEJAMENTO E FISCALIZAÇÃO	GESTÃO	28	25
NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO	LEGISLAÇÕES	GESTÃO	21	12
DESENVOLVIMENTO GERENCIAL PARA GESTORES PÚBLICOS	ADMINISTRAÇÃO	GESTÃO	46	24
CURSO DE LIBRE OFFICE CALC	TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	FORMAÇÃO GERAL	28	15
ESTRATÉGIAS DE ENSINO E APRENDIZAGEM NO ENSINO SUPERIOR	EDUCAÇÃO	ESPECÍFICA	22	16
GERENCIAMENTO DE CONFLITOS	COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	GESTÃO	12	7
LIBRAS NÍVEL II	LINGUAS/ ACESSIBILIDADE	FORMAÇÃO GERAL	18	15

Fonte: Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal/PROGEP/UFCA

No ano de 2018 foram oferecidos 17 cursos aos servidores. As principais áreas contempladas foram: Administração – 3; Legislação - 3; Comportamento organizacional – 2; Tecnologia da Informação – 2; Línguas e acessibilidade – 2; Acessibilidade e inclusão – 1; Filosofia – 1; Ciências Humanas – 1; Educação – 1; Planejamento e fiscalização – 1.

O Gráfico 2 na sequência, destaca melhor as áreas mais contempladas em capacitações no ano de 2018.

Gráfico 2 – Áreas contempladas nas ações de capacitação em 2018.



Fonte: Dados da pesquisa.

Levando-se em conta que a Administração também abrange o comportamento organizacional e legislação, observa-se que a área administrativa foi pelo segundo ano consecutivo a mais demandada com, pelo menos, 8 ações de capacitação. Segue-se a área de Educação, que também envolve as Ciências Humanas e Filosofia com 3 ações, a área de Tecnologia da Informação com 2 ações. As áreas de Línguas e Acessibilidade bem como Planejamento e Fiscalização apresentam 1 ação cada.

Em termos da Linha de ação, a Formação Geral foi a mais pretendida com 7 das 17 ações (41,2%), seguida da Gestão com 6 das ações (35,3%) e a Área específica teve 4 ações (23,5%).

Com relação ao público, foram 449 inscritos em 2018, com 313 que concluíram suas capacitações (69,7%). Houve uma evasão de 136 alunos-servidores (30,3%). Em média foram 26,4 inscritos, para 18,4 concluintes por curso. Uma média de 8 desistentes por curso em 2018.

Para uma melhor visualização, das áreas de cursos mais demandadas utilizou-se o aplicativo *wordle.net*, gerador da nuvem de palavras a seguir.

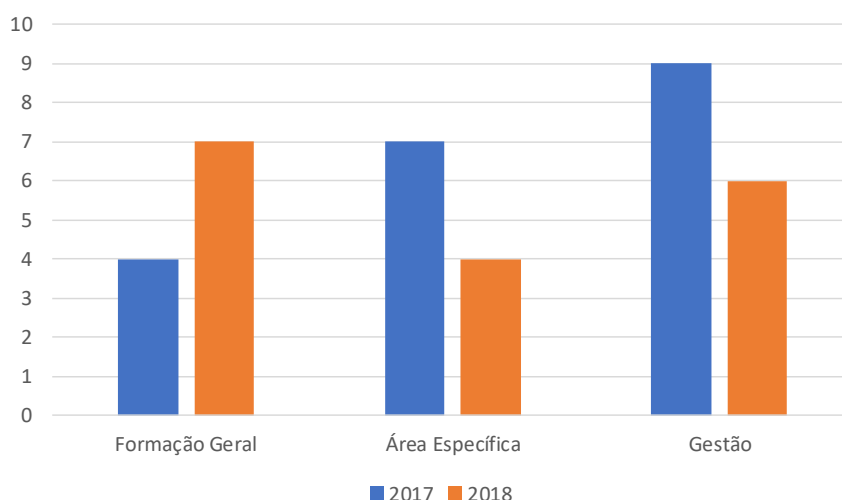
Quadro 1 – Principais áreas de cursos demandadas no biênio 2017-2018



Fonte: Dados da pesquisa.

Confirma-se portanto, as áreas de Administração, Educação e Tecnologia da Informação, como as áreas mais demandadas entre 2017 e 2018.

Gráfico 3 – Síntese das Linhas de Ação contempladas entre 2017 e 2018.



Fonte: Dados da pesquisa.

Em geral, as capacitações na linha de Gestão, que foram as mais demandadas em 2017, ainda permaneceram altas em 2018. Já as Áreas Específicas que foram bem demandadas em 2017, sofreram um decréscimo na oferta de ações em 2018. Na linha de ação Formação Geral aconteceu o inverso, poucas ações em 2017 e um incremento de 75% em 2018, quando tomamos por base o ano anterior.

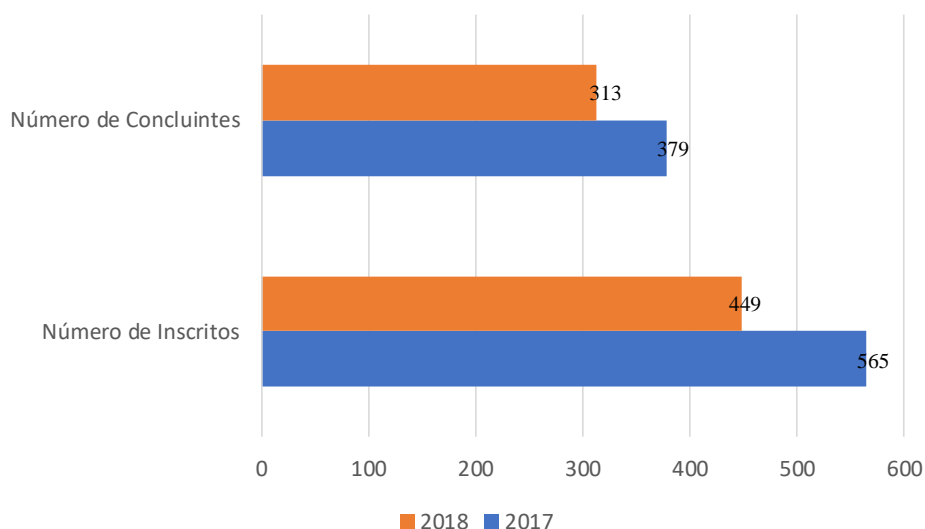
Ao referir-se a capacitação e treinamento, Chiavenato (1999) orienta que devem ser atividades contínuas e ininterruptas na organização. Isso implica que, mesmo diante de desempenhos satisfatórios ou excelentes, sempre há alguma inovação a dominar ou algum processo a melhorar.

Vivemos em um mundo de constantes mudanças ante as inovações tecnológicas, dessa forma há sempre um novo patamar a se alcançar. Novas orientações por mudanças na legislação ou melhoria de novas habilidades devem receber incentivos. Neste sentido, sugere Carvalho (1988),

Formação profissional é, essencialmente, um processo irreversível de aperfeiçoamento. O treinando necessita, constantemente, adquirir novos conhecimentos, habilidades e atitudes. Por essas razões, a continuidade da capacitação deve ser feita conforme a periodicidade exigida pela natureza das tarefas executadas pelo funcionário (p.120).

Neste sentido, segue-se uma síntese da participação dos servidores nas Ações de capacitação oferecidas pela organização entre 2017 e 2018.

Gráfico 4 – Síntese da participação dos servidores nas Ações de capacitação entre 2017 e 2018.



Fonte: Dados da pesquisa.

Em 2017, houveram mais inscritos nas ações de capacitação (565) do que em 2018 (449), talvez por isso, um número maior de concluintes em 2017 (379) em detrimento ao ano de 2018 (313).

Esse resultado aponta um percentual 69,7% de concluintes em 17 cursos no ano de 2018 em detrimento de 67,1% de concluintes em 20 cursos no ano 2017. Verifica-se também que o quantitativo de ações não foi fator determinante para conclusão dos participantes nos cursos, no entanto pode-se inferir um melhor direcionamento de ações que atenderam as necessidades reais dos servidores no ano de 2018 tendo em vista menor número de inscritos e maior número de concluintes.

Observe-se que o percentual de evadidos se mostrou maior em 2017 (32,9%) do que em 2018 (30,3%). Neste sentido, ainda representa um desafio fazer com que os investimentos em ações de capacitação melhorem a participação dos servidores, e conseqüentemente os resultados do serviço público.

Quando se trata de ações de treinamento e capacitação no setor público, Marconi (2005) nos informa que, em muitas instituições públicas inexistem políticas claras quanto ao desenvolvimento dos servidores via treinamento que impulsionem a progressão na carreira. É

preciso que o servidor possa perceber, com certa clareza a finalidade ou o valor agregado em termos de melhoria do seu trabalho. Essa situação pode retardar o atendimento às mudanças constantes nas exigências laborais.

Segundo Nunberg (1998) e Magalhães et al. (2010), poucas Instituições de Ensino Superior Públicas divulgam possuem processos de ascensão na carreira associados a programas de treinamento adequados para os servidores públicos. Esses são quase inexistentes em muitos países, o que também ocorre no Brasil.

Considerações Finais

Uma instituição de ensino deve ser capaz de oferecer um serviço de qualidade ao seu corpo estudantil, mormente por se tratar de entidade responsável pela formação pessoal e intelectual de cidadãos. Nesse sentido, é relevante que a instituição busque conhecer suas reais necessidades para atender seu público, tornando-se mais evidente a importância de se elaborar ações de capacitação adequadas para o desenvolvimento e aprimoramento de seus servidores.

Este trabalho revelou que a instituição, através de seu planejamento estratégico das ações de capacitação, tem promovido e estimulado uma aproximação entre as necessidades organizacionais e as individuais. Esta relação entre atender aos interesses pessoais dos servidores e ao mesmo tempo atingir os objetivos da instituição, propicia um caminhar junto na busca da efetiva melhora da qualidade do serviço disponibilizado.

Ainda assim, a instituição deve estar atenta para a revitalização de estratégias de aprendizagem e alinhamento junto a estratégia organizacional a fim de mover esforços para que as ações de desenvolvimento por ela ofertados transcendam a característica linear da participação dos servidores para tecer uma cultura de aprendizagem organizacional pautada numa postura de maior incentivo, para que todas as categorias de servidores reconheçam que as ações de capacitação a que irão participar, trarão em breve futuro, benefícios para seu fazer laboral e para a instituição. Assim, seus gestores devem se envolver em processos educativos, para que atuem como agentes de mudança, formadores de talentos e disseminadores dessa cultura.

Embora possa servir de referência, estes resultados são pontuais e não devem ser generalizados para outras Instituições de Ensino Superior. Mesmo estando sujeitas à mesma

legislação federal, a realidade da UFCA pode não ser a mesma de outra IES, com toda sua especificidade e realidade política e contextual.

Em termos de contribuição desse estudo, os resultados e sua análise já auxiliarão futuras decisões sobre as novas ações de capacitação, buscando maior adequação às necessidades observadas nas avaliações de desempenho.

A longo prazo, esta síntese deve favorecer a uma reflexão sobre que variáveis podem interferir no processo de aperfeiçoamento dos servidores na UFCA. Motivação, interdisciplinaridade, relação entre ensino, pesquisa, extensão e cultura; formas de transferência da aprendizagem, incentivo dos gestores e abordagens metodológicas são alguns dos aspectos que devem ser observados para que o conhecimento possa ser apreendido e compartilhado, possibilitando uma cultura de aprendizagem na UFCA.

Referências

MAGALHAES, Elenice Maria de et al . A política de treinamento dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa (UFV) na percepção dos treinados e dos dirigentes da instituição. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro , v. 44, n. 1, p. 55-86, Feb. 2010.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17/09/2019.

_____. **Decreto lei nº 9.991** de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm>. Acesso em 14.10.2019.

_____. **Lei nº 8.112**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. 11 de dezembro de 1990. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em: 17/09/2019.

_____. **Lei nº 11.091**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm>. Acesso em 24.10.2019.

_____. **Lei nº 12.772.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm>. Acesso em 24.10.2019.

CARNEIRO, Giovana Soares. **Os impactos das ações de capacitação da escola de desenvolvimento de servidores da UFRGS na promoção de competências institucionais.** Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação em Administração). Escola de Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4 ed. Barueri: Editora Manole, 2014.

_____. **Introdução à teoria geral da administração.** Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2003.

FEINBERG, J. **Wordle.** Plataforma *on-line*, 2014. Disponível em: <<http://www.wordle.net/create>>. Acesso em: 22.09.2019.

MARCONI, N. **Políticas integradas de recursos humanos para o setor público.** s.d. Disponível em: <www.top.org.ar/documentos/MARCONI%20Nelson%20-%20Políticas%20integradas%20de%20recursos%20humanos.pdf>. Acesso em: 5 fev. 2005.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. **Guia da Gestão da Capacitação por Competência.** Brasília, 2012. Disponível em <http://www.gespublica.gov.br/sites/default/files/documentos/guia-gestao-da-capacitacao-por-competencias_2.pdf>. Acesso em: 17/09/2019.

NUNBERG, B. Gerência de recursos humanos no setor público: lições da reforma em países desenvolvidos. **Cadernos Enap**, n. 14. Brasília: Enap, 1998.

SCHIKMANN, Rosane. Gestão estratégica de pessoas: bases para a concepção do curso de especialização em gestão de pessoas no serviço público. In: CAMÕES, Marizaura Reis de Souza; PANTOJA, Maria Júlia & BERGUE, Sandro Trescastro (Orgs.). **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público.** Brasília: ENAP, 2010.

SOUZA, Sidney Leandro de. **As ações de capacitação profissional desenvolvidas na universidade federal de juiz de fora na percepção dos técnicos administrativos em educação e dos gestores de unidades acadêmicas**. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública), Faculdade de Educação, Universidade Federal de Juiz de Fora, 2016.

VEIGA, Laura da; LEITE; Maria Ruth Siffert Diniz Teixeira; DUARTE, Vanda Catarina Duarte. Qualificação, competência técnica e inovação no ofício docente para a melhoria da qualidade do ensino fundamental. **Revista de Administração Contemporânea**, v.9, n.3, Jul/Set, 2005.

VELASCO, Simone Maria Vieira de. Gestão de desempenho: estudo de uma carreira típica da administração pública federal. In: CAMÕES, Marizaura Reis de Souza; PANTOJA, Maria Júlia; BERGUE, Sandro Trescastro (Orgs.). **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010.



Como citar este artigo (Formato ABNT):

SOARES, Maria Alinele Lucena; FEITOSA, Lilian Cavalcante; MELO, Sabrina Suerli Lucena; LUIZ I, João; SOUZA, Francisca Cristiane Gomes de; BRITO, Kátia Daniele Dutra; OLIVEIRA, Gislene Farias de. Ações de capacitação de Servidores em Instituições Públicas de Ensino Superior: O Caso da Universidade Federal do Cariri. **Id on Line Rev.Mult. Psic.**, Outubro/2019, vol.13, n.47, p. 981-998. ISSN: 1981-1179.

Recebido: 30/09/2019

Aceito: 24/10/2019.