



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

MAIKON MARTINS FERREIRA

**CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO
SUPERIOR SOB A ÓTICA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS**

RECIFE
2024

MAIKON MARTINS FERREIRA

**CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO
SUPERIOR SOB A ÓTICA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS**

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP) da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Prof.^a Dra. Ionete Cavalcanti de Moraes

Coorientadora: Prof.^a Dra. Angela Cristina Rocha de Souza

**RECIFE
2024**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Sistema Integrado de Bibliotecas da UFRPE
Bibliotecário(a): Suely Manzi – CRB-4 809

F383c Ferreira, Maikon Martins.
Capacitação profissional em uma instituição de ensino superior sob a ótica dos servidores técnico-administrativos / Maikon Martins Ferreira. - Recife, 2024.
125 f.; il.

Orientador(a): Ionete Cavalcanti de Moraes.
Co-orientador(a): Angela Cristina Rocha de Souza.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal Rural de Pernambuco, Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP), Recife, BR-PE, 2024.

Inclui referências, apêndice(s) e anexo(s).

1. Serviço público - Administração de pessoal . 2. Formação profissional . 3. Universidades e faculdades |- Administração de pessoal. 4. Reciclagem profissional I. Moraes, Ionete Cavalcanti de, orient. II. Souza, Angela Cristina Rocha de, coorient. III. Título

CDD 350

MAIKON MARTINS FERREIRA

**CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO
SUPERIOR SOB A ÓTICA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS**

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Ionete Cavalcanti de Moraes - Orientadora
Universidade Federal Rural de Pernambuco (PROFIAP/UFRPE)

Profa. Dra. Angela Cristina Rocha de Souza - Coorientadora
Universidade Federal Rural de Pernambuco (PROFIAP/UFRPE)

Profa. Dra. Maria Iraê de Souza Corrêa - Examinadora Interna
Universidade Federal Rural de Pernambuco (PROFIAP/UFRPE)

Profa. Dra. Maria de Fátima Nóbrega Barbosa - Examinadora Interna
Universidade Federal de Campina Grande (PROFIAP/ UFCG)

Profa. Dra. Denise Clementino de Souza - Examinadora Externa
Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

Dedico este trabalho a todas as mulheres que, com força, sabedoria e dedicação, inspiram e transformam o mundo. Às mulheres na pesquisa científica, que desbravam caminhos e constroem conhecimento com coragem e excelência.

Às minhas queridas avós, fonte de afeto e exemplos de resiliência.

À minha amada mãe, cujo amor incondicional e apoio foram fundamentais nesta trajetória.

À minha amada noiva, pela paciência, incentivo e por ser meu porto seguro.

Às minhas irmãs, que tornam a vida mais leve e cheia de significado.

Às minhas queridas professoras do PROFIAP, por compartilharem ensinamentos e experiências com generosidade.

À minha orientadora e coorientadora, por acreditarem em mim, me guiarem e me motivarem em cada etapa deste percurso.

A todas vocês, minha eterna gratidão e respeito.

“Quem sai junto, chega junto. Ninguém fica para trás.” (Desconhecido)

AGRADECIMENTOS

A jornada do mestrado foi marcada por desafios, superações e aprendizados que transcenderam o campo acadêmico. Desde os primeiros dias, enfrentei o rigor das disciplinas, a busca incessante por um equilíbrio entre vida profissional, pessoal e acadêmica, e a constante necessidade de me reinventar diante das adversidades. Houve momentos de cansaço, dúvidas e inseguranças, mas também de descoberta, crescimento e grandes conquistas. A conclusão deste trabalho é fruto de um esforço coletivo e da determinação de ir além dos meus próprios limites, mesmo em situações difíceis, como o delicado estado de saúde de minha mãe. A cada etapa vencida, tornou-se mais evidente a certeza de que o conhecimento transforma e impulsiona. Este mestrado não apenas ampliou minha formação acadêmica e profissional, mas também moldou minha visão de mundo, reforçando valores de resiliência, gratidão e humildade. Dito isso, primeiramente, agradeço a Deus, por me conceder saúde, força e sabedoria para concluir esta jornada, iluminando meu caminho nos momentos mais desafiadores.

Gostaria de expressar a grande honra de ter a Professora Ionete Cavalcanti de Moraes como orientadora e a Professora Angela Cristina Rocha de Souza como coorientadora. Minha eterna gratidão pela sabedoria, paciência e generosidade. O apoio incansável, carinho e dedicação foram fundamentais para que eu pudesse concluir esta etapa. Sem vocês, este trabalho não teria sido possível. Vocês honram verdadeiramente a profissão na educação.

Gostaria, também, de agradecer, em memória, aos meus amados avós maternos, Marta Correia Ramos e Manoel Martins Ramos, e paternos, Maria José Ferreira e Aluísio Monteiro Ferreira, que, mesmo não estando mais neste plano terrestre, sempre me inspiraram e permanecem vivos em minha memória e coração.

Aos meus amados pais, Fineas Martins Ferreira e Luís Roberto Ferreira, por todo amor e apoio. Em especial à minha mãe, que, mesmo enfrentando o avançado estado do Alzheimer, se tornou minha maior inspiração, me dando forças para continuar e concluir este grande desafio.

Às minhas amadas irmãs, Marta Martins Ferreira e Marla Martins Ferreira, pelo apoio incondicional, amor fraterno e incentivo constante. Aos meus sobrinhos, Catchorrium, Mãããiiin e Babé, que, com suas presenças alegres, trouxeram leveza aos meus dias mais intensos.

Ao meu amor, companheira de vida e noiva (futura esposa), Mariana Madeira da Costa Santos, pela paciência, compreensão e suporte em todos os momentos. Minha parceira não só na vida, mas também nesta jornada de mestrado, foi meu alicerce e motivação em cada etapa

desta caminhada. E, também, a mô quémôzãum calamélizadu qui pai ama, mô Papai, que me alegrou com seu carinho irrestrito.

Aos meus professores do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – PROFIAP/UFRPE, cuja dedicação, conhecimento e generosidade tornaram esta experiência transformadora. Agradeço especialmente ao meu querido coordenador Professor Lima, aos queridíssimos professores Jorge, Maia e Alê, por todo o incentivo, orientação e ensinamentos que contribuíram para minha formação.

Ao meu grupo de pesquisa, Mari, Lari, Jeni, Júnior e Luiz, pelo apoio, parceria e colaboração ao longo desta jornada. Um agradecimento especial à Professora Iraê, que, com seus conselhos e orientações valiosas, me ajudou a encontrar caminhos nos momentos mais desafiadores.

À minha instituição, a Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), pelo acolhimento e suporte essencial ao desenvolvimento deste trabalho.

Às professoras da minha banca examinadora, Professoras Iraê, Maria de Fátima e Denise, pela generosidade em compartilhar suas reflexões e contribuições, que enriqueceram significativamente este estudo.

Aos meus colegas de turma, que compartilharam comigo desafios, alegrias e aprendizados, tornando essa jornada mais leve e significativa.

Aos participantes desta pesquisa, que gentilmente dedicaram seu tempo e suas vivências, possibilitando a concretização deste trabalho.

Por fim, meu profundo agradecimento a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste mestrado. Cada gesto, palavra e apoio foram fundamentais para que eu pudesse ir além do que imaginava ser capaz.

RESUMO

A capacitação profissional, como parte importante da gestão de pessoas no setor público, desempenha um papel estratégico ao promover o desenvolvimento contínuo dos servidores, garantindo maior eficiência e qualidade na prestação dos serviços públicos. Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo analisar os fatores que os Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) consideram ao decidir participar dos cursos de capacitação da UFRPE. Para alcançar esse objetivo, foi conduzida uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa e quantitativa, por meio da aplicação de questionários aos servidores da instituição. O estudo contou com uma amostra de 324 respondentes. Além disso, foram coletadas informações em documentos que contribuíram para elucidar as respostas dos questionários. Foi utilizada a estatística descritiva, análise de frequência, para analisar os dados dos questionários, o que permitiu identificar os fatores que impulsionam e as barreiras que impedem os servidores técnico-administrativos a se capacitarem, como também, analisar como os TAEs avaliam as ações de capacitação profissional desenvolvidas pela UFRPE. A análise de conteúdo foi utilizada para analisar as informações dos documentos selecionados. Os resultados demonstram que os TAEs respondentes da UFRPE consideram como fatores impulsionadores à capacitação profissional aqueles relacionados ao crescimento individual e organizacional, especialmente em aspectos como progressão funcional, desenvolvimento profissional e melhoria no desempenho. As principais barreiras enfrentadas são a dificuldade de equilibrar trabalho, estudos e vida pessoal. No que diz respeito às ações de capacitação oferecidas pela UFRPE, pouco mais de 70% dos TAEs respondentes concordam que “o conhecimento adquirido nos cursos de capacitação melhora o desempenho no trabalho” e que “a capacitação ofertada pela UFRPE contribui para melhorar a qualidade dos serviços da universidade para a sociedade”. A avaliação menos expressiva foi em relação à participação da chefia direta na escolha dos cursos. A pesquisa revela que os Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) da UFRPE buscam capacitação profissional impulsionados por fatores como desenvolvimento pessoal, progressão funcional e retorno financeiro, enquanto as principais barreiras à participação são a dificuldade de conciliar trabalho e estudos. Os servidores reconhecem os benefícios da capacitação para seu desempenho e para a qualidade dos serviços oferecidos, embora a participação das chefias na escolha dos cursos seja limitada, indicando uma oportunidade para melhorar o alinhamento entre gestão e desenvolvimento profissional. Como contribuição prática deste estudo, com base nos resultados da pesquisa, foi desenvolvido um relatório técnico do diagnóstico situacional, com recomendações de intervenção na instituição investigada.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Capacitação profissional. Serviço público. Instituição de Ensino Superior.

ABSTRACT

Professional training, as an important part of people management in the public sector, plays a strategic role in promoting the continuous development of employees, ensuring greater efficiency and quality in the provision of public services. In this context, the present study aims to analyze the factors that Administrative Technicians in Education (TAEs) consider when deciding to participate in the training courses at UFRPE. To achieve this objective, a descriptive research was conducted with both qualitative and quantitative approaches through the application of questionnaires to the institution's employees. The study included a sample of 324 respondents. Additionally, information was collected from documents that helped clarify the responses to the questionnaires. Descriptive statistics and frequency analysis were used to analyze the questionnaire data, which allowed for the identification of the factors that drive and the barriers that prevent technical-administrative employees from training, as well as an analysis of how TAEs evaluate the professional training actions developed by UFRPE. Content analysis was used to examine the information from the selected documents. The results demonstrate that the TAEs responding from UFRPE consider the factors that encourage professional training to be those related to individual and organizational growth, especially in aspects such as functional progression, professional development, and performance improvement. The main barriers faced are the difficulty in balancing work, studies, and personal life. Regarding the training actions offered by UFRPE, just over 70% of the responding TAEs agree that "the knowledge acquired in the training courses improves work performance" and that "the training offered by UFRPE contributes to improving the quality of the university's services to society." The least expressed evaluation was concerning the participation of direct supervisors in the choice of courses. The research reveals that the Administrative Technicians in Education (TAEs) at UFRPE seek professional training driven by factors such as personal development, functional progression, and financial return, while the main barriers to participation are the difficulty of balancing work and studies. Employees recognize the benefits of training for their performance and for the quality of the services offered, although the participation of supervisors in the selection of courses is limited, indicating an opportunity to improve the alignment between management and professional development. As a practical contribution of this study, based on the research results, a technical report of the situational diagnosis was developed, with recommendations for intervention in the investigated institution.

Keywords: People Management. Professional training. Public service. Higher Education Institution.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Resumo visual do estudo	27
Figura 2 - Marco temporal da gestão de pessoas na Administração Pública Brasileira	32
Figura 3 - Tabela de estrutura e de vencimento básico do PCCTAE	38
Figura 4 - Agrupamento por tipos de fatores impulsionadores	62
Figura 5 - Agrupamento por tipos de fatores impeditivos	72

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Carga horária para a Progressão por Capacitação Profissional	34
Quadro 2 - Normativos que tratam das ações de capacitação profissional dos TAEs ao longo do tempo	42
Quadro 3 - Fatores impulsionadores à capacitação	44
Quadro 4 - Fatores impeditivos à capacitação	47
Quadro 5 - Objetivos e coleta de dados	52
Quadro 6 - Variáveis analisadas	53
Quadro 7 - Documentos da UFRPE analisados	55

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Percentuais de Incentivo à Qualificação	36
Tabela 2 - Características sociodemográficas dos respondentes	59
Tabela 3 - Fatores impulsionadores aos cursos de curta duração (CD).....	64
Tabela 4 - Fatores impulsionadores aos cursos de pós-graduação (PG)	69
Tabela 5 - Barreiras aos cursos de curta duração	73
Tabela 6 - Barreiras aos cursos de pós-graduação.....	76
Tabela 7 - Ações de capacitação na UFRPE	78

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AP	Administração de Pessoal
ARH	Administração de Recursos Humanos
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CF/88	Constituição Federal de 1988
CIS	Comissão Interna da Carreira
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CNSPC	Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira
CODAI	Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
DASP	Departamento Administrativo do Serviço Público
EAD	Educação à Distância
GESPÚBLICA	Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização
GP	Gestão de Pessoas
GTH	Gestão de Talentos Humanos
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
IQ	Incentivo à Qualificação
MEC	Ministério da Educação
PCC	Plano de Classificação de Cargos
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PDI	Plano de Desenvolvimento da Instituição
PDIPCCTAE	Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PDP	Plano de Desenvolvimento de Pessoas
PDRAE	Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado
PG	Pós-Graduação

PNDP	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas
PNDPro	Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional
PROFIAP	Mestrado Profissional em Administração Pública
PMPSU	Mestrado Profissional em Saúde Pública
PROGEPE	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PTT	Produto Técnico-Tecnológico
RAEPDP	Relatório Anual de Execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas
RH	Recursos Humanos
TAE	Técnico-Administrativo em Educação
UABJ	Unidade Acadêmica de Belo Jardim
UACSA	Unidade Acadêmica do Cabo de Santo Agostinho
UAEADTec	Unidade Acadêmica de Educação à Distância e Tecnologia
UAST	Unidade Acadêmica de Serra Talhada
UFRPE	Universidade Federal Rural de Pernambuco

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	18
1.1	Problema de Pesquisa	21
1.2	Objetivos	23
1.2.1	<i>Objetivo Geral</i>	23
1.2.2	<i>Objetivos Específicos</i>	23
1.3	Justificativa	24
1.3.1	<i>Justificativa Teórica</i>	24
1.3.2	<i>Justificativa Prática</i>	25
1.4	Estrutura do Estudo	26
2	REFERENCIAL TEÓRICO	29
2.1	Gestão de Pessoas na Administração Pública Brasileira	29
2.1.1	<i>Evolução dos modelos de administração pública brasileira</i>	31
2.2	A carreira dos servidores técnico-administrativos em educação das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES)	33
2.3	Capacitação Profissional dos servidores técnico-administrativos nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES)	39
2.4	Fatores que podem estimular ou inibir a busca pela capacitação	44
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	49
3.1	Estratégia de Pesquisa	49
3.2	Caracterização da Pesquisa	50
3.3	Definição da Amostra	51
3.4	Coleta de dados	52
3.5	Análise de Dados	56
3.6	Aspectos Éticos	56
3.6.1	<i>Riscos e Benefícios</i>	57
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	59
4.1	Perfil dos Respondentes	58
4.2	Fatores que impulsionam os servidores técnico-administrativos a se capacitarem	61
4.2.1	<i>Fatores que impulsionam os servidores técnico-administrativos a realizarem cursos de curta duração</i>	62
4.2.2	<i>Fatores que impulsionam os servidores técnico-administrativos a realizarem cursos de pós-graduação</i>	67
4.3	Barreiras que impedem os servidores técnico-administrativos a se capacitarem	71
4.3.1	<i>Fatores que impedem os servidores técnico-administrativos a realizarem cursos de</i>	

<i>curta duração</i>	72
<i>4.3.2 Fatores que impedem os servidores técnico-administrativos a realizarem cursos de pós-graduação</i>	75
4.4 Avaliação dos servidores técnico-administrativos quanto às ações de capacitação profissional desenvolvidas na instituição	77
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	82
REFERÊNCIAS	85
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	92
APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	98
APÊNDICE C - PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO	101
ANEXO A - PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA	118

1 INTRODUÇÃO

A capacitação profissional é um aspecto importante para o sucesso e o desenvolvimento das organizações, sejam elas privadas ou públicas. Autores como Borges-Andrade, Abbad e Mourão (2006), Dias e Guimarães (2016) e Azeredo (2019), ao estudarem as organizações privadas, destacam que proporcionar treinamento profissional aos funcionários pode ter um papel essencial na obtenção do êxito das organizações. Nesse sentido, Dias e Guimarães (2016) ressaltam que é cada vez mais necessário adaptar-se às mudanças rápidas do ambiente e atender às demandas dos clientes, sendo valioso nesses processos ter funcionários capacitados. Por sua vez, Borges-Andrade, Abbad e Mourão (2006) reforçam essa ideia ao destacarem que o desenvolvimento pessoal dentro da organização desempenha uma função relevante na preservação ou expansão de sua vantagem competitiva.

No que se refere às organizações públicas, apesar de terem uma natureza distinta das organizações privadas, com uma atuação mais voltada para o cumprimento de objetivos de interesse coletivo e para a prestação de serviços públicos à sociedade, a necessidade de capacitação profissional também torna-se presente (Amorim; Silva, 2012). Impulsionados pelas grandes mudanças que se processaram nas últimas décadas no campo da gestão de pessoas, muitos conceitos (recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e remuneração e cultura organizacional) foram trazidos para as instituições públicas (Almeida, 2021; Silva; Silva, 2020). Por conseguinte, a discussão sobre capacitação ganhou ainda mais relevância, impulsionada pelo processo de profissionalização organizacional que iniciou nos anos 90 (Bresser-Pereira, 1998; Freitas; Barth, 2011).

Essa busca por maior profissionalização e eficiência nas organizações públicas está intrinsecamente conectada a um processo mais amplo, de autossustentação, que envolve a democracia, o estado de bem-estar social e a reforma gerencial. A democracia floresceu nos países mais avançados no início do século XX, seguida pela criação do estado de bem-estar social após a Segunda Guerra Mundial nessas mesmas nações, culminando com a reforma gerencial do Estado no final do mesmo século. Esta última transformação, que teve início nos anos 1980, foi uma resposta direta à necessidade de aprimorar a eficiência dos órgãos públicos e reduzir os custos dos serviços sociais universais de educação, saúde e previdência social fornecidos pelo Estado (Bresser-Pereira, 2017).

Sob essa perspectiva, conforme apontado por Teixeira Filho *et al.* (2017), a partir da segunda metade do século XX, o Brasil inicia um processo de transformações destinado a se adaptar às mudanças decorrentes das novas necessidades da sociedade, com um enfoque na

eficácia das iniciativas do setor público. Essas alterações na abordagem do setor público, de acordo com Bresser-Pereira (2006), surgem na primeira tentativa de uma reforma gerencial em 1967, através da publicação do Decreto-Lei 200, que objetivava uma administração pautada nos princípios da descentralização, planejamento, coordenação, delegação de competências e o controle. A segunda tentativa da implementação do gerencialismo, conforme Magalhães *et al.* (2006), ocorre com a implementação do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE), no final da década de 1980, com o objetivo de aprimorar a qualidade dos serviços públicos e a gestão responsável dos recursos disponíveis (Teixeira Filho *et al.*, 2017; Almeida, 2021).

Neste sentido, Sapper e Coronel (2016) enfatizam que o Estado desempenha um papel vital na satisfação das necessidades da sociedade por meio de serviços públicos de alta qualidade, com um foco intenso na excelência. Para alcançar esses padrões elevados, é de suma importância que o Estado promova uma significativa profissionalização do serviço público (Bresser-Pereira, 2017). Nesse contexto, Pascarelli Filho (2011) destaca a necessidade de um elevado nível de capacitação na oferta de serviços públicos de excelência e enfatiza que, ao fornecer serviços públicos de forma eficiente, eficaz e efetiva, o Estado estará contribuindo para uma melhor qualidade de vida tanto para os cidadãos quanto para a sociedade em geral. Dessa forma, segundo Rodrigues (2023), a capacitação dos funcionários públicos desempenha um papel fundamental.

Assim, nas últimas décadas, houve uma notável ênfase por parte do Poder Público Federal na profissionalização dos servidores públicos com o objetivo de aprimorar a qualidade dos serviços prestados, como indicado por Amorim e Silva (2012). Esse esforço é corroborado por Sapper e Coronel (2016), que salientam a importância do desenvolvimento contínuo do pessoal nas entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, o que resulta em melhorias nos serviços públicos.

Esse desenvolvimento foi acompanhado pela implementação de várias regulamentações no âmbito do Serviço Público Federal, tais como a Lei n. 8.112/1990, o Decreto n. 2.794/1998 (posteriormente revogado pelo Decreto n. 5.707/2006, que, por sua vez, foi revogado pelo Decreto n. 9.991/2019). Essas regulamentações, como destacado por Prado (2019), em sua maioria, visam promover a capacitação dos servidores a fim de aprimorar os processos de trabalho e elevar a eficácia, eficiência e qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade.

No contexto das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), importantes legislações foram promulgadas visando à melhoria da qualidade e profissionalização dos servidores públicos. Destacam-se a Lei n. 11.091/2005, que estabeleceu o Plano de Carreira dos

Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), o Decreto n. 5.824/2006, que estabelece os procedimentos para a concessão do incentivo à qualificação e à efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE, e o Decreto n. 5.825/2006, que estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PDIPCCTAE). Além disso, a Portaria n. 27/2014 também desempenhou um papel importante ao estabelecer diretrizes para a capacitação dos servidores nas IFES.

Diante das informações apresentadas, é importante reconhecer a influência significativa que o aprimoramento profissional dos servidores públicos pode ter na eficiência e qualidade dos serviços que eles oferecem. Especial atenção deve ser dada ao papel desempenhado pelos próprios servidores no processo de capacitação. Portanto, torna-se relevante investigar os motivos que impulsionam ou impedem os técnico-administrativos a buscarem o aprimoramento e entender como eles percebem a aplicação dessa capacitação em seu desenvolvimento profissional e melhoria do serviço público.

Assim sendo, a UFRPE implementou o Programa de Capacitação e Qualificação Profissional dos Servidores Técnico-Administrativos no ano de 2008. Este está devidamente fundamentado no Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PDIPCCTAE) da UFRPE, que, por sua vez, encontra-se em conformidade com o estabelecido na Constituição Federal de 1988 (CF/88), na Lei n. 11.091/2005, na Lei n. 8.112/1990, no Decreto n. 5.824/2006, no Decreto n. 5.825/2006, no Decreto n. 9.991/2019, na Portaria n. 801 / 2006 de 18/10/2006, na Resolução nº 226 de 06/09/2006 do Conselho Universitário (CONSU), no Regimento da Universidade Federal Rural de Pernambuco e em outras normas e regulamentos ministeriais e da Universidade Federal Rural de Pernambuco. Em 2021, com a necessidade de atualização, o CONSU da UFRPE aprovou a Resolução n. 109/2021, que promove a atualização do Programa de Capacitação e Qualificação dos Servidores da Universidade Federal Rural de Pernambuco. O Programa de Capacitação e Qualificação Profissional está em consonância com as especificidades da UFRPE e levou em consideração características particulares dos Técnico-Administrativos lotados nesta IFES.

Assumindo a pertinência do tema em questão para o estudo no contexto das IFES, optou-se por investigar a Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), que tem buscado investir cada vez mais em ações que visam ao desenvolvimento e à valorização pessoal e profissional, à melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados ao cidadão

e, como também, à adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos institucionais (UFRPE, 2021).

1.1 Problema de Pesquisa

A busca pela eficiência no serviço público, conforme ressaltado por Gomes (2009), é uma preocupação central nos esforços de reforma da administração pública no Brasil. No cenário das IFES, como já mencionado, importantes legislações foram promulgadas visando à melhoria da qualidade e profissionalização dos servidores públicos.

Contudo, surge a preocupação de como essa profissionalização ocorre, e qual sua real efetividade. Magalhães *et al.* (2010) argumentam que quando se fala da política de treinamento nas IFES, apesar dos avanços, devido à necessidade de mudanças impostas pela reforma do Estado, muito ainda precisa ser feito para se atender plenamente as necessidades da sociedade. O autor ainda destaca que “os avanços na área de RH [Recursos Humanos] ainda são insuficientes, em razão de não existirem políticas integradas de recursos humanos nas organizações do setor público, especialmente nas universidades” (p. 83). Essa questão trazida por Magalhães *et al.* (2010) é ressaltada por Almeida (2021), ao enfatizar que as instituições públicas continuam enfrentando desafios na formulação de políticas para o avanço profissional de seus servidores por meio de iniciativas de capacitação e progressão na carreira.

Essa falta de integração da área de RH nas universidades públicas apontada por Magalhães *et al.* (2010) pode se tornar ainda mais expressiva, como ressalta Schikmann (2010), em virtude do processo de admissão de novos servidores na administração pública brasileira. A ênfase no concurso público, com base em provas e títulos, é uma prática consolidada conforme exposto no artigo 40 da Constituição Federal de 1988, mas, como destacado por Queiroz (2020), pode não ser suficiente para garantir que os servidores recém-ingressos possuam o perfil e qualificação adequados para o desempenho eficiente da função ao qual foi designado. Corroborando Magalhães *et al.* (2010), Queiroz (2020) destaca que a ausência de etapas como análise curricular e entrevistas, comuns em processos seletivos na iniciativa privada, pode levar a situações em que o servidor não atende completamente às demandas específicas do cargo. Nesse contexto, uma política de desenvolvimento de pessoas bem estruturada, capaz de fomentar a aquisição de competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) essenciais para aprimorar o desempenho do servidor, pode resultar em uma prestação de serviço à sociedade de maior qualidade.

Desse modo, é importante ressaltar que a eficácia dos programas de capacitação nas organizações, segundo Sapper e Coronel (2016), está intrinsecamente ligada à gestão ativa e direcionada das chefias. Os autores destacam ainda que a ausência de intervenção das chefias na escolha dos cursos de capacitação dos servidores pode comprometer significativamente a eficiência do processo. O que é corroborado no estudo de Junckes (2015) que reforça a importância da participação mais efetiva da chefia no planejamento da formação dos servidores lotados em seus setores. A autora reforça que a falta de alinhamento entre as necessidades específicas de cada setor e as opções de capacitação oferecidas pode resultar em uma lacuna no desenvolvimento profissional dos empregados, o que vai recair sobre a prestação de serviços à sociedade. Acredita-se, assim, que a oferta de cursos alinhados às demandas específicas dos diferentes setores da instituição deve ser complementada por um envolvimento mais ativo das chefias, promovendo uma sinergia entre as necessidades individuais dos servidores e os objetivos estratégicos da instituição (Sapper; Coronel, 2016).

Por outro lado, Almeida (2021) destaca que a tendência dos servidores em escolher cursos com base em interesses pessoais ou em busca de vantagens salariais, em detrimento das exigências do setor, evidencia a necessidade de uma abordagem mais estratégica por parte das lideranças. Conforme Queiroz (2020), é importante que exista um controle, por parte das IFES, dos cursos que são executados pelos servidores TAEs, e se esses cursos vêm desenvolvendo competências após sua realização, ou seja, efetivamente trazem resultados para a sociedade.

O resultado do trabalho de Almeida (2021) levanta a necessidade de compreender a visão do servidor em relação à capacitação proposta pela instituição. Nesse sentido, torna-se importante conhecer que fatores impulsionam os servidores a se capacitarem, como também quais se constituem em obstáculos ou impeditivos à capacitação. Além disso, os TAEs desempenham um papel fundamental no funcionamento das IFES, uma vez que suas atribuições vão além das atividades administrativas tradicionais. Conforme estabelecido pela Lei nº 11.091/2005, os TAEs são responsáveis por planejar, organizar, executar e avaliar atividades relacionadas ao apoio técnico e administrativo não apenas ao ensino, mas também à pesquisa e à extensão, áreas essenciais no cumprimento da missão institucional das IFES. Portanto, os TAEs contribuem diretamente para a eficiência, eficácia e efetividade das atividades acadêmicas, sendo parte indispensável na gestão dos recursos materiais e financeiros que sustentam essas instituições. Assim, compreender a visão desses profissionais em relação à capacitação contínua é necessário, visto que o aprimoramento das suas habilidades impacta diretamente na qualidade dos serviços oferecidos à comunidade acadêmica.

Dada a amplitude das funções exercidas pelos servidores TAEs, a capacitação contínua é essencial para que eles possam se adaptar às demandas crescentes e complexas do ambiente educacional. Ao buscar entender os fatores que incentivam ou impedem esses servidores de se capacitarem, as instituições podem promover programas mais alinhados às suas necessidades, aumentando o engajamento e a estímulo dos profissionais. Obstáculos como falta de tempo, recursos limitados ou a percepção de pouca valorização da capacitação podem ser minimizados com políticas institucionais que priorizem o desenvolvimento profissional contínuo.

Assim, para que esse processo ocorra de maneira satisfatória, é essencial compreender como se dá a participação dos servidores técnico-administrativos no processo de capacitação. Desta forma, diante do problema apresentado, este estudo busca responder à seguinte pergunta de pesquisa: Quais fatores os Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) consideram ao decidir participar dos cursos de capacitação da UFRPE?

1.2 Objetivos

A seguir serão apresentados os objetivos geral e específicos que nortearão a condução desta pesquisa. O objetivo geral define o propósito do estudo e os específicos caracterizam as etapas ou fases do projeto.

1.2.1 Objetivo Geral

O presente projeto tem como objetivo geral analisar os fatores que os Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) consideram ao decidir participar dos cursos de capacitação da UFRPE.

1.2.2 Objetivos Específicos

Para atingir o objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar os fatores que impulsionam os servidores técnico-administrativos a se capacitarem;
- b) Identificar as barreiras que impedem os servidores técnico-administrativos a se capacitarem;

- c) Analisar como os servidores técnico-administrativos avaliam as ações de capacitação profissional desenvolvidas pela UFRPE;
- d) Elaborar um relatório técnico do diagnóstico situacional sob a ótica dos técnico-administrativos no que tange ao processo de capacitação na UFRPE (Produto Técnico-Tecnológico - PTT).

1.3 Justificativa

O propósito desta seção é enfatizar a importância do estudo em curso, uma vez que o pesquisador precisa abordar os elementos cruciais da pesquisa que podem contribuir para o avanço do conhecimento científico e para a aplicação prática na vida real. Para facilitar a compreensão da relevância do tema, esta seção foi subdividida em duas partes. A primeira explora a justificativa teórica, enquanto a segunda aborda a justificativa prática.

1.3.1 Justificativa Teórica

Nas últimas décadas, observou-se um aumento da pressão sobre o setor público, impulsionando a necessidade de aprimorar seu desempenho e adotar práticas mais transparentes e orientadas a resultados. Essa demanda por transformação ganhou destaque com o surgimento do movimento gerencialista no Brasil, que intensificou as expectativas sobre as organizações públicas, instigando-as a melhorar sua eficiência e operar de maneira mais transparente (Ayres, 2012; Almeida, 2014; Pantoja *et al.*, 2012; Teixeira Filho *et al.*, 2017).

Num contexto mais específico das organizações públicas, a capacitação profissional de servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) nas instituições federais de ensino superior (IFES) tem sido amplamente discutida por diversos autores, cada um abordando diferentes aspectos que contribuem para a formação continuada e o desenvolvimento de competências desses profissionais.

Uma área de destaque é a análise dos retornos dos investimentos em formação continuada no serviço público, que avalia os benefícios para o desempenho e a eficiência do serviço público (Ehrl; Souza; Souza, 2023). Outros estudos focam na estruturação de programas de capacitação e no impacto da Licença para Capacitação, visando o desenvolvimento de competências e a aprendizagem contínua dos TAEs (Borkovski, 2021; Pinheiro, 2021).

A percepção dos servidores sobre a efetividade das capacitações também é explorada. Autores (Almeida, 2021; Silva; Silva, 2020) destacam a importância de alinhar essas ações às

necessidades específicas dos servidores e suas atividades laborais, o que contribui para a melhoria do desempenho institucional. A execução de políticas como a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP) é discutida em várias IFES, revelando desafios na implementação e nos resultados alcançados (Queiroz, 2020; Prado, 2019; Teixeira Filho, 2018; Teixeira Filho et al., 2017).

Outro tema central é o impacto de programas de pós-graduação *Stricto Sensu* oferecidos aos TAEs, que mostram a relevância da qualificação avançada para o desenvolvimento profissional e o desempenho institucional (Egito, 2019). Em termos de efetividade das capacitações, estudos (Lima *et al.*, 2020; Sapper; Coronel, 2016) avaliam a relação entre os cursos oferecidos e o impacto no desempenho dos servidores, destacando como essas iniciativas contribuem para o aprimoramento das práticas organizacionais. Além disso, há a discussão sobre os incentivos à qualificação e sua influência na motivação dos TAEs, ressaltando como as políticas de incentivo podem ser um importante fator impulsionador para o aprimoramento contínuo (Ferreira *et al.*, 2015).

Apesar das pesquisas na área, os autores (Almeida, 2021; Lima, 2021, Queiroz, 2019) destacam a necessidade de mais estudos sobre a percepção dos servidores acerca da capacitação profissional. Desse modo, entende-se que o presente estudo pode contribuir para a literatura emergente no campo da capacitação profissional nas organizações públicas, principalmente por trazer a percepção dos TAEs quanto a esse processo, ampliando assim os conhecimentos já existentes.

Esses estudos reforçam a importância da capacitação contínua, não só para o desenvolvimento profissional dos TAEs, mas também para o fortalecimento da administração pública e a melhoria da qualidade do serviço público. Outrossim, é possível ampliar a importância desta pesquisa para além do âmbito teórico e acadêmico, pois ela tem o potencial de oferecer contribuições significativas para a prática. Dessa forma, na próxima seção, será discutida a relevância prática desta investigação.

1.3.2 *Justificativa Prática*

Além das questões teóricas, é essencial ressaltar as repercussões práticas do estudo. A capacitação profissional, de acordo com Borkovski (2021), é uma ferramenta essencial para o desenvolvimento e aprimoramento das habilidades dos servidores públicos. No contexto atual, em que a administração pública enfrenta desafios cada vez mais complexos, é fundamental

investir na qualificação de seus servidores para promover a excelência na prestação de serviços à sociedade (Almeida; Borkovski, 2021).

Desse modo, ao examinar a maneira como o processo de capacitação na UFRPE é realizado sob a ótica dos servidores técnico-administrativos da instituição e desenvolver um diagnóstico situacional, acredita-se que esta pesquisa pode proporcionar contribuições valiosas para os gestores e servidores não apenas da instituição, mas também de outros órgãos públicos. Com relação aos gestores da instituição, este estudo oferece a oportunidade de aprimorar a tomada de decisão, baseando-as em informações atualizadas. Além disso, proporciona uma visão mais clara para o planejamento estratégico, alinhando as ações às demandas contemporâneas da IFES. A identificação de lacunas na capacitação permite direcionar esforços para áreas específicas, resultando em uma eficiência operacional aprimorada.

Quanto aos servidores, a pesquisa oferece um caminho claro para o desenvolvimento profissional contínuo. Ao participarem de programas de capacitação direcionados, os funcionários públicos não apenas expandem suas habilidades, mas também experimentam maior satisfação no trabalho. A adaptação a desafios emergentes torna-se mais eficaz, criando um ambiente profissional mais estimulante e propício ao reconhecimento e valorização.

Além disso, a disseminação dos resultados deste estudo transcende os limites da instituição, alcançando gestores e servidores de outros órgãos públicos mesmo com estruturas organizacionais distintas da realidade estudada. Isso não apenas estimula a troca de experiências e boas práticas, mas também serve de inspiração para iniciativas similares em diferentes esferas do setor público. O compartilhamento de conhecimentos contribui para o fortalecimento do setor público como um todo, elevando a qualidade e eficiência dos serviços oferecidos à sociedade. Assim, uma justificativa prática para este estudo se traduz em benefícios tangíveis para a administração pública, seus gestores, servidores e, conseqüentemente, para a sociedade que serve.

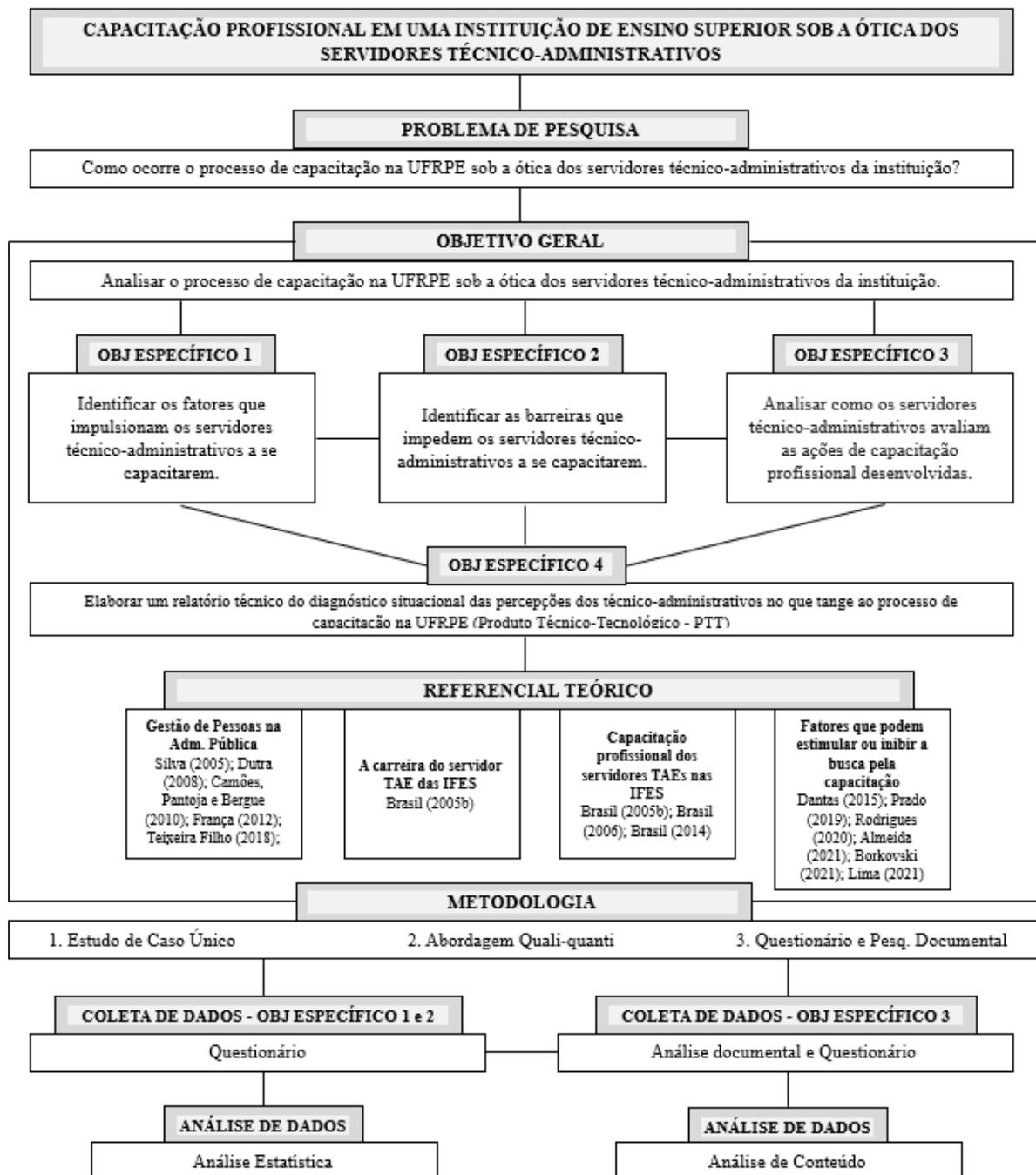
1.4 Estrutura do Estudo

O presente trabalho está estruturado em quatro seções principais: introdução, revisão de literatura, procedimentos metodológicos e cronograma. Na primeira seção discorreu-se sobre os aspectos introdutórios do tema, apresentando o problema de pesquisa, os objetivos geral e específicos que se pretende atingir, as justificativas teórica e prática, além da estrutura do estudo. A segunda seção reflete o estado da arte sobre a temática investigada, fornecendo o embasamento teórico para o trabalho. A terceira seção, procedimentos metodológicos,

compreende a trilha metodológica para realização do estudo. Por fim, a última seção apresenta o cronograma, para visualização das atividades a serem desenvolvidas na pesquisa e respectivos prazos.

Ante o exposto, para melhor compreensão da estrutura do presente estudo, apresenta-se por meio da figura 1 um resumo visual que conduz a lógica de desenvolvimento do estudo.

Figura 1 - Resumo visual do estudo



Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Após a exposição da figura da pesquisa, a próxima seção aborda a estrutura teórica essencial para seu desenvolvimento.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta os referenciais teóricos que sustentam a pesquisa, fundamentados na literatura existente sobre o problema investigado, com o objetivo de fornecer elementos para a análise dos resultados obtidos. A revisão está estruturada da seguinte forma: primeiro, aborda-se a gestão de pessoas na administração pública brasileira; em seguida, discute-se a carreira dos servidores técnico-administrativos em educação das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES); posteriormente, são analisados os aspectos da capacitação profissional desses servidores nas IFES; e, por fim, são examinados os fatores que podem estimular ou inibir a busca pela capacitação. Essa exposição visa fornecer os fundamentos essenciais para a análise dos resultados obtidos posteriormente.

2.1 Gestão de Pessoas na Administração Pública Brasileira

O avanço na gestão de pessoas em escala mundial teve um impacto significativo no setor público que enfrentou transformações substanciais, buscando aumentar sua competitividade e eficácia (Silva, 2005). Como destacado por Teixeira Filho (2018), a gestão de pessoas assume uma função crucial na atualização da estrutura governamental para garantir a eficácia na execução das políticas públicas. Isso implicou enfrentar os desafios do atendimento às crescentes demandas da sociedade, juntamente com a conformidade legal, dentro do modelo de gestão de pessoal adotado (Siqueira; Mendes, 2009; Schikmann, 2010).

A gestão de pessoas compreende um conjunto de políticas e práticas destinadas a facilitar a harmonização das expectativas entre a organização e os funcionários públicos, visando à realização mútua dessas expectativas em longo prazo (Dutra, 2008). O autor define as políticas como as orientações e princípios que direcionam o comportamento dos indivíduos dentro das organizações, enquanto as práticas referem-se aos procedimentos, métodos e técnicas empregados para colocar em prática tais diretrizes e decisões.

Uma possível descrição da gestão de pessoas, segundo Bergue (2007), no âmbito do setor público, consiste em um esforço direcionado para recrutar, reter e desenvolver indivíduos nas instituições governamentais, em conformidade com os preceitos constitucionais e legais, levando em conta as demandas e condições do ambiente em que estão inseridos. Além disso, o autor destaca que essa gestão engloba ações de planejamento das necessidades tanto das organizações quanto dos servidores públicos.

Outrossim, França (2012) entende que a gestão de pessoas no âmbito do setor público promove a criação e implementação de tecnologias inovadoras destinadas a otimizar a administração das instituições. Isso implica concentrar esforços nas áreas de recrutamento, seleção de pessoal, assim como no aprimoramento por meio de treinamentos e desenvolvimento profissional.

Contudo, Sendel (2010) considera que as organizações privadas tendem a selecionar profissionais mais qualificados e competentes do que as instituições públicas. A autora sugere que as instituições públicas devem investir na gestão de pessoas, incluindo capacitação, remuneração e avaliação de desempenho, como maneira de reverter essa situação. Por outro lado, Camões, Pantoja e Bergue (2010) destacam que as organizações públicas enfrentam desafios específicos que dificultam a implementação de um modelo de gestão de pessoas baseado no desempenho e resultados. Essas organizações muitas vezes estão sujeitas a regulamentações mais rígidas, processos burocráticos e estruturas hierárquicas inflexíveis, que podem limitar a adoção de práticas mais dinâmicas de gestão de pessoal (Camões; Pantoja; Bergue, 2010).

Nesse sentido, Camões, Pantoja e Bergue (2010) destacam que a maneira como a gestão de pessoas é conduzida nas instituições é influenciada por uma série de características compartilhadas pelo setor público, as quais devem ser evitadas. Estas incluem: restrições rígidas impostas pela legislação; falta de alinhamento com a visão do cidadão como o principal beneficiário do serviço público; insuficiente ênfase no desempenho individual; utilização de mecanismos de remuneração que não estão ligados ao desempenho; barreiras à inovação; escassez de estratégias de planejamento e pouca atenção à gestão eficaz; alta rotatividade em cargos de liderança; e a importância atribuída às gratificações.

A existência de uma ampla normatização - leis, decretos e demais instrumentos legais - de acordo com Magalhães (2010), torna a implementação de políticas integradas de GP um desafio significativo. Para o autor, a vasta gama de regulamentos implica em complexidades operacionais, muitas vezes desviando a atenção da equipe de GP para questões puramente burocráticas. Na revisão dos papéis organizacionais no setor público, Marconi (2005) apresenta, no seu estudo, opções para um planejamento estratégico de recursos humanos, como a: definição clara de objetivos da política de GP, planejamento da composição da equipe e implementação de uma política abrangente que inclui recrutamento criterioso, desenvolvimento profissional, incentivos e avaliação.

Nesse contexto, Queiroz (2020) destaca que ao longo de sua trajetória histórica, a administração pública brasileira foi influenciada por diversas correntes de pensamento que

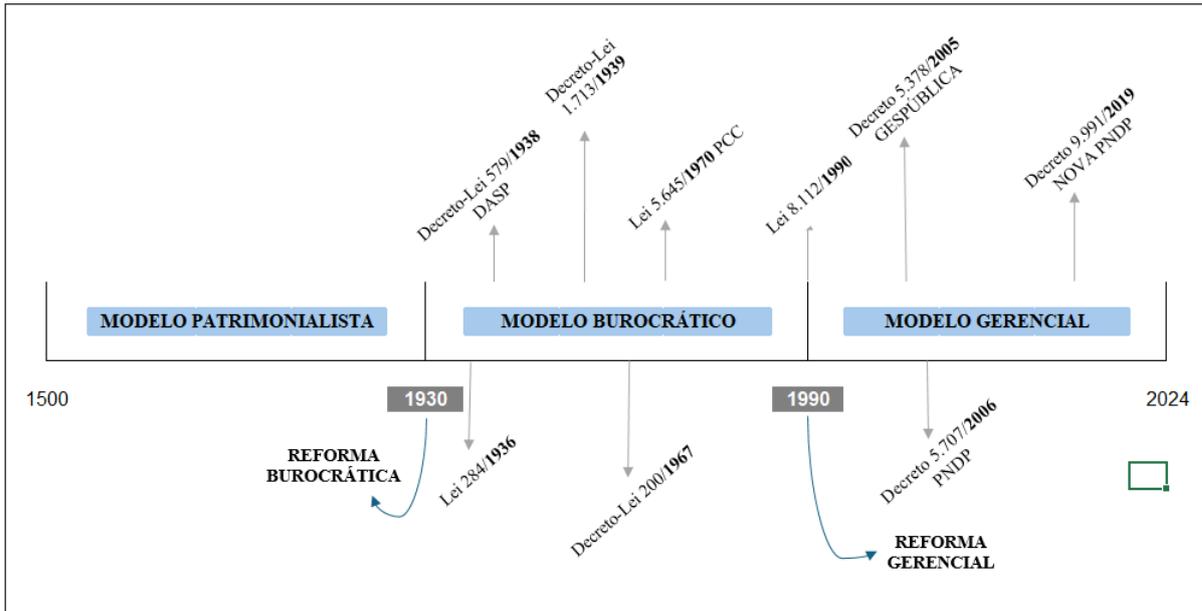
moldavam sua estrutura organizacional e as decisões de seus governantes. Essas correntes deram origem a três modelos fundamentais de administração - patrimonialista, burocrático e gerencial - cada um caracterizado por traços específicos que refletiam o cenário político e econômico da época. Desse modo, a seção seguinte apresenta essa linha do tempo. Torna-se importante descrever sobre essa cronologia e esses marcos históricos, neste estudo, por darem início a política de gestão de pessoas para a profissionalização dos servidores no Brasil.

2.1.1 Evolução dos modelos de administração pública brasileira

A figura 2 corresponde a uma linha do tempo que situa os três modelos da administração pública brasileira em relação aos principais marcos normativos, dando destaque para a reforma gerencial brasileira iniciada em 1995. Como pode ser observado, na história da administração pública brasileira, várias situações e reformas políticas se destacaram, podendo ser agrupadas em três modelos principais: patrimonialista, burocrático e gerencial.

É importante destacar que os três modelos coexistem na administração pública contemporânea, refletindo diferentes abordagens e estágios históricos. O modelo patrimonialista, marcado pela confusão entre os bens públicos e privados, ainda pode ser observado em práticas de nepotismo e corrupção. O modelo burocrático, com seu foco em regras rígidas e hierarquias bem definidas, predomina em grande parte das estruturas públicas, garantindo estabilidade, mas muitas vezes à custa da eficiência. Já o modelo gerencial, centrado na eficiência, resultados e inovação, vem sendo implementado em diversas áreas, especialmente em serviços públicos voltados ao cidadão, mas enfrenta desafios para se consolidar em ambientes resistentes à mudança. Esses três paradigmas revelam as tensões e complexidades da gestão pública nos dias de hoje (Bresser-Pereira, 2006). Esses modelos exercem influência significativa e moldam as condutas políticas e administrativas ao longo do tempo, ressurgindo em diversas práticas públicas ao longo dos anos (Campelo, 2010).

Figura 2 - Marco temporal da gestão de pessoas na Administração Pública Brasileira



Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

A estruturação do serviço público brasileiro começou nos anos 1930, com a criação do Conselho Federal do Serviço Público (Lei n. 284/1936) e do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP, Decreto-Lei n. 579/1938). Essas iniciativas visavam implementar um modelo burocrático similar ao de países como Canadá e França, através de concursos públicos e sistemas de remuneração. Um avanço significativo foi a criação de um órgão central para gerenciar recursos humanos, definir sistemas de classificação de cargos, estabelecer regras de profissionalização e criar um sistema de carreiras baseado no mérito.

O Decreto-Lei n. 1.713/1939, que estabeleceu o estatuto dos funcionários públicos civis da União, foi um marco inicial na regulamentação das relações entre Estado e servidores. Substituído pela Lei n. 1.711/1952 e posteriormente pela Lei n. 8.112/1990, este último trouxe o Regime Jurídico Único para a administração direta, autárquica e fundacional, após amplo debate no Congresso Nacional. Antes disso, a década de 1960 trouxe a promulgação do Decreto-Lei n. 200/1967, que iniciou uma reforma administrativa com princípios de planejamento, descentralização, delegação de autoridade, coordenação e controle, moldando a administração pública brasileira de forma significativa. E, a Lei n. 5.645/1970 formalizou a reorganização dos cargos através do Plano de Classificação de Cargos (PCC).

Nos anos 2000, o Decreto n. 5.378/2005 estabeleceu o Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização (GESPÚBLICA), focando na melhoria da qualidade dos serviços públicos e na consolidação de uma administração voltada para o cidadão. Complementarmente, o Decreto n. 5707/2006 criou a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP),

promovendo a capacitação estratégica dos servidores e a harmonização da gestão de pessoas com a estratégia organizacional.

A nova PNDP, implementada pelo Decreto n. 9.991/2019 e modificado pelo Decreto n. 10.506/2020, reformulou as normas de concessão de licenças e afastamentos, substituindo o Decreto n. 5707/2006. Esta política visa uma cultura de planejamento de ações de desenvolvimento, alinhando as necessidades das entidades públicas com a transparência das informações e incorporando melhores práticas do mercado de trabalho.

Considerando-se todas as normas estabelecidas ao longo do tempo, observa-se, como afirma Rodrigues (2020), que as transformações no setor público, enfatizando a administração pública voltada para a eficiência e aprimoramento dos serviços oferecidos aos cidadãos, exigem uma constante atualização para moldar um novo perfil do servidor público.

Dessa forma, segundo Rodrigues (2020), a relevância do fator humano dentro das organizações é evidente, pois ele desempenha um papel crucial não apenas na produção de bens tangíveis, mas também nas operações e na entrega de serviços. Assim como no setor privado, também é imperativo investir na capacitação dos funcionários públicos (Rodrigues, 2020).

Esta subseção apresentou uma síntese da trajetória da gestão de pessoas na administração pública federal. A seção seguinte tratará da carreira dos servidores técnico-administrativos em educação nas IFES.

2.2 A carreira dos servidores técnico-administrativos em educação das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES)

Os Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs) são os servidores responsáveis pela operacionalização das rotinas administrativas necessárias ao funcionamento das IFES. Regidos especificamente pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), para além das normas comuns aos demais servidores públicos federais, contam com dispositivos na referida lei que visam incentivar a busca pelo aperfeiçoamento constante de seus conhecimentos e habilidades para a realização de suas rotinas laborais.

As responsabilidades específicas dos cargos do PCCTAE são delineadas no Plano Único de Classificação e Remuneração de Cargos e Empregos (PUCRCE) e são determinadas com base na natureza do cargo e nos requisitos de qualificação. Além dessas atribuições, o artigo 8º da Lei nº 11.091 apresenta as atribuições gerais dos cargos que integram o PCCTAE, exercidas de acordo com o ambiente organizacional, que se organizam em torno de planejar, organizar, executar e avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino, à pesquisa

e à extensão, utilizando recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades das IFES (Brasil, 2005b).

O PCCTAE é estruturado com base em conceitos importantes que auxiliam na compreensão dos temas abordados na pesquisa mencionados no Artigo 5º:

- I - plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade;
- II – nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;
- III - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação;
- IV - cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor;
- V - nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso;
- VI - ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal; e
- VII - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados. (Brasil, 2005b, p. 2)

Ao se apropriar dos conceitos mencionados anteriormente, será possível uma compreensão mais aprofundada dos aspectos cruciais que nortearam a elaboração da lei. A Progressão por Capacitação Profissional refere-se à alteração do estágio de qualificação, que é alcançada mediante a comprovação de certificados obtidos em cursos de capacitação alinhados com o cargo ocupado, o contexto organizacional e a carga horária mínima exigida, conforme detalhado no quadro 2. A regulamentação das exigências mínimas para a progressão de um nível para o outro é proporcional ao nível de complexidade dos cargos (classificados de A a E), e é estabelecida pelo Anexo III da Lei nº 11.091/2005.

Quadro 1 - Carga horária para a Progressão por Capacitação Profissional

(continua)

Nível de Classificação	Nível de Capacitação	Carga Horária de Capacitação
A	I	Exigência mínima do Cargo
	II	20 horas
	III	40 horas

(conclusão)

Nível de Classificação	Nível de Capacitação	Carga Horária de Capacitação
A	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do Cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do Cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do Cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do Cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas

Fonte: Anexo III (Brasil, 2005b)

Como pode ser observado no quadro 2, os cargos são categorizados em cinco níveis de classificação, nomeadamente A, B, C, D e E, cada um composto por várias posições com diferentes responsabilidades que compartilham critérios como hierarquia, requisitos educacionais para admissão, nível de responsabilidade nas decisões, aplicação de conhecimentos, habilidades específicas necessárias, qualificação especializada exigida na admissão, experiência, risco e esforço físico envolvido em suas tarefas (Brasil, 2005b).

Cada nível de classificação possui quatro níveis de capacitação, indicando em qual estágio da carreira o servidor se encontra, conforme sua evolução por meio da capacitação profissional. O servidor recém-ingresso no Plano de Carreira será posicionado no primeiro estágio de qualificação do respectivo nível de classificação (Brasil, 2005b). Há exclusivamente

duas vias para avançar na carreira, nomeadamente por meio da ascensão nos níveis de capacitação e nos padrões de vencimento, que conduzem, respectivamente, à Progressão por Capacitação Profissional e Progressão por Mérito Profissional.

Para atingir o mínimo de horas necessário para avançar ao próximo nível de capacitação, é permitido somar as cargas horárias dos cursos realizados pelo servidor enquanto ele estiver no nível de capacitação atual, bem como a carga horária que excedeu o necessário para a progressão no nível anterior. No entanto, não é permitido aproveitar cursos com carga horária inferior a 20 horas-aula (Brasil, 2005b). Para os servidores ocupantes de cargos de nível E, há a possibilidade de utilizar, para efeitos de Progressão por Capacitação Profissional, disciplinas isoladas de programas de Mestrado e Doutorado, reconhecidos pelo MEC, desde que diretamente relacionadas às atividades próprias do cargo (Brasil, 2005b).

O Incentivo à Qualificação (IQ), consagrado no artigo 11 da Lei nº 11.091, representa uma das principais inovações introduzidas pelo PCCTAE.

Art. 11. Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento (Brasil, 2005, p. 3).

O IQ constitui uma compensação financeira conferida ao servidor que detém qualificação acadêmica superior àquela exigida para o cargo. Esta bonificação é calculada com base no vencimento do servidor e é determinada por um percentual, conforme estipulado na Lei n. 11.091, podendo variar de acordo com a correspondência entre a área de conhecimento do título e o contexto organizacional do servidor, determinada pelo Poder Executivo. Se essa correspondência for direta, o percentual será mais elevado em comparação a uma relação considerada indireta. Os percentuais estão especificados na tabela 1.

Tabela 1 - Percentuais de Incentivo à Qualificação

(continua)

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%

(conclusão)

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: Anexo IV (Brasil, 2005b)

É importante ressaltar que o PCCTAE não contempla progressão na carreira com base em titulação. Isso implica que, apesar de possuir maior qualificação, o servidor permanecerá na mesma posição, cargo, classe e nível na estrutura salarial, mantendo também as responsabilidades. Como observado por Magalhães *et al.* (2010), isso pode resultar na não aplicação prática dos conhecimentos adquiridos em cursos de qualificação no ambiente de trabalho. Destaca-se também que os percentuais do IQ não são cumulativos e serão incluídos nos respectivos benefícios de aposentadoria e pensão.

A remuneração dos servidores TAEs será composta pelo vencimento básico, conforme o artigo 13 da Lei 11.091, determinado pelo valor atribuído ao padrão de vencimento do nível de classificação e de qualificação ocupados pelo servidor, acrescido dos incentivos e outras vantagens. A seguir, será apresentada, na figura 3, a estrutura do vencimento básico do PCCTAE a partir de 1º de maio de 2023.

Figura 3 - Tabela de estrutura e de vencimento básico do PCCTAE

Níveis		A				B				C				D				E																	
Classes de Capacitação		Valor		I	II	III	IV	I	II	III	IV																								
Piso AI	P01	R\$	1.446,12	1																															
	P02	R\$	1.502,52	2	1																														
	P03	R\$	1.561,12	3	2	1																													
	P04	R\$	1.622,01	4	3	2	1																												
	P05	R\$	1.685,26	5	4	3	2																												
Piso BI	P06	R\$	1.750,99	6	5	4	3	1																											
	P07	R\$	1.819,28	7	6	5	4	2	1																										
	P08	R\$	1.890,22	8	7	6	5	3	2	1																									
	P09	R\$	1.963,95	9	8	7	6	4	3	2	1																								
	P10	R\$	2.040,55	10	9	8	7	5	4	3	2																								
Piso CI	P11	R\$	2.120,13	11	10	9	8	6	5	4	3	1																							
	P12	R\$	2.202,80	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1																						
	P13	R\$	2.288,72	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1																					
	P14	R\$	2.377,98	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1																				
	P15	R\$	2.470,71	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2																				
	P16	R\$	2.567,08	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3																				
Piso DI	P17	R\$	2.667,19		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	1																			
	P18	R\$	2.771,22			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	2	1																		
	P19	R\$	2.879,29				16	14	13	12	11	9	8	7	6	3	2	1																	
	P20	R\$	2.991,58					15	14	13	12	10	9	8	7	4	3	2	1																
	P21	R\$	3.108,25					16	15	14	13	11	10	9	8	5	4	3	2																
	P22	R\$	3.229,47						16	15	14	12	11	10	9	6	5	4	3																
	P23	R\$	3.355,42							16	15	13	12	11	10	7	6	5	4																
	P24	R\$	3.486,29								16	14	13	12	11	8	7	6	5																
	P25	R\$	3.622,26									15	14	13	12	9	8	7	6																
	P26	R\$	3.763,52									16	15	14	13	10	9	8	7																
	P27	R\$	3.910,30										16	15	14	11	10	9	8																
	P28	R\$	4.062,80											16	15	12	11	10	9																
	P29	R\$	4.221,24												16	13	12	11	10																
	P30	R\$	4.385,88													14	13	12	11																
Piso EI	P31	R\$	4.556,92													15	14	13	12	1															
	P32	R\$	4.734,64													16	15	14	13	2	1														
	P33	R\$	4.919,30														16	15	14	3	2	1													
	P34	R\$	5.111,15															16	15	4	3	2	1												
	P35	R\$	5.310,48																	5	4	3	2												
	P36	R\$	5.517,59																		6	5	4	3											
	P37	R\$	5.732,78																			7	6	5	4										
	P38	R\$	5.956,36																				8	7	6	5									
	P39	R\$	6.188,65																					9	8	7	6								
	P40	R\$	6.430,01																						10	9	8	7							
	P41	R\$	6.680,78																							11	10	9	8						
	P42	R\$	6.941,34																								12	11	10	9					
	P43	R\$	7.212,05																									13	12	11	10				
	P44	R\$	7.493,31																										14	13	12	11			
	P45	R\$	7.785,55																										15	14	13	12			
	P46	R\$	8.089,20																										16	15	14	13			
	P47	R\$	8.404,67																											16	15	14	13		
	P48	R\$	8.732,45																												16	15	14	13	
	P49	R\$	9.073,02																													16	15	14	13

Fonte: Anexo I-C (Brasil, 2005b)

Assim, foi delineada a carreira dos TAEs de acordo com PCCTAE, regulamentado pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Ressalta-se também a edição de mais duas normas relacionada a carreira dos TAEs, os Decretos n. 5824 e 5825, ambos de 2006, que regulamentam, respectivamente, os procedimentos para concessão do IQ e para efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos (PCC) e as diretrizes para elaboração do PDIPCCTAE.

Esta seção apresentou uma síntese da carreira dos servidores técnico-administrativos das IFES. Nesse sentido, a próxima seção apresentará a capacitação profissional dos servidores técnico-administrativos nas IFES.

2.3 Capacitação Profissional dos servidores técnico-administrativos nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES)

A capacitação técnico-profissional, segundo Lacombe (2011), é o processo de treinamento prático e teórico voltado para desenvolver habilidades e competências dos servidores, visando sua aplicação imediata no trabalho. Mudim *et al.* (2002) acrescentam que ela abrange conhecimentos técnicos, trabalho em equipe e entendimento do mercado, atendendo às necessidades de profissionais que buscam ampliar seus conhecimentos. Dessa forma, a capacitação é fundamental para moldar o perfil profissional.

Machado (1996) define capacitação como a aquisição de conhecimentos essenciais para lidar com as demandas do ambiente de trabalho de forma eficaz. Arruda (1998) já destacava a necessidade das organizações de qualificações que enriquecem a formação dos servidores. Martins (2011) complementa afirmando que, enquanto a capacitação foca no desenvolvimento profissional, a qualificação abrange também o crescimento pessoal.

Para esclarecer as atividades de capacitação realizadas na área de Gestão de Pessoas e proporcionar uma melhor compreensão das terminologias discutidas neste tópico, é importante não apenas definir conceitos básicos de desenvolvimento, qualificação e capacitação, mas também criar um sistema conceitual que assegure a coerência entre eles e mostre suas inter-relações. Apesar de serem apresentados diversos conceitos relacionados às atividades de desenvolvimento, a capacitação será o termo central abordado nesta pesquisa.

O que se observou, posteriormente, de acordo com Nelson (2010), foi que as organizações que valorizam a capacitação experimentam melhorias tanto nas relações interpessoais quanto no ambiente de trabalho. Na esfera da administração pública, a promoção da capacitação tornou-se uma preocupação crescente, refletida até mesmo na Constituição Federal (CF) de 1988, que enfatiza o estímulo, promoção e apoio à formação e aprimoramento dos servidores públicos.

A política de capacitação do Governo Federal enfatiza a relevância da formação do servidor público, bem como sua capacidade de análise crítica e argumentação, visando assegurar o desempenho de suas atribuições de acordo com os princípios da Constituição. Especificamente para os servidores técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino

Superior (IFES), em conjunto com o lançamento da nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), é estabelecida uma outra regulamentação de destaque, que é o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), através da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Essa lei trata da organização do plano de carreira dos ocupantes de cargos técnico-administrativos em educação e aborda a importância da promoção do desenvolvimento profissional dos servidores por meio da educação continuada, incentivada por benefícios financeiros (Brasil, 2005a).

O PCCTAE elabora e estrutura os cargos e os quadros de remunerações dos servidores técnico-administrativos em educação, delinea os métodos de admissão em cada um desses cargos e define os meios pelos quais o servidor pode progredir ao longo de sua carreira. Além disso, o plano em questão estipula a formulação do plano de desenvolvimento dos membros do plano de carreira, que engloba a análise das demandas institucionais, o programa de treinamento e aprimoramento dos funcionários e o sistema de avaliação de desempenho. Em contraste com outros planos de carreira e salários vigentes na Administração Pública Federal, o PCCTAE inova ao criar a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação (MEC), com o propósito de monitorar, assessorar e avaliar a implementação do plano nas IFES, juntamente com a instituição de Comissões Internas de Supervisão (CIS) em cada uma dessas instituições (Brasil, 2005a). Assim, esse ato normativo não se limita apenas à estrutura salarial dos técnicos-administrativos em educação, mas também promove uma gestão participativa e inovadora dentro das universidades, considerando suas particularidades em comparação com outros órgãos da Administração Federal (Brasil, 2005a).

Com o objetivo de estabelecer as regras da Lei nº 11.091/2005, foi criado o Decreto n. 5.825/2006, que definiu os princípios essenciais para a elaboração do plano de desenvolvimento dos membros do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (Brasil, 2006b). O mencionado decreto introduziu conceitos e práticas essenciais relacionados à capacitação, desenvolvimento e qualificação dos servidores técnico-administrativos em educação nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), os quais serão delineados a seguir para elucidar cada atividade: capacitação é o processo contínuo e intencional de aprendizado, empregando ações de aprimoramento e qualificação, com o intuito de contribuir para o desenvolvimento das competências institucionais através do aprimoramento das competências individuais dos servidores; desenvolvimento é o processo em curso que visa a ampliação dos conhecimentos, capacidades e habilidades dos servidores, visando aperfeiçoar seu desempenho funcional para atender aos objetivos institucionais; e qualificação consiste no processo de aprendizado baseado em ações de educação formal, no qual o servidor adquire

conhecimentos e habilidades, com vistas ao planejamento institucional e ao desenvolvimento do servidor ao longo de sua carreira (Brasil, 2006b).

Também instituído em 2006, o Decreto n. 5707, evidencia, em seu Art. 5º, inciso III, o sistema de gestão por competência na administração pública federal, autárquica e fundacional. O artigo citado é direcionado para o desenvolvimento permanente do servidor, apoiado em uma amplitude holística no campo das competências, que traça, como diretriz, a adequação e a instalação de competências no servidor, em sintonia com os objetivos da instituição. A ampla divulgação e a gestão das atividades de capacitação, além da racionalização e eficácia dos gastos com capacitação, precisam ser eficientes, conforme o princípio da economicidade mencionado nos incisos IV e V (Brasil, 2006a).

O Decreto define capacitação, no art. 2º inciso I, como um processo contínuo e intencional de aprendizado, com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do aprimoramento de competências individuais (Brasil, 2006a). Já para o Treinamento Regularmente Instituído, considera-se qualquer atividade de capacitação especificada no art. 2º inciso III, incluindo cursos presenciais e a distância, aprendizagem no trabalho, grupos de estudo formais, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e atendam aos interesses da administração pública federal direta, autarquias e fundações (Brasil, 2006a).

Deve-se observar que treinamento regularmente instituído, de acordo com o Decreto nº. 5.707/06, é assim entendido:

Art. 9º Considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de capacitação contemplada no art. 2º, inciso III, deste decreto. Art. 2º Para os fins deste Decreto, entende-se por:

I – capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

[...]

III – 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.

O programa de capacitação e aprimoramento exigido das IFES deve ter como objetivo primordial o desenvolvimento abrangente do servidor, tanto no aspecto profissional quanto no pessoal; preparar o servidor para desempenhar suas funções na administração pública e executar suas tarefas de maneira alinhada com a missão social da instituição de ensino superior (Brasil, 2006).

Enfatiza-se que, ao longo das últimas décadas, as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) passaram por um período de crescimento significativo, incluindo expansão de matrículas, oferta de cursos, estabelecimento de novos campi, melhoria da infraestrutura e aumento do quadro de servidores, tanto docentes quanto técnico-administrativos. Portanto, para garantir o pleno funcionamento dessas instituições, é imprescindível realizar investimentos contínuos na capacitação e aprimoramento dos servidores docentes e técnico-administrativos (Brasil, 2014).

O debate sobre a capacitação de servidores públicos federais, especialmente os técnico-administrativos em educação, remonta de longa data, conforme destacado por Marin e Nichele (2020). Ao longo dos anos, a legislação federal tem evoluído nesse sentido, buscando aprimorar as políticas de desenvolvimento de pessoal. Um marco importante desse processo foi a Portaria MEC n. 27, de 15 de janeiro de 2014, que estabeleceu o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional (PNDPro), com o objetivo de fortalecer os programas de capacitação e qualificação, além de promover o investimento nos servidores participantes do PCCTAE (Brasil, 2014). A evolução dessa política ao longo dos anos pode ser visualizada no quadro 1 a seguir, que reúne os principais programas, legislações e planos que compuseram essa proposta para a Administração Pública Federal.

Quadro 2 - Normativos que tratam das ações de capacitação profissional dos TAEs ao longo do tempo

(continua)

Período	Marcos Legais	Disposições
Década de 1990	Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990	Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
	Decreto n. 1.387, de 7 fevereiro de 1995	Dispõe sobre o afastamento do País de servidores civis da Administração Pública Federal, e dá outras providências.
	Decreto n. 2.029, de 11 de outubro de 1996	Dispõe sobre a participação de servidores públicos federais em conferências, congressos, treinamentos ou outros eventos similares, e dá outras providências.
	Decreto n. 2.794, de 1º de outubro de 1998	Revoga o Decreto n. 2029/96 e institui a Política Nacional de Capacitação dos Servidores para a Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências.
Década de 2000 em diante	Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005	Dispõe sobre Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das IFES.

(conclusão)

Período	Marcos Legais	Disposições
Década de 2000 em diante	Decreto n. 5.378, de 23 de fevereiro de 2005	Institui o Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização - GESPÚBLICA e o Comitê Gestor do Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização
	Decreto n. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006	Institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
	Decreto n. 5.824, de 29 de junho de 2006	Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
	Decreto n. 5.825, de 29 de junho de 2006	Dispõe sobre os procedimentos para a concessão de incentivo à qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE.
	Portaria MEC n. 09, de 29 de junho de 2006	Define os cursos de capacitação, desde que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor.
	Lei n. 12.772, de 28 de dezembro de 2012	Alteração da remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação.
	Portaria MEC n. 27, de 15 de janeiro de 2014	Institui o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.
	Lei n. 13.325, de 29 de julho de 2016	Alteração da remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação.
	Decreto n. 9.991, de 28 de agosto de 2019	Revoga o Decreto n. 5.707/2006 e institui a nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
Instrução Normativa n. 201, de 28 de agosto de 2019	Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto n. 9.991/2019.	

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

A Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, estabelece o regime jurídico para os servidores públicos federais civis, das autarquias e fundações públicas federais (BRASIL, 1990). A capacitação desses servidores foi incorporada a esse regime com a Lei 9.527/1997,

que substituiu a Licença-Prêmio por Assiduidade pela Licença para Capacitação. No entanto, foi somente em 2006 que o Decreto n. 5.707, de 23 de fevereiro, instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, reforçando a importância do desenvolvimento profissional para a qualidade dos serviços públicos.

A antiga Licença-Prêmio por Assiduidade era um benefício concedido aos servidores estatutários como prêmio pela regularidade no trabalho, garantindo três meses de licença a cada cinco anos de serviço ininterrupto. O servidor perdia esse direito em casos como suspensão disciplinar, faltas injustificadas ou afastamentos por questões particulares. Esse benefício podia ser usufruído a qualquer momento. A Licença para Capacitação, que a substituiu pela Lei 9.527/1997, não é cumulativa, ou seja, o tempo de licença não aumenta com o tempo de serviço. Inicialmente, permitia licenças de até três meses, com um mínimo de 30 dias, mas, com o Decreto 9.991/2019, passou a ser possível tirar licenças de no mínimo 15 dias, em até seis parcelas.

É importante ressaltar que a concessão da Licença para Capacitação depende do interesse da administração. Assim, os cursos devem estar alinhados às áreas de atuação do servidor e contribuir para suas atividades profissionais. A capacitação visa ao aprimoramento das habilidades dos servidores, promovendo um melhor desempenho. As mudanças na legislação trouxeram alterações significativas para os servidores, impactando aspectos como a duração, critérios e modalidades da licença, de acordo com a gestão de capacitação.

Esta seção apresentou uma síntese da trajetória da capacitação profissional dos servidores técnico-administrativos das IFES. A seguir, serão discutidos os fatores estimuladores e impeditivos, identificados na literatura, que podem influenciar a busca por capacitação profissional pelos servidores TAEs, de acordo com suas percepções.

2.4 Fatores que podem estimular ou inibir a busca pela capacitação

Ao revisar a literatura na área foi possível identificar estudos que identificaram alguns fatores que impulsionam os técnicos-administrativos em educação (TAEs) a buscarem a capacitação profissional, como pode ser observado no quadro 3.

Quadro 3 - Fatores impulsionadores à capacitação

(continua)

Fatores Impulsionadores à capacitação	Autor(es)
Melhorar o desempenho do trabalho	Ledesma (2017); Loras (2020); Rodrigues (2020);

(conclusão)

Fatores Impulsionadores à capacitação	Autor(es)
Melhorar o desempenho do trabalho	Almeida (2021); Borkovski (2021); Lima (2021)
Desenvolvimento Profissional	Dantas (2015); Prado (2019); Loras (2020); Rodrigues (2020); Almeida (2021); Borkovski (2021); Lima (2021)
Melhorar o desenvolvimento institucional	Dantas (2015); Almeida (2021); Borkovski (2021); Egito (2019)
Reconhecimento profissional	Almeida (2021); Lima (2021); Egito (2019)
Retorno financeiro	Dantas (2015); Ledesma (2017); Egito (2019); Prado (2019); Loras (2020); Queiroz (2020); Almeida (2021); Borkovski (2021); Lima (2021)
Progressão funcional	Almeida (2021); Lima (2021)
Desenvolvimento Pessoal	Dantas (2015); Rodrigues (2020); Almeida (2021); Borkovski (2021); Lima (2021)
Gosto pelo estudo	Ledesma (2017); Prado (2019); Almeida (2021)
Qualidade dos cursos ofertados	Almeida (2021)
Afinidade com a temática independente de aplicabilidade ao trabalho	Almeida (2021)
Continuidade nos estudos	Ledesma (2017); Egito (2019); Prado (2019)
Oferta de vagas para se capacitar	Egito (2019)
Ascensão na carreira para cargos de gestão	Lima (2021)
Intenção de ingressar na carreira docente	Lima (2021); Egito (2019)
Mudança de nível de grau acadêmico	Lima (2021)
Estímulo da chefia imediata	Queiroz (2020); Lima (2021)

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Ao investigar a percepção dos técnicos administrativos em uma IFES sobre a política de capacitação, qualificação e treinamento do PDIPCCTAE, Dantas (2015) identificou que apesar de não dominarem o conhecimento legislativo e político sobre o plano de carreira e da PNDP, os servidores não são estimulados unicamente pelo incentivo salarial, mas existe uma compreensão da necessidade da universidade desenvolver serviço de qualidade para a sociedade (melhorar o desempenho institucional), e para tanto, depende do desenvolvimento pessoal e profissional do servidor. Seguindo essa linha de pensamento, Bergue (2010) enfatiza que o servidor não é impulsionado apenas pela questão salarial, este é apenas um dos fatores que podem direcionar o comportamento do indivíduo.

Em outro estudo, conduzido na Prefeitura Municipal de Teófilo Otoni, Rodrigues (2020), corroborando Dantas (2015), analisou as demandas por qualificação na perspectiva dos servidores públicos. O estudo constatou que, embora exista muitos servidores que não participaram de nenhum programa de capacitação voltado para sua área de atuação, uma parcela significativa realizou algum tipo de capacitação, e nesse caso, os servidores reconhecem a importância das capacitações para o crescimento tanto profissional quanto pessoal, assim como, melhorar o desempenho no trabalho. Nesse sentido, observa-se um alinhamento entre esses resultados e os achados de Almeida (2021).

Almeida (2021), em seu estudo sobre a percepção dos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) em relação às iniciativas regulares de capacitação profissional, identificou importantes contribuições acerca da eficácia dessas ações no desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores. O autor destaca aspectos como a compreensão do processo de capacitação, a relevância dos cursos, a motivação dos servidores, a receptividade às ações, as necessidades de capacitação e as sugestões para aprimorar o processo. Além disso, os achados de Almeida (2021) corroboram os resultados de outros estudos na área. As narrativas dos TAEs evidenciaram fatores como o reconhecimento profissional, a progressão funcional e o gosto pelo estudo como impulsionadores para a adesão à capacitação, conforme também apontado por Ledesma (2017) e Prado (2019). Da mesma forma, a melhora no desempenho no trabalho foi identificada como um benefício significativo da capacitação, em consonância com os estudos de Ledesma (2017), Loras e Rodrigues (2020), e Almeida, Borkovski e Lima (2021).

Outro ponto em comum entre os estudos foi a valorização da qualidade dos cursos oferecidos e da afinidade com a temática, mesmo quando os conteúdos não apresentavam aplicabilidade direta às atividades laborais. Esses elementos reforçam a relevância da capacitação como um mecanismo de desenvolvimento para os TAEs, conforme destacado em diferentes pesquisas.

Egito (2019), por sua vez, ao estudar a capacitação oferecida aos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) por meio dos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, identificou que a continuidade de estudos (Ledesma, 2017; Prado, 2019), a oportunidade de oferta de vagas para servidores e o retorno salarial, este último, também citado por Almeida (2021), Lima (2021) e Ledesma (2017), foram os principais impulsionadores para a qualificação desses servidores. Queiroz (2020) também identificou em seus estudos que a existência de retribuições financeiras previstas no PCCTAE constitui um elemento capaz de estimular a participação dos servidores nas qualificações oferecidas na IFES. Já Borkovisk (2021), ao

analisar as contribuições da licença para capacitação na promoção de aprendizagem dos servidores TAEs, também identificou em sua pesquisa que fatores como desenvolvimento pessoal e profissional e, conseqüentemente, desenvolvimento institucional são variáveis impulsionadoras na busca por cursos de capacitação profissional.

Além do aspecto financeiro, Lima (2021) investigou os efeitos da qualificação *stricto sensu* (mestrados profissionais) na vida pessoal e profissional dos servidores técnico-administrativos de uma IFES, destacando diversos fatores impulsionadores. Entre eles, destacam-se a oferta de vagas para capacitação, a possibilidade de ascensão na carreira para cargos de gestão, a intenção de ingressar na carreira docente (Egito, 2019), a mudança de nível de grau acadêmico, o estímulo da chefia imediata, o desenvolvimento pessoal e profissional, a progressão funcional, o reconhecimento profissional, a melhoria do desempenho no trabalho e o desenvolvimento profissional. Esses fatores foram identificados como impulsionadores para o engajamento dos técnico-administrativos na busca pela qualificação *stricto sensu* na instituição estudada.

Com base no exposto, é evidente que a busca por capacitação profissional por parte dos servidores públicos pode ser impulsionada por uma série de fatores. Esses profissionais desempenham um papel fundamental na melhoria da qualidade dos serviços públicos ofertados à sociedade, contribuindo assim para a efetividade dessa prestação de serviço à sociedade. No entanto, como será discutido adiante, os servidores públicos podem encontrar também obstáculos ou barreiras ao tentar concretizar essa capacitação, conforme pode-se observar no quadro 4.

Quadro 4 - Fatores impeditivos à capacitação

Impeditivos à capacitação	Autor(es)
Conciliar trabalho e estudos ao mesmo tempo	Lima (2021)
Conciliar o tempo de estudo com a vida pessoal	Lima (2021)
Falta de apoio da chefia	Queiroz (2020)
Não aproveitamento das competências adquiridas após ações de capacitação	Queiroz (2020)
Não obtenção de afastamento para capacitação	Lima (2021)

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Lima (2021) explorou a opinião de 51 técnico-administrativos sobre as limitações para a realização da Pós-Graduação *stricto sensu* numa IFES no processo de qualificação dos servidores. Considerando as declarações fornecidas, em termos gerais, a principal dificuldade apontada está relacionada à dificuldade de conciliar o trabalho com os estudos, já que a maioria dos participantes não consegue obter licença parcial ou integral para realizar o curso. Além disso, outras queixas mencionadas pelos servidores incluem a dificuldade na obtenção de afastamento para se capacitar, seja devido a obstáculos com a chefia imediata ou à falta de compreensão por parte da instituição, resultando na escassez de tempo para equilibrar as esferas pessoal, profissional e acadêmica. Queiroz (2020) por sua vez, ao avaliar a execução da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal de uma IFES no Estado do Ceará, com foco nos servidores TAEs, identificou, também, a falta de apoio da chefia e o não aproveitamento das competências adquiridas após ações de capacitação.

Na seção a seguir, serão apresentadas as questões de teor metodológico e os procedimentos adotados para o desenvolvimento do presente estudo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo apresenta o percurso metodológico utilizado para responder à questão de pesquisa e atingir os objetivos propostos neste estudo. Desse modo, encontra-se organizado da seguinte forma: estratégia da pesquisa; caracterização da pesquisa; definição da amostra; coleta de dados; análise dos dados; e aspectos éticos.

3.1 Método de Pesquisa

O presente estudo busca analisar o processo de capacitação na UFRPE na percepção dos servidores técnico-administrativos da instituição, o que se caracteriza como um estudo de caso único. Este tipo de investigação empírica, como destaca Yin (2015), refere-se a um fenômeno contemporâneo inserido em seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos. O estudo de caso busca favorecer a compreensão do fenômeno a partir da perspectiva dos próprios membros da organização, conforme Gil (2019). De acordo com o autor, se refere ao levantamento com mais profundidade de determinado caso ou grupo humano (Gil, 2019). Dessa forma, justifica-se a estratégia do estudo escolhida.

De acordo com Godoy (1995), é importante definir o caso, uma vez que ele pode ser um indivíduo, um grupo de pessoas, um evento, uma organização. Assim, como unidade de análise, para responder a pergunta de pesquisa, foi escolhida a Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE). Com uma trajetória de 107 anos, a UFRPE é uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) que tem como missão organizacional "semear conhecimento, inovação e inclusão, por meio de atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, atenta à complexidade, pluralidade e diversidade dos anseios da sociedade" (UFRPE, 2021, p. 122-123). Foi escolhida por se tratar de uma instituição secular, marcada, ao mesmo tempo, pela capacidade de inovação ao buscar contribuir com a superação dos problemas socioambientais e o desenvolvimento sustentável em projetos e pesquisas que envolvem as ciências tecnológicas, agrárias, humanas, sociais e exatas (UFRPE, 2021).

A universidade também se destaca como um centro de inovação tecnológica, desenvolvendo novas tecnologias em áreas como biotecnologia, engenharia e ciências da saúde. Além disso, desempenha um papel vital na formação de profissionais altamente qualificados, preparando os estudantes para enfrentar os desafios do mercado de trabalho e contribuir para o desenvolvimento da sociedade, e mantém uma forte ligação com a comunidade através de

programas de extensão universitária, levando o conhecimento acadêmico para além dos muros da instituição e beneficiando diretamente a população local com serviços, cursos e projetos sociais (UFRPE, 2021).

A UFRPE possui mais de 3.780 vagas em 55 cursos de graduação na modalidade presencial, 8 cursos na modalidade de ensino a distância (EAD), 66 cursos de pós-graduação entre *stricto* e *lato sensu*, e ainda 5 cursos presenciais e EAD de Ensino Médio, Técnico e Tecnológico. Suas atividades são desenvolvidas no *campus* SEDE em Recife-PE e em mais quatro unidades acadêmicas, localizadas nas cidades de Recife, Cabo de Santo Agostinho, Belo Jardim e Serra Talhada, além do Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas (CODAI), sendo esse voltado para o ensino médio e técnico. Por meio das unidades acadêmicas e dos 8 campi avançados de pesquisa, a universidade está presente em todas as regiões do Estado de Pernambuco e em uma parte do Estado da Bahia (UFRPE, 2021).

O presente estudo foi realizado nas quatro unidades acadêmicas e no CODAI. A unidade acadêmica da sede possui a maior concentração de servidores TAEs. É onde está localizada a reitoria da Instituição e, portanto, a maioria do corpo técnico de todas as Pró-Reitorias.

3.2 Caracterização da Pesquisa

Diante da questão de pesquisa deste estudo, foi decidido adotar uma abordagem que combina métodos qualitativos e quantitativos. Assim, esta pesquisa é classificada como quali-quantitativa. De acordo com Gatti (2004), esse tipo de abordagem permite ampliar o entendimento sobre o objeto de estudo, uma vez que as abordagens de pesquisa não são vistas como opostas, mas sim como complementares.

A pesquisa quantitativa, permitiu investigar a relação entre variáveis, que podem ser medidas por determinados instrumentos, cujos dados coletados possam ser tratados por procedimentos estatísticos, de acordo com Richardson (2017). Desse modo, esta abordagem será aplicada na realização dos três primeiros objetivos específicos desta dissertação para identificar, por meio da percepção dos TAEs, os impulsionadores, as barreiras e a visão deles acerca das ações de capacitação.

Já a abordagem qualitativa de pesquisa, de acordo com as palavras de Silva (2008), pode ser relacionada à coleta, observação e análise de texto (oral e escrito), além da observação direta do comportamento. Esta abordagem será utilizada na realização do terceiro objetivo específico do estudo: avaliar como os servidores técnico-administrativos percebem o processo de

capacitação, e permitirá a análise de informações constantes em documentos da UFRPE relacionados ao processo de capacitação dos TAEs.

Pode-se ainda dizer que este estudo é categorizado como aplicado ou empírico, pois, conforme Richardson (2017), busca-se a aplicação dos conhecimentos adquiridos à realidade, a partir dos resultados encontrados na investigação. Neste caso, foi desenvolvido um Produto Técnico-Tecnológico (PTT) que consiste em um relatório técnico do diagnóstico situacional das percepções dos técnico-administrativos no que tange aos fatores impulsionadores e às barreiras na procura dos cursos de capacitação ofertados pela UFRPE.

Em relação aos fins, é um estudo descritivo. Gil (2019) explica que as pesquisas dessa natureza têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, tendo como ponto importante a padronização de técnicas para coleta dos dados. Neste estudo, a descrição corresponde à percepção dos TAEs sobre o processo de capacitação profissional ofertado pela instituição estudada.

3.3 Definição da Amostra

Levando-se em conta a abordagem quantitativa, torna-se necessário delimitar o universo da pesquisa e, posteriormente, selecionar uma amostra. De acordo com Vergara (2015), “universo” ou “população” é o conjunto de elementos que têm características comuns que serão objeto de estudo. Já “amostra” é entendida como uma parte desse universo/população que é selecionada por meio de um critério de representatividade da população/universo. Para esta investigação, a população corresponde a todos os servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) da UFRPE, totalizando 922 servidores técnico-administrativos.

Optou-se por uma amostra do tipo não probabilística. Para Gil (2008), esse tipo de amostra caracteriza-se por ter uma amostragem sem fundamentação estatística, cabendo ao pesquisador decidir os critérios de seleção. Dito isto, foram selecionados os critérios de acessibilidade e tipicidade. No primeiro não existe rigor estatístico, a amostra é escolhida pela facilidade de acesso, levando em conta que podem representar o universo da pesquisa. Já a tipicidade, caracteriza-se pela seleção de elementos os quais o pesquisador achou importante e representativo da população escolhida, tendo por base as informações disponíveis (Gil, 2008; Vergara, 2015).

Diante do exposto, utilizou-se as recomendações de Hair *et al.* (2009) na definição do tamanho da amostra. Para contemplar os requisitos necessários a uma pesquisa quantitativa, torna-se necessário que a relação entre o número de respondentes e a quantidade de variáveis

analisadas seja de, no mínimo, cinco para um. Como o instrumento da coleta de dados apresenta 28 variáveis, a amostra deverá contar com, ao menos, 140 respondentes. Contudo, teve um total de 324 respondentes.

Na perspectiva qualitativa, foram examinados documentos relacionados ao programa de capacitação implementado na UFRPE, assim como outros que o pesquisador considerou pertinentes para alcançar o objetivo principal deste estudo, como descrito no quadro 7 na próxima seção.

3.4 Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de aplicação de questionário, e de pesquisa a documentos, como pode ser observado no quadro 5.

Quadro 5 - Objetivos e coleta de dados

Objetivos Específicos	Coleta dos Dados
a) Identificar os fatores que impulsionam os servidores técnico-administrativos a se capacitarem.	Questionário
b) Identificar as barreiras que impedem os servidores técnico-administrativos a se capacitarem	Questionário
c) Avaliar como os servidores técnico-administrativos percebem o processo de capacitação	Pesquisa documental Questionário

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Com base nos resultados obtidos com os objetivos específicos (a, b e c), foi elaborado um relatório técnico do diagnóstico situacional das percepções dos técnico-administrativos no que tange aos fatores impulsionadores e às barreiras na procura dos cursos de capacitação ofertados pela UFRPE, o que corresponde ao Produto Técnico-Tecnológico (PTT).

Para a coleta dos dados quantitativos, foi elaborado um questionário dividido em duas partes (ver Apêndice A). A primeira parte envolve a caracterização dos respondentes (idade, gênero, titulação, *campus* de lotação, setor de lotação e tempo na instituição). Já a segunda parte do questionário envolve questionamentos sobre os impulsionadores, as barreiras e a percepção dos TAEs acerca do processo de capacitação da UFRPE. É composto de 28 variáveis, sendo 16

sobre os impulsionadores, 5 com relação às barreiras e 7 acerca do processo de capacitação (Ver quadro 6), que foram quantificadas pela escala *Likert*.

Quadro 6 - Variáveis analisadas

(continua)

Fatores	Variáveis	Código
Impulsionadores à capacitação	Melhorar o desempenho do trabalho	PULS1
	Desenvolvimento Profissional	PULS2
	Melhorar o desenvolvimento institucional	PULS3
	Reconhecimento profissional	PULS4
	Retorno financeiro	PULS5
	Progressão funcional	PULS6
	Desenvolvimento Pessoal	PULS7
	Gosto pelo estudo	PULS8
	Qualidade dos cursos ofertados	PULS9
	Afinidade com a temática do curso independente de aplicabilidade ao trabalho	PULS10
	Continuidade nos estudos	PULS11
	Oferta de vagas para se capacitar	PULS12
	Ascensão na carreira para cargos de gestão	PULS13
	Intenção de ingressar na carreira docente	PULS14
	Mudança de nível de grau acadêmico	PULS15
	Estímulo da chefia imediata	PULS16
Impeditivos à capacitação	Conciliar trabalho e estudos ao mesmo tempo	PED1

(conclusão)

Fatores	Variáveis	Código
Impeditivos à capacitação	Conciliar o tempo de estudo com a vida pessoal	PED2
	Falta de apoio da chefia	PED3
	Não aproveitamento das competências adquiridas após ações de capacitação	PED4
	Não obtenção de afastamento para capacitação	PED5
Percepção quanto ao processo de capacitação na UFRPE	O planejamento da oferta dos cursos de capacitação realizada pela UFRPE considera as necessidades dos TAEs.	CAP1
	As informações sobre os cursos de capacitação disponibilizados pela UFRPE são encontradas facilmente.	CAP2
	Os cursos de capacitação ofertados pela UFRPE são de qualidade.	CAP3
	O conhecimento adquirido nos cursos de capacitação é aplicado nas minhas atividades de trabalho.	CAP4
	O conhecimento adquirido nos cursos de capacitação melhora o meu desempenho no trabalho.	CAP5
	A capacitação ofertada aos TAEs pela UFRPE contribui para melhorar a qualidade dos serviços da universidade para a sociedade.	CAP6
	Minha chefia direta participa da escolha do curso que quero fazer.	CAP7

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na literatura.

Segundo Gil (2010), a Escala *Likert* permite medir as atitudes e conhecer o grau de conformidade do entrevistado com qualquer afirmação proposta, sendo totalmente útil para situações em que precisamos que o entrevistado expresse com atenção a sua opinião. Neste sentido, as categorias de resposta servem para capturar a intensidade dos sentimentos dos respondentes. As variáveis serão avaliadas pelos respondentes variando de 1 (discordo totalmente) até 5 (concordo totalmente). Vale salientar que o questionário foi elaborado com base no referencial teórico.

Antes da aplicação final do questionário, foi realizado um pré-teste com uma amostra de quatro TAEs, com o objetivo de verificar a consistência do instrumento de coleta de dados e identificar possíveis ambiguidades, imprecisões na redação ou questões que pudessem causar cansaço nos respondentes. Os participantes dessa fase foram convidados a compartilhar suas

opiniões e impressões sobre o questionário, com foco especial em sugestões de melhorias para tornar as questões mais claras. Com base nos resultados do pré-teste, alguns aspectos relacionados à redação das perguntas sobre os impulsionadores e barreiras à capacitação assim como sobre as ações da capacitação na Instituição foram revisados, resultando na versão final apresentada no Apêndice A.

O questionário final, conforme detalhado no Apêndice A, foi distribuído por meio do aplicativo de mensagens *WhatsApp* em grupos de servidores da Instituição, pelo *e-mail* institucional, e também de forma presencial, durante visitas do pesquisador a diversos departamentos do *campus* Sede. O questionário pôde ser respondido ao longo do mês de junho de 2024.

Além desta etapa de pesquisa quantitativa, para alcançar o terceiro objetivo específico, foram coletados, nos documentos selecionados, dados qualitativos que responderam aos questionamentos sobre como os servidores técnico-administrativos avaliam as ações de capacitação profissional desenvolvidas. Tais dados puderam esclarecer, confirmar, contrapor e permitir comparações com as respostas do questionário. O quadro 7 apresenta os documentos examinados e os respectivos objetivos desta fase.

Quadro 7 - Documentos da UFRPE analisados

Documento	Ano	Finalidade / Objetivo
Levantamento de Necessidades de Capacitação	2023-2024	Realiza um diagnóstico das necessidades de ações de capacitação e desenvolvimento de competências a serem realizadas no exercício seguinte, realizado no final de cada exercício e, além das sugestões de cursos oferecidos no LNC
Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)	2021-2030	Planejamento estratégico para a consecução dos objetivos institucionais, metas e indicadores
Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)	2022 a 2024	Promover o desenvolvimento de competências profissionais e humanas nos servidores da UFRPE, contribuindo para melhoria do desempenho institucional.
Relatório de Gestão da PROGEPE	2022 e 2023	Descrever as ações realizadas pela UFRPE considerando o Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Fonte: Elaborado pelo pesquisador com base nos dados da pesquisa (2024)

Após a conclusão da coleta de dados, será iniciada uma etapa crucial: a análise dos dados. Esse processo nos permitirá interpretar as informações obtidas e extrair conclusões significativas para o estudo.

3.5 Análise de Dados

A análise dos dados compreende duas etapas distintas: análise de conteúdo e análise estatística. Os dados secundários, obtidos dos documentos selecionados, serão examinados usando a técnica de Análise de Conteúdo, conforme proposto por Bardin (2016). Essa abordagem é definida como um conjunto de técnicas sistemáticas e objetivas para descrever o conteúdo das mensagens.

A análise de conteúdo seguirá a abordagem da análise temática, conforme descrito por Braun e Clarke (2012, p. 57). Essa técnica permite identificar, organizar e oferecer informações sistemáticas sobre padrões de significado (temas) nos dados coletados. As diferentes etapas da análise de conteúdo, conforme delineadas por Bardin (2016), incluirão: 1) pré-análise, envolvendo a seleção dos documentos e uma leitura inicial para identificar partes relevantes; 2) exploração do material, onde serão destacados os recortes pertinentes aos objetivos da pesquisa; e 3) tratamento dos resultados, incluindo inferências e interpretações em relação ao referencial teórico e às respostas do questionário.

Os dados primários, obtidos por meio de um questionário, foram inicialmente submetidos a uma análise descritiva univariada. Esta análise tem como objetivo resumir e apresentar os principais aspectos de um conjunto de dados, considerando cada variável de forma individual (Fávero, 2017). Para avaliar os dados sociodemográficos dos respondentes e a relevância relativa dos itens do questionário, foi utilizada a distribuição de frequências absoluta e relativa (percentual), que permitiu caracterizar os respondentes e a frequência relativa referente ao grau de concordância, indiferença e discordância correspondente a cada uma das variáveis do questionário.

3.6 Aspectos Éticos

Por força do Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal Rural de Pernambuco, sob o nº CAAE 79197424.0.0000.9547, expedido em 04 de julho de 2024, o projeto de pesquisa deste estudo foi aprovado. Dessa maneira, a pesquisa foi realizada em conformidade com as Resoluções do Conselho Nacional de Saúde

(CNS) nº 466/2012 e a de nº 510/ 2016, assim como o Ofício Circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS.

Os respondentes foram esclarecidos sobre os objetivos e procedimentos da pesquisa, concordando participar voluntariamente por meio do aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que se encontra no Apêndice B.

3.6.1 *Riscos e Benefícios*

Busca-se aqui esclarecer sobre os possíveis riscos e benefícios para os participantes voluntários desta pesquisa. Considera-se, como risco de uma pesquisa, a possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano, em qualquer pesquisa e dela decorrente. Nesse estudo, consideram-se, como eventuais riscos, a possível identificação do respondente e o cansaço durante o preenchimento do questionário.

Contudo, para minimizar eventuais efeitos negativos, no tocante à identificação do respondente, será garantido o anonimato e o sigilo das informações, em atenção às disposições elencadas na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais). Embora exista no questionário uma seção que busca caracterizar o perfil do respondente, as questões contidas são abrangentes, o que minimiza o risco de uma eventual identificação pessoal dos respondentes. Além disso, o instrumento de coleta de dados apresenta um campo introdutório indicando que as informações obtidas na pesquisa serão utilizadas exclusivamente para o desenvolvimento do estudo.

Quanto ao cansaço durante o preenchimento do questionário, este tem um tempo estimado de 4 minutos para o preenchimento. Além disso, as questões e alternativas de escolha apresentam estrutura similar ao longo do questionário, variando apenas em relação ao objeto de análise, o que proporcionará celeridade ao longo das respostas, mitigando o risco relacionado ao cansaço.

Pode-se ainda mencionar os riscos característicos ao ambiente virtual e meios eletrônicos, em função das limitações das tecnologias utilizadas. Cabe informar que há limitações, no que tange ao pesquisador em assegurar a total confidencialidade, de forma que se consideram, como eventuais riscos, a sua violação e o compartilhamento de informações com parceiros comerciais para oferta de produtos e serviços.

Entretanto, busca-se minimizar esses riscos, na medida em que o convite e o contato com os respondentes serão realizados de forma a não permitir a identificação dos convidados, nem a visualização de seus dados, visto que serão enviados por *e-mails* individuais e, se

necessário for, o questionário também será enviado via grupos de *Whatsapp*. No entanto, o respondente necessitará acessar o link *online* do questionário na Plataforma *Google Forms*, de modo a não permitir sua identificação. Pode-se ainda dizer que as informações não fornecidas pelo participante (por exemplo, IP) não serão acessadas pelo pesquisador, os endereços de *e-mail* dos participantes serão salvos em arquivo separado das respostas do questionário e as informações coletadas serão armazenadas em computador próprio do pesquisador, que possui ferramentas de proteção como antivírus e *firewall*.

Como benefícios aos voluntários, esta pesquisa busca contribuir para melhorar a compreensão da UFRPE quanto aos cursos de capacitação oferecidos, e entender os motivos ou barreiras que levam os funcionários a fazerem. Diante disso, diferentes ações podem ser desenvolvidas buscando melhorias e incentivos à participação dos servidores nessas capacitações.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

São apresentados e discutidos, neste capítulo, os resultados obtidos a partir da coleta dos dados. Tendo-se por base a análise de documentos institucionais e as respostas geradas por meio do questionário, o capítulo está subdividido em seções relacionadas ao perfil dos respondentes, aos fatores que impulsionam os servidores técnico-administrativos a se capacitarem, às barreiras que os impedem a se capacitar e, por fim, à avaliação realizada por esse público quanto às ações de desenvolvimento profissional promovidas pela instituição.

Diante da análise dos resultados, foi elaborado um relatório técnico (Anexo B), produto técnico/tecnológico da presente dissertação, com o diagnóstico situacional sob a ótica dos respondentes no que tange ao processo de capacitação na UFRPE.

4.1 Perfil dos Respondentes

A pesquisa contou com a participação de 324 servidores TAEs da UFRPE, fornecendo informações sobre suas características sociodemográficas. Como pode ser observado na tabela 3, quase metade dos respondentes, 42,0%, está compreendida na faixa etária entre 30 e 39 anos. Têm-se, em seguida, a faixa entre 40 e 49 anos, que apresenta um percentual de 29,9%. As faixas etárias entre 50 e 59 anos e com mais de 60 anos têm uma distribuição semelhante, com 13,9% e 10,0%, respectivamente. A menor representação está entre os servidores com menos de 30 anos, que correspondem a 4,0% da amostra.

Tabela 2 - Características sociodemográficas dos respondentes

Características sociodemográficas	n	(continua)
		(%)
Idade		
Menos de 30 anos	13	4,00
Entre 30 e 39 anos	136	42,00
Entre 40 e 49 anos	97	29,90
Entre 50 e 59 anos	45	13,90
60 anos ou mais	33	10,20
Gênero		
Masculino	140	43,20
Feminino	184	56,80

		(conclusão)	
Características sociodemográficas	n	(%)	
Não binário	0	0,00	
Prefiro não responder	0	0,00	
Maior titulação			
Ensino Fundamental	0	0,00	
Ensino Médio	5	1,50	
Graduação	17	5,20	
Especialização	136	42,00	
Mestrado	128	39,50	
Doutorado	35	10,80	
Campus de lotação			
Sede	248	76,50	
Unidade Acadêmica do Cabo de Santo Agostinho (UACSA)	9	2,80	
Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UAST)	33	10,20	
Unidade Acadêmica de Belo Jardim (UABJ)	11	3,40	
Unidade Acadêmica de Educação à Distância e Tecnologia (UAEADTec)	6	1,90	
CODAI	7	2,20	
Outros	10	3,00	
Tempo de serviço na UFRPE			
Menos de 1 ano	10	3,10	
Entre 1 e 5 anos	72	22,20	
Entre 6 e 10 anos	102	31,50	
Entre 11 e 20 anos	94	29,00	
Acima de 20 anos	46	14,20	

Legenda: (n) frequência absoluta. (%) frequência relativa percentual

Fonte: Elaborado pelo pesquisador com base nos dados da pesquisa (2024)

Em relação ao gênero dos participantes, nota-se uma predominância de mulheres, que compõem 56,8% das respostas, enquanto os homens representam 43,2%. Outras categorias, como não binário e demais identidades, não tiveram representação na pesquisa.

No que diz respeito à formação acadêmica, observa-se um equilíbrio entre os participantes com especialização (42,0%) e aqueles com mestrado (39,5%). Além disso, 10,8% dos respondentes possuem doutorado como a mais alta titulação. Os menores percentuais foram

registrados entre os participantes com graduação (5,0%) e ensino médio (1,5%). Nenhum dos respondentes possui apenas o ensino fundamental. Os dados indicam que 92,3% dos respondentes, entre especialistas, mestres e doutores, possuem qualificação superior ao exigido pela Lei 11.091/2005, que estabelece a graduação como o requisito mínimo para ingresso no cargo de nível E nas IFES. Embora a especialização, o mestrado e o doutorado não sejam obrigatórios para esses cargos, esse percentual evidencia que a grande maioria dos respondentes da pesquisa possui capacitação acima do mínimo necessário para o serviço público nas IFES (Brasil, 2005b).

Quanto ao tempo de trabalho na instituição, observa-se um equilíbrio entre os servidores com 6 a 10 anos de serviço (31,5%) e aqueles com 11 a 20 anos (29,0%). Além disso, 22,2% dos participantes têm entre 1 e 5 anos de trabalho, 14,2% estão na instituição há mais de 20 anos, e 3,1% possuem menos de 1 ano de serviço. Isso sugere que a maioria dos respondentes já tem uma experiência significativa no local de trabalho, e, considerando a Lei 11.091/2005, que estabelece que um servidor técnico-administrativo em educação (TAE) precisa de 4 anos e meio para atingir o nível máximo de capacitação profissional, esses resultados sugerem que a maioria dos respondentes já tem uma experiência significativa no local de trabalho. Desse modo, pode-se inferir que muitos desses respondentes provavelmente já atingiram ou estão próximos de atingir esse nível de capacitação.

Este resultado pode estar atrelado a iniciativas da UFRPE voltadas ao desenvolvimento e qualificação contínua de seu corpo técnico. No seu PDI 2021-2030, a instituição destaca o investimento contínuo no desenvolvimento de seu corpo técnico. Por meio da Resolução nº 173/2019, que promove o Programa de Incentivo à Qualificação, estabelecendo parcerias para oferecer cursos de graduação e pós-graduação *lato sensu*, além de garantir a participação dos servidores em Programas de Pós-Graduação *stricto sensu*. Além disso, o Programa Qualificar oferece auxílio financeiro para servidores que estejam cursando desde o Ensino Médio até a pós-graduação em instituições privadas, passando por revisões na sua resolução para melhor atender as necessidades dos beneficiários. Outro apoio significativo é dado pela Resolução nº 096/2015 – Cepe/UFRPE, que assegura a reserva de vagas institucionais nos Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* da UFRPE como o Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP), que está em funcionamento desde 2016, o Mestrado Profissional em Saúde Pública (PMPSU), dentre outros. Ou seja, os resultados da pesquisa apresentados mostram um alinhamento com as diretrizes e iniciativas descritas nos documentos institucionais da UFRPE. Ainda de acordo com a tabela 2, pode-se observar em quais *campus* estão lotados o universo dos respondentes. A maioria está lotada na Sede (76,5%), a UAST vem em seguida com 10,2%

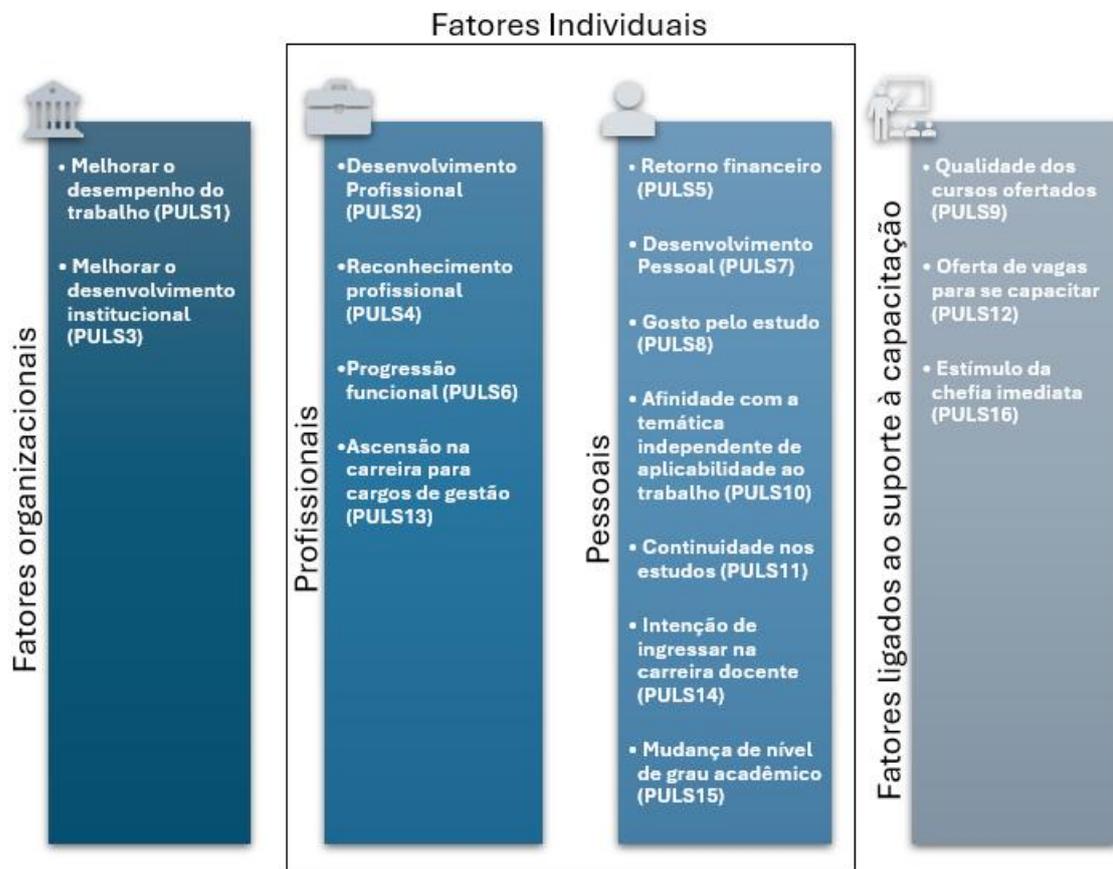
dos respondentes. A UACSA, a UABJ, a UAEADTec, o CODAI e outros tiveram representações semelhantes com percentuais de, respectivamente, 2,8%, 3,4%, 1,9%, 2,2% e 3,0% dos respondentes.

Com base nos resultados apresentados, pode-se afirmar que a amostra do estudo reflete a diversidade em termos de faixa etária, gênero, titulação acadêmica, tempo de serviço e lotação dos servidores da UFRPE. Nas próximas seções são apresentados os impulsionadores e impeditivos encontrados na literatura que podem ser determinantes para o envolvimento dos profissionais no processo de capacitação profissional.

4.2 Fatores que impulsionam os servidores técnico-administrativos a se capacitarem

Ao analisar os dados foi possível identificar vários fatores que impulsionam os servidores a realizarem cursos de curta e de longa duração. Como pode ser observado na figura 4, esses fatores foram agrupados em três categorias: desenvolvimento organizacional, crescimento individual (pessoal e profissional) e suporte à capacitação.

Figura 4 - Agrupamento por tipos de fatores impulsionadores



Fonte: Elaborado pelo pesquisador com base nos dados da pesquisa (2024)

O desenvolvimento organizacional envolve todos os impulsionadores que estimulam os servidores a realizarem uma capacitação buscando melhorias institucionais. Já o crescimento individual, a busca por uma capacitação é instigada por se desejar um crescimento pessoal e/ou profissional. Por fim, o suporte à capacitação, traz elementos relacionados à oferta de capacitação da instituição.

Como será descrito a seguir, não se observam mudanças significativas nos impulsionadores que levam os TAEs a buscarem cursos de curta e longa duração.

4.2.1 Fatores que impulsionam os servidores técnico-administrativos a realizarem cursos de curta duração

Para uma melhor compreensão do leitor, a tabela 3 fornece uma visão geral dos fatores que impulsionam os respondentes a buscarem um curso de capacitação de curta duração. Desse modo, apresentando uma síntese da distribuição de frequência dos resultados gerados a partir do nível de concordância ou discordância para cada fator.

Em relação aos fatores que estimulam os respondentes a buscar cursos de curta duração, que estão relacionados ao desenvolvimento organizacional, tem-se “melhoria do desempenho no trabalho” (PULS1) e "melhoria do desenvolvimento institucional" (PULS3). Conforme destacado na tabela 3, 92,90% (PULS1) afirmam que são estimulados a desenvolverem suas capacitações para que possam desempenhar melhor seu trabalho e 87,96% (PULS3) indicaram realizar capacitações como uma forma de trazer melhorias para a instituição que trabalham. Esses dados sugerem que os participantes valorizam a melhoria nas práticas e processos institucionais, reconhecendo que a capacitação pode contribuir significativamente para esse aprimoramento. Pode-se inferir, que na visão desses respondentes, a busca por qualificação surge como uma ferramenta importante para o desenvolvimento da organização em que trabalha. Esse entendimento encontra consonância com o estudo de Almeida (2020), ao identificar que quando as ações de capacitação estão alinhadas ao cargo, promovem benefícios para o desenvolvimento institucional. Conforme Lacombe (2011), a capacitação técnico-profissional é voltada, justamente, para desenvolver habilidades e competências dos servidores públicos, visando sua aplicação imediata no trabalho. Um dos motivos desse resultado pode ser consequência do PCCTAE que conta com dispositivos que visam incentivar os servidores na busca pelo aperfeiçoamento e aplicação em suas rotinas laborais.

Tabela 3 - Fatores impulsionadores aos cursos de curta duração (CD)

Fatores Impulsionadores (cursos de curta duração)				
Fatores		Graus de Concordância/Discordância (%)		
Código	Descrição	DT + DP	I	C + CT
PULS1	Melhorar o desempenho do trabalho	2,16	4,94	92,90
PULS2	Desenvolvimento Profissional	2,10	3,70	94,14
PULS3	Melhorar o desenvolvimento institucional	4,01	8,02	87,96
PULS4	Reconhecimento profissional	10,80	12,65	76,54
PULS5	Retorno financeiro	4,32	4,01	91,67
PULS6	Progressão funcional	1,85	2,78	95,37
PULS7	Desenvolvimento Pessoal	3,09	6,48	90,43
PULS8	Gosto pelo estudo	5,25	11,73	83,02
PULS9	Qualidade dos cursos ofertados	6,48	18,52	75,00
PLUS10	Afinidade com a temática independente de aplicabilidade ao trabalho	8,95	14,81	76,23
PULS11	Continuidade nos estudos	7,10	17,59	75,31
PULS12	Oferta de vagas para se capacitar	14,51	22,53	62,96
PULS13	Ascensão na carreira para cargos de gestão	27,78	23,77	48,46
PULS14	Intenção de ingressar na carreira docente	49,07	20,68	30,25
PULS15	Mudança de nível de grau acadêmico	20,99	12,35	66,67
PULS16	Estímulo da chefia imediata	36,42	23,46	40,12

Legenda: (DT) Discordo Totalmente; (DP) Discordo Parcialmente; (I) Nem Discordo e Nem Concordo; (C) Concordo Parcialmente; (CT) Concordo Totalmente.

Fonte: Elaborado pelo pesquisador com base nos dados da pesquisa (2024)

Os fatores que estimulam os respondentes a buscar cursos de curta duração (CD), que estão relacionados ao crescimento profissional, foram "progressão funcional" (PULS6), "desenvolvimento profissional" (PULS2), "reconhecimento profissional" (PULS4) e "ascensão na carreira para cargos de gestão" (PULS13). O PULS6 apresentou a maior frequência de respostas, com 95,37%, indicando que progredir na carreira é um dos fatores que os levam a se capacitarem. Esses achados vão ao encontro dos estudos de Lima (2021) e Almeida (2021) que identificaram essa variável como um dos impulsionadores. Em seguida, o PULS2 com 94,14%, indicam que se desenvolver profissionalmente surge como um estímulo às capacitações, e o

PULS4, com 76,54%, embora significativo, apresenta uma frequência um pouco menor, mas ainda reflete a importância do reconhecimento no ambiente de trabalho como um impulsionador para a realização dos cursos. Com relação a variável desenvolvimento profissional, Dantas (2015), Rodrigues (2020), Almeida (2021), Borkovski (2021) e Lima (2021), também a identificaram como impulsionadores da capacitação. Conforme os autores existe uma compreensão, por parte dos TAE's, que para entregar um serviço de qualidade é necessário o desenvolvimento profissional do servidor. E por fim, o PULS 13, com 48,46% de concordância, indica que quase metade dos respondentes, enxergam na capacitação uma forma de ascensão na carreira para cargo de chefia. No entanto, 27,78% discordam dessa visão. Esse percentual não é desprezível, mostrando que existe um grupo considerável que não vê a ascensão na carreira para cargos de gestão como um fator impulsionador para buscar capacitação. Além disso, 23,77% dos respondentes se mantêm indiferentes, sem opinião clara, o que pode indicar desconhecimento ou neutralidade em relação a esse fator. Vale salientar que na literatura pesquisada apenas o estudo de Lima (2021) identificou esta variável como um impulsionador da capacitação pelos TAE's.

Com relação aos fatores que estão relacionados ao crescimento pessoal, foram identificados o "retorno financeiro" (PULS5), "desenvolvimento Pessoal" (PULS7), "gosto pelo estudo"(PULS8), "afinidade com a temática independente de aplicabilidade ao trabalho" (PULS10), "continuidade nos estudos" (PULS11), "intenção de ingressar na carreira docente" (PULS14) e "mudança de nível de grau acadêmico" (PULS15). Desse modo, observa-se que dentro dessa categoria o primeiro a estimular os respondentes a fazerem um curso de curta duração é a obtenção de um retorno financeiro com 91,64% de concordância, seguido pela busca por um desenvolvimento pessoal com 90,43%. Também ficou constatado, com percentuais expressivos, que os respondentes também são estimulados por gostarem de estudar, com 83,02%, e por buscarem dar continuidade nos estudos com 75,31%. Quanto ao PULS14, observa-se que ele se apresentou bastante disperso, com 30,25% o percebendo como impulsionador, 20,68% como indiferente e 49,07% não percebendo como algo que estimule a realizar uma capacitação de curta duração.

Ainda sobre o retorno financeiro (PULS5), é importante ressaltar que, embora tenha sido o quarto fator impulsionador com maior percentual de concordância, destaca-se que os respondentes apontaram maior concordância com os fatores relacionados à progressão funcional, ao desenvolvimento profissional e à melhoria no desempenho no trabalho. Isso sugere que, para essa amostra de TAEs, a capacitação não é vista apenas como um meio de obter ganhos financeiros imediatos, mas também como uma estratégia para aprimorar

habilidades e avançar na carreira. Em síntese, a progressão na função e o aprimoramento profissional são os principais impulsionadores para buscar esses cursos, enquanto o retorno financeiro, embora importante, é um fator secundário. Esses dados corroboram com o estudo de Dantas (2015), conduzido em uma universidade pública brasileira. O autor observa que, embora os servidores técnico-administrativos muitas vezes não tenham pleno conhecimento sobre seu plano de carreira e a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), o que, em princípio, poderia aumentar a probabilidade de buscarem capacitação apenas com foco em vantagens financeiras, isso não é o que ocorre na prática. Evidenciando assim, que o estímulo desses servidores para buscar qualificação profissional vai além do retorno financeiro, e que há outros fatores, como crescimento pessoal e profissional, que também desempenham um papel significativo em suas escolhas (Dantas, 2015). Bergue (2010) também evidencia esse ponto de vista ao destacar que o servidor público não é incentivado apenas por questões salariais, este é apenas um dos fatores que pode orientar o comportamento do indivíduo ao buscar por capacitação profissional.

A análise dos fatores que estimulam os respondentes a buscar cursos de curta duração, relacionados ao suporte à capacitação, revela uma variação significativa nos níveis de concordância. O fator “qualidade dos cursos ofertados” (PULS9) obteve o maior percentual de concordância, com 75%, indicando que a percepção de qualidade é o principal motivador para a capacitação. A “oferta de vagas para se capacitar” (PULS12) também é relevante, embora em menor grau, com 62,96% de concordância. Já o “estímulo da chefia imediata” (PULS16) apresenta um cenário mais dividido: enquanto 40,12% concordam que este fator impulsiona a busca por capacitação, um percentual de 36,42% não concorda com essa afirmação, evidenciando que o apoio da liderança pode ser visto como insuficiente ou não percebido por parte significativa dos respondentes. Além disso, 23,46% dos respondentes estão neutros em relação ao PULS16, o que pode indicar uma indiferença ou falta de clareza quanto ao papel da chefia imediata nesse processo. Isso sugere que, embora o suporte da chefia seja considerado um fator relevante (Juncker, 2015), ele não é percebido de forma uniforme e pode estar relacionado a falhas na comunicação ou no incentivo direto à capacitação.

Ademais, Juncker (2015) e Sapper e Coronel (2016) destacam a importância da intervenção das chefias na escolha de cursos de capacitação. A ausência desse apoio compromete o desenvolvimento dos servidores e, conseqüentemente, a qualidade do serviço público.

Ainda sobre o PULS16, é importante destacar os achados de Queiroz (2020) ao analisar a política de desenvolvimento de pessoas com foco no servidor TAE em uma IFES, destacando

que esses servidores são incentivados pela chefia quando solicitam a realização de cursos de capacitação e de qualificação. A autora ressalta, porém, que esse estímulo é percebido de diferentes maneiras, como, por exemplo, a simples liberação por parte da chefia imediata é interpretado como um incentivo.

Depois de analisar cada um dos fatores que podem impulsionar os respondentes a realizarem um curso de curta duração, pode-se destacar o que mais impulsiona e o que menos impulsiona. Quanto aos menores percentuais apresentados, ainda na tabela 3, é possível observar que “intenção de ingressar na carreira docente” - PULS14, com 30,25%, relacionados aos fatores individuais pessoais, e “estímulo da chefia imediata” - PULS16, ligado ao suporte à capacitação, com 40,12% de respostas, apresentaram menor relevância entre os fatores analisados. Já o que mais impulsionou os TAEs, que responderam a pesquisa, foi o “progressão funcional” (PULS6), com 95,37%, e o “desenvolvimento Profissional” (PULS2), com 94,14% de respostas, ligados aos fatores profissionais, seguido do “melhorar o desempenho do trabalho” (PULS1), com 92,90%, relacionado ao fator desenvolvimento organizacional, e o “retorno financeiro”, com 91,67%, relacionado aos fatores pessoais.

Depois de avaliar os impulsionadores relacionados aos cursos de curta duração, o passo seguinte foi avaliar os que estão ligados a curso de pós-graduação, buscando fazer uma análise comparativa entre eles.

4.2.2 Fatores que impulsionam os servidores técnico-administrativos a realizarem cursos de pós-graduação

Ao observar os fatores que impulsionam os TAEs que responderam ao questionário, a realizarem cursos de pós-graduação (PG), na tabela 4, e compará-los aos de curta duração (CD), constata-se pequenas mudanças na percepção dos respondentes quanto aos fatores relacionados à categoria do desenvolvimento organizacional. Os fatores “melhoria do desempenho no trabalho” (PULS1), com 84,57%, e “melhoria do desenvolvimento institucional” (PULS3), com 81,48%, tiveram percentuais de concordância um pouco menores que os de curta duração (CD), com, respectivamente, 92,90% e 87,96%. O que se pode constatar é a mudança de estímulo à realização de uma capacitação, dependendo se o curso é de curta duração ou de uma pós-graduação. Isso pode ocorrer em virtude das diferentes expectativas e objetivos associados a cada tipo de formação, como a busca por um retorno mais imediato e específico no caso dos cursos de curta duração, ou um investimento de longo prazo no desenvolvimento de carreira e qualificação mais abrangente nos cursos de pós-graduação.

A progressão funcional e o reconhecimento profissional demonstram resultados bastante alinhados entre os cursos de curta duração e os outros tipos de formação, evidenciando uma percepção homogênea quanto a esses fatores, independentemente do formato da capacitação. Especificamente, a progressão funcional (PULS6) apresenta uma diferença de apenas 1,23% entre os cursos de curta duração (95,37%) e os de pós-graduação (94,14%), indicando uma percepção de progresso semelhante entre os participantes. Da mesma forma, o reconhecimento profissional (PULS4) revela uma proximidade nos resultados, com uma diferença de apenas 3,09% entre os dois tipos de capacitação (79,63% versus 76,54%).

Por outro lado, o desenvolvimento profissional (PULS2) apresenta uma pequena diferença mais notável, com 91,05% nos cursos de pós-graduação e 94,14% nos cursos de curta duração, sugerindo que os participantes percebem um leve benefício adicional nos cursos mais breves para esse aspecto específico. Isso pode estar relacionado à aplicabilidade imediata dos conteúdos ou à estrutura focada e intensiva das formações de curta duração. Esses resultados indicam que, embora haja pequenas variações em alguns indicadores, os impulsionadores para o crescimento profissional são, em sua essência, consistentes e bem avaliados em ambos os tipos de capacitação, reforçando a eficácia de diferentes formatos de qualificação no apoio ao desenvolvimento dos participantes.

Já os fatores relacionados ao crescimento pessoal mostram que, em alguns casos, os percentuais foram um pouco maiores. O “retorno financeiro” (PULS5), por exemplo, impulsiona, significativamente, mais os servidores a realizarem uma pós-graduação (96,30%) do que um curso de curta duração (91,64%). Como mencionado, isso pode estar relacionado aos maiores percentuais financeiros concedidos, por meio do incentivo à qualificação, quando da conclusão dos cursos de pós-graduação (Brasil, 2005b). Do mesmo modo, “gostar de estudar” (PULS8), com 86,73%, e “continuidade nos estudos” (PULS11), com 86,42% dos concordantes, se apresentam com percentuais maiores do que nos cursos de curta duração, que tiveram, respectivamente, 83,02% (CD) e 75,31% (CD). Acredita-se que isso pode ocorrer em virtude do caráter mais aprofundado e desafiador dos cursos de pós-graduação, que oferecem aos servidores a oportunidade de expandir seu conhecimento de forma mais contínua e estruturada, além de proporcionarem maior envolvimento com o processo acadêmico e de pesquisa. Além disso, são cursos que têm uma duração maior, exigindo uma maior dedicação do servidor por um longo período.

Vale ressaltar que, em relação ao PULS14, apenas 39,51% dos respondentes dos cursos de pós-graduação concordaram com o fator como um impulsionador, enquanto 40,74% discordaram, mostrando uma divisão equilibrada, mas com uma leve predominância de falta de

interesse, reforçando a ideia de que a carreira docente não é um grande estimulador para esses profissionais. Se comparado aos cursos de curta duração, o percentual de concordância foi ainda menor, com apenas 30,25%. Esses dados encontrados em relação ao PULS14 se assemelham às pesquisas de Egito e de Lima (2021). No estudo de Lima (2021), dos 47 respondentes, apenas 8,50% concordaram que a "ascensão na carreira para cargos de gestão" é um fator que estimula a busca por cursos de pós-graduação. Já na pesquisa de Egito (2019), com 37 respondentes, esse número foi ainda menor, alcançando apenas 5% dos participantes. Esses resultados reforçam a visão geral de que o desejo de seguir na carreira docente raramente aparece como um motivo importante para fazer esses cursos.

Por fim, os fatores que estimulam os TAEs participantes da pesquisa que estão relacionados a categoria suporte à capacitação foram "qualidade dos cursos ofertados" (PULS9), "oferta de vagas para se capacitar" (PULS12) e "estímulo da chefia imediata" (PULS16). O PULS9 e o PULS12, por exemplo, tiveram nos cursos de pós-graduação (PG) um percentual de, respectivamente, 80,25% e 65,43%, ou seja, um pouco maior quando comparado aos mesmos fatores nos cursos de curta duração (CD), com 75% e 62,96%. Já o PULS 16, nos cursos de PG, obteve uma frequência de 38,89%, sendo menor em relação aos CD, com 40,12% dos respondentes.

Tabela 4 - Fatores impulsionadores aos cursos de pós-graduação (PG)

(continuação)

Fatores Impulsionadores (cursos de pós-graduação)				
Variáveis		Graus de Concordância/Discordância (%)		
Código	Descrição	DT + DP	I	C + CT
PULS1	Melhorar o desempenho do trabalho	8,33	7,10	84,57
PULS2	Desenvolvimento Profissional	4,32	4,63	91,05
PULS3	Melhorar o desenvolvimento institucional	8,02	10,49	81,48
PULS4	Reconhecimento profissional	10,80	9,57	79,63
PULS5	Retorno financeiro	1,23	2,47	96,30
PULS6	Progressão funcional	3,40	2,47	94,14
PULS7	Desenvolvimento Pessoal	2,78	5,25	91,98
PULS8	Gosto pelo estudo	5,25	8,02	86,73
PULS9	Qualidade dos cursos ofertados	6,48	13,27	80,25

(conclusão)

Fatores Impulsionadores (cursos de pós-graduação)				
Variáveis		Graus de Concordância/Discordância (%)		
Código	Descrição	DT + DP	I	C + CT
PLUS10	Afinidade com a temática independente de aplicabilidade ao trabalho	10,49	11,11	78,40
PULS11	Continuidade nos estudos	5,25	8,33	86,42
PULS12	Oferta de vagas para se capacitar	14,51	20,06	65,43
PULS13	Ascensão na carreira para cargos de gestão	25,62	21,91	52,47
PULS14	Intenção de ingressar na carreira docente	40,74	19,75	39,51
PULS15	Mudança de nível de grau acadêmico	8,02	7,72	84,26
PULS16	Estímulo da chefia imediata	33,33	27,78	38,89

Legenda: (DT) Discordo Totalmente; (DP) Discordo Parcialmente; (I) Nem Discordo e Nem Concordo; (C) Concordo Parcialmente; (CT) Concordo Totalmente.

Fonte: Elaborado pelo pesquisador com base nos dados da pesquisa (2024)

Depois de fazer uma análise comparativa entre os impulsionadores dos cursos de curta duração e os de pós-graduação (PG), optou-se por trazer algumas observações importantes. Em relação aos cursos de PG, como destacado na tabela 4, pode-se observar alguns fatores mais ressaltados pelos servidores. O PULS5 - “retorno financeiro”, relacionado a fatores pessoais, foi o mais percebido entre os respondentes como impulsionando a realização de curso de PG com 96,30%. Aqui verifica-se uma diferença em relação a mesma variável nos cursos de curta duração quando esse apenas figura como o terceiro que mais impulsiona. Isso pode se dar pelo fato de a Lei n. 11.090/2005, prevê um incentivo para que o servidor se qualifique, pois, ao concluir um curso de especialização, mestrado ou doutorado, o servidor recebe um adicional de gratificação que varia de 10% a 75% do seu vencimento (Brasil, 2005b) ao passo que no curso de curta duração esse percentual é de apenas 3,9% referente a cada um dos três níveis de capacitação profissional (Brasil, 2005b). Esse resultado corrobora estudos anteriores desenvolvidos em universidades federais públicas brasileiras (Dantas, 2015; Ledesma, 2017; Egito; Prado, 2019; Loras; Queiroz, 2020; Almeida; Lima, 2021), os quais apontaram que as retribuições financeiras previstas no Plano de Cargos e Carreiras dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE) constitui um forte elemento capaz de estimular a participação dos servidores nas qualificações e capacitações oferecidas na IFES.

Logo após o PULS5, destacaram-se com maiores percentuais a variável "progressão funcional" - PULS6, com 94,14% dos respondentes (fatores individuais profissionais), o "desenvolvimento pessoal" - PULS7 (fatores individuais pessoais), com 91,98%, e o "desenvolvimento profissional" - PULS2 (desenvolvimento organizacional), com 91,05%. No entanto, é importante notar que "melhorar o desempenho do trabalho" - PULS1 aparece apenas em sétimo lugar, diferentemente do observado nos cursos de curta duração. O que demonstra que apesar do seu grau de relevância nos cursos de PG, o percentual de concordância ainda foi expressivo, indicando que, mesmo não sendo a principal prioridade, os respondentes ainda valorizam o impacto dos cursos de pós-graduação na melhoria do desempenho, mas não veem isso como o principal benefício imediato. Isso pode evidenciar um contraste dos achados no estudo de Godoy (2014), que, ao analisar os impactos da capacitação profissional na gestão de pessoas em uma IFES, constatou que o servidor técnico-administrativo em educação, qualificado com especialização, mestrado e doutorado, tende a estar mais preparado para enfrentar os desafios administrativo-institucionais.

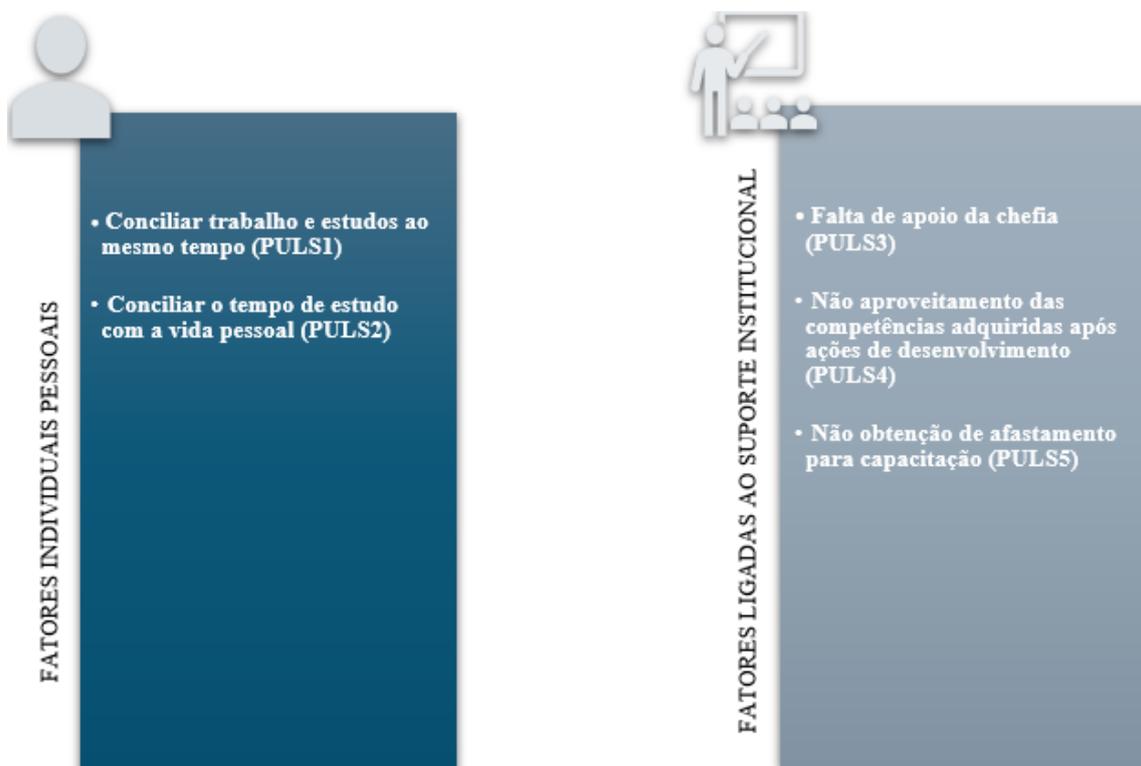
Por fim, além dos impulsionadores listados nas tabelas 3 e 4, no campo de respostas abertas do questionário, os participantes da pesquisa mencionaram "capacitação no formato *online*" relacionado ao suporte à capacitação, "realização pessoal", "conhecimento em outras áreas" e "atualização profissional" ligado ao crescimento individual (profissional e pessoal).

Com base nos dados apresentados, podemos inferir que os fatores que impulsionam os servidores à capacitação, tanto para cursos de curta duração quanto para os cursos de pós-graduação, são bastante similares.

4.3 Barreiras que impedem os servidores técnico-administrativos a se capacitarem

Assim como ocorreu na análise dos fatores impulsionadores à capacitação, foram identificados vários fatores que impedem os servidores a buscarem cursos de curta e longa duração. Conforme mostrado na figura 5, observa-se que foi possível agrupar os fatores em duas categorias: fator individual (PED1 e PED2) e suporte institucional (PED3, PED4 e PED5), quando da capacitação profissional.

Figura 5 - Agrupamento por tipos de fatores impeditivos



Fonte: Elaborado pelo pesquisador com base nos dados da pesquisa (2024).

Os fatores individuais envolvem todas as barreiras que impedem os servidores de realizarem a capacitação por dificuldade em conciliar a realização dos cursos com o trabalho ou a vida pessoal. Já o suporte institucional, traz elementos relacionados a ações e/ou omissões por parte da instituição quando do suporte dado ao servidor antes ou após os cursos de capacitação.

Destaca-se que, assim como nos fatores impulsionadores, como será descrito a seguir, não foram observadas mudanças significativas de frequência nas barreiras que podem impedir os TAEs a buscarem cursos de curta e longa duração.

4.3.1 *Fatores que impedem os servidores técnico-administrativos a realizarem cursos de curta duração*

Para situar melhor o leitor, a tabelas 5 apresenta uma visão geral dos fatores que podem impedir os servidores participantes da pesquisa a buscarem por cursos de capacitação de curta duração (CD). Destarte, apresentando uma síntese da distribuição de frequência dos resultados

gerados a partir do nível de concordância ou discordância dos técnico-administrativos em educação (TAEs) para cada fator.

Em relação aos fatores individuais pessoais que impedem os respondentes de buscar CD, destacam-se “conciliar trabalho e estudos ao mesmo tempo” (PED1) e “conciliar o tempo de estudo com a vida pessoal” (PED2). Conforme indicado na tabela 5, 74,07% dos respondentes (PED1) afirmam que são desestimulados a desenvolver suas capacitações pela dificuldade em equilibrar as demandas do trabalho com os estudos, sugerindo que, para muitos, as exigências profissionais podem ser excessivas, o que compromete a dedicação ao aprendizado contínuo. Além disso, 72,22% (PED2) indicam barreiras relacionadas ao equilíbrio entre estudos e vida pessoal, o que reforça a percepção de que as obrigações familiares, sociais e de autocuidado são igualmente importantes e competem com a necessidade de capacitação.

Tabela 5 - Barreiras aos cursos de curta duração

Fatores Impeditivos (Cursos de Curta Duração)				
Variáveis		Graus de Concordância/Discordância (%)		
Código	Descrição	DT + DP	I	C + CT
PED1	Conciliar trabalho e estudos ao mesmo tempo	15,74	10,19	74,07
PED2	Conciliar o tempo de estudo com a vida pessoal	16,98	10,80	72,22
PED3	Falta de apoio da chefia	35,49	19,75	44,75
PED4	Não aproveitamento das competências adquiridas após ações de desenvolvimento	18,52	15,74	65,74
PED5	Não obtenção de afastamento para capacitação	24,38	14,20	61,42

Legenda: (DT) Discordo Totalmente; (DP) Discordo Parcialmente; (I) Nem Discordo e Nem Concordo; (C) Concordo Parcialmente; (CT) Concordo Totalmente.

Fonte: Elaborado pelo pesquisador com base nos dados da pesquisa (2024)

Nesse sentido, o estudo conduzido por Lima (2021) em uma universidade federal brasileira, ao analisar os efeitos da qualificação *stricto sensu* (mestrados profissionais), identificou a dificuldade de conciliar diferentes responsabilidades como um desafio significativo enfrentado pelos participantes dos cursos de pós-graduação (PG). Embora essa dificuldade tenha sido observada exclusivamente nos cursos de PG analisados por Lima, a pesquisa com os dados acima revelou que esse obstáculo também está presente nos cursos de curta duração (CD). Esses achados sugerem que a dificuldade de equilibrar estudos com outras

demandas é uma preocupação comum entre os servidores, independentemente do nível de qualificação.

Além disso, outros fatores que impedem os TAEs respondentes da pesquisa a buscar cursos de CD, que se relacionam com a falta de suporte institucional, foram “falta de apoio da chefia” (PED3), “não aproveitamento das competências adquiridas após ações de desenvolvimento” (PED4) e “não obtenção de afastamento para capacitação” (PED5). O PED3 apresentou a menor frequência, com 47,87% de concordância e 30,56% de discordância, indicando um equilíbrio na percepção desses servidores. O PED4, por sua vez, obteve o segundo maior percentual de concordância, 62,35%. Já o PED5 se destacou como o fator com maior percentual de concordância, com 71,30%, indicando que a dificuldade de obter afastamento para capacitação é percebida como um obstáculo significativo.

De acordo com os dados apresentados, constatou-se que, na UFRPE, uma parte expressiva dos TAEs respondentes concordam com a afirmação de que há um “não aproveitamento das competências adquiridas após ações de desenvolvimento”, PED4, revelando uma significativa possível desconexão entre a capacitação oferecida e sua aplicação prática. Segundo Machado (1996), capacitação é definida como a aquisição de conhecimentos essenciais para lidar com as demandas do ambiente de trabalho de forma eficaz. Assim, embora os programas de capacitação profissional tenham o potencial de equipar os servidores com as habilidades necessárias, a pesquisa indica que uma parcela significativa dos respondentes não busca cursos de curta duração por entender que os conhecimentos advindos das capacitações não serão aproveitados em suas atividades diárias. Essa situação sugere a necessidade de uma reavaliação dos processos de capacitação na instituição, a fim de promover um ambiente que favoreça a aplicação efetiva das competências adquiridas, garantindo que o investimento em treinamento resulte em melhorias tangíveis na eficiência e eficácia do trabalho.

Analisando com mais rigor o PED5, “não obtenção de afastamento para capacitação”, os dados revelam que o impeditivo foi identificado como o fator que mais impacta os TAEs da UFRPE, com uma expressiva taxa de concordância de mais de setenta por cento dos respondentes. Isso indica que uma parcela expressiva desses profissionais enfrenta esta dificuldade ao buscar cursos de capacitação de curta duração, refletindo uma percepção de obstáculo institucional. Apesar da previsão legal para a concessão de licença capacitação, estabelecida pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE), Lei n. 9991/2019, a realidade vivenciada pelos TAEs sugere que a UFRPE ainda precisa implementar medidas que facilitem o acesso a essas oportunidades de desenvolvimento profissional, promovendo um ambiente que valorize a capacitação contínua de seus servidores.

Após avaliar os impeditivos relacionados aos cursos de curta duração, o próximo passo foi avaliar os que estão ligados a curso de pós-graduação, buscando fazer uma análise comparativa entre eles.

4.3.2 Fatores que impedem os servidores técnico-administrativos a realizarem cursos de pós-graduação

Ao observar, na tabela 6, os fatores que dificultam os TAEs que responderam ao questionário a realizarem cursos de pós-graduação (PG) e compará-los aos de curta duração (CD), constata-se pequenas mudanças na percepção dos respondentes tanto nos fatores individuais quanto nos ligados ao suporte institucional. Os fatores “conciliar trabalho e estudos ao mesmo tempo” (PULS1), com 86,73%, e "conciliar o tempo de estudo com a vida pessoal" (PULS2), com 85,19%, tiveram percentuais de concordância um pouco maiores que os de curta duração (CD), com, respectivamente, 74,07% e 72,22%. Esses resultados estão em consonância com os dados da pesquisa de Lima (2021) como foi citado em relação aos mesmos impeditivos nos cursos de CD.

Essas alterações também se refletem nos fatores ligados ao suporte institucional. A "falta de apoio da chefia" (PED3) foi identificada como um dos obstáculos para a capacitação profissional nos cursos de pós-graduação, com 47,84% dos respondentes concordando com essa afirmação. Em contrapartida, 30,56% discordaram dessa ideia e 21,60% se mantiveram neutros. Com base nesses dados, podemos inferir que o PED3 é visto como um obstáculo para a capacitação profissional nos cursos de pós-graduação, uma vez que quase metade (47,84%) dos respondentes considera esse fator como um impeditivo. A alta concordância sugere que a ausência de suporte da chefia pode estar desmotivando ou dificultando a busca por aprimoramento profissional. Além disso, a porcentagem de pessoas indiferentes (21,60%) pode indicar que há um grupo que não percebe esse apoio como relevante para sua capacitação, o que pode estar relacionado à falta de expectativas quanto ao suporte da chefia ou à busca de outras fontes de incentivo. O percentual de discordância (30,56%) sugere que, para uma parte dos profissionais, a falta de apoio da chefia não é vista como uma barreira, talvez por encontrarem suporte suficiente ou serem mais autônomos em suas jornadas de desenvolvimento.

Tabela 6 - Barreiras aos cursos de pós-graduação

FATORES IMPEDITIVOS (CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO)				
Fatores		Graus de Concordância/Discordância (%)		
Código	Descrição	DT + DP	I	C + CT
PED1	Conciliar trabalho e estudos ao mesmo tempo	8,64	4,63	86,73
PED2	Conciliar o tempo de estudo com a vida pessoal	9,26	5,56	85,19
PED3	Falta de apoio da chefia	30,56	21,60	47,84
PED4	Não aproveitamento das competências adquiridas após ações de desenvolvimento	20,68	16,98	62,35
PED5	Não obtenção de afastamento para capacitação	14,81	13,89	71,30

Legenda: (DT) Discordo Totalmente; (DP) Discordo Parcialmente; (I) Nem Discordo e Nem Concordo; (C) Concordo Parcialmente; (CT) Concordo Totalmente.

Fonte: Elaborado pelo pesquisador com base nos dados da pesquisa (2024)

Já o “não aproveitamento das competências adquiridas após ações de desenvolvimento” (PED4) que obteve 62,35% de concordância, foi um pouco menor quando comparado aos 65,74% (CD), e por fim, o “não obtenção de afastamento para capacitação” (PED5), com 71,30% de respostas, é um pouco maior quando comparado ao percentual de 61,42% (CD).

Assim como nos cursos de curta duração, a barreira PED5 para os cursos de pós-graduação também foi mencionada por uma parcela expressiva dos respondentes, conforme destacado anteriormente, o que corrobora os achados de Lima (2021). As dificuldades para obter afastamento com o objetivo de realizar cursos de capacitação profissional, como os de pós-graduação, também aparecem nos dados apresentados na tabela 6. Esses dados revelam que os participantes desta pesquisa enfrentam obstáculos semelhantes em relação aos cursos de curta duração, conforme descrito anteriormente. Embora a Lei 8.112/1990 e o PCCTAE prevejam mecanismos que permitam o afastamento dos TAEs para capacitação, independentemente do tipo de curso, na prática, essa liberação não tem ocorrido pela UFRPE. Ao verificar os dados contidos no Relatório Anual de Execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFRPE de 2022 e 2023 (RAE PDP-UFRPE 2022 e 2023), é possível perceber que a IFES estudada nesta pesquisa não dispõe do quantitativo de afastamentos para cursos de capacitação separado por tipo de cargo (docente ou técnico-administrativo).

Por fim, além dos impeditivos listados nas tabelas 5 e 6, no campo de respostas abertas do questionário, os participantes da pesquisa mencionaram “falta de tratamento isonômico e imparcial entre servidores diante do afastamento”, “necessidade de substituto para a ausência

na capacitação", "sobrecarga de trabalho" e "o afastamento para curso só ocorrer após o estágio probatório" relacionado ao suporte institucional e "idade avançada" ligado aos fatores individuais.

Na próxima seção, são apresentadas as ações de capacitação profissional desenvolvidas na instituição e identificadas na literatura, que podem ser decisivas para a adesão dos profissionais à capacitação.

4.4 Avaliação dos servidores técnico-administrativos quanto às ações de capacitação profissional desenvolvidas na instituição

Os resultados apresentados nesta seção relacionam-se com o terceiro objetivo específico proposto no primeiro capítulo deste trabalho, qual seja, analisar como os TAEs avaliam as ações de capacitação profissional desenvolvidas pela UFRPE.

É importante ressaltar que a UFRPE estabeleceu metas ambiciosas para a qualificação dos seus servidores no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), visando atingir 60% de servidores qualificados em 2023, 65% em 2024 e 70% em 2025, no âmbito do eixo "Capital e Crescimento", dentro da temática de desenvolvimento de capital humano (PDI 2021-2030). Para 2023, a meta realizada foi de 53,80% capacitações profissionais, o que significou 1121 servidores (TAEs e docentes) conforme mostra o Relatório Anual de Execução do PDP UFRPE - 2023 (RAEPDP/2023). Vale salientar que o relatório não discrimina o quantitativo de técnico-administrativos e docentes de forma separada. Ele apenas apresenta a quantidade total de servidores capacitados de maneira geral, sem especificar as categorias. Essa falta de detalhamento compromete a análise mais precisa do impacto das ações de capacitação sobre cada grupo, o que poderia oferecer uma visão mais clara sobre as necessidades específicas e o alcance das políticas implementadas.

É oportuno destacar, também, que a partir da análise das respostas, criou-se um panorama geral da avaliação dos servidores TAEs respondentes da UFRPE sobre essas ações, identificando quais fatores tiveram os destaques positivos e negativos. Assim, na tabela 8 será fornecido um resumo da distribuição de frequência dos resultados obtidos, com base nos níveis de concordância ou discordância em relação a cada fator analisado.

Tabela 7 - Ações de capacitação na UFRPE

PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES ÀS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO NA UFRPE				
Fatores		Graus de Concordância/Discordância (%)		
Código	Descrição	DT + DP	I	C + CT
CAP1	O planejamento da oferta dos cursos de capacitação realizada pela UFRPE considera as necessidades dos TAEs	33,33	18,83	47,84
CAP2	As informações sobre os cursos de capacitação disponibilizados pela UFRPE são encontradas facilmente	29,01	12,65	58,33
CAP3	Os cursos de capacitação ofertados pela UFRPE são de qualidade	11,73	22,53	65,74
CAP4	O conhecimento adquirido nos cursos de capacitação é aplicado nas minhas atividades de trabalho	19,14	18,83	62,04
CAP5	O conhecimento adquirido nos cursos de capacitação melhora o meu desempenho no trabalho	10,80	17,90	71,30
CAP6	A capacitação ofertada aos TAEs pela UFRPE contribui para melhorar a qualidade dos serviços da universidade para a sociedade	7,72	18,83	73,46
CAP7	Minha chefia direta participa da escolha do curso que quero fazer	71,30	16,67	12,04

Legenda: (DT) Discordo Totalmente; (DP) Discordo Parcialmente; (I) Nem Discordo e Nem Concordo; (C) Concordo Parcialmente; (CT) Concordo Totalmente.

Fonte: Elaborado pelo pesquisador com base nos dados da pesquisa (2024)

Ao examinar os dados, é possível identificar que essas ações de capacitação promovidas pela UFRPE têm gerado resultados expressivos de concordância entre os TAEs que responderam a pesquisa, especialmente no que diz respeito à contribuição para a qualidade dos serviços oferecidos pela universidade e ao desenvolvimento profissional dos TAEs. Os dados evidenciam uma clara coerência entre a percepção dos TAEs respondentes sobre a capacitação oferecida pela UFRPE e o impacto dessas ações em seu desempenho profissional. Com 73,46% dos respondentes concordando que “a capacitação ofertada aos TAEs pela UFRPE contribui para melhorar a qualidade dos serviços da universidade para a sociedade” (CAP6) e 71,30% afirmando que “o conhecimento adquirido nos cursos melhora seu desempenho no trabalho” (CAP5), fica evidente que tanto os cursos de curta duração quanto os de pós-graduação são reconhecidos como impulsionadores de desenvolvimento profissional e aprimoramento no trabalho.

Isso revela que as ações de capacitação da UFRPE podem atender às necessidades dos TAEs e se refletirem diretamente na qualidade dos serviços oferecidos pela universidade. Esses

dados indicam que a maioria dos participantes reconhece a importância dos cursos oferecidos para a melhoria do serviço público prestado. Contudo, observa-se que 10,8% não percebem que o conhecimento adquirido nas suas capacitações, CAP5, são capazes de trazer melhorias no exercício de suas atividades e 17,9%, não souberam opinar sobre o assunto. Isso também ocorre quando se pergunta se os saberes adquiridos contribuem para melhorar a qualidade dos serviços da universidade para a sociedade, CAP6, com percentuais de 18,83% sem saber falar sobre o assunto e 7,72% enxergando como algo que não ajuda a melhorar esses serviços. Isso demonstra que a instituição ainda precisa desenvolver ações que possam fortalecer a percepção dos servidores sobre a aplicabilidade e impacto do conhecimento adquirido nas capacitações em suas atividades cotidianas e esclarecer melhor a importância dessas formações para a melhoria dos serviços prestados à sociedade, uma vez que uma parcela significativa dos técnico-administrativos não consegue identificar os benefícios dessas formações ou não tem uma opinião formada sobre o tema.

No que se refere ao fator "minha chefia direta participa da escolha do curso que quero fazer" (CAP7), este apresentou o menor percentual de concordância, com apenas 12,04%, sugerindo que há pouca participação das chefias na escolha das capacitações dos servidores. Destarte, os estudos de Sapper e Coronel (2016) e Junckes (2015) dialogam de maneira direta com os dados apresentados, corroborando a percepção de que a baixa participação das chefias no processo de escolha de cursos de capacitação pode comprometer a eficácia do desenvolvimento profissional dos servidores e, por consequência, a prestação de serviços à sociedade.

No entanto, embora a UFRPE tenha implementado um processo formal para identificar as necessidades de capacitação por meio do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e do Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC), a baixa participação das chefias, evidenciada pelos dados, sugere que esses mecanismos não estão sendo plenamente eficazes na prática. Segundo Junckes (2015), a falta de alinhamento entre as necessidades específicas dos setores e as capacitações oferecidas pode criar lacunas no desenvolvimento profissional dos servidores, o que impacta negativamente o desempenho institucional.

Além disso, Sapper e Coronel (2016) reforçam que a gestão ativa e direcionada das chefias é essencial para que os cursos de capacitação estejam em consonância com os objetivos estratégicos da instituição. A ausência dessa gestão no processo de escolha dos cursos, como indicam os dados, pode comprometer não só a eficiência do desenvolvimento dos servidores públicos, mas também a qualidade dos serviços prestados pela universidade. Portanto, a participação efetiva das chefias no LNC e no PDP é pode ser um fator determinante para

garantir que as capacitações estejam adequadamente alinhadas às demandas dos diferentes setores, promovendo uma sinergia entre o crescimento profissional dos servidores e os objetivos da instituição. Por outro lado, Queiroz (2020) destaca a necessidade de haver um controle, por parte das IFES, dos concursos executados pelos servidores TAEs a fim de estarem o mais alinhado possível às atividades exercidas por esses técnicos.

Quanto ao “planejamento da oferta dos cursos de capacitação realizada pela UFRPE considera as necessidades dos TAEs” (CAP1), a percepção dos TAEs revela uma divisão significativa entre os participantes. A maioria, representando 47,84%, expressa concordância com a adequação do planejamento dos cursos às suas necessidades, sugerindo que há um reconhecimento por parte de uma parcela relevante dos TAEs sobre o esforço institucional em alinhar os cursos de capacitação às demandas específicas de sua categoria.

Esses dados corroboram com o Plano de PDP 2024 da instituição, que detalha os cursos de capacitação a serem oferecidos ao longo do ano, dialogando diretamente com o LNC 2023/2024, realizado com os TAEs. Esse levantamento busca identificar as reais demandas dos servidores, e os cursos planejados para 2024 foram formulados a partir dessas necessidades identificadas, reforçando o compromisso da UFRPE em atender às expectativas de capacitação de seu corpo técnico.

Por outro lado, 33,33% discordam dessa afirmação, o que pode indicar que, apesar das iniciativas, uma parte considerável dos profissionais acredita que as capacitações ainda não atendem plenamente suas expectativas, talvez pelo fato de os cursos ofertados não terem um direcionamento específico para uma determinada função, ou seja, são cursos de caráter mais gerais (PDP/2024). Isso pode sugerir que, mesmo com os esforços institucionais, como o PDP 2024, há desafios a serem superados no diagnóstico e na execução das ofertas. Além disso, 18,83% dos TAEs permanecem neutros, sem se posicionar claramente sobre o tema, o que pode indicar tanto desconhecimento quanto percepção de que, embora o planejamento tenha aspectos positivos, há espaço para ajustes.

A partir dessa análise, fica claro que, apesar das iniciativas da UFRPE, uma parcela dos TAEs ainda vê lacunas no atendimento de suas necessidades de capacitação, o que aponta para a importância de aprimorar continuamente o diálogo entre a instituição e os servidores para garantir que os cursos oferecidos sejam cada vez mais alinhados às demandas levantadas.

Outro ponto que merece destaque é que os dados da pesquisa sugerem uma divergência entre os impulsionadores e os impeditivos relacionados à capacitação profissional. Enquanto o desejo de melhorar o desempenho no trabalho é destacado como um forte impulsionador para a busca de capacitação, há também uma percepção significativa de que as competências

adquiridas nas ações de desenvolvimento nem sempre são devidamente aproveitadas. Além disso, há uma visão mais moderada quanto à aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos nos cursos oferecidos pela UFRPE nas atividades profissionais diárias. Esses dados sugerem um descompasso entre o incentivo para se qualificar, as barreiras percebidas e a efetiva utilidade dos cursos oferecidos.

Assim como nos impulsionadores e nos impeditivos, os dados da pesquisa revelaram que os participantes mencionaram, no campo de respostas abertas do questionário, também, outros fatores relacionados à percepção às ações de capacitação da UFRPE, quais sejam, “o planejamento dos cursos vem de cima para baixo, de forma genérica, sem que se tenha a noção das reais necessidades de capacitação locais, principalmente em relação às unidades acadêmicas diversas da Sede”, “ofertas de cursos em áreas específicas. Os cursos são, muitas vezes, generalistas”, “os comunicados de cursos de capacitação realizados pela PROGEPE são direcionados apenas aos e-mails dos departamentos” e “a capacitação do servidor não é planejada com chefias, e não existe uma ação de esclarecimento para os gestores quanto a capacitação e qualificação”.

Neste capítulo foram apresentados os resultados encontrados a partir da investigação de documentos e dos dados coletados pela pesquisa, buscando analisar os fatores que os TAEs consideram ao decidir participar dos cursos de capacitação da UFRPE. No próximo capítulo são apresentadas as considerações finais, bem como sugestões para trabalhos futuros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou analisar os fatores que os Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) consideram ao decidir participar dos cursos de capacitação da UFRPE. Para tanto, foi realizado um estudo de caso numa universidade pública do nordeste brasileiro, a partir dos resultados obtidos por meio da análise de documentos institucionais e das respostas do questionário aplicado. As considerações finais abrangem tanto o objetivo geral quanto os objetivos específicos, que foram abordados no capítulo anterior.

Em relação ao primeiro objetivo específico, os dados da pesquisa indicam que diferentes variáveis estimulam os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) da UFRPE a buscarem por capacitação profissional. Essas variáveis foram agrupadas em três categorias: desenvolvimento organizacional, crescimento individual e suporte à capacitação, e analisadas em relação a cursos de curta e longa (pós-graduação) duração. Entre os cursos de curta duração, os fatores que mais estimulam são a progressão funcional, o desenvolvimento profissional, a melhoria no desempenho do trabalho e o retorno financeiro. Esses elementos refletem a busca dos servidores por crescimento e valorização dentro da instituição, além de atender às exigências para melhores condições de trabalho. Por outro lado, os fatores que menos impulsionam a participação nesses cursos são a intenção de ingressar na carreira docente e o estímulo da chefia imediata, o que demonstra que o interesse em capacitação está mais relacionado ao desenvolvimento pessoal e profissional do que à expectativa de mudança de carreira ou influência externa.

Quando analisados os cursos de pós-graduação, observou-se que os impulsionadores seguem a mesma lógica, com destaque para o retorno financeiro, progressão funcional, desenvolvimento pessoal e profissional. Assim como nos cursos de curta duração, a intenção de ingressar na docência e o estímulo da chefia tiveram menor relevância. Os resultados confirmam teorias já discutidas na literatura, não havendo grandes diferenças entre os fatores impulsionadores para capacitações de curta ou longa duração.

Com relação ao segundo objetivo específico, os resultados apontam que os impeditivos à capacitação profissional dos TAEs estão divididos em categorias, assim como nos impulsionadores, fatores individuais e suporte institucional. Essas barreiras foram analisadas tanto para os cursos de curta duração quanto para os de longa duração, e diferentes variáveis foram identificadas como obstáculos à busca por capacitação. Nos cursos de curta duração, os principais fatores que impedem a participação dos servidores foram a dificuldade de conciliar trabalho e estudos ao mesmo tempo e conciliar o tempo de estudo com a vida pessoal, refletindo

os desafios de equilibrar as responsabilidades profissionais com as demandas pessoais. A barreira que menos impede os servidores é a falta de apoio da chefia, o que demonstra que, embora o apoio institucional seja importante, não é visto como o principal fator impeditivo.

Da mesma forma, nos cursos de pós-graduação, os fatores que mais impedem a participação são os mesmos observados nos cursos de curta duração: conciliar trabalho e estudos ao mesmo tempo e conciliar o tempo de estudo com a vida pessoal, reforçando que a sobrecarga de tarefas e a falta de tempo são os maiores obstáculos para os TAEs. Assim como nos cursos de curta duração, a falta de apoio da chefia foi apontada como a barreira de menor relevância. Os resultados da pesquisa corroboram teorias anteriores, e, de forma similar ao observado com os impulsionadores, não houve grandes diferenças entre os fatores que dificultam a capacitação em cursos de curta e longa duração.

Ao analisar a percepção dos técnicos participantes da pesquisa em relação às ações de capacitação desenvolvidas pela UFRPE, terceiro objetivo específico, foi possível identificar que os servidores reconhecem amplamente os benefícios dessas iniciativas para o seu desempenho profissional e para a qualidade dos serviços oferecidos pela instituição. Os maiores percentuais de concordância foram observados nas afirmações: o conhecimento adquirido nos cursos de capacitação melhora o meu desempenho no trabalho e a capacitação ofertada aos TAEs pela UFRPE contribui para melhorar a qualidade dos serviços da universidade para a sociedade. Isso pode indicar que os TAEs veem a capacitação como um elemento crucial tanto para o aprimoramento das suas habilidades quanto para o fortalecimento da prestação de serviços à comunidade.

Por outro lado, o menor percentual de concordância foi registrado na variável minha chefia direta participa da escolha do curso que quero fazer, sugerindo que, embora a capacitação seja valorizada, a participação ativa das chefias no processo de seleção dos cursos é limitada. Esse dado aponta para uma possível desconexão entre a gestão imediata e as iniciativas de desenvolvimento profissional dos servidores, o que pode representar uma oportunidade para a instituição repensar estratégias de engajamento e suporte na definição de capacitações mais alinhadas às necessidades dos setores.

Este estudo contribui ao explorar a capacitação profissional dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) da UFRPE, trazendo novas evidências ao debate sobre os fatores que influenciam esse processo. Os dados obtidos fornecem insights importantes para que a gestão da universidade desenvolva políticas de incentivo mais eficazes, visando superar os obstáculos percebidos, como a falta de aproveitamento das competências adquiridas, a

participação das chefias imediatas no processo de escolha de cursos de capacitação e a aplicabilidade limitada dos conhecimentos.

No entanto, reconhecem-se algumas limitações do estudo, que são inerentes ao método do estudo de caso. Essas limitações incluem a impossibilidade de generalização dos resultados e a subjetividade das percepções dos respondentes. Além disso, a predominância de participantes do campus Sede pode gerar vieses nos resultados.

Outro aspecto importante é que a inclusão de questões abertas permitiu que os respondentes dessem feedback sobre fatores que não estavam diretamente abordados no estudo, revelando uma série de preocupações e sugestões que podem ser exploradas em futuras investigações. Essas contribuições enriquecem a compreensão sobre as necessidades de capacitação dos TAEs, mas ressaltam a necessidade de pesquisas mais focadas para aprofundar esses pontos.

Embora a pesquisa tenha sido realizada com uma amostra de 324 servidores, é fundamental reconhecer que esse número ainda representa apenas uma fração da totalidade de TAEs na UFRPE. A limitação do tamanho da amostra pode restringir a generalização dos resultados e a aplicabilidade das conclusões para todos os servidores. Portanto, novos estudos com um alcance mais amplo e metodologias variadas são recomendados para obter uma visão mais abrangente e precisa sobre a capacitação profissional dentro da instituição. Esses esforços adicionais podem contribuir para um entendimento mais completo das dinâmicas de formação e desenvolvimento dos servidores.

Trabalhos futuros poderiam ampliar a amostra para outras unidades da UFRPE e investigar a relação entre a cultura da instituição e o impacto de fatores externos no desenvolvimento profissional. Além disso, futuras pesquisas também poderiam analisar o papel de variáveis individuais, como tempo de serviço e área de atuação, no envolvimento dos TAEs com os programas de capacitação.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, D. A. M. **A política de capacitação profissional do servidor técnico-administrativo na UnB: efetividade e desafios na percepção do capacitado**. Brasília, 2021. 173 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação) Faculdade de Educação, Universidade de Brasília, Brasília, 2021.
- AMORIM, T. N. G. F.; SILVA, L. B. **Treinamento no Serviço Público: uma abordagem com servidores técnico-administrativos de universidade**. TPA - Teoria e Prática em Administração. v. 2, n. 1, 2012, p.1-28, Mar/Ago.
- ARRUDA, M. C. C. Reflexos do Processo de Globalização na Capacitação Profissional. *Informação & Sociedade: Estudos*, v. 8, n. 1, jan. 1999. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/ies/article/view/424>. Acesso em: 18 ago. 2024.
- AZEREDO, F. C. **Treinamento e desenvolvimento como instrumento de retenção de talentos nas organizações**. *Revista Brasileira de Administração Científica*, v.10, n.1, p.14-30, Jan/Mar. Disponível em: <http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2019.001.0002>.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Traduzido por Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BERGUE, S. T. **Gestão de Pessoas em Organizações Públicas**, 3ª edição. Caxias do Sul, RS: Educs, 2010.
- BERGUE, S. T. **Gestão estratégica de pessoas no setor público**. 2ª Edição. Belo Horizonte: Forum, 2020.
- BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. DA S.; MOURÃO, L. (org.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Grupo A, 2006. E-book. ISBN 9788536309880. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536309880/>. Acesso em: 03 set. 2023.
- BORKOVSKI, A. **Oportunidades de aprendizagem na licença capacitação: a percepção dos servidores técnico-administrativos em educação (STAE) da UFFS Campus Cerro Largo**. Rio Grande do Sul, 2021. 115 p. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento e Políticas Públicas, Universidade Federal da Fronteira do Sul, Rio Grande do Sul, 2021.
- BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 01 out. 2023.
- BRASIL. **Decreto n. 5.378, de 23 de fevereiro de 2005**. Institui o Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização — GESPÚBLICA e o comitê gestor do Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização. 2005a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5378.htm. Acesso em 07 abr. 2024.
- BRASIL. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006**. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e

fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. 2006a Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm. Acesso em: 04 set 2012.

BRASIL. **Decreto nº 5.825, de 23 de fevereiro de 2006**. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. 2006b Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5825.htm>. Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto 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: 10 jul 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. 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. 2005b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11091compilado.htm>. Acesso em: 22 fev. de 2024.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Guia da gestão da capacitação por competências**. Brasília, DF: MPOG, 2012. Disponível em: https://bibliotecadigital.economia.gov.br/bitstream/777/594/1/guia-gestao-da-capacitacao-por-competencias_2.pdf . Acesso em: 29 mar. 2024.

BRASIL. **Portaria nº 27, de 15 de janeiro de 2014**. Institui o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Disponível em: <https://www.ifmg.edu.br/governadorvaladares/publicacoes/portaria-mec-no-27-de-15-de-janeiro-de-2014.pdf/view>. Acesso em: 20 jan. 2024.

BRESSER-PEREIRA, L. C. . **Da administração pública burocrática à gerencial**. Revista do Serviço Público, [S. l.], v. 73, n. b, p. 53-87, 2022. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/8722>. Acesso em: 1 out. 2023.

BRESSER-PEREIRA, L. C.; SPINK, P. (Orgs.). **Reforma do Estado e administração pública gerencial**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2006.

CAMÕES, M. R. S., PANTOJA, M. J.; BERGUE, S. T. **Gestão de Pessoas: bases teóricas e experiências no setor público/organizado**. Brasília, DF: ENAP, 2010.

CARMO, L. J. O.; ASSIS, L. B.; MARTINS, M. G.; SALDANHA, C. C. T.; GOMES, P. A. **Gestão estratégica de pessoas no setor público: percepções de gestores e funcionários acerca de seus limites e possibilidades em uma autarquia federal**. 2018. Revista do Serviço Público - PSP, v. 69, n. 2, p. 163-191, Brasília, Abr/Jun, 2018. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3277>. Acesso em: 24 nov. 2023.

COSTA, F. L.; COSTA, E. M. L. **Nova história da administração pública brasileira: pressupostos teóricos e fontes alternativas.** *RAP - Revista de Administração Pública*, v. 50, n. 2, p. 215-236, Mar/Abr, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/YtGvHZkxhfPvpBSXfSxp45x/?lang=pt>. Acesso em: 02 jan. 2024.

DAVEL, E.; VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas, Subjetividade e Objetividade nas organizações.** In: DAVEL, E.; VERGARA, S. C. (org.) *Gestão com Pessoas e Subjetividade*. São Paulo: Atlas, 2001.

DIAS, D. M.; GUIMARÃES, M. DA G. V. **Avaliação da capacitação profissional na Prefeitura de Manaus.** *RPCA - Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, v. 10, n. 3, p. 42-59, Rio de Janeiro, Jul/Set. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441747930005>

DUARTE, M; FERREIRA, S; LOPES, S. **A gestão por competência como ferramenta para o desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos: case da Universidade Federal do Tocantins.** *APGS, Viçosa*, v1, p. 101-120, abr./jun. 2009.

FÁVERO, L.; BELFIORE, P. *Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com excel, SPSS e stata.* Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

FONSECA, D. R.; MENESES, P. P. M.; SILVA FILHO, A. I. e CAMPOS, N. G. **Autonomia para gestão estratégica de pessoas no setor público federal: perspectivas de análise e agenda de pesquisa.** *RAP - Revista de Administração Pública*. v. 47, n. 6, p.1451-1475, Nov/Dez, Rio de Janeiro, 2013 Disponível em <https://www.scielo.br/j/rap/a/Cpn8mCycHHqwGCNfNxn8KCJ/?lang=pt>. Acesso em: 12 jan. 2024.

FREITAS, E. C. de; BARTH, M. **Profissionalização da gestão nas empresas familiares: estagnar ou inovar?.** *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*. [S. l.], v. 7, n. 3, 2011. DOI: 10.54399/rbgdr.v7i3.514. Disponível em: <https://www.rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/514>. Acesso em: 28 ago. 2023.

FREITAG, B. B.; OHTSUKI, C. H.; FERREIRA, M. A. A.; FISCHER, A. L.; ALMEIDA, K. N. T. **Talent Management on Human Resource Management: An emergent theme?.** *Revista de Administração da UFSM*, [S. l.], v. 7, n. 4, p. 629–643, 2014. DOI: 10.5902/198346598417. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/8417>. Acesso em: 11 fev. 2024.

GIL, A. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, M. T. **Qualificação do Servidor Público: Implicações na Gestão de Pessoas na Universidade Federal de Goiás.** 2014. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/273772693_QUALIFICACAO_DO_SERVIDOR_PUBLICO_Implicacoes_na_Gestao_de_Pessoas_na_Universidade_Federal_de_Goias> Acesso em: 16 mar 2024.

GOMES, E. G. M. **Gestão por Resultados e eficiência na Administração Pública: uma análise à luz da experiência de Minas Gerais.** 2009. 187 f. Tese (Doutorado em Administração Pública e Governo) - Escola de Administração de empresas de São Paulo - EAESP, Fundação Getúlio Vargas - FGV, São Paulo, 2009.

JUNCKES, E. T. S. **Política de capacitação dos servidores técnico-administrativos em educação da UFSC**. 2015. 137f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Universitária) - Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LÉVY, P. **Educação e Cyber cultura** (2015). Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=921338>. Acesso em 04 mar. 2024.

LIMA, L. S. **Qualificação profissional stricto sensu dos técnicos-administrativos da Universidade Federal da Paraíba**. 2021. 111 p. Dissertação (Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba - UFPB/CE) Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior - Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2021.

LIMA, M. C. DA S.; ROWE, D. E. O.; MOURÃO, L.; OLIVEIRA, A. M. B. (2020). **Ações de treinamento em uma universidade pública, desenvolvimento profissional e cidadania organizacional: existe relação entre esses construtos?** ROS - Revista Organizações e Sociedade. v. 27, n.92, p. 152-170, Jan/Mar. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/ydhRR4mZQX4fRTzDTx8Ms6h/?lang=pt>

LORAS, N. V. **Análise dos impactos do programa de capacitação e qualificação dos servidores do IFRO na motivação e desempenho profissional**. 2020. 108 p. Dissertação (Mestrado em Assessoria de Administração) Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Instituto Politécnico do Porto, Porto, 2020.

LONGO, F. **Mérito e flexibilidade: a gestão de pessoas no setor público**. São Paulo: Fundap, 2007.

MACHADO, L. R. S. **Qualificação do trabalho e relações sociais**. In: _____. FIDALGO, F. S. **Gestão do trabalho e formação do trabalhador**. Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v. 1, p. 203-204, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8886>. Acesso em 12 jun. 2024.

MAGALHÃES, E. M.; OLIVEIRA, A. R.; CUNHA, N. R. S.; LIMA, A. A. T. F. C.; CAMPOS, D. C. S. **A política de treinamento dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa (UFV) na percepção dos treinados e dos dirigentes da Instituição**. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, 55-86, Jan./Fev. 2010.

MARCONI, N. **Políticas integradas de recursos humanos para o setor público**. 2005. Biblioteca Virtual TOP sobre Gestión Pública. Disponível em: <http://top.org.ar/ecgp/FullText/000000/MARCONI%20Nelson%20-%20Políticas%20integradas%20de%20recursos%20humanos.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2024.

MARIN, A; NICHELE, A. G. **A capacitação de servidores do IFRS sob a perspectiva da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas**. Scientia Tec: Revista de Educação, Ciência e Tecnologia do IFRS, v. 7, n. 1, p. 57-81. IFRS, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.35819/scientiatec.v7i1.4129>. Acesso em: 5 jun. 2024.

MARQUES, F. **Gestão de pessoas: fundamentos e tendências**. Brasília: DGD/ENAP, 2015. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2521/1/GPFT%20-%20ApostilaCE.pdf>. Acesso em 03 fev. 2024.

MARTINS, S. Qualificar X Capacitar. In: _____. Blog Universa Escola de Gestão. 2011. Disponível em: <https://uescolagestao.wordpress.com/2011/03/10/qualificar-x-capacitar>. Acesso em: 12 jul. 2024.

MUNDIM, A. P. F. *et al.* **Aplicado ao cenário de desenvolvimento de produtos em um caso prático de capacitação profissional**. Caderno Gestão e Produção, São Carlos, São Paulo, USP, v.19, n. 1, p. 1-16, abr. 2002. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/001243991>. Acesso em: 08 jan. 2024

OLIVEIRA, A. F., GOMIDE JÚNIOR, S., POLI, B. V. S. (2020). **Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas**. Revista de Administração Mackenzie, 21(1), 1–26. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200105>. Acesso em: 28 jan. 2024.

OLIVEIRA, J. A.; MEDEIROS, M. P. M. **Gestão de pessoas no setor público**. Florianópolis: UFSC. Brasília: CAPES; UAB, 2011.

PANTOJA, M. J.; IGLESIAS, M.; BENEVENUTO, R.; PAULA, A. **Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal na Administração Pública Federal: uma caracterização da capacitação por competências na administração pública federal**. V CONGRESSO CONSAD. 2012, Brasília. Anais. Brasília, 2012. Disponível em: <https://www.consad.org.br/documentos?filter=true&s=pol%C3%ADtica&ano=2012&page=2>. Acesso em 24/11/2023.

PANTOJA-KAUFFMANN, G. **Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional**. Revista Escuela de Administración de Negocios, [S. l.], n. 87, p. 13–26, 2019. DOI: 10.21158/01208160.n87.2019.2441. Disponível em: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2441>. Acesso em: 11 feb. 2024.

PASCARELLI FILHO, M. **A Nova Administração Pública: profissionalização, eficiência e governança**. 1. ed. São Paulo: DVS, 2011. 104 p.

PRADO, L. S. **Política de Capacitação da Universidade Federal de Alagoas: uma análise da percepção dos técnicos-administrativos visando uma proposta pela Gestão por Competência**. 2019. 116 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública - PROFIAP) Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2019.

QUEIROZ, G. B. **Avaliação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal na Universidade Federal do Ceará com foco nos servidores Técnico-Administrativos em Educação**. Brasília, 2020. 166 p. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Ciências Agrárias, Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas, Fortaleza, 2020.

RANZINI, M. de S.; BRYAN, N. A. P. **Capacitação e formação para o setor público e os modelos de escola de governo no Brasil**. Revista do Serviço Público, [S. l.], v. 68, n. 2,

2017. DOI: 10.21874/rsp.v68i2.1004. Disponível em:

<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/1004>. Acesso em: 9 out. 2023.

REGO, A.; CUNHA, M. P.; GOMES, J. F. S.; CABRAL-CARDOSO, C.; MARQUES, C. A. **Manual de gestão de pessoas e do capital humano**. 3. ed. Lisboa, Portugal.: Sílabo, 2015.

RODRIGUES, R. C. **Análise da capacitação profissional do auditor interno nas universidades federais brasileiras**. Desafio Online, Campo Grande, v. 11, n. 1, jan./abr. 2023.

SCHIKMANN, R. **Gestão estratégica de Pessoas: Bases para a concepção do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público**. In Gestão de Pessoas: bases teóricas e experiências no setor público. Brasília, ENAP, 2010. Disponível em <http://www.enap.gov.br/documents/586010/603556/Livro.pdf/b295469b-faec-42f2-9544-69b1984e17a8>. Acesso em 04 mar. 2024

SELDEN, S. C. **Inovações e tendências globais nas práticas de gestão de recursos humanos**. Administração Pública: coletânea. Org. B. Guy Peters e Jon Pierre. São Paulo: Editora UNESP; Brasília, DF: ENAP, 2010.

SILVA, S. E.; COAGUILA, R. A. I.; PEREIRA, M. V. L.; ROMA, C. M. S. **Relação entre capacitação profissional do gestor e desempenho de fundos de investimento em ações**. Revista Evidenciação Contábil & Finanças, v. 11, n. 1, p. 102-119, 2023. DOI: 10.22478/ufpb.2318-1001.2023v11n1.62437. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/73571/relacao-entre-capacitacao-profissional-do-gestor-e-desempenho-de-fundos-de-investimento-em-aco-es-i/pt-br>. Acesso em 31 jan. 2024

SILVA, G. S.; SILVA, A. C. **Gestão de pessoas no serviço público: a percepção dos técnico-administrativos da Universidade Federal do Tocantins sobre as ações de capacitação no Campus de Araguaína**. Brazilian Journal of Policy and Development, v. 2, n. 1, p. 01-35, 3 mar. 2020. Disponível em: <https://bio10publicacao.com.br/brjpd/article/view/247/132>. Acesso em: 12 ago. 2023.

SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, M. M. **Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado**. RSP. Revista do Serviço Público. Brasília, v.60 n.3, p. 241-260. jul./set 2009. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/25/22>. Acesso em 04 mar. 2024.

PRADO, L. S. **Política de Capacitação da Universidade Federal de Alagoas: uma análise da percepção dos técnicos-administrativos visando uma proposta pela Gestão por Competência**. 2019. 116 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública - PROFIAP) Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2019.

TEIXEIRA FILHO, A. R. C. **Modelo de capacitação dos servidores da UFBA: uma análise à luz da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal**. 2018. 106 p. Dissertação (Núcleo de Pós-Graduação em Administração) Escola de Administração Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

TEIXEIRA FILHO, A. R. C.; ALMEIDA, D. R. de; ALMEIDA, L. R. de; ALMEIDA, S. M. V. de. **Capacitação no setor público: analisando o processo de uma IFES**. RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia, [S. l.], p. 185–208, 2017. DOI:

10.18593/race.v0i0.15216. Disponível em:
<https://periodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/15216>. Acesso em: 27 set. 2023.

UFRPE. Universidade Federal Rural de Pernambuco. **Levantamento de Necessidades de Capacitação 2023-2024**. Recife, 2024. Disponível em:
<https://www.progepe.ufrpe.br/capacitacao-qualificacao>. Acesso em: 15 set. 2024.

UFRPE. Universidade Federal Rural de Pernambuco. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2021-2030**. Recife, 2021. Disponível em: <http://www.proplan.ufrpe.br>. Acesso em: 15 out. 2023.

UFRPE. Universidade Federal Rural de Pernambuco. **Relatório Anual de Execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2023**. Recife, 2023. Disponível em:
<https://www.progepe.ufrpe.br/sites/default/files/2024-02/Relat%C3%B3rio%20de%20Execu%C3%A7%C3%A3o%20do%20PDP%202023-PROGEPE.pdf>. Acesso em 05 set. 2024.

UFRPE. Universidade Federal Rural de Pernambuco. **Relatório de Prestação de Contas 2024**. Recife, 2024. Disponível em: <https://www.progepe.ufrpe.br/transparencias>. Acesso em 03 set. 2024.

VERA-BARBOSA, A.; BLANCO-ARIZA, A. B. **Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla**, Colombia. *Innovar*, [S. l.], v. 29, n. 74, p. 25–44, 2019. DOI: 10.15446/innovar.v29n74.82059. Disponível em:
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/82059>. Acesso em: 11 feb. 2024.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

Prezado(a) técnico-administrativos da UFRPE, convidamos o (a) Sr. (a) para participar como voluntário (a) da pesquisa Capacitação em instituição de ensino superior; um estudo a partir da percepção dos servidores técnico-administrativo, que está sob a responsabilidade do pesquisador Maikon Martins Ferreira (telefone (81) 9.8834-1920 e e-mail maikon.martins@ufrpe.br), sob a orientação da Prof.^a Dra. Ionete Cavalcanti de Moraes (telefone (81) 9.9903-0533 e e-mail ionetemoraes@gmail.com). Todas as suas dúvidas podem ser esclarecidas com o responsável por esta pesquisa. Você estará livre para decidir participar ou recusar-se. Caso não aceite participar, não haverá nenhum problema, desistir é um direito seu, bem como será possível retirar o consentimento em qualquer fase da pesquisa, também sem nenhuma penalidade.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

➤ **Descrição da pesquisa**

A pesquisa tem como objetivo analisar o processo de capacitação na UFRPE na percepção dos servidores técnico-administrativos da instituição.

➤ **Esclarecimento do período de participação do voluntário na pesquisa, início, término e número de visitas para a pesquisa.**

O indivíduo que aceitar participar voluntariamente da pesquisa responderá o presente questionário online com tempo de preenchimento estimado em 7 minutos.

➤ **RISCOS diretos para o voluntário.**

Consideram-se como eventuais riscos a identificação do respondente e o cansaço durante o preenchimento do questionário, ambos com graduação em nível baixo. A fim de minimizar eventuais efeitos negativos, no tocante à identificação do respondente, o questionário apresenta um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), indicando que as informações obtidas na pesquisa serão utilizadas exclusivamente para o desenvolvimento do estudo, preservando-se o anonimato e o sigilo das informações. Embora exista no formulário uma seção de caracterização do perfil do respondente, as questões contidas são abrangentes, minimizando o risco de uma eventual identificação pessoal dos respondentes. Quanto ao cansaço durante o preenchimento do questionário, tem-se que todas as questões apresentadas são numeradas, indicando o progresso do respondente ao longo do questionário. Ademais, as questões e alternativas de escolha apresentam estrutura similar ao longo do questionário, variando apenas em relação ao objeto de análise, o que proporcionará celeridade ao longo das respostas, mitigando o risco relacionado ao cansaço. Tendo em vista que o convite e o contato com os respondentes ocorrerão em ambiente virtual, esses realizar-se-ão de forma a não permitir a identificação dos convidados, nem a visualização de seus dados, visto que serão enviados e-mails individuais e, se necessário for, o questionário também será enviado via grupos de *Whatsapp* e/ou redes sociais. No entanto, o respondente necessitará acessar o *link online* do questionário na Plataforma *Google Forms*, não sendo possível sua identificação.

Parte I - Perfil dos respondentes	
1) Qual é a sua idade?	() Menos de 30 anos () Entre 30 a 39 anos () Entre 40 a 49 anos () Entre 50 a 59 anos () 60 anos ou mais
2) Com qual gênero você se identifica?	() Masculino () Feminino () Não binário () Prefiro não responder () Outro: _____
3) Qual é a sua maior titulação?	() Ensino fundamental () Ensino médio () Graduação () Especialização () Mestrado () Doutorado
4) Qual é o seu campus de lotação?	() SEDE () UAST () UACSA () UAEADTec () UFAPE () UABJ () CODAI
5) Qual é o setor de trabalho?	_____
6) Há quanto tempo você trabalha na UFRPE?	() Menos de 1 ano () Entre 1 e 5 anos () Entre 6 e 10 anos () Entre 11 e 20 anos () Acima de 20 anos

Parte II – Percepções quanto à capacitação					
A) Impulsionadores à capacitação profissional nos cursos de curta duração (Objetivo específico A)					
<p>Avalie, nas sentenças a seguir, quais fatores podem impulsionar você a realizar CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DE CURTA DURAÇÃO, de acordo com uma escala Likert de 1 a 5 (onde: 1. Discordo totalmente; 2. Discordo parcialmente; 3. Nem discordo e nem concordo; 4. Concordo; 5. Concordo totalmente).</p>					
Sentenças O que me impulsiona a realizar cursos de capacitação profissional de curta duração é:	Discordo Totalmente			Concordo Totalmente	
	1	2	3	4	5
1. Melhorar o desempenho do trabalho					
2. Desenvolvimento Profissional					
3. Melhorar o desenvolvimento institucional					
4. Reconhecimento profissional					
5. Retorno financeiro					
6. Progressão funcional					
7. Desenvolvimento Pessoal					
8. Gosto pelo estudo					
9. Qualidade dos cursos ofertados					
10. Afinidade com a temática independente de					

aplicabilidade ao trabalho					
11. Continuidade nos estudos					
12. Oferta de vagas para se capacitar					
13. Ascensão na carreira para cargos de gestão					
14. Intenção de ingressar na carreira docente					
15. Mudança de nível de grau acadêmico					
16. Estímulo da chefia imediata					
17. Outros: _____					
B) Impulsionadores à capacitação profissional nos cursos Pós-Graduação (Objetivo específico A)					
Avalie, nas sentenças a seguir, quais fatores podem impulsionar você a realizar CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO , de acordo com uma escala Likert de 1 a 5 (onde: 1. Discordo totalmente; 2. Discordo parcialmente; 3. Nem discordo e nem concordo; 4. Concordo; 5. Concordo totalmente).					
Sentenças O que me impulsiona (motiva) a realizar cursos de capacitação profissional de Pós-graduação é:	Discordo Totalmente			Concordo Totalmente	
	1	2	3	4	5
1. Melhorar o desempenho do trabalho					
2. Desenvolvimento Profissional					
3. Melhorar o desenvolvimento institucional					
4. Reconhecimento profissional					
5. Retorno financeiro					
6. Progressão funcional					
7. Desenvolvimento Pessoal					
8. Gosto pelo estudo					
9. Qualidade dos cursos ofertados					
10. Afinidade com a temática independente de aplicabilidade ao trabalho					

11. Continuidade nos estudos					
12. Oferta de vagas para se capacitar					
13. Ascensão na carreira para cargos de gestão					
14. Intenção de ingressar na carreira docente					
15. Mudança de nível de grau acadêmico					
16. Estímulo da chefia imediata					
17. Outros: _____					
C) Barreiras/Inibidores à capacitação profissional nos cursos de curta duração (Objetivo específico B)					
Avalie, nas sentenças a seguir, quais fatores podem barrar (inibir) você a realizar CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DE CURTA DURAÇÃO , de acordo com uma escala Likert de 1 a 5 (onde: 1. Discordo totalmente; 2. Discordo parcialmente; 3. Nem discordo e nem concordo; 4. Concordo; 5. Concordo totalmente).					
Sentenças O que me barra (impede) de realizar cursos de capacitação profissional de curta duração é:	Discordo Totalmente			Concordo Totalmente	
	1	2	3	4	5
1. Conciliar trabalho e estudos ao mesmo tempo					
2. Conciliar o tempo de estudo com a vida pessoal					
3. Falta de apoio da chefia					
4. Não aproveitamento das competências adquiridas após ações de desenvolvimento					
5. Não obtenção de afastamento para capacitação					
6. Outro: _____					
D) Barreiras/Inibidores à capacitação profissional nos cursos Pós-Graduação (Objetivo específico B)					
Avalie, nas sentenças a seguir, quais fatores podem barrar (inibir) você a realizar CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO , de acordo com uma escala Likert de 1 a 5 (onde: 1. Discordo totalmente; 2. Discordo parcialmente; 3. Nem discordo e nem concordo; 4. Concordo; 5. Concordo totalmente).					

Sentenças O que me barra (impede) de realizar cursos de capacitação profissional de Pós-graduação é:	Discordo Totalmente		Concordo Totalmente		
	1	2	3	4	5
1. Conciliar trabalho e estudos ao mesmo tempo					
2. Conciliar o tempo de estudo com a vida pessoal					
3. Falta de apoio da chefia					
4. Não aproveitamento das competências adquiridas após ações de desenvolvimento					
5. Não obtenção de afastamento para capacitação					
6. Outro: _____					
E) Como os servidores técnico-administrativos percebem o processo de capacitação na UFRPE (Objetivo específico C)					
Avalie, nas sentenças a seguir, de que forma você percebe o PROCESSO DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL , de acordo com uma escala Likert de 1 a 5 (onde: 1. Discordo totalmente; 2. Discordo parcialmente; 3. Nem discordo e nem concordo; 4. Concordo; 5. Concordo totalmente).					
Sentenças Eu percebo que no processo de capacitação da UFRPE:	Discordo Totalmente		Concordo Totalmente		
	1	2	3	4	5
1. O planejamento da oferta dos cursos de capacitação realizada pela UFRPE considera as necessidades dos TAEs.					
2. As informações sobre os cursos de capacitação disponibilizados pela UFRPE são encontradas facilmente.					
3. Os cursos de capacitação ofertados pela UFRPE são de qualidade.					
4. O conhecimento adquirido nos cursos de capacitação é aplicado nas minhas atividades de trabalho.					
5. O conhecimento adquirido nos cursos de capacitação melhora o meu desempenho no trabalho.					
6. A capacitação ofertada aos TAEs pela UFRPE contribui para melhorar a qualidade dos serviços da universidade para a sociedade.					
7. Minha chefia direta participa da escolha do curso que quero fazer.					

8. Outro: _____					
-----------------	--	--	--	--	--

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA PESQUISAS ON-LINE COM MAIORES DE 18 ANOS

Convidamos você para participar como voluntário (a) da pesquisa Capacitação em instituição de ensino superior: um estudo a partir da percepção dos servidores técnico-administrativos, que está sob a responsabilidade do (a) pesquisador (a) Maikon Martins Ferreira, Avenida Doutor Júlio Maranhão, 247, Apto 105, Jaboatão dos Guararapes/PE, CEP 54.340-740, Telefone (81) 9.8834-1920 e e-mail: maikon.martins@ufrpe.br e orientação da Prof^ª. Dra. Ionete Cavalcanti de Moraes, telefone (81) 9.9903-0533 e e-mail ionetemoraes@gmail.com. Também participa desta pesquisa a colaboradora/coorientadora Prof^ª. Dra Angela Cristina Rocha de Souza, telefone (81) 9.9186-9197 e e-mail angela.souza@ufrpe.br.

Todas as suas dúvidas podem ser esclarecidas com o responsável por esta pesquisa. Apenas quando todos os esclarecimentos forem dados e você concorde em participar do estudo, guarde uma cópia deste termo eletrônico em seus arquivos para consultar quando necessário. Você também pode solicitar aos pesquisadores uma versão deste documento a qualquer momento por um dos e-mails registrados acima.

Você está livre para decidir participar ou recusar-se. Caso não aceite participar, não haverá nenhum problema, desistir é um direito seu, bem como será possível retirar o consentimento em qualquer fase da pesquisa, também sem nenhuma penalidade. Caso deseje participar do estudo, a sua aceitação será registrada por formulário eletrônico antes de iniciar o questionário para coleta de dados através de questionário.

- **Descrição da pesquisa**

Analisar o processo de capacitação na UFRPE na percepção dos servidores técnico-administrativos da instituição, identificando os fatores que impulsionam e as barreiras que impedem os servidores técnico-administrativos a se capacitarem. Como estratégia de investigação elegeu-se o estudo de caso único, de caráter qualitativo-quantitativo descritivo, por meio de análise documental e aplicação de questionário, a ser realizado na Universidade Federal Rural de Pernambuco. A amostra será do tipo não probabilística, selecionada pelos critérios de acessibilidade e tipicidade, constituída pelo corpo de servidores técnico-administrativos da instituição pública. Os dados serão coletados por meio do uso combinado das técnicas de análise documental e aplicação de questionário, a fim de relacionar aspectos derivados das variáveis encontradas na literatura.

- **Procedimentos para coleta de dados através de questionário**

A pesquisa será realizada por meio de um questionário on-line, constituído por 28 perguntas. Estima-se que você precisará de aproximadamente 7 minutos para responder o questionário que será enviado a você por *e-mails* individuais e, se necessário for, o questionário também será enviado via grupos de *WhatsApp*. A precisão de suas respostas é determinante para a qualidade da pesquisa.

- **Possíveis desconfortos causados pela pesquisa, medidas adotadas para minimização e providências em caso de dano.**

Considera-se, como risco da pesquisa, a possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano, em qualquer pesquisa e dela decorrente. Nesse sentido, consideram-se, como eventuais riscos, a identificação do respondente e o cansaço durante o preenchimento do questionário, ambos com graduação em

nível baixo. A fim de minimizar eventuais efeitos negativos, no tocante à identificação do respondente, o instrumento de coleta de dados apresenta um campo introdutório indicando que as informações obtidas na pesquisa serão utilizadas exclusivamente para o desenvolvimento do estudo, garantidos o anonimato e o sigilo das informações em todas as fases da pesquisa, em atenção às disposições elencadas na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais). Embora exista no formulário uma seção de caracterização do perfil do respondente, as questões contidas são abrangentes, minimizando o risco de uma eventual identificação pessoal dos respondentes. Quanto ao cansaço durante o preenchimento do questionário, tem-se que todas as questões apresentadas (28) são numeradas, indicando o progresso do respondente ao longo do questionário, que possui tempo de preenchimento estimado em 7 minutos. Ademais, as questões e alternativas de escolha apresentam estrutura similar ao longo do questionário, variando apenas em relação ao objeto de análise, o que proporcionará celeridade ao longo das respostas, mitigando o risco relacionado ao cansaço. Além desses, existem os riscos característicos ao ambiente virtual e meios eletrônicos, em função das limitações das tecnologias utilizadas. Cabe informar que há limitações do pesquisador em assegurar a total confidencialidade, de forma que se consideram, como eventuais riscos, a sua violação e o compartilhamento de informações com parceiros comerciais para oferta de produtos e serviços. Para minimizá-los, o convite e o contato com os respondentes serão realizados de forma a não permitir a identificação dos convidados, nem a visualização de seus dados, visto que serão enviados *e-mails* individuais e, se necessário for, o questionário também será enviado via grupos de *WhatsApp* e/ou redes sociais. No entanto, o respondente necessitará acessar o link *online* do questionário na Plataforma *Google Forms*, de modo a não permitir sua identificação. Além disso, as informações não fornecidas pelo participante (por exemplo, IP) não serão acessadas pela pesquisadora, os endereços de *e-mail* dos participantes serão salvos em arquivo separado das respostas do questionário e as informações coletadas serão armazenadas em computador próprio da pesquisadora, que possui ferramentas de proteção como antivírus e *firewall*.

Você poderá escolher o momento mais conveniente para responder o questionário. Você tem o direito de desistir da pesquisa e não responder o questionário a qualquer momento sem precisar explicar a sua decisão.

Durante a pesquisa, as informações coletadas serão armazenadas em computador protegido com senha, *firewall* e antivírus. Periodicamente, serão realizadas cópias de segurança dos dados em dispositivo USB e disco rígido externo. Esses cuidados serão tomados para contornar os riscos inerentes ao mundo virtual e as limitações dos equipamentos eletrônicos utilizados.

Todas as informações desta pesquisa serão confidenciais e divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos voluntários, a não ser entre os responsáveis pelo estudo. Concluído o estudo, o pesquisador armazenará as informações coletadas em dispositivo eletrônico local, HD externo e computador pessoal, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou “nuvem”. Os dados coletados ficarão guardados sob a responsabilidade do pesquisador Maikon Martins Ferreira, no endereço Avenida Doutor Júlio Maranhão, 247, Apto 105, Jaboatão dos Guararapes/PE, pelo período mínimo de 5 anos.

Nada lhe será pago e nem será cobrado para participar desta pesquisa, pois a aceitação é voluntária, mas fica também garantida a indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa, conforme decisão judicial ou extrajudicial. Se houver necessidade, as despesas para a sua participação serão assumidas pelos pesquisadores, assim

como será oferecida assistência integral, imediata e gratuita, pelo tempo que for necessário em caso de danos decorrentes desta pesquisa.

● **Os voluntários serão beneficiados diretos e indiretos.**

Contribuir para a literatura emergente no campo da capacitação profissional, complementando as pesquisas realizadas no cenário brasileiro e no setor público ao buscar trazer a temática sob a ótica de servidores técnico-administrativos; Contribuir para melhorar a compreensão da UFRPE em relação capacitação profissional na percepção dos técnico administrativos, identificando os fatores que impulsionam à capacitação profissional, assim como as barreiras, na visão dos seus técnico-administrativos; Disponibilização de um diagnóstico situacional das percepções dos técnico-administrativos no que tange aos fatores que impulsionam e barram (impedem) a procura dos cursos de capacitação ofertados pela UFRPE.

Ressaltamos a importância que manter uma cópia deste documento é fundamental para assegurar que o participante tenha um registro claro e acessível de sua concordância e dos termos da pesquisa. Isso proporciona maior transparência, segurança e confiança no processo, além de servir como referência futura caso haja necessidade de esclarecer quaisquer dúvidas ou revisar as condições acordadas.

Ao clicar no botão SIM do questionário da pesquisa, o(a) senhor(a) concorda em participar da pesquisa nos termos deste TCLE. Caso não concorde em participar, apenas feche a página no seu navegador.

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento para participar da pesquisa.

() Aceito participar da pesquisa

() Não aceito participar da pesquisa

Declaração do pesquisador

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária, o Consentimentos Livre e Esclarecido deste participante (ou representante legal) para a participação neste estudo. Declaro ainda que me comprometo a cumprir todos os termos aqui descritos.

Nome do Pesquisador: Maikon Martins Ferreira

Assinatura:

APÊNDICE C - PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO



PRODUTO TÉCNICO- TECNOLÓGICO

2024

**CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA UFRPE:
DIAGNÓSTICO SOB A ÓTICA DOS
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS**

CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR SOB A ÓTICA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

Relatório técnico apresentado pelo mestrando Maikon Martins Ferreira ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede - PROFIAP/UFRPE, sob orientação da docente Prof^ª. Dra. Ionete Cavalcanti de Moares, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

04

OBJETIVOS

05

INSTITUIÇÃO

06

DIAGNÓSTICO

07

RECOMENDAÇÕES

15

APRESENTAÇÃO

A capacitação profissional é um elemento estratégico na gestão de pessoas no setor público, promovendo o desenvolvimento contínuo dos servidores e aumentando a eficiência e qualidade dos serviços prestados. Pascarelli Filho (2011)* destaca a importância de um elevado nível de qualificação para garantir serviços públicos de excelência. Segundo ele, ao atuar de forma eficiente, eficaz e efetiva, o Estado contribui para a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e da sociedade como um todo. Rodrigues (2023)** também enfatiza o papel fundamental da capacitação dos servidores nesse contexto.

Além disso, é essencial reconhecer a influência que o aprimoramento profissional dos servidores tem sobre a eficiência e qualidade dos serviços públicos. É igualmente importante destacar o papel ativo que os próprios servidores desempenham em seus processos de capacitação. Portanto, investigar os fatores que impulsionam ou dificultam os técnico-administrativos a buscar o desenvolvimento contínuo, e compreender como eles percebem a aplicação desse aprendizado em seu crescimento profissional e na melhoria dos serviços públicos, é um aspecto relevante e necessário para alcançar resultados mais efetivos.



*PASCARELLI FILHO, M. **A Nova Administração Pública: profissionalização, eficiência e governança**. 1. ed. São Paulo: DVS, 2011. 104 p.

RODRIGUES, R. C. **Análise da capacitação profissional do auditor interno nas universidades federais brasileiras. Desafio Online, Campo Grande, v. 11, n. 1, jan./abr. 2023.

OBJETIVOS

GERAL

- ▶ **analisar os fatores que os Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) consideram ao decidir participar dos cursos de capacitação da UFRPE.**

ESPECÍFICOS

- ▶ **Identificar os fatores que impulsionam os servidores técnico-administrativos a se capacitarem**

- ▶ **Identificar as barreiras que impedem os servidores técnico-administrativos a se capacitarem**

- ▶ **Analisar como os servidores técnico-administrativos avaliam as ações de capacitação profissional desenvolvidas pela UFRPE**



INSTITUIÇÃO



UNIVERSIDADE
FEDERAL RURAL
DE PERNAMBUCO

A Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) existe há 111 anos e conta com cerca de 922 servidores técnico-administrativos



MISSÃO

Semear conhecimento, inovação e inclusão, por meio de atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, atenta à complexidade, pluralidade e diversidade dos anseios da sociedade



VISÃO

Destacar-se, nacional e internacionalmente, pelo protagonismo e pela responsabilidade no enfrentamento dos desafios e diante das transformações da universidade pública



VALORES

Autonomia | Integridade | Diálogo
Transparência | Inovação | Inclusão | Respeito
à diversidade e aos saberes populares | Equidade
Ética | Sustentabilidade

DIAGNÓSTICO

CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA 324 RESPONDENTES



56,80% GÊNERO FEMININO



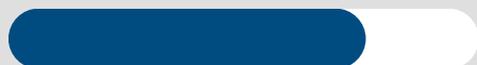
42% ENTRE 30 E 39 ANOS



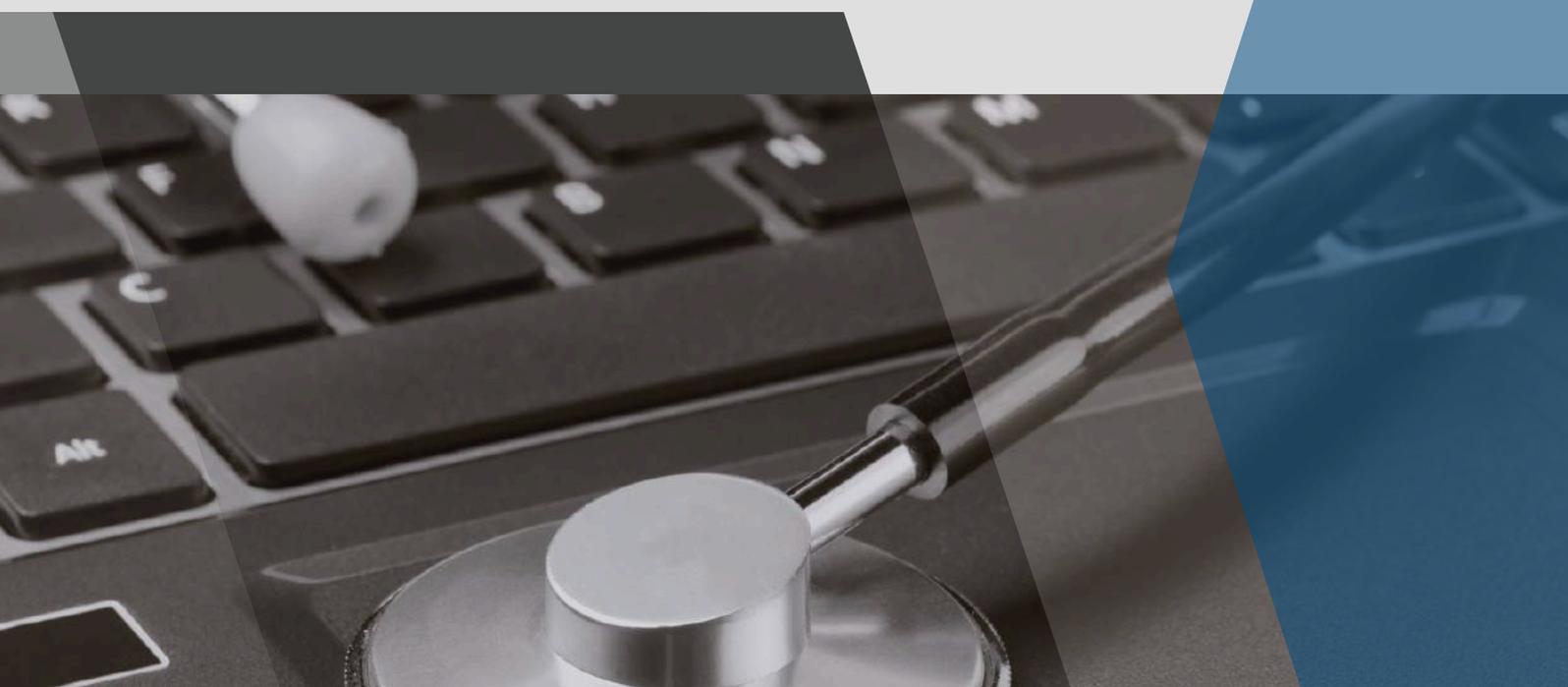
42% ESPECIALIZAÇÃO



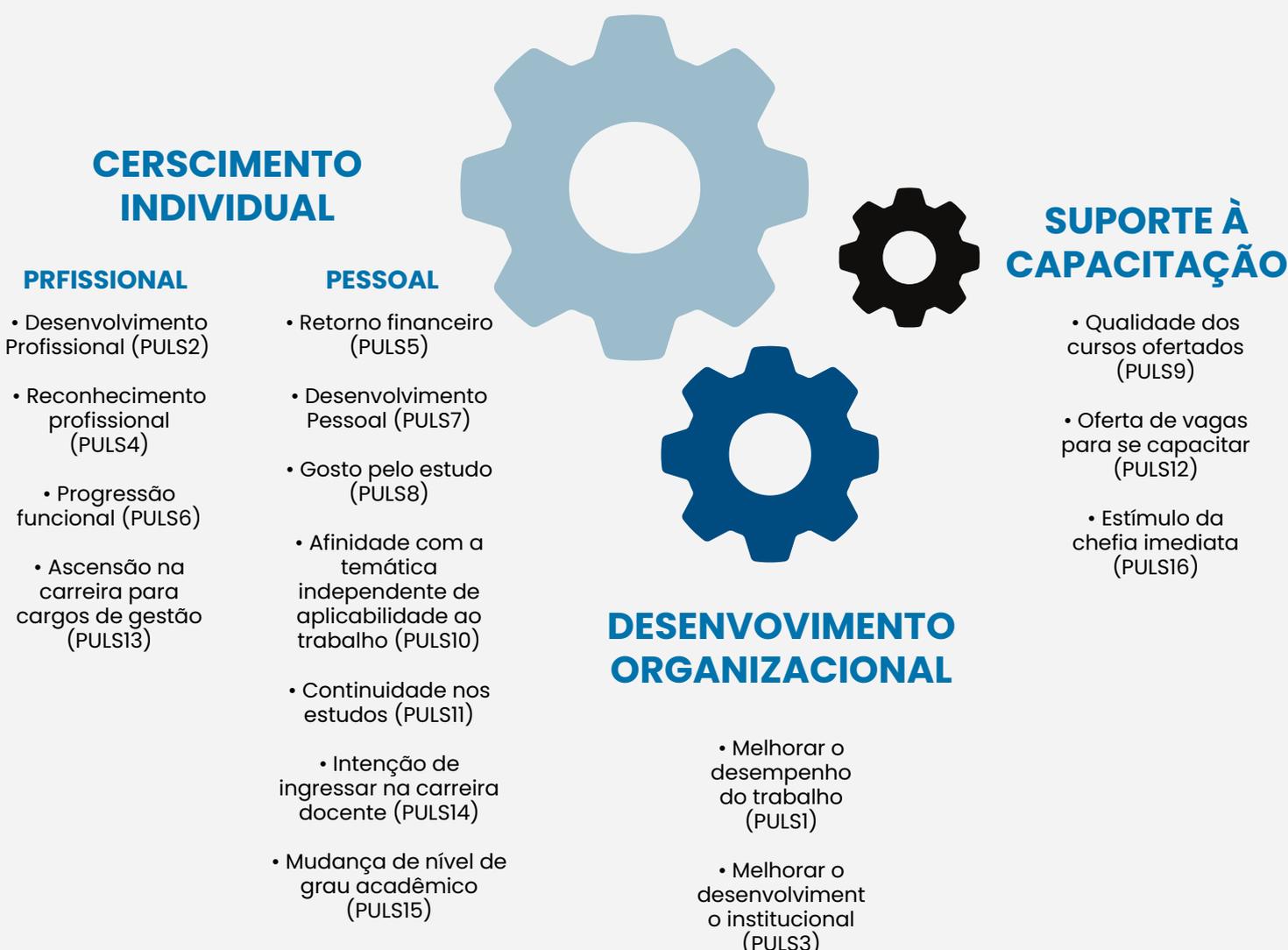
31,50% ENTRE 6 E 10 ANOS
DE UFRPE



76,50% LOTADOS NA SEDE



DIAGNÓSTICO



Os fatores que **IMPULSIONAM** os TAEs a realizarem cursos de curta e longa duração (pós-graduação) foram agrupadas em três categorias: **DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL, CRESCIMENTO INDIVIDUAL (PROFISSIONAL e PESSOAL) e SUPORTE À CAPACITAÇÃO.**

DIAGNÓSTICO

Entre as 16 variáveis, relacionadas aos **CURSOS DE CURTA DURAÇÃO**, as que **MAIS IMPULSIONAM** os TAEs à capacitação profissional são:

Progressão funcional	95,37%	
Desenvolvimento profissional	94,14%	
Melhorar o desempenho do trabalho	92,90%	
Retorno financeiro	91,67%	
Desenvolvimento Pessoal	90,43%	

E as que **MENOS IMPULSIONAM** são:

Estímulo da chefia imediata	40,12%	
Intenção de ingressar na carreira docente	30,25%	

DIAGNÓSTICO

Entre as 16 variáveis, relacionadas aos **CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO**, as que **MAIS IMPULSIONAM** os TAEs à capacitação profissional são:

Retorno financeiro	96,30%	
Progressão funcional	94,14%	
Desenvolvimento Pessoal	91,98%	
Desenvolvimento profissional	91,05%	

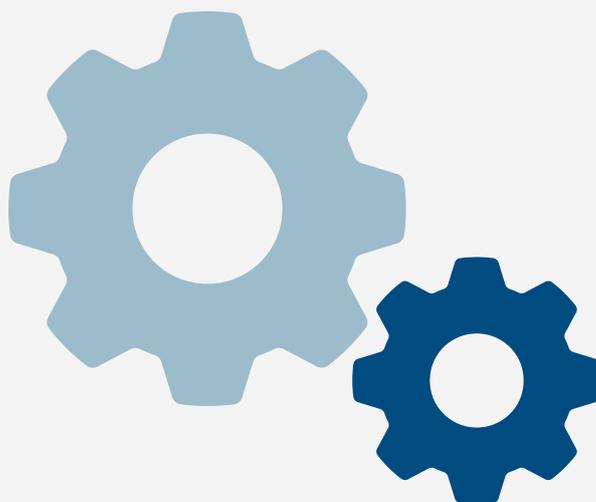
E as que **MENOS IMPULSIONAM** são:

Intenção de ingressar na carreira docente	39,51%	
Estímulo da chefia imediata	38,89%	

DIAGNÓSTICO

FATORES INDIVIDUAIS

- Conciliar trabalho e estudos ao mesmo tempo (PULS1)
- Conciliar o tempo de estudo com a vida pessoal (PULS2)



SUPOORTE INSTITUCIONAL

- Falta de apoio da chefia (PULS3)
- Não aproveitamento das competências adquiridas após ações de desenvolvimento (PULS4)
- Não obtenção de afastamento para capacitação (PULS5)



Os fatores que **IMPEDEM** os TAEs a realizarem cursos de curta e longa duração (pós-graduação) foram agrupadas em dois categorias: **INDIVIDUAL** e **SUPOORTE INSTITUCIONAL**.

DIAGNÓSTICO

Entre as 5 variáveis, relacionadas aos **CURSOS DE CURTA DURAÇÃO**, as que **MAIS IMPEDEM** os TAEs à capacitação profissional são:

Conciliar trabalho e estudos ao mesmo tempo

74,07%



Conciliar o tempo de estudo com a vida pessoal

72,22%



E as que **MENOS IMPEDEM** são:

Falta de apoio da chefia

44,75%



DIAGNÓSTICO

Entre as 5 variáveis, relacionadas aos **CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO**, as que **MAIS IMPEDEM** os TAEs à capacitação profissional são:

Conciliar trabalho e estudos ao mesmo tempo

86,73%



Conciliar o tempo de estudo com a vida pessoal

85,19%



E as que **MENOS IMPEDEM** são:

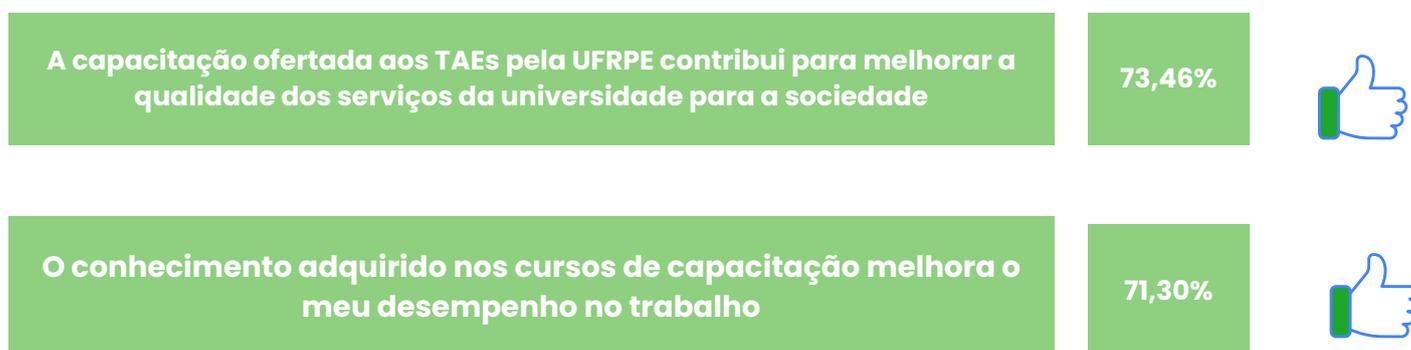
Falta de apoio da chefia

47,84%



DIAGNÓSTICO

Entre as 7 variáveis, relacionadas as **AÇÕES DE CAPACITAÇÃO DESENVOLVIDAS PELA UFRPE**, as **MELHORES AVALIADAS** pelos TAEs foram:



E a **PIOR AVALIADA** foi:





DIAGNÓSTICO

- Em análise sobre os impulsionadores à capacitação mostra que os TAEs da UFRPE buscam capacitação em cursos de curta e longa duração principalmente para progressão funcional, desenvolvimento profissional e melhoria no desempenho, refletindo um foco no crescimento dentro da instituição. O retorno financeiro também é um fator importante, indicando que a capacitação é vista como uma forma de melhorar as condições de trabalho e a estabilidade financeira. Por outro lado, a intenção de mudar de carreira ou o estímulo da chefia têm pouca influência, sugerindo que a busca por capacitação é mais motivada por interesses pessoais e profissionais do que por fatores externos.
- Em análise sobre o segundo objetivo específico, os resultados mostram que os principais impeditivos à capacitação profissional dos TAEs da UFRPE estão relacionados à dificuldade de conciliar o trabalho com os estudos e o tempo de estudo com a vida pessoal, especialmente em cursos de curta duração. Isso evidencia o desafio de equilibrar as responsabilidades profissionais e pessoais. Por outro lado, a falta de apoio da chefia é considerada a barreira menos significativa, sugerindo que, embora o suporte institucional seja relevante, não é o principal obstáculo à participação em cursos de capacitação.
- Ao analisar a percepção dos técnicos sobre as ações de capacitação da UFRPE, foi identificado que os servidores reconhecem amplamente os benefícios dessas iniciativas para melhorar seu desempenho profissional e a qualidade dos serviços prestados pela universidade. Eles veem a capacitação como fundamental tanto para o aprimoramento das habilidades quanto para o fortalecimento do atendimento à comunidade. No entanto, houve baixa concordância em relação à participação das chefias na escolha dos cursos, indicando uma possível desconexão entre a gestão imediata e o desenvolvimento profissional dos servidores, sugerindo a necessidade de maior engajamento nesse processo.





RECOMENDAÇÕES

E daqui pra frente, o que a UFRPE pode fazer?



Recomenda-se que a instituição:

- fortaleça o equilíbrio entre trabalho, estudo e vida pessoal, oferecendo maior flexibilidade nas capacitações.
- aumentar o engajamento das chefias na escolha dos cursos, alinhando melhor as necessidades dos setores com o desenvolvimento profissional dos TAEs, e mantendo o foco no suporte institucional para maximizar os benefícios percebidos na qualidade dos serviços.

RESPONSÁVEIS

Maikon Martins Ferreira



maikon.martins@ufrpe.br

Prof.ª Dra. Ionete Cavalcanti de Moraes



ionete.moraes@ufrpe.br

Prof.ª Dra. Angela Cristina Rocha de Souza



angela.souza@ufrpe.br

ANEXO A - PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: CAPACITAÇÃO EM INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR: UM ESTUDO A PARTIR DA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

Pesquisador: MAIKON MARTINS FERREIRA

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 79197424.0.0000.9547

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO- UFRPE

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.932.528

Apresentação do Projeto:

As informações aqui descritas foram extraídas do arquivo ¿PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2325324.pdf¿, submetido em 25/06/2024 e postado pelo pesquisador na Plataforma Brasil.

O avanço na gestão de pessoas em escala mundial teve um impacto significativo no setor público que enfrentou transformações substanciais, buscando aumentar sua competitividade e eficácia. Nesse processo, a capacitação profissional tem sido um aspecto relevante para o sucesso e o desenvolvimento das organizações públicas. Diante disso, o presente projeto tem como objetivo analisar o processo de capacitação na UFRPE na percepção dos servidores técnico-administrativos da instituição. Para atingir esse objetivo, será realizado um estudo qualitativo e quantitativo, com aplicação de questionário junto aos servidores da instituição. Além disso, serão analisados documentos que podem ajudá-lo a atingir esse objetivo.

Como resultado desta pesquisa busca-se desenvolver um produto técnico tecnológico.

Objetivo da Pesquisa:

As informações aqui descritas foram extraídas do arquivo "PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2325324.pdf", submetido em 25/06/2024 e postado pelo pesquisador na Plataforma Brasil.

Objetivo Primário:

Analisar o processo de capacitação na UFRPE na percepção dos servidores técnico-

Endereço: Rua Dom Manuel de Medeiros, s/n Dois Irmãos, 1º andar do Prédio Central da Reitoria da UFRPE

Bairro: Recife

CEP: 52.171-900

UF: PE

Município: RECIFE

Telefone: (81)3320-6638

E-mail: cep@ufrpe.br

Continuação do Parecer: 6.932.528

administrativos da instituição.

Objetivo Secundário:

- a) Identificar os fatores que impulsionam os servidores técnico-administrativos a se capacitarem;
- b) Identificar as barreiras que impedem os servidores técnico-administrativos a se capacitarem;
- c) Identificar como os servidores técnico-administrativos percebem o processo de capacitação;
- d) Elaborar um relatório técnico do diagnóstico situacional das percepções dos técnico-administrativos no que tange. ao processo de capacitação na UFRPE (Produto Técnico-Tecnológico - PTT)

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

As informações aqui descritas foram extraídas do arquivo "PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2325324.pdf", submetido em 25/06/2024 e postado pelo pesquisador na Plataforma Brasil.

Riscos:

Considera-se, como risco da pesquisa, a possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano, em qualquer pesquisa e dela decorrente. Nesse sentido, consideram-se, como eventuais riscos, a identificação do respondente e o cansaço durante o preenchimento do questionário, ambos com graduação em nível baixo. A fim de minimizar eventuais efeitos negativos, no tocante

à identificação do respondente, o instrumento de coleta de dados apresenta um campo introdutório indicando que as informações obtidas na pesquisa serão utilizadas exclusivamente para o desenvolvimento do estudo, garantidos o anonimato e o sigilo das informações em todas as fases da pesquisa, em atenção às disposições elencadas na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais). Embora

exista no formulário uma seção de caracterização do perfil do respondente, as questões contidas são abrangentes, minimizando o risco de uma eventual identificação pessoal dos respondentes. Quanto ao cansaço durante o preenchimento do questionário, tem-se que todas as questões apresentadas (28) são numeradas, indicando o progresso do respondente ao longo do questionário, que possui tempo de preenchimento estimado em 7 minutos. Ademais, as questões e alternativas de escolha apresentam estrutura similar ao longo do questionário, variando apenas em relação ao objeto de análise, o que proporcionará celeridade ao longo das

Endereço: Rua Dom Manuel de Medeiros, s/n Dois Irmãos, 1º andar do Prédio Central da Reitoria da UFRPE

Bairro: Recife

CEP: 52.171-900

UF: PE

Município: RECIFE

Telefone: (81)3320-6638

E-mail: cep@ufrpe.br

Continuação do Parecer: 6.932.528

respostas, mitigando o risco relacionado ao cansaço. Além desses, existem os riscos característicos ao ambiente virtual e meios eletrônicos, em função das limitações das tecnologias utilizadas. Cabe informar que há limitações do pesquisador em assegurar a total confidencialidade, de forma que se consideram, como eventuais riscos, a sua violação e o compartilhamento de informações com parceiros comerciais para oferta de produtos e serviços. Para minimizá-los, o convite e o contato com os respondentes serão realizados de forma a não permitir a identificação dos convidados, nem a visualização de seus dados, visto que serão enviados e-mails individuais e, se necessário for, o questionário também será enviado via grupos de WhatsApp e/ou redes sociais. No entanto, o respondente necessitará acessar o link online do questionário na Plataforma Google Forms, de modo a não permitir sua identificação. Além disso, as informações não fornecidas pelo participante (por exemplo, IP) não serão acessadas pela pesquisadora, os endereços de e-mail dos participantes serão salvos em arquivo separado das respostas do questionário e as informações coletadas serão armazenadas em computador próprio da pesquisadora, que possui ferramentas de proteção como antivírus e firewall. Durante a pesquisa, as informações coletadas serão armazenadas em computador protegido com senha, firewall e antivírus. Periodicamente, serão realizadas cópias de segurança dos dados em dispositivo USB e disco rígido externo. Esses cuidados serão tomados para contornar os riscos inerentes ao mundo virtual e as limitações dos equipamentos eletrônicos utilizados. Todas as informações desta pesquisa serão confidenciais e divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos voluntários, a não ser entre os responsáveis pelo estudo. Concluído o estudo, o pesquisador armazenará as informações coletadas em dispositivo eletrônico local, HD externo e computador pessoal, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem". Os dados coletados ficarão guardados sob a responsabilidade do pesquisador Maikon Martins Ferreira, no endereço Avenida Doutor Júlio Maranhão, 247, Apto 105, Jaboatão dos Guararapes/PE, pelo período mínimo 5 anos.

Benefícios:

Contribuir para a literatura emergente no campo da capacitação profissional, complementando as pesquisas realizadas no cenário brasileiro e no setor público ao buscar trazer a temática sob a ótica de servidores técnico-administrativos; Contribuir para melhorar a compreensão da UFRPE em relação capacitação profissional na percepção dos técnico administrativos, identificando os fatores que impulsionam à capacitação profissional, assim como as barreiras,

Endereço: Rua Dom Manuel de Medeiros, s/n Dois Irmãos, 1º andar do Prédio Central da Reitoria da UFRPE

Bairro: Recife

CEP: 52.171-900

UF: PE

Município: RECIFE

Telefone: (81)3320-6638

E-mail: cep@ufrpe.br

Continuação do Parecer: 6.932.528

na visão dos seus técnico-administrativos; Disponibilização de um diagnóstico situacional das percepções dos técnicoadministrativos no que tange aos fatores que impulsionam e barram (impedem) a procura dos cursos de capacitação ofertados pela UFRPE.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa será realizada nos campi da UFRPE e tem caráter acadêmico (de acordo com as informações contidas no arquivo "Projeto_de_dissertacao_Maikon_Martins_Pereira.pdf", submetido em 25/06/2024 e postados pelo pesquisador na plataforma Brasil) no curso de Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal Rural de Pernambuco que tem coleta de dados com início previsto para maio de 2024 e finalização em julho de 2024. A pesquisa será realizada com 140 Técnicos Administrativos em Educação (TAE's) da UFRPE. O projeto utiliza abordagens qualitativas e quantitativas. São analisados documentos institucionais da UFRPE e coleta de dados primários com a aplicação de um questionário, que visa três conjuntos de variáveis: Impulsionadores à capacitação, Impeditivos à capacitação e Percepção quanto ao processo de capacitação na UFRPE. Traz como benefícios as contribuições para a literatura emergente e para a compreensão da UFRPE em relação à capacitação profissional na percepção dos TAE's.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Vide campo "Conclusões ou pendências e lista de inadequações"

Recomendações:

Vide campo "Conclusões ou pendências e lista de inadequações"

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Todas as pendências foram sanadas pelo pesquisador.

Os documentos atendem às normas regulamentadoras do sistema CEP/CONEP/CNS/MS.

Considerações Finais a critério do CEP:

1) Ressalta-se que cabe ao(à) pesquisador(a) responsável encaminhar os relatórios de pesquisa, por meio da Plataforma Brasil, via notificação do tipo "relatório" para que sejam devidamente apreciadas no CEP, conforme CNS Nº. 466/2012, item XI.2.d e Resolução CNS Nº. 510/2016, Art. 28, item V.

Endereço: Rua Dom Manuel de Medeiros, s/n Dois Irmãos, 1º andar do Prédio Central da Reitoria da UFRPE

Bairro: Recife

CEP: 52.171-900

UF: PE

Município: RECIFE

Telefone: (81)3320-6638

E-mail: cep@ufrpe.br

Continuação do Parecer: 6.932.528

2) Cabe ao(à) pesquisador(a) "manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período de 5 anos após o término da pesquisa", conforme Resolução CNS Nº. 466/2012, item XI f.

3) Em caso de alteração em projeto de pesquisa já aprovado pelo CEP, deve-se anexar na Plataforma Brasil todos os documentos que foram modificados junto com uma carta justificativa contendo a descrição e os motivos para a emenda conforme Resolução CNS n.º 251/97, item III.2.e. e Norma Operacional Nº 001/2013, item 2.1.h.1.

4) Em caso de dúvidas, o(a) pesquisador(a) pode buscar as normas e resoluções emitidas pela CONEP que regulamentam pesquisas envolvendo seres humanos, disponíveis publicamente no site <http://www.cep.ufrpe.br/> (menu > normas e resoluções), assim como contactar o CEP-UFRPE através de email (cep@ufrpe.br) ou telefone (+55-81-3320.6638).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2325324.pdf	25/06/2024 20:10:36		Aceito
Outros	Carta_Resposta_6903512.docx	25/06/2024 20:07:49	MAIKON MARTINS FERREIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_VIRTUAL.docx	25/06/2024 20:07:26	MAIKON MARTINS FERREIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Dissertacao.pdf	25/06/2024 20:04:32	MAIKON MARTINS FERREIRA	Aceito
Parecer Anterior	PB_PARECER_CONSUBSTANCIADO_CEP_6903512.pdf	25/06/2024 20:01:38	MAIKON MARTINS FERREIRA	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto.pdf	11/06/2024 10:21:40	MAIKON MARTINS FERREIRA	Aceito
Outros	TERMO_DE_COMPROMISSO_E_CONFIDENCIALIDADE_assinado.pdf	15/04/2024 18:51:06	MAIKON MARTINS FERREIRA	Aceito

Endereço: Rua Dom Manuel de Medeiros, s/n Dois Irmãos, 1º andar do Prédio Central da Reitoria da UFRPE
Bairro: Recife **CEP:** 52.171-900
UF: PE **Município:** RECIFE
Telefone: (81)3320-6638 **E-mail:** cep@ufrpe.br

UNIVERSIDADE FEDERAL
RURAL DE PERNAMBUCO -
UFRPE



Continuação do Parecer: 6.932.528

Outros	Curriculo_Lattes_Ionete_Cavalcanti_de_Moraes.pdf	15/04/2024 17:53:36	MAIKON MARTINS FERREIRA	Aceito
Outros	Curriculo_Lattes_Maikon_Martins_Ferreira.pdf	15/04/2024 17:48:40	MAIKON MARTINS FERREIRA	Aceito
Outros	Curriculo_Lattes_Angela_Cristina_Rocha_de_Souza.pdf	15/04/2024 17:47:22	MAIKON MARTINS FERREIRA	Aceito
Outros	Autorizacao_de_uso_de_Arquivos_e_Dados_de_Pesquisa_Maikon_Martins_Ferreira_assinado.pdf	15/04/2024 17:41:19	MAIKON MARTINS FERREIRA	Aceito
Outros	Carta_de_Anuencia_Maikon_Martins_Ferreira_assinado.pdf	15/04/2024 17:40:12	MAIKON MARTINS FERREIRA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

RECIFE, 04 de Julho de 2024

Assinado por:
MAITE KULESZA
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Dom Manuel de Medeiros, s/n Dois Irmãos, 1º andar do Prédio Central da Reitoria da UFRPE

Bairro: Recife

CEP: 52.171-900

UF: PE

Município: RECIFE

Telefone: (81)3320-6638

E-mail: cep@ufrpe.br