

ÁREA TEMÁTICA:

Iniciação científica

**CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL: UMA ABORDAGEM DA
DINÂMICA DE APERFEIÇOAMENTO DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL DE
CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA**

Diana de Almeida Portela

diana.portella@gmail.com

Universidade Federal de Rondônia

Osmar Siena

osmar_siena@uol.com.br

Universidade Federal de Rondônia

RESUMO

O presente trabalho analisou o método adotado pelo Tribunal de Contas do Estado de Rondônia (TCE-RO) para conceber o programa de capacitação dos servidores internos e sua efetividade. Por meio do levantamento de informações pertinentes aos cursos de capacitação oferecidos pelo Instituto de Estudos e Pesquisas Conselheiro José Renato da Frota Uchôa (IEP), o estudo buscou descrever o planejamento, levantamento de necessidades e aproveitamento dos cursos de atualização profissional por meio da identificação da satisfação dos servidores com relação aos cursos oferecidos. O trabalho está fundamentado nos conceitos básicos sobre administração pública e na relação entre capacitação e desenvolvimento profissional. Constatou-se que o TCE-RO possui um método de planejamento da capacitação consolidado, mas algumas inconsistências identificadas na organização do calendário anual de cursos podem comprometer o cumprimento deste cronograma. Apesar deste fato, os servidores estão muito satisfeitos com a programação oferecida.

Palavras-Chave: Capacitação. Servidor público. TCE-RO.

1 INTRODUÇÃO

A atividade de recursos humanos na administração pública surgiu no Brasil sob o nome de administração de pessoal em 1936, com a criação da lei do reajustamento. De acordo com Santos (2009) havia uma necessidade de organização do serviço público já que a máquina governamental era falha, costumando favorecer aqueles que tinham ligações com o governo vigente. Em 1987 foi instituído o Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP) que estabeleceu regras para o setor de Recursos Humanos, criando um fluxo para estas atividades. A partir deste acontecimento a atividade foi se desenvolvendo até chegar aos dias de hoje.

A administração pública direta e indireta está cada vez mais ciente de que o investimento em seus recursos humanos representa investimento também na qualidade dos serviços oferecidos para a população. Buscando-se otimizar os serviços prestados, recorre-se aos programas de treinamento e capacitação para o desenvolvimento tanto profissional quanto institucional. Esses programas tendem a aperfeiçoar habilidades individuais e que estão relacionadas ao cargo.

Os programas para desenvolvimento de pessoal devem, portanto, permitir uma atualização do potencial intrínseco a cada um dos participantes. [...] devem eles facultar que os potenciais de ação se transformem em ações efetivas. Isso, sem dúvida, implica a transformação de recursos humanos em comportamentos objetivos, conservando-se, incondicionalmente, todo o respeito para com as características individuais e típicas da personalidade de cada um. (BERGAMINI, 1987 p.38).

O servidor público do estado de Rondônia é gerido pela Lei Complementar nº68 do ano de 1992. Encontra-se na referida lei, capítulo VI, Art. 63, à competência do Tribunal de Contas (TCE-RO) e o Ministério Público do Estado, dentro da política de valorização profissional “[...] planejar, organizar, promover e executar cursos, estágios e treinamento para capacitação dos Recursos Humanos.”. Com intuito de valorizar os conhecimentos dos servidores públicos do TCE-RO, por meio de constante atualização, foi criado o Instituto de Estudos e Pesquisas Conselheiro José Renato da Frota Uchoa (IEP) através da lei complementar nº194/97. De acordo com a referida lei, a principal atribuição deste instituto é a “organização e administração de cursos de treinamento e de aperfeiçoamento para os servidores do Quadro de Pessoal do Tribunal de Contas e da Administração Pública Estadual e Municipal, mediante convênio.”

I Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração da Amazônia Gestão e Sustentabilidade na Amazônia

Para conhecer o método utilizado pelo Tribunal para planejar a programação de cursos surge a necessidade de investigar o seguinte problema de pesquisa: Quais os procedimentos adotados para conceber o programa anual de capacitação do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia e qual a satisfação dos servidores com os cursos oferecidos em 2011?

O objetivo geral deste estudo, foi analisar o método empregado pelo TCE-RO para conceber o programa de capacitação anual e a satisfação dos servidores com relação aos cursos oferecidos no ano de 2011.

2 METODOLOGIA

Quanto a natureza tem-se uma pesquisa aplicada. Quanto a sua forma de abordagem, o estudo caracteriza-se como qualitativo. O estudo de caso é o elemento essencial da pesquisa qualitativa (MAYRING 2002 apud GÜNTHER, 2006), pois visa analisar, descrever, interpretar o ambiente. Com relação aos objetivos de pesquisa, o estudo apresenta-se como descritivo, por descrever um fenômeno do cotidiano organizacional, método utilizado pelo TCE-RO para identificar a necessidade de capacitação nos setores.

O presente trabalho utilizou como **população** os servidores internos do TCE-RO que participaram dos cursos nas macro áreas de abrangência organizadas pelo IEP em 2011. Foi selecionada uma **amostra estatística**, considerando os servidores que responderam a avaliação de reação aplicada ao término de cada capacitação. Além disso, a observação no recinto, através de participação nos cursos de capacitação e entrevista com a gerente de treinamento e qualificação foram adotados no presente estudo.

Os dados primários foram coletados por meio de entrevista e observações e os dados secundários foram extraídos da avaliação de reação aplicada ao término do curso.

A pesquisa foi executada a partir das seguintes etapas.

Primeiramente, foi entrevistada a Gerente Setorial de Treinamento e Qualificação, responsável pela organização da capacitação no TCE-RO, a qual também respondeu questões referentes aos métodos empregados para o levantamento de necessidades dos cursos e a avaliação de resultados. Após tal procedimento, foram coletadas e tabuladas as avaliações de reação aplicadas ao término de cada curso. Foram obtidos os dados individuais de cada capacitação e em seguida foram todos compactados de modo a demonstrar a representatividade de uma maneira geral, buscando assim, atingir os objetivos de pesquisa propostos.

2 RESULTADOS DA PESQUISA**Levantamento de necessidades e calendário anual de capacitação**

Com relação ao método empregado para o levantamento das necessidades de cursos, foi explicitado pela gerente setorial de treinamento, qualificação e eventos que são realizadas pesquisas e reuniões com representantes de todos os setores onde os mesmos expõem suas opiniões. As reuniões são realizadas com a presença da gerente setorial de treinamento e o diretor da escola de contas.

Os cursos são listados e posteriormente são estudadas as possibilidades de realização. De acordo com a gerente, são encontrados pontos fortes, mas também pontos fracos neste método. Como ponto forte, a reunião para consultar a necessidade de capacitação por setor proporciona ao IEP uma visão geral sobre as dificuldades que os demais setores enfrentam com relação ao preparo do servidor. Como ponto fraco, a gerente destaca que são inúmeros cursos solicitados e nem todos podem ser realizados, pois não são de interesse do TCE-RO. Após este procedimento, é elaborado o calendário anual de cursos para o ano seguinte. Os cursos que foram solicitados na reunião entre os setores serão listados e distribuídos durante todo o ano. Conforme observação realizada durante a pesquisa, o calendário não se mostra viável a ponto de funcionar rigorosamente durante o ano. Há inconsistências devido a fatos imprevisíveis, que resultam no cancelamento ou remanejamento dos cursos. Outro fator que prejudica o fluxo do calendário é a falta de profissionais aptos a ministrar curso no Estado ou mesmo os valores incompatíveis com o que o TCE-RO oferece.

Dinâmica da capacitação no TCE-RO

Os servidores que participam dos cursos oferecidos pelo TCE/IEP são estatutários, comissionados e estagiários. Os participantes possuem os seguintes níveis de escolaridade: nível médio, superior cursando ou superior completo nas mais diversas especializações como direito, administração, economia, ciências contábeis dentre outras formações. Os mesmos desempenham atividades nos setores de planejamento, administração e controle externo, além dos servidores lotados nos gabinetes de conselheiros.

O Tribunal oferece a seus servidores 2 salas de aulas equipadas com materiais informatizados para facilitar o aprendizado. Os horários em que os cursos são ministrados

I Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração da Amazônia Gestão e Sustentabilidade na Amazônia

geralmente são no período vespertino, após o horário do expediente, às 13h e 30 min. Porém, há cursos com carga horária superior a 20 horas em que se faz necessária a utilização do período matutino.

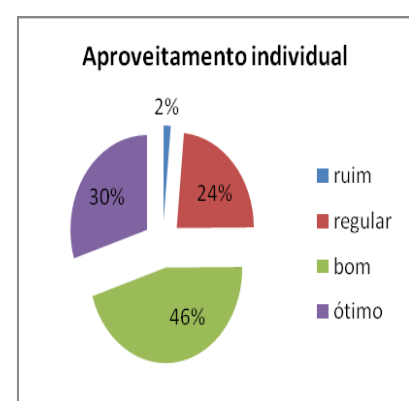
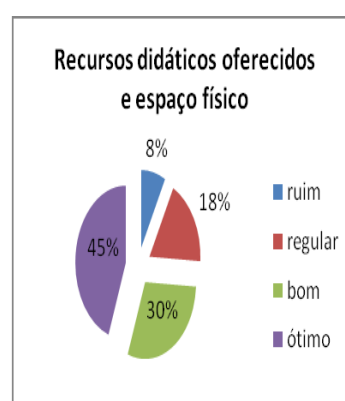
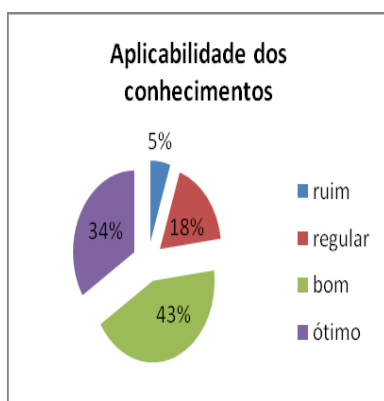
Os instrutores são requisitados no próprio Tribunal, mas também dentro e fora do Estado. As especializações também compreendem diversas áreas do conhecimento no que concerne ao ramo de atividade do Tribunal. Os mesmos selecionam e preparam o material a ser utilizado através de apostilas ou slides do PowerPoint para serem fornecidos aos participantes.

Avaliação de reação - Satisfação dos servidores

A avaliação de reação é aplicada ao término de cada curso oferecido pelo IEP. Seu objetivo é conhecer o grau de satisfação do servidor perante alguns quesitos específicos à capacitação, dentre eles pode-se citar: aproveitamento individual, aplicabilidade do conhecimento adquirido, material didático, instrutor, equipe de apoio, estrutura física, dentre outros aspectos. A avaliação também é aproveitada como *feedback* para as demais capacitações.

Em relação à satisfação dos servidores, os gráficos 1^a, 1b e 1c apresentam os resultados obtidos por meio da consulta nas avaliações de reação dos cursos oferecidos pelo IEP no ano de 2011 compreendendo as seguintes áreas: Orçamento e finanças; Direito; Auditoria; Gestão fiscal.

Gráficos 1a, 1b e 1c – Resultados da Avaliação de Reação.



Fonte: Elaborados pelos autores com base em IEP, TCE-RO, 2011.

Sobre este aspecto, foi possível fazer as seguintes constatações: o servidor satisfeito com o aprendizado e desenvolvimento de habilidades busca aplicar seus conhecimentos na rotina de trabalho além de multiplicar conhecimentos adquiridos na capacitação que ele participa. A qualidade do material didático, o ambiente e os facilitadores também são importantes para garantir um bom aproveitamento dos cursos de capacitação e desenvolvimento.

O retorno obtido com a capacitação

Para avaliar o retorno obtido através da realização de eventos pelo IEP, a mensuração do retorno obtido com o investimento é feita somente a partir das avaliações de reação ao término de cada curso ou quaisquer capacitação. Portanto, não há uma constatação por meio de indicadores objetivos. Por haver um déficit de servidores no setor competente, além da falta de especialização dos servidores existentes, não há implementação de uma avaliação de resultados.

3 CONCLUSÕES

Constatou-se que para o desenvolvimento dos programas de capacitação e aperfeiçoamento no TCE-RO é anualmente elaborado o calendário de cursos que serão ministrados no decorrer do ano para servidores e jurisdicionados. Para isso, reuniões com pesquisa de opinião são realizadas para conhecer as carências de cada setor e assim formatar a capacitação de acordo com as necessidades. No entanto, a burocratização do serviço público, porém, afeta bastante essa dinâmica de realização dos cursos, tornando-a vagarosa e muitas vezes falha. Desse modo, o método de trabalho que o IEP adota para levantamento de necessidades de cursos e a contratação de entidades para ministrar os cursos mostra-se muito burocrático e dispendioso.

A resistência dos servidores em participar destes cursos também é muito grande. Existem muitas reclamações quanto a incompatibilidade de horários. Quando a carga-horária é de 20 horas, no período da tarde, as reclamações se concentram no início das atividades que costumam ser às 14 horas, já que o término do expediente dar-se-á 13 horas e 30 minutos. Quando os cursos são de 40 horas, isto é, no período da manhã e da tarde, as reclamações são

I Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração da Amazônia Gestão e Sustentabilidade na Amazônia

quanto ao acúmulo de trabalho e impossibilidade de deixar o setor em horário de serviço apenas para fazer um curso. A conscientização de cada um é um fator a ser reforçado. O *feedback* das habilidades que são desenvolvidas deve ser constante. Outro fator a ser considerado pelo TCE-RO é a implementação de um processo de avaliação de resultados a partir de indicadores mais objetivos.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Desenvolvimento de Recursos Humanos, uma estratégia de desenvolvimento organizacional**. desenvolvimento versus treinamento. Editora Atlas, São Paulo, 1987. pag. 38 a 48.

Lei complementar nº68 de 09 de dezembro de 1992. Disponível em: http://www.portal.sefin.ro.gov.br/site/arquivos/anexos/823.7657646158649LC92_068_REG_JUR_UNICO_SERV_PUBL.PDF. Acessado em: 05/05/2011.

Lei complementar nº194 de 1º de dezembro de 1997. Disponível em: http://www.irbcontas.org.br/upload/arquivos/39_lei-organica-do-tribunal-de-contas-de-rondonia.pdf. Acessado em: 05/05/2011.

SANTOS, Clezio Saldanha dos. **Introdução à gestão pública**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009

SIENA, Osmar. **Metodologia da Pesquisa Científica**: Elementos para Elaboração e Apresentação de Trabalhos Acadêmicos. rev. Porto Velho: [s.n], 2009.