



Universidade Federal de Ouro Preto
Centro de Educação Aberta e a Distância
Departamento de Gestão Pública
Curso de bacharelado à distância em Administração Pública



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL
PROGRAMA NACIONAL DE FORMAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
Universidade Federal de Ouro Preto - CEAD

FERNANDA ANGÉLICA ALVES

**CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS DA EDUCAÇÃO NÃO EFETIVOS:
CONTEXTO AO INGRESSAR NO SERVIÇO PÚBLICO ESTADUAL NA CIDADE DE
PATOS DE MINAS / MG**

Patos de Minas

2020



Universidade Federal de Ouro Preto
Centro de Educação Aberta e a Distância
Departamento de Gestão Pública
Curso de bacharelado à distância em Administração Pública



FERNANDA ANGÉLICA ALVES

**CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS DA EDUCAÇÃO NÃO EFETIVOS:
CONTEXTO AO INGRESSAR NO SERVIÇO PÚBLICO ESTADUAL NA CIDADE DE
PATOS DE MINAS / MG**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de graduação em Administração Pública do Centro de Educação Aberta e à Distância - CEAD da Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP, Polo Três Marias.

Tutora: Juliana Francisca da Silva Oliveira.

Professora orientadora: Dulce Maria Pereira.

Patos de Minas

2020

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

A474c Alves, Fernanda Angélica .

Capacitação de servidores públicos da educação não efetivos:
[manuscrito]: contexto ao Ingressar no serviço público estadual na
cidade de Patos de Minas/ MG. / Fernanda Angélica Alves. - 2020.
23 f.: il.: color., gráf., tab..

Orientadora: Profa. Dulce Maria Pereira.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto. Centro
de Educação Aberta e a Distância. Graduação em Administração Pública .

1. Serviço público - Administração de pessoal - Patos de Minas (MG).
2. Capacitação de empregados. 3. Administração estadual. I. Pereira,
Dulce Maria. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 35.08(815.1)

ATA

Em, 16/07/2020, às 18:30 horas, em uma sala virtual, reuniu-se a Banca examinadora designada para avaliação do Trabalho de Conclusão de Curso do(s) aluno(s):

Nome do(s) aluno(s)	Matrícula(s)
FERNANDA ANGELICA ALVES	16.2.6854

do Polo de apoio presencial Três Marias do curso de bacharelado à distância em

Administração Pública, intitulado: CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS NÃO EFETIVOS: REALIDADES E DIFICULDADES ENCONTRADAS AO INGRESSAR NO SERVIÇO PÚBLICO ESTADUAL NA CIDADE DE PATOS DE MINAS – MG.

Aprovada Nota final: **8.4**

Reprovada

Pendente de resultados

Ajustes pequenos

Ajustes significativos



Professor(a)
orientador(a): Dulce
Maria Pereira



Membro avaliador:
Jorge Luiz Brescia
Murta

RESUMO

Nos últimos anos o governo brasileiro manifestou maior interesse em aperfeiçoar a administração pública. Nesse contexto a capacitação dos servidores tornou-se peça fundamental para a boa qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos. Diante disso, o presente artigo tem como objetivo estudar a realidade encontrada pelos servidores públicos não efetivos ao ingressarem no serviço público, em secretarias das escolas da rede estadual, na cidade de Patos de Minas, em Minas Gerais. Dedicou-se também analisar se os servidores públicos não efetivos recebem capacitação adequada para desempenhar suas funções e atender as demandas da sociedade, com qualidade. O trabalho foi desenvolvido através de um estudo de caso, na tentativa de entender como o estado tem preparado seus profissionais para prestarem o devido serviço à sociedade, segundo as normas da administração. Neste contexto, foi realizada uma pesquisa exploratória com o objetivo de se conhecer inicialmente o tema, uma vez que há rara literatura sobre o mesmo. A coleta de dados se deu através de entrevistas e questionários. Ainda, a obtermos maiores informações sobre a problemática, utilizamos de uma abordagem qualitativa e quantitativa. Concluiu-se que capacitar servidor público é uma forma de desenvolvimento do país, principalmente no que tange a área educacional, proporciona qualidade nos serviços prestados aos cidadãos, otimiza os processos e melhora a gestão dos recursos públicos.

Palavras – Chave: Servidor não efetivo; Capacitação; Administração Pública

ABSTRACT

In recent years, the Brazilian government has shown greater interest in improving public administration. In this context, the training of civil servants has become essential to the good quality of public services provided to citizens. Therefore, this article aims to study the reality found by non-effective public servants when they enter the public service, in state school secretaries, in the city of Patos de Minas, in Minas Gerais. It is also dedicated to analyzing whether non-effective public servants receive adequate training to perform their functions and meet the demands of society, with quality. The work was developed through a case study, in an attempt to understand how the state has prepared its professionals to render due service to society, according to the rules of the administration. In this context, an exploratory research was carried out with the objective of initially knowing the theme, since there is a rare literature on the same. Data collection took place through interviews and questionnaires. Also, to obtain more information about the problem, we use a qualitative and quantitative approach. It was concluded that training civil servants is a form of development in the country, especially with regard to the educational area, providing quality in the services provided to citizens, optimizing processes and improves the management of public resources.

Keyword: Ineffective server; Training; Public Administration

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 REVISÃO DE LITERATURA	8
3 METODOLOGIA	12
4 COLETA E ANÁLISE DE DADOS	13
4.1 Coleta de dados	13
4.2 Análise dos dados	14
5 DISCUSSÃO DE RESULTADOS E PESQUISA	18
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
REFERÊNCIAS	23
ANEXOS	25

1 INTRODUÇÃO

O país tem passado por diversas transformações em todo cenário organizacional. Nesse contexto convém observar que o principal instrumento do governo para garantir aos cidadãos um bom atendimento, são os servidores públicos. De acordo com a Constituição Federal de 1988, Decreto-lei de nº 1.713/39, servidor público é todo aquele que mantém um vínculo profissional com órgãos públicos ou entidades governamentais em qualquer esfera; união, estados e municípios.

Neste artigo foi abordado um estudo de caso a onde os servidores públicos não efetivos são protagonizados, e nesse contexto analisam-se portanto, dezenove das vinte e seis escolas da rede estadual do município de Patos de Minas - MG, onde tenha em seu quadro de pessoal, servidores públicos não efetivos. Este estudo visa responder a seguinte problemática: Os servidores públicos não efetivos das secretarias de escolas da rede estadual na cidade de Patos de Minas – MG recebem capacitação adequada ao ingressar no serviço público estadual?

Busca-se entender as realidades e dificuldades enfrentadas pelos servidores públicos não efetivos, e também para identificar o nível de satisfação dos servidores com os treinamentos ofertados pelo estado. Acima de tudo esse trabalho visa entender como o estado, na área da educação em Patos de Minas, tem preparado seus servidores para atender as demandas dos cidadãos.

Para atingir os objetivos do artigo, foi feita uma revisão bibliográfica em trabalhos com propostas semelhantes. Por meio de pesquisa exploratória, ancorada em coleta de dados (questionários e entrevistas), foram analisados os resultados qualitativos e quantitativos obtidos.

Este estudo resume uma tentativa de identificar as possíveis falhas na capacitação dos servidores e no desempenho de suas funções, sendo possível expandir a literatura disponibilizada aos órgãos públicos estaduais, a partir dos dados obtidos na pesquisa, que pretende motivar estudos futuros, visando soluções que potencializam o aperfeiçoamento dos profissionais e conseqüentemente a expansão da qualidade nos serviços públicos.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Baseado nos planos de governo e no Decreto nº44.205 de 12 de janeiro de 2006, nota-se que o Estado foi demandado a incluir atenção aos seus servidores, como meio para atingir a excelência em seus serviços aos cidadãos. Desta forma alguns estudiosos veem a capacitação dos servidores como ponte de acesso para alcançar este objetivo. Com a crescente demanda em diversas áreas da sociedade, nunca foi tão importante ter profissionais que realmente consigam atender a população de forma satisfatória, e diante disto, a inovação e a tecnologia têm possibilitado um grande avanço para o desenvolvimento de programas de capacitação em todas as esferas (União, Estado e Municípios).

Os anos noventa foram marcados não somente pela crise econômica, mas também pela reforma do Estado, segundo Pereira (1996), a reforma administrativa de 1995, foi marcada pela necessidade de um país com serviço público moderno, profissional e eficiente, buscando atender as necessidades dos cidadãos.

Mas como isso seria possível? Afinal, por mais que a inovação na administração pública buscasse atingir a eficiência e a qualidade nos serviços prestados, alguma estratégia nova deveria ser tomada para obter esse resultado. E de acordo com Guimarães (2000), essa nova estratégia seria o rompimento dos modelos de administração vigentes e inovação dos recursos públicos existentes. Aplicando uma nova cultura de gestão a onde perdurasse um novo modelo de administração pública, voltado para inovação, eficiência e racionalidade, desenvolvimento e cidadania, e para que esse novo modelo de administração pública tivesse eficiência, o autor pressupõe que os programas, destinados à formação profissional, capacitaria os servidores para as exigências do mercado.

Vale notar que tanto a formação profissional, quanto os meios de capacitação fornecidos pelo governo, se bem aplicados, tem como consequência, a eficiência e eficácia dos serviços prestados aos cidadãos, atingindo assim o objetivo do Estado. Nesse contexto o Decreto nº. 5.707 de 23 de fevereiro de 2006 traz a seguinte definição para capacitação.

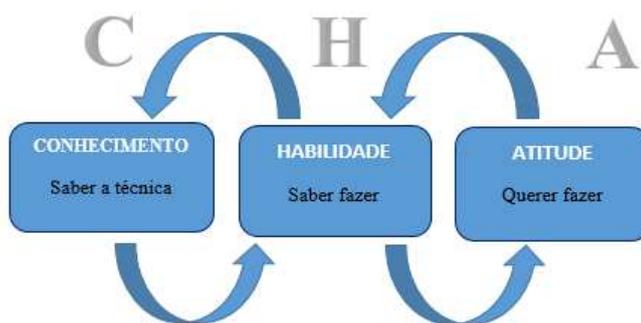
Capacitação: é o processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais.

Eventos de capacitação: Cursos presenciais e a distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos

interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (DECRETO n. 5.707/06, art. 2º, I E II)

Santos (2011), aponta a gestão por competência como um caminho para maximizar o desenvolvimento dos servidores, o modelo ainda está em fase inicial na administração pública decorrente a aceitação do tema. A autora trata a competência como uma assimilação entre o que o servidor tem de competência, com o que a organização precisa que ele tenha, e desta forma a articulação é construída em três dimensões, conhecimento, habilidades e atitude (CHA), sendo essas, interdependentes entre si. O esquema a seguir mostra as três dimensões com seus respectivos conceitos:

Figura 1. Gestão por competência: Conhecimento, Habilidades e Atitude.



Fonte: Elaborada pela autora

Amaral (2006), afirma que o aperfeiçoamento permanente dos servidores públicos é a melhor solução para os desafios da administração pública nos últimos tempos. E isso implica na responsabilidade aplicada a eles, e no modo como esses servidores planejam e desempenham suas atividades. Por este motivo o modelo de gestão por competência busca de certa forma explorar o talento dos servidores, tornando-os seres inovadores, e preparados para atender todos os problemas públicos de forma compreensiva, preservando os princípios de legalidade e impessoalidade, bem como atingindo eficiência nos serviços ofertados pelo Estado. E seguindo por essa linha reflexiva Fleury e Fleury (2001), reforçam que a o modelo de gestão por competência é saber agir responsável, saber como mobilizar, integrar e transferir conhecimentos, recursos e habilidades.

Em contrapartida, não podemos deixar de mencionar a motivação dos servidores, tida como fator coadjuvante, pode alavancar ou desmorrar o processo de capacitação desses profissionais. Segundo Appugliese (2010), a motivação do servidor é fundamental no seu

processo de capacitação, e também no desenvolver satisfatório do atendimento aos indivíduos, a autora enfatiza que servidores motivados tendem a buscar mais conhecimento e se empenham mais no desenvolvimento de suas atividades. Conseqüentemente os servidores desmotivados tendem a ignorar as oportunidades de capacitação ou as executam de forma insatisfatória.

Entendendo as duas realidades (motivação e desmotivação), e todo o cenário atual do país, no qual grande parte dos servidores públicos não dispõe de tempo suficiente para dedicar-se à aquisição de conhecimento, surge um novo modelo de compartilhamento de saberes: a EAD (Educação Aberta a Distância). Este que já vem sendo adotado pelo Estado em seus cursos de curta duração, os quais contribuí com o aperfeiçoamento dos servidores. Nesse contexto, Carvalho et al. (2006), diz que a educação a distância, ou também chamado *e-learning*, é um método de aprendizagem que consiste em utilizar a tecnologia e a internet como meio de gerenciamento de materiais didáticos capazes de acelerar o processo na obtenção de conhecimento, sem necessariamente estar dentro de uma sala de aula (OLIVEIRA et al. 2014, p. 2).

Tal modelo interativo de aprendizagem no ambiente virtual é utilizado por diversas organizações para capacitar um grande número de profissionais sem a necessidade de ter a presença física de um orientador, possibilitando assim ganho em conhecimento para os profissionais, redução de custos para as organizações e conseqüentemente otimização de tempo.

O Estado dispõe de inúmeras possibilidades para ofertar ações de educação profissional aos seus servidores públicos, dentre elas, seminários, treinamentos, cursos de curta duração, entre outros, assim como mencionado no Decreto do Estado de Minas Gerais, nº 44.205, de 12 de janeiro de 2006, art. 5º, II.

II - ações de educação profissional: a) seminários, congressos, fóruns, e outros eventos afins com duração mínima de oito horas; b) cursos, treinamentos e outros afins específicos de um órgão, entidade ou carreira com duração máxima de 180 (cento e oitenta horas); c) cursos, treinamentos e outros afins específicos de um órgão, entidade ou carreira com duração superior a 180 (cento e oitenta horas); d) cursos, treinamentos e outros afins não específicos de um órgão, entidade ou carreira com duração máxima de 180 (cento e oitenta horas); e) cursos, treinamentos e outros afins não específicos de um órgão, entidade ou carreira com duração superior a 180 (cento e oitenta horas); f) intercâmbios com organizações nacionais e internacionais; e g) grupos de estudo formalmente instituídos”.(DECRETO n 44.205/06, art.5º, II)

Coimbra et al (2012), apresentou um trabalho com proposta semelhante em Rondônia e obteve resultados bem relevantes para o entendimento do caso. Um dos tópicos apresentados pelos autores foi a qualidade do material, conteúdo abordado e o espaço destinado a capacitação dos servidores e nesse quesito 45% dos entrevistados considerou ótimo, 30% bom, 18% regular e 8% ruim. Porém, os autores relataram que grande parte dos servidores não consideram a capacitação necessária, mesmo assim se mostraram satisfeitos com a qualidade do material. Nesta mesma perspectiva, Chiavenato (2008), explica que a qualificação, a capacitação e o aperfeiçoamento é um entrelaçamento de ações de caráter pedagógico, devidamente vinculadas ao planejamento da instituição que visa promover, continuamente, o desenvolvimento dos servidores, para que sempre haja excelência ao desempenhar suas atividades.

Pantoja et.al. (2012), apresenta dados expressivos na Política Nacional de Desenvolvimento de pessoal (PNDP), no que tange investimento em capacitação no ano de 2011, os dados são apresentados por região e também a média de investimento por servidor público. A região sudeste está entre as três, com maiores investimentos em capacitação de servidor público, a nível Brasil, com um média de investimento por servidor de R\$537,64 (Quinhentos e trinta e sete reais e sessenta e quatro centavos).

Tabela 1: Investimento em capacitação.

INVESTIMENTOS II				
REGIÕES	TOTAL INVESTIDO	PROPORÇÃO NACIONAL %	MÉDIA POR SERVIDOR	PROPORÇÃO NACIONAL %
SUL	R\$ 7.250.343,32	5,1	R\$ 340,93	41,4
NORDESTE	R\$ 9.755.020,33	6,8	R\$ 897,75	109,0
NORTE	R\$ 5.357.503,98	3,8	R\$ 344,33	41,8
SUDESTE	R\$ 19.190.150,44	13,4	R\$ 537,64	65,3
C. OESTE	R\$ 101.233.653,77	70,9	R\$ 1.025,75	124,6
NACIONAL	R\$ 142.786.671,84	100,0	R\$ 823,36	100,0

Fonte: PNDP (2012)

De acordo com o ministério da econômica entre os anos 2003 e 2009 o orçamento destinado à capacitação dos servidores públicos no Brasil era em torno de R\$81,2 milhões, esse número mais que dobrou em 2015 chegando a cerca de R\$189.2 milhões e o principal motivo segundo os especialistas foi o grande número de profissionais com idade entre 41 e 60 anos que estariam prestes a se aposentar e seria necessário capacitar a nova leva servidores. De acordo com o ministério do planejamento, no PPA (Plano Plurianual) de 2016

a 2019, houve adequação de 11,76% no quadro de pessoal, treinamento e/ou capacitação e a regra em si tornou-se claro não reduzir recursos e sim otimizar os gastos nesse setor.

Carvalho e Rodrigues (2019), afirmam que para obter sucesso nos serviços públicos as organizações modernas precisam investir nas pessoas e isso requer inovação, caso contrário as organizações não conseguiram acompanhar a evolução do processo organizacional. Apresentando trabalho com proposta semelhante no Distrito Federal as autoras enfatizam que os recursos humanos no serviço público têm se voltado apenas para os serviços operacionais, não priorizando as relações humanas no ambiente de trabalho o que pode desencadear falta de interesse e o principal erros de planejamento nas organizações. Na pesquisa as autoras identificaram que o maior problema das secretarias de educação do Distrito Federal é justamente a questão do ambiente organizacional e como fator principal foi destacado a falta de comunicação entre os colaboradores e a desorganização dentro setores o que pode ser considerado como fator coadjuvante, podendo afetar o desenvolvimento das atividades cotidianas dos servidores. Em um segundo momento foi apontado que o Distrito Federal tem promovido a qualificação dos servidores das secretarias de educação, porém as autoras acrescentaram que muitos dos entrevistados afirmaram não terem recebido nenhum tipo de curso ou treinamento ao ingressar no serviço público.

3 METODOLOGIA

Este trabalho foi realizado por meio de um estudo de caso, utilizando como método pesquisa exploratória, que permitiu um entendimento maior do problema de pesquisa. A abordagem foi feita por questionários e entrevistas, realizados com os servidores públicos contratados, em escolas estaduais no município de Patos de Minas. Além de análise quantitativa junto a superintendência de ensino no que tange o número de treinamentos oferecidos nos últimos anos. E entrevista com o secretário de planejamento do município, juntamente com diretor técnico de projetos, somou-se para confrontar e reforçar o conteúdo teórico e os dados quantitativos e qualitativos obtidos.

Fonseca (2002) explica que o estudo de caso é uma investigação que assume particularidades, ou seja, analisa uma situação específica.

Um estudo de caso pode ser caracterizado como um estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma unidade social. Visa conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação que se supõe ser única em muitos aspectos, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico. O pesquisador não pretende intervir sobre o objeto a ser estudado, mas revelá-lo tal como ele o percebe. O estudo de caso pode decorrer de acordo com uma perspectiva interpretativa, que procura compreender como é o mundo do ponto de vista dos participantes, ou uma perspectiva pragmática, que visa simplesmente apresentar uma perspectiva global, tanto quanto possível completa e coerente, do objeto de estudo do ponto de vista do investigador (FONSECA, 2002, p. 33).

Em um primeiro momento realizamos uma pesquisa bibliográfica para obter uma sustentação teórica, em sequência realizamos a coleta de dados através de entrevista com a diretoria administrativa da superintendência de ensino de Patos de Minas, e questionários com 63 servidores públicos de secretaria das escolas da rede estadual. Atualmente o número de escolas da região somando os sete distritos da cidade de Patos de Minas tem um total de 26 escolas, dentre elas serão analisadas apenas as escolas do perímetro urbano da cidade, sendo um total de 19 escolas. A entrevista foi conduzida de forma individual para que os entrevistados não fossem induzidos a uma resposta coletiva, e com o intuito de preservar a integridade dos servidores não divulgaremos nomes nem documentos pessoais dos mesmos.

Após coletar as amostras, buscamos analisar a satisfação dos servidores públicos, compreendendo a visão deles sobre os meios de capacitação ofertados pelo Estado e comparando com a informações obtidas na superintendência de ensino.

4 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

A primeira etapa da investigação empírica constituiu na escolha de dezenove das vinte e seis escolas estaduais do município de Patos de Minas, que são as que atendem o ambiente urbano da cidade. Na coleta dos dados, em um primeiro momento, utilizamos uma abordagem quantitativa, aplicando um questionário em formato eletrônico com os servidores públicos das secretarias das escolas estaduais, onde coletamos informações sobre tempo de serviço, diferenças salariais, entre outro. Na sequência realizamos uma entrevista com o diretor da diretoria administrativa e financeira da superintendência de ensino e o secretário de planejamento juntamente com diretor técnico de projetos da cidade de Patos de Minas,

trazendo uma abordagem qualitativa com intuito de reforçar os dados quantitativos obtidos com os questionários e também fazendo um confronto com os dados teóricos.

4.1 Coleta de dados

O questionário foi aplicado a 63 servidores públicos, dentre eles efetivos (38,1%) e não efetivos (61,9%). O foco da pesquisa são os servidores não efetivos, mas foi necessário a coleta de dados dos dois públicos para obtermos resultados relevantes no trabalho e podermos criar um paralelo entre os dois universos, conforme tabela abaixo.

Tabela 2: Apresentação dos principais dados da pesquisa

COLETA DE DADOS						
	Nº de entrevistados	Nº de servidores que receberam treinamento ao ingressar no serviço público	Servidores que recebem mais de 2 treinamentos durante o ano	Servidores satisfeitos com os treinamentos realizados durante o ano	Média de satisfação dos servidores com os meios de capacitação	Nº de servidores que se sentem preparados para atender a população
Servidores Efetivos	24	12	19	9	6,2	14
Servidores Não Efetivos	39	12	34	16	6,6	19
Maiores dificuldades dos servidores ao desempenhar suas funções nas secretarias escolares						
	Alto nível de cobrança	Ambiente organizacional	Atendimento ao público	Falta de conhecimento	Falta de treinamento	Sistema operacional
Servidores Efetivos	9	8	5	0	6	10
Servidores Não Efetivos	10	23	10	1	5	7

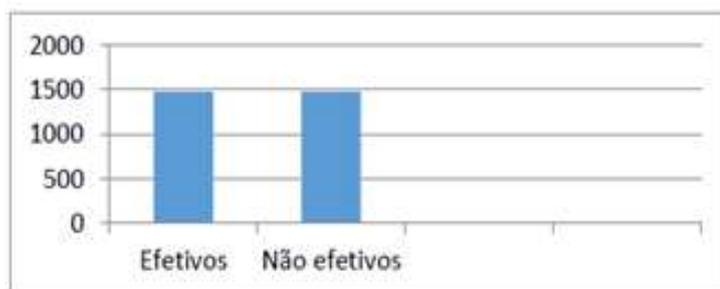
Fonte: Dados da pesquisa

4.2 Análise dos dados

Neste tópico foi analisado os dados obtidos na pesquisa realizada com os servidores das secretarias de escolas estaduais no município de Patos de Minas, localizado em Minas Gerais.

Em relação aos proventos, de acordo com os dados obtidos no gráfico 1, não há diferença salarial para os servidores que desempenham a mesma função nas secretarias de escolas da rede estadual no município de Patos de Minas.

Gráfico 1: Comparativo salarial servidores efetivos X não efetivos



Fonte: Dados da pesquisa

Quanto ao tempo de trabalho no setor público observa-se grande variação. 92,3% dos não efetivos estão no serviço público entre dois e sete anos, enquanto os efetivos nesse período são de apenas 12,5%. Constatamos ainda que 87,5% dos efetivos estão a mais de oito anos no setor público, em contrapartida apenas 10,2% dos não efetivos entrevistados estão a mais de oito anos no serviço público, conforme gráfico abaixo.

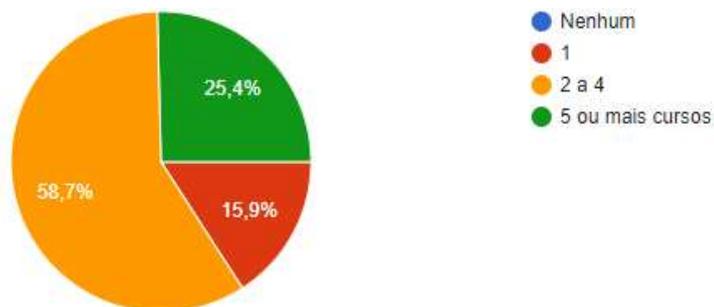
Gráfico 2: Tempo de serviço dos servidores públicos nas secretarias escolares estaduais.



Fonte: Dados da pesquisa

Do total de entrevistados 38,1% respondeu ter recebido treinamento ao ingressar no serviço. Em contrapartida 58,7%, disse não ter recebido nenhum meio de capacitação para exercer suas funções ao ingressar no serviço público estadual nas secretarias das escolas em Patos de Minas – MG. Porém, de acordo com 58,7% do público alvo são oferecidos durante o ano entre dois e quatro cursos. Outros 25,4% disseram que recebem cinco ou mais cursos e 15,9% disseram que recebem apenas um curso durante o ano.

Gráfico 3. Percentual de cursos ofertados por ano.

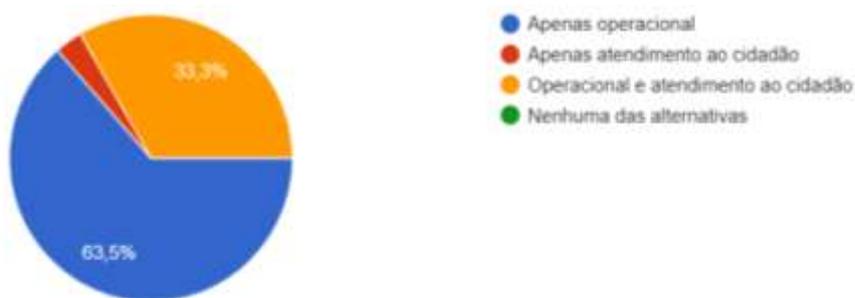


Fonte: Dados da pesquisa

Dos cursos disponibilizados pelo estado, a superintendência de ensino nos afirmou que, por ano são realizadas reuniões no salão da superintendência com carga horária de 8 horas diárias e também cursos online, palestras e acompanhamentos mensais. Dentre as opções disponibilizadas aos servidores 93,7% responderam que a modalidade de cursos é online, 38,1% disseram palestra, 17,5% responderam seminários, 1,6% outros, vale ressaltar que 42,8% dos entrevistados marcaram mais de uma modalidade como meio de capacitação oferecido pelo estado.

Sobre os assuntos abordados nos cursos, indagamos ao público alvo se o conteúdo era apenas de cunho operacional para o desenvolvimento das suas funções, ou também era voltado ao atendimento aos cidadãos. E conforme gráfico abaixo, 63,5% dos entrevistados responderam que os cursos são voltados apenas para área operacional de suas funções, 33,3% disseram que são desenvolvidos os dois temas nos cursos disponibilizados pelo estado e 3,2% afirmaram que os cursos são apenas para assuntos voltados ao atendimento aos cidadãos

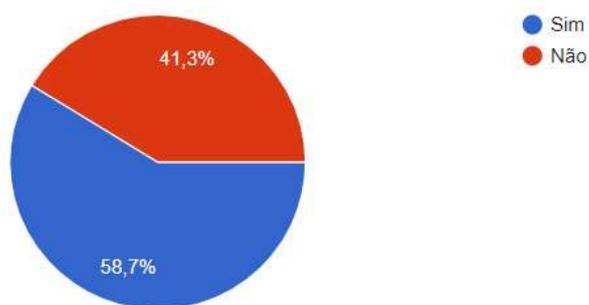
Gráfico 4. Abordagem metodológica dos cursos.



Fonte: Dados da pesquisa

Perguntamos ao diretor da superintendência de ensino se ele percebia que nos últimos cinco anos o estado tem se preocupado mais com a capacitação dos servidores. Segundo o entrevistado as mudanças constantes na legislação demandam capacitação com mais frequência desses servidores, e em virtude disso buscamos entender qual é a visão dos servidores em relação a essa mesma pergunta. E obtivemos uma divisão de opiniões onde 58,7% disseram que sim, o estado tem se preocupado cada vez mais com a capacitação dos servidores e 41,3% disseram que não, não conseguia perceber essa preocupação por parte do estado.

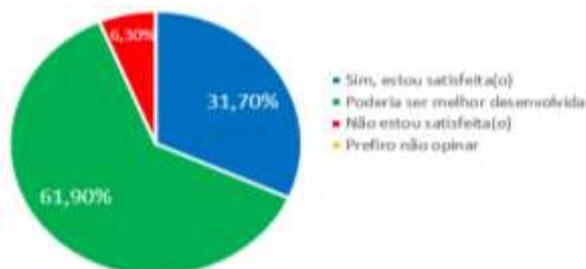
Gráfico 5. Visão do público alvo sobre a preocupação do estado nos últimos 5 anos com a capacitação.



Fonte: Dados da pesquisa

Em relação a satisfação dos servidores públicos com os meios de capacitação que vem sendo disponibilizado pelo estado, 61,6% pontuou que poderia ser melhor desenvolvido enquanto 31,7% afirmou estar satisfeito com o que o estado vem oferecendo, nesse tópico 6,3% preferiu não opinar.

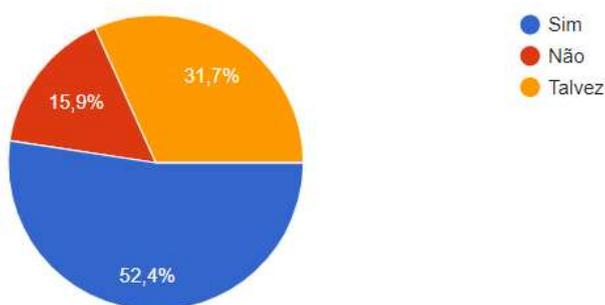
Gráfico 6. Nível de satisfação com os treinamentos recebidos pelo estado.



Fonte: Dados da pesquisa

Perguntamos aos servidores se eles se sentiam preparados para atender as demandas dos cidadãos, e 52,4% disseram que sim, se sentem preparados, 31,7% disseram que em partes não sentem preparados, e 15,9% não se sentem completamente preparado para atender as demandas.

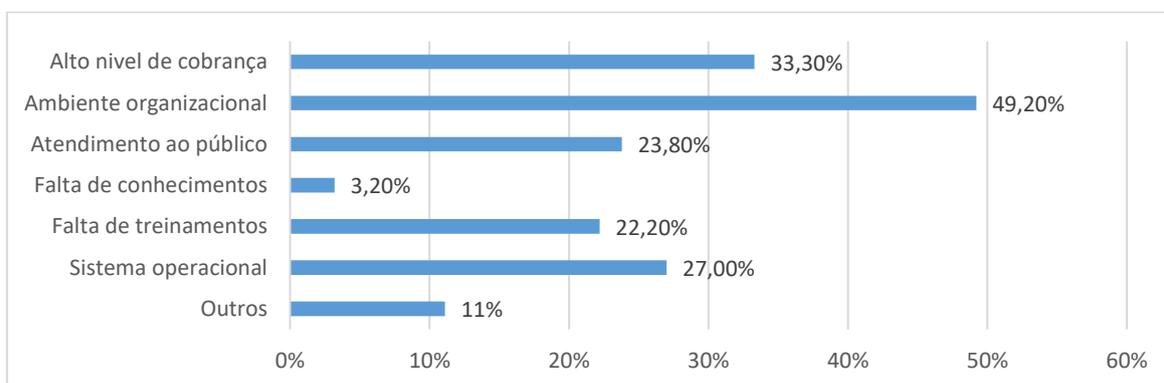
Gráfico 7. Nível de preparação dos servidores para atender as demandas da sociedade.



Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com o gráfico 8, as duas maiores dificuldades dos servidores no desempenho de suas funções, vem sendo o ambiente organizacional, com 49% e alto nível de cobrança com 33,3%, conforme apresentado abaixo:

Gráfico 8. Dificuldade dos servidores público ao desempenhar as funções nas secretarias das escolas estaduais.



Fonte: Dados da pesquisa

5 DISCUSSÃO DE RESULTADOS E PESQUISA

Os resultados obtidos neste estudo possibilitou conhecer diversos aspectos na realidade dos servidores públicos das secretarias de escolas da rede estadual na cidade de Patos de Minas- MG.

Nota-se que, em relação ao tempo de serviço, dos servidores público não efetivos, em relação aos efetivos, é bem menor. E que 69,2% dos servidores não efetivos, não recebeu nenhum meio de capacitação quando ingressou no serviço público. Em contrapartida 87,1% dos entrevistados afirmaram que durante o ano são disponibilizados pelo Estado entre dois e quatro meios de capacitação, sendo eles cursos/reuniões/palestras, entre outros, reafirmando assim os dados obtidos junto a Superintendência de ensino de Patos de Minas.

Um dos apontamentos feito pelo público alvo (servidores não efetivos), foi em relação ao conteúdo dos cursos de aprimoramento disponibilizados pelo Estado, que visam em grande parte apenas conteúdos operacionais para o desempenho das funções. Quanto ao nível de satisfação, foi possível observar que a maior parte dos servidores consideram que os métodos de capacitação poderiam ser melhores desenvolvidos pelo Estado, possibilitando um acompanhamento mais assertivo nos processos. Em contraponto a Superintendência de ensino, afirma que atualmente é feito um acompanhamento dos processos de capacitação dos servidores através de entrevistas e reuniões.

Sobre estarem preparados para atender as demandas dos cidadãos obtivemos uma divisão de opiniões e constatou-se que apenas 48,7% dos entrevistados considera estar preparado.

Identificou-se ainda que a maior dificuldade dos servidores, ao desempenhar suas funções é o ambiente organizacional. Em sequência vem o alto nível de cobrança das organizações públicas, seguido pelo sistema operacional utilizado. Contudo, pudemos observar que conforme dito por Appugliese (2010), a motivação é fator fundamental para o aprimoramento do servidor público, sendo assim, se existe uma falha no ambiente organizacional certamente isso poderá influenciar na desmotivação do servidor, comprometendo o desenvolvimento de suas funções e conseqüentemente o serviço que é prestado ao cidadão.

Segundo o Diretor da Diretoria Administrativa e Financeira da Superintendência de Ensino de Patos de Minas as mudanças frequentes na legislação demandam a capacitação dos servidores públicos com maior frequência para que sejam atendidos os interesses públicos, principalmente com eficiência no que tange serviços públicos aos cidadãos. Nesse

sentido questionamos o público alvo sobre a visão deles em relação a preocupação do estado em capacitá-los, observamos que 58,7% dos entrevistados conseguem ter a mesma percepção dos gestores públicos em relação ao Estado estar se preocupando cada vez mais com a capacitação dos servidores, ainda que de forma primária.

De acordo com o Secretário de Planejamento do município de Patos de Minas, juntamente com o Diretor Técnico de Projetos da cidade, a questão da capacitação do servidor deveria ser voltada ao aprimoramento dos processos, uma vez que segundo os gestores “O serviço público, ainda é muito burocratizado e não anda muito para frente”. Os gestores mencionaram que a gestão política tem influenciado nos processos de aprimoramento dos servidores públicos, ficando difícil dar continuidade aos processos em virtude das mudanças de gestão, uma vez que, “Cada gestor político tem uma proposta diferente de aprimoramento dos servidores, com isso não há continuidade nos processos das gestões anteriores o que acaba se tornando um prejuízo aos servidores públicos”.

Os gestores acrescentaram ainda que o valor do investimento em aprimoramento de processos voltados aos servidores públicos ainda é muito pequeno e que o valor destinado a cada órgão é diferente, não sendo possível, fazer uma comparação entre a capacitação realizada na área da saúde, com a realizada na área da educação por exemplo, já que cada órgão tem necessidades diferentes. Os gestores ressaltaram que quando se trata de capacitação de servidores públicos não há distinção entre efetivos e não efetivos, ressaltando que três aspectos devem ser observados, pessoas, recursos e conhecimentos técnicos. Uma vez observado isso, temos que entender que o processo de aprimoramento de servidores envolve o coletivo, “Nossa cultura é de autoproteção, hoje os jovens chegam no serviço público com uma boa carga teórica, mas não utiliza em prol do serviço público e sim para se defender de possíveis improbidades diante ao tribunal de contas”. Os gestores encerraram dizendo que “a sociedade precisa mudar e para isso a educação é a chave, pensar no coletivo nunca foi tão importante como está sendo este ano de 2020 e a nossa cultura precisa amadurecer focando sempre nos processos de transparência”.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível analisar que a educação é vista como fonte propulsora no desenvolvimento de um país e diante disso, todos os processos que envolvam a área da educação precisam ser bem orientados. Nesse contexto, entende-se que, aprimorar os servidores das secretarias escolares na cidade de Patos de Minas – MG, além de ser uma forma de atender a sociedade como um todo, de forma eficiente, propicia também a concretização dos processos e conseqüentemente maiores avanços no que tange o setor educacional.

Observou-se neste estudo que atualmente o acompanhamento do processo de capacitação e treinamento dos servidores das secretarias escolares estaduais na cidade de Patos de Minas é feito apenas pela superintendência de ensino, não havendo participação dos gestores escolares, porém, compreende-se que, para um bom resultado e efetividade no processo de aprimoramento dos servidores, além do fator motivacional dentro da organização é preciso que haja um acompanhamento por parte dos gestores escolares.

Nesse momento de mudanças e inovação nunca foi tão importante o compartilhamento de boas ações entre as organizações públicas. Esse compartilhamento permite que cada vez mais organizações possam ter bons resultados e que os setores públicos consigam atingir o objetivo principal, que é a satisfação dos cidadãos. Como proposta aos diretores escolares, é sugerido um plano anual interno de motivação ao aprimoramento do conhecimento continuado, dentro de cada secretaria escolar. Esse plano operacional de aprimoramento deverá ser acompanhado mensalmente pelos gestores, em parceria com a superintendência de ensino. A proposta visa tornar o ambiente organizacional mais favorável a motivação, buscando assim atingir o engajamento dos servidores, tendo em visto que 49,2% do público alvo (servidores não efetivos) entrevistado relatou ser o ambiente organizacional uma das maiores dificuldades ao desempenhar suas funções.

Em um contexto geral, a capacitação de servidores não efetivos, busca formar um cidadão dentro da sociedade, independente do período que esse cidadão ficará a serviço nos órgãos públicos. Capacitar servidor público é uma forma de desenvolvimento do país, gera retorno positivo aos cidadãos no que tange qualidade nos serviços, traz aos órgãos públicos otimização do tempo, eficiência nos processos e melhor gestão dos recursos públicos.

Diante disso compreendemos que é necessário haver uma junção entre a força do Estado em oferecer ao servidor ferramentas que propiciem a gestão do conhecimento, mas também entendemos que é necessário que haja interesse por parte do servidor em absorver

estes conteúdos e aplicá-los em prol da sociedade. De nada adiantará uma infinidade de conteúdo, cursos, seminários, palestras, se não for de a vontade do servidor ser o protagonista do seu próprio sucesso.

Sugere-se com estudos futuros os seguintes temas: Influências do ambiente organizacional no desempenho dos servidores públicos. Fatores motivacionais no serviço público. Possibilidades e desafios da gestão por competência no serviço público municipal.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Helena Kerr. **Desenvolvimento de competências de servidores na administração pública brasileira**. 2006. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/1422/1/2006%20Vol.57%2cn.4%20Kerr.pdf>> Acesso em 13 out. 2019

APPUGLIESE, Marcilene Maria Enes [et al.]. **Capacitação dos servidores visando eficácia dos serviços públicos: um estudo de caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – Campus Cubatão (IFSP)**. 2010.

Capacitação de servidores públicos. **DECRETO Nº 5.707, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2006**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/D5707impresao.htm>. Acesso em 13 out 2019

CARVALHO A. I. [et al.]. **Escola de Governo e Gestão por Competências**. 2009. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/398/1/livro_mesa_redonda.pdf> Acesso em 09 out. 2019

CARVALHO, João Francisco Sarno; RODRIGUES, Rita Lauane Alves. A gestão de pessoas no serviço público. **Interação-Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão**, v. 22, n. 1, p. 16-42, 2020.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Elsevier, 2008.

COIMBRA, Wilber Carlos dos Santos; OLIVEIRA, Edson Aparecida Querido. **Capacitação continuada: avaliação dos cursos dos servidores do tribunal de contas do estado de Rondônia**. Taubaté-SP, 2012.

Desenvolvimento de servidores públicos. **DECRETO Nº 44.205, DE 12 DE JANEIRO DE 2006**. Disponível em: <<https://www.ipism.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/decretos/decreto44205.pdf>>. Acessado em 26 de março de 2020.

Emenda Constitucional nº 19, de 1998. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/1998/emendaconstitucional-19-4-junho-1998-372816-exposicaodemotivos-148914-pl.html#targetText=EMENDA%20CONSTITUCIONAL%20N%C2%BA%2019%2C%20DE%201998,Federal%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsAncias.>> Acesso em 13 out. 2019

Escolas da rede estadual em Patos de Minas. Disponível em:<https://pt.wikipedia.org/wiki/Lista_de_escolas_da_rede_p%C3%BAblica_e_particular_de_Patos_de_Minas>. Acessado em 13 de outubro de 2019

Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis da União. **DECRETO-LEI Nº 1.713, DE 28 DE OUTUBRO DE 1939**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/De11713.htm>. Acesso em 08 dez. 2019.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. **Construindo o conceito de competência**. Revista de administração contemporânea, v. 5, n. SPE, p. 183-196, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 8ª impressão. São Paulo, 2007.

FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da Pesquisa Científica**. 2002.

Governo dobra valor investido em capacitação de servidores. Disponível em: <http://www.planejamento.gov.br/assuntos/relacoes-de-trabalho/noticias/governo-dobra-valor-investido-em-capacitacao-de>>. Acessado em 21 de abril 2020.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, **Plano Plurianual (2016 a 2019)**. Disponível em:<http://www.planejamento.gov.br/assuntos/planeja/plano-plurianual/avaliacao_ppa_2017_volume_1.pdf>. Acessado em 21 de abril de 2020

OLIVEIRA, Bruna Miyuki Kasuya, et al. **A visão de servidores públicos estaduais quanto aos fatores que afetam a adoção de cursos de capacitação à distância: um estudo qualitativo**. Anais... XVII Seminários de Administração-SEMEAD, 2014.

PANTOJA, Maria Julia et al. **Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal na Administração Pública Federal: uma caracterização da capacitação por competências na administração pública federal**. 2012.

PEREIRA, Bresser Luiz Carlos. **A reforma da administração pública**. 1996. Disponível em: <<http://www.bresserpereira.org.br/papers/1996/96.ReformaDaAdministracaoPublica.pdf>> Acesso em 13 out. 2019

ANEXOS

QUESTIONÁRIO 1 – SERVIDORES PÚBLICOS DE ESCOLAS DA REDE ESTADUAL

Este questionário é parte de uma pesquisa sobre meu Trabalho de Conclusão de Curso e sua resposta é muito importante para a fase exploratória deste estudo! Desde já, agradeço-lhe por sua colaboração.

1)_ Você é um servidor público: () Efetivo () Não Efetivo 2)_ Quantos anos está a serviço do Estado? _____

3)_ Quando ingressou no serviço público recebeu algum meio de capacitação para exercer sua função?

() Sim () Não

4)_ Durante o ano você fez algum curso de capacitação profissional disponibilizado pelo estado?

() Nenhum

() 1

() 2 a 4

() 5 ou mais cursos

Qual modalidade dos cursos: () Online () Seminários () Palestras () Outros _____

5)_ Você considera os cursos de capacitação ofertados pelo estado voltados apenas para o teor operacional da sua função ou envolve o processo de atendimento ao cidadão?

() Apenas operacional

() Apenas atendimento ao cidadão

() Operacional e atendimento ao cidadão

() Nenhuma das alternativas

6)_ Você acredita que nos últimos 5 anos ocorreu uma maior preocupação por parte do Estado com a capacitação dos profissionais dos setores públicos?

() Sim

() Não

7)_ Você se sente satisfeita (o) com a capacitação que recebeu no setor público, ou acredita que poderia ser melhor?

() Sim, estou satisfeita.

() Não estou satisfeita.

() Poderia ser melhor desenvolvida.

() Prefiro não opinar.

8)_ De 0 a 10 qual seu nível de satisfação com os treinamentos realizados? _____

9)_ Você se sente preparado para atender as demandas da sociedade?

Sim Não

10)_ Como servidor público da rede estadual o que considera sua maior dificuldade ao desempenhar sua função?

Atendimento ao público

Sistema operacional

Falta de conhecimento

Falta de Treinamento

Ambiente organizacional

Alto nível de cobrança

Outros. _____

Obrigada pela atenção e cordialidade em responder este questionário. Caso queira obter os resultados desta pesquisa pode deixar a baixo seu contato de e-mail:

QUESTIONÁRIO 2 – SUPERINTENDÊNCIA DE ENSINO PATOS DE MINAS

Este questionário é parte de uma pesquisa sobre meu Trabalho de Conclusão de Curso e sua resposta é muito importante para a fase exploratória deste estudo! Desde já, agradeço-lhe por sua colaboração.

1)_O estado oferece capacitação aos servidores públicos “não” efetivos das Escolas Estaduais?

Sim

Não

Se sim, de que forma é feita essa capacitação?

2)_Os servidores efetivos recebem capacitação diferenciada dos não efetivos?

Sim

Não

Se sim, qual a principal diferença?

3)_A superintendência realiza um acompanhamento para identificar se o servidor está apto a exercer suas funções?

Sim

Não

Se sim, de que forma é feito esse acompanhamento?

4)_ Qual a média de treinamentos é disponibilizado por ano para preparar o servidor das escolas estaduais?

Nenhum

1

2 a 4

5 ou mais cursos

5)_ Tivemos muitas mudanças em relação a preocupação do Estado com meios de capacitação dos servidores nos últimos 5 anos?

6)_ Você como servidor público da superintendência de ensino considera relevante a preocupação do estado em preparar seus servidores?