

**Eixo 10 – Valorização dos profissionais da educação: formação, carreira, salários e condições de trabalho e saúde:**

## **POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES NO INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

**LAÍS MIRANDA MORO**

[lais.miranda@estudante.ufscar.br](mailto:lais.miranda@estudante.ufscar.br)

Programa de Doutorado em Educação - PPGPE

Universidade Federal de São Carlos - UFSCar

Grupo de Estudos e Pesquisas em Educação, Subjetividade e Cultura – GEPESC

**MICHELA FERNANDA GANZELLA MOTA**

[michela.ganzella@estudante.ufscar.br](mailto:michela.ganzella@estudante.ufscar.br)

Programa de Pós-graduação Profissional em Educação - PPGPE

Universidade Federal de São Carlos - UFSCar

Grupo de Estudos e Pesquisas em Educação, Subjetividade e Cultura - GEPESC

### **INTRODUÇÃO**

Capacitação foi uma questão levantada inicialmente no setor privado, visando potencializar o empregado buscando o lucro da organização. A partir da administração burocrática, ela começou a ser utilizada na busca de maior eficiência e eficácia nas organizações públicas.

No que diz respeito à capacitação, o ambiente dos Institutos Federais, por estar envolvido com a construção do conhecimento, por vezes desperta nos servidores o interesse pela capacitação. Porém, não é nada fácil fazer a interação entre os interesses institucionais e os interesses pessoais dos servidores para que ambos caminhem na mesma direção.

A fim de ajudar neste impasse foi promulgado em 23 de fevereiro de 2006 o Decreto nº 5.707, considerado marco legal no que diz respeito à capacitação no serviço público. Este trouxe orientações para o desenvolvimento permanente do servidor, visando à melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão.

### **POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

A partir de 2018, o Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes) aprovou sua Política de Capacitação de Servidores (PCS) após consulta pública. Vale ressaltar que ela foi elaborada ainda com base no Decreto n° 5.707/2006, vigente à época.

A instituição, desde sua criação em 2008, empreendeu esforços para delinear estratégias que possibilitassem a capacitação de seu quadro de pessoal, pois entende-se dar atenção contínua na atualização e qualificação dos servidores, já o alcance de suas metas, e, o cumprimento de sua missão institucional, apoiam-se na capacidade e competência de sua força de trabalho. Esses esforços são conduzidos de forma que a Instituição possa acompanhar as mudanças e as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas que se impõem ao contexto laboral e à manutenção da qualidade do serviço prestado ao cidadão, bem como fornecer oportunidade de crescimento pessoal e profissional aos servidores.

A implementação da PCS foi vista como de responsabilidade de todos órgãos e unidades integrantes da estrutura organizacional do Ifes, cabendo a Diretoria de Gestão de Pessoas, em articulação com as Coordenadorias Gerais de Gestão de Pessoas dos campi, as competências de promover e articular o planejamento, execução e avaliação de uma Plano Anual de Capacitação (PAC), que visava consolidar as demandas de capacitação no âmbito do Ifes.

Como umas das etapas para construção do PAC, destacava-se o levantamento de necessidade de capacitação (LNC) que tem como objetivo identificar e caracterizar necessidades de capacitação dos servidores do Ifes relacionadas ao cumprimento dos objetivos estratégicos e da missão institucional. Esta etapa era vista como fundamental, dado o exposto por Pantoja, Camões e Bergue (2010) quando reforçam que o foco de qualquer esforço de capacitação deve ser alcançar os resultados e metas organizacionais traçados no seu planejamento estratégico.

Na PCS previa-se que o LNC seria realizado por meio de formulário eletrônico, acompanhado por uma Comissão de Planejamento, Acompanhamento e Avaliação do PAC.

## **IMPACTOS DO DECRETO N° 9.991/2019 NA POLÍTICA NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

Com a publicação do Decreto Federal nº 9.991, a partir de 28 de agosto de 2019, o Decreto 5.707/2006 foi revogado e foram feitas várias alterações na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), então o objetivo deste trabalho é pontuar como essas mudanças afetaram a implementação da política de capacitação de servidores do Ifes.

O novo decreto visa fortalecer a cultura de planejamento da capacitação vinculada com os objetivos organizacionais e um maior alinhamento com a estratégia organizacional, transparência e controle sobre os dados de desenvolvimento. Dessa forma, os servidores são responsabilizados pela intenção de capacitação no ano subsequente, como podemos observar a seguir: “Art. 3º Cada órgão e entidade integrante do SIPEC elaborará anualmente o respectivo PDP, que vigorará no exercício seguinte, a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais.” (BRASIL, 2019, n.p). Tal proposição veio alinhada ao que estava sendo proposto para ser realizado no Ifes.

Esse decreto pensou em uma forma de otimizar recursos financeiros ao envolver a Enap na coordenação das escolas de governo e na análise do plano consolidado de ações de desenvolvimento, possibilitando uma melhor alocação de investimentos. Assim, o Decreto nº 9.991/2019 traz mudanças significativas em relação ao Decreto anterior, promovendo maior clareza nos papéis, controle, padronização e eficiência na implementação da PNDP (BRASIL, 2019).

Além disso, o Decreto nº 9.991/2019 padroniza instrumentos para planejamento e acompanhamento das ações de desenvolvimento, incluindo um plano de desenvolvimento padronizado para órgãos e entidades, relatórios anuais de execução e ciclos de revisão.

## **PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DO INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

Com a publicação do novo decreto foi necessário elaborar um Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), conforme solicitado pelo governo federal, seguindo normas e procedimentos específicos. Assim, não foi possível seguir o previsto na PCS do

Ifes que seria elaborar um PAC, porém, tais documentos podem ser considerados similares.

O primeiro passo para elaboração do PDP foi realizar um Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC), também já anteriormente previsto na PCS. Tendo em vista que o prazo para envio do PDP no sistema eletrônico disponibilizado pelo Ministério da Economia era curto, o Ifes precisou se adequar e optou por utilizar o Módulo de Capacitação do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) para realização do LNC.

Na metodologia implementada os servidores realizaram o preenchimento do LNC e informaram quais as suas necessidades de capacitação e intenções de afastamento, que foram validados pela chefia imediata. Neste primeiro LNC houve a participação de 1929 servidores, representando quase 70% do total de servidores. Foi cumprido o prazo de entrega e no início do ano seguinte foi enviado o Relatório de Execução ao SIPEC.

O próprio órgão responsável apontou falhas na PNDP em seu Relatório de Análise dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas 2019-2020, incluindo a falta de avaliação dos retornos de investimentos em desenvolvimento de servidores, planejamento e avaliação deficientes das ações de desenvolvimento, aquisições sem estratégia e dificuldades de orientação devido a informações fragmentadas das entidades do SIPEC (BRASIL, 2019<sup>a</sup>).

No ano seguinte o Portal SIPEC fez atualizações no sistema, e o servidor não pôde mais participar de forma individualizada, pois todo esse processo passou a ser feito por meio do SIPEC. As demandas foram levantadas por meio de reuniões entre as equipes de trabalho, de maneira alinhada aos seus objetivos.

Dessa forma, todos os diretores sistêmicos do Ifes foram cadastrados no sistema para lançar as demandas identificadas em suas equipes e, posteriormente, suas chefias fazem a validação. Após esses dois momentos, a área de Gestão de Pessoas passou a fazer a análise, priorização e aglutinação das demandas para a formação do PDP e em seguida encaminhar o documento para aprovação do reitor, autoridade máxima no Ifes.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Dentre as alterações trazidas pelo Decreto nº 9.9991/2019 também passou a ser exigida realização de processo seletivo para concessão de afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu. Também foi restringida a quantidade de servidores que podem usufruir de licença para capacitação de forma concomitante.

Dito isso, é importante atentar para o apontamento realizado por Lima, Silva e Silva (2018): “destaca-se o fato de que a grande maioria dos servidores públicos, no nível de execução, tem um nível intelectual alto, por terem sido contratados por um processo de seleção pública”. Ou seja, para que o nível de excelência seja mantido devem ser adotadas políticas de incentivo à qualificação, e não de restrição.

Em relação à transparência, foi determinado pelo decreto que as informações sobre as despesas com ações de desenvolvimento deverão ser divulgadas. Até o momento o Ifes não começou a disponibilizar essas informações em seu site para acesso de todos, apenas são apresentados relatórios anuais das capacitações realizadas, mas encontra-se em fase de implementação uma página que apresentará dados e gráficos das capacitações realizadas em tempo real.

Os últimos relatórios realizados pelo Ifes, após a implementação desta nova metodologia não são satisfatórios, desde 2020 situações fizeram com que houvesse um menor investimento em capacitações, seja por falta de recursos, seja por 2020 ter sido um ano totalmente atípico, já que todos os servidores públicos precisaram cumprir medidas de isolamento social, sendo colocados em teletrabalho.

O SIPEC, em seu relatório consolidado de 2022 apontou que tem avançado e continuará sendo aperfeiçoado para dispor de análises mais sofisticadas para avaliação da política (BRASIL, 2022). Também se espera que o ciclo político iniciado em 2023 traga renovações, promovendo melhorias contínuas na PNDP.

## **REFERÊNCIAS**

**BRASIL. Decreto nº. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.** Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas. 2006.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.** Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas. 2019.

\_\_\_\_\_. **Relatório das análises e da consolidação dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas 2019-2020 dos Órgãos e Entidades do SIPEC**. Brasília, 2019a, p. 54.

\_\_\_\_\_. **Relatório Consolidado de execução dos planos de desenvolvimento de pessoas 2022**. 2023.

CABRAL, W. A. de M. **Análise da Implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) após Publicação do Decreto N° 9.991/19**. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Inovação em Educação e Tecnologias) – Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2020.

CARMO, Luana Jéssica Oliveira; ASSIS, Lilian Bambilra de Assis; MARTINS, Mariana Geisel; SALDANHA, Cristina Camila Teles; GOMES, Patrícia Albuquerque. **Gestão estratégica de pessoas no setor público: percepções de gestores e funcionários acerca de seus limites e possibilidades em uma autarquia federal**. Rev. Serv. Público Brasília, v. 69, n. 2, p. 163-191, 2018.

INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Resolução CS n° 46, de 17 dez. 2018**.

LIMA, Danielle Félix Delmondes Figueiredo; SILVA, Raphael Alves Vieira da; SILVA, Gilberto Soares da. **Clima organizacional no setor público: uma análise na Secretaria da Fazenda do Estado do Tocantins em 2017**. Revista Sítio Novo, Palmas, v. 2, n. 2: jul./dez. 2018.

MOURA, T. **A implementação do Decreto n° 9.991/2019 e seus possíveis impactos no serviço público federal**. Revista Sítio Novo, v. 4, n. : 2594-7036, p. 18–29, jul. 1DC. <https://sitionovo.ifto.edu.br/index.php/sitionovo/article/view/536>.

PANTOJA, M. J.; CAMÕES, M. R. de S.; BERGUE, S. T. (orgs.). **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010.