



XIV COLOQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU

A Gestão do Conhecimento e os Novos Modelos de Universidade

Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
3, 4 e 5 de dezembro de 2014.

ISBN: 978-85-68618-00-4

ALTERNATIVA DE REDUÇÃO DE DESPESAS E OFERECIMENTO DE AÇÃO DE CAPACITAÇÃO NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DE ENSINO: UM ESTUDO DE CASO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Duílio Júlio Oliveira Santos

Universidade Federal de Uberlândia

duiliojulio@yahoo.com.br

Resumo: Capacitar o servidor é uma necessidade do órgão ao qual o servidor efetivo está em exercício, para que ele possa atender melhor o cidadão e ter maiores competências para realizar as demandas do dia a dia, porém na literatura e escasso os parâmetros financeiros referentes aos valores gastos com capacitação no serviço público federal. Assim, este trabalho foi realizado a partir de estudo de caso na Universidade Federal de Uberlândia - UFU, com sede no município de Uberlândia-MG, analisando alternativa de oferecimento de ação de capacitação de forma eficiente e menos onerosa. O curso analisado foi Noções Práticas sobre Orçamento e Solicitação, oferecido pela UFU a seus servidores, com carga horária de 52 horas. Foram levantados dados a partir de um estudo de caso, revisão teórica e documental. É possível capacitar os servidores atendendo as exigências legais com custo estimado de R\$115,44 por pessoa, sendo a redução nos custos de até 96,1% em relação ao valor médio oferecido pelo mercado. Redução obtida pelo fato da Universidade oferecer a ação utilizando os servidores da própria instituição como instrutores.

Palavras-chave: custo; serviço público federal; eficiência no setor público.

1. Introdução

A Universidade Federal de Uberlândia – UFU, teve seu funcionamento permitido pelo Decreto-Lei nº762, de 14 de agosto de 1969, de autoria do então Presidente A. Costa e Silva. Além da autorização de funcionamento o Decreto-Lei mencionava a integração de cinco Faculdades já existentes no município de Uberlândia, estado de Minas Gerais. A federalização foi autorizada através da Lei nº6,532, de 24 de maio de 1978.

A UFU fez parte do programa de expansão do governo federal e da reestruturação e expansão das universidades federais, que teve como objetivo ampliar o acesso e a permanência na educação superior, abrindo novos cursos e *campi/campus* em novas localidades.

Atualmente a UFU conta com sete campi, sete bibliotecas, trezentas e cinquenta e duas salas de aulas, quatro hospitais (de clínicas com quinhentos e vinte cinco leitos ativos, odontológicos, veterinário e câncer), trinta e dois auditórios e quinhentos e dezenove laboratórios. Na graduação, em 2012, foram oferecidas 4.575 vagas para os sessenta e oito cursos de graduação. A UFU oferece também os programas de pós *lato* e *scripto sensu*, sendo: trinta e cinco cursos em especialização, trinta para o mestrado e dezenove para o doutorado,

[Digite texto]

estando presente também nas cidades de Patos de Minas, Ituiutaba e Monte Carmelo, todas no estado de Minas Gerais (UFU 2013).

Portanto, capacitar os servidores para um bom desenvolvimento do trabalho é uma necessidade também das instituições públicas, para ter condições de executar e oferecer um bom trabalho, aproveitando os recursos disponíveis da melhor maneira possível.

A Universidade não deve capacitar o servidor a qualquer custo, é necessário ter uma visão crítica sobre suas despesas, procedimentos e abrangência, avaliando se o ato de capacitar está dentro das expectativas e condições, comparando e analisando dados.

Assim, buscou-se neste estudo analisar uma alternativa de capacitação que fosse menos onerosa e atendesse a necessidade da UFU, através de um estudo de caso.

2. Fundamentação teórica

2.1 A importância da capacitação

Para a organização alcançar excelência e enfrentar desafios como internacionalização, novas tecnologias e gestão de capital intelectual, a Gestão de Pessoas deve assumir uma posição de liderança, voltada a atender os anseios da sociedade (GIL, 2011).

No entanto, o incentivo a capacitação deve se estender a todos os servidores, tanto docente quanto o técnico administrativo, em especial os ocupantes de cargos de gerências, que demandam de habilidades fundamentais para o exercício da função (TREVIZAN, 2004).

Para Grillo (2001) é de fundamental importância o desenvolvimento intelectual dos servidores para a produção de novos conhecimentos, e de forma a garantir a qualidade, valorizando e capacitando todos os servidores.

A ação de capacitação é necessária, tanto para o desempenho, quanto para a solução de problemas/ inovação no setor. Através desta mudança de postura, é possível desenvolver o trabalho com maior motivação e produtividade (NASCIMENTO 2011).

Marras (2001), defini que com a ação de capacitação é possível repassar ou reciclar o conhecimento, em curto prazo, objetivando a otimização do trabalho.

Alonso (1999), discute que é importante e necessário conhecer as despesas do setor, pois o desconhecimento é o maior indicador de ineficiência, e que pode levar o gestor a fazer alocação de recursos de forma desnecessária. A redução nas despesas por si só não pode ser considerada como sinal de eficiência, é necessária a mensuração da qualidade.

O uso racional dos recursos públicos é também uma premissa do princípio da eficiência. Alterar o modelo burocrático para o modelo de administração gerencial, buscando reduzir custos e eliminar processos é uma necessidade, mas uma realidade distante. Martins (2008, s/p.), descreve que: “Os processos (de licitação), geralmente, são longos, burocráticos e cheios de exigências legais, que se não cumpridas anulam o procedimento e exigem que novos procedimentos sejam iniciados.”

Estudo realizado na Universidade Federal de Pernambuco, com *locus* no centro acadêmico do Agreste, foi diagnosticado que os cursos oferecidos são de caráter genérico, vista a atender maior número de servidores, deixando a desejar o atendimento às necessidades específicas. Foi relatado pelos servidores que os cursos não auxiliam na resolução/ inovação no desenvolvimento das atividades do setor (SILVA e SILVA, 2014).

2.2 A capacitação no serviço público federal

As ações de capacitação na administração pública federal direta, autárquica e fundacional é regulada através dos princípios e diretrizes do Decreto nº5.707, de 23 de fevereiro de 2006, sendo capacitação definida no Decreto como “processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais”. E é

responsabilidade da Universidade capacitar seus servidores, tanto técnico administrativos, quanto docentes, sendo o setor responsável pela capacitação do servidor, o dever de realizar o levantamento de necessidade de capacitação anualmente é através destes, interpretar seus dados para o oferecimento de ações que vão atender as necessidades da administração. Outro ponto importante do Decreto nº5.707, de 23 de fevereiro de 2006, é o artigo 3º inciso V que traz o seguinte: “incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelas próprias instituições, **mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal** (grifo nosso)” Brasil (2006).

Quando o curso é realizado pelo próprio órgão, o pagamento ao servidor pela realização de curso, conforme descreve o Decreto nº5.707, de 23 de fevereiro de 2006, é realizado de acordo com as normas definida no Decreto nº6.114, de 15 de maio de 2007, é orienta que a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso – GRECC é paga pelo desenvolvimento de trabalho **eventual**. (grifo do autor)

Na UFU, o pagamento da GRECC é realizado de acordo com os valores e diretrizes da Portaria R nº473, de 15 de maio de 2014.

O servidor faz jus ao pagamento quando participação como instrutor em curso de formação, desenvolvimento ou treinamento, ou ainda em outros casos como a participação em concursos. Não é devido o pagamento quando atua como disseminador de conteúdo ou realização de treinamento em serviço. É importante observar que o limite anual para o recebimento da GRECC é de cento e vinte horas anuais, independente do valor e do órgão federal que foi prestado o serviço. O servidor para realização de curso deve possuir formação compatível para tal pleito (BRASIL, 2007).

3. Metodologia

O objeto deste estudo é a Universidade Federal de Uberlândia, a qual executa suas ações de capacitação através da Divisão da Capacitação, subordinada a Diretoria de Provimento, Acompanhamento e Administração de Carreiras.

Neste caso específico estuda-se o oferecimento do curso de Noções Práticas sobre Orçamento e Solicitação de Compras, realizado pela UFU, o qual possuía carga horária de 52 horas e tinha como objetivo capacitar o servidor da instituição sobre todo o processo de solicitação de compras, deste a exposição de conceitos, passando por programas (software) utilizado, discriminação de produtos e/ou serviços, pregão/julgamento, empenho, importação (se fosse o caso), fiscalização de contratos (se necessário) e por último a geração de relatórios. Nesta ação de capacitação foram oferecidas 30 vagas aos servidores efetivos da Universidade (PROREH 2014).

Por se tratar de um curso, os servidores (instrutores) deverão ser remunerados de acordo com o Decreto n.º6.114, de 15 de maio de 2007, e reproduzida na Universidade através da Portaria R 473, de 15 de maio de 2014.

Todos os instrutores do referido curso são servidores de carreira que trabalha no setor responsável por tal procedimento que iria ministrar no curso. Com isso o instrutor teve a oportunidade de esclarecer dúvidas que são frequentes no dia a dia, é para o aluno do curso foi possível participar de uma ação que mesmo havendo uma dúvida posterior a realização do curso ele encontraria o instrutor para esclarecê-la, sem a possibilidade de divergência de conceitos.

Desta forma os instrutores receberão o valor referente a 52 horas de trabalho excepcional, que terá o valor estimado total de R\$ 3.463,20¹, sendo o valor de R\$115,44, por

¹ Considerando que todos os instrutores possuem mestrado.

[Digite texto]

servidor capacitado, considerando que foram treinados 30 servidores, que foi o número de vagas abertas pela UFU. O curso ocorreu dentro da estrutura da Universidade.

Para efeito comparativo da despesa do curso realizado, com o valor que se gastaria caso o curso fosse realizado por empresas privadas que oferecem cursos semelhantes, foram realizadas busca em ofertantes deste curso através da internet, pelo buscador google. Os dados obtidos mostram que o valor médio da inscrição para realização do curso por uma empresa particular, chega ao valor médio de R\$2.974,43, por servidor capacitado.

Este trabalho foi desenvolvido a partir de um estudo de caso e dados de revisão teórica e documental.

4. Resultados

A capacitação é tanto para os servidores que já possuem experiência e conhecimento sobre a UFU quanto para os servidores ingressantes, a Universidade possui quatro mil setecentos e sessenta e oito servidores efetivos. De 2009 a 2012 houve um aumento de 7,38% no número de servidores efetivos, além das reposições que houveram de servidores. E em 2012 15,91% dos servidores ativos estavam aptos à solicitar aposentadoria (Figura 1).

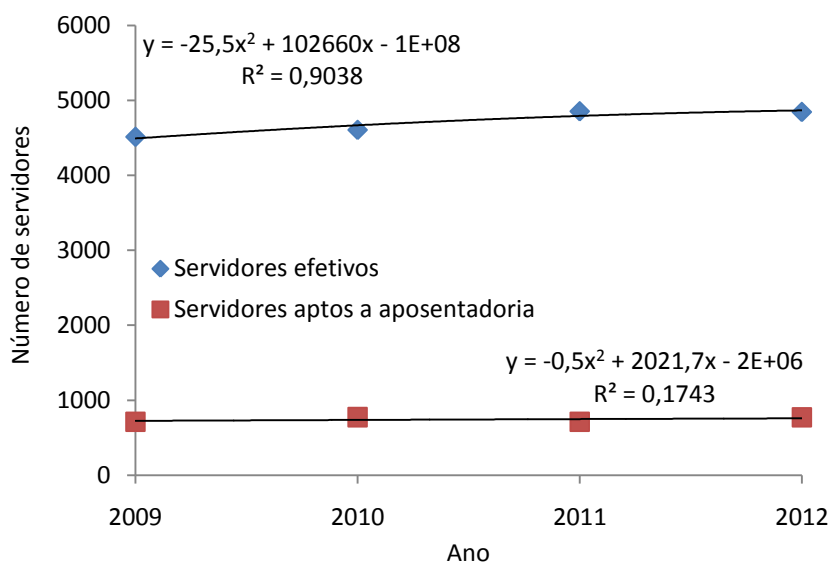


Figura 1. Alteração anual no número de servidores efetivos e servidores aptos a solicitar aposentadoria.

Fonte: UFU (2013)

Na Figura 1 fica claro o desafio que a Universidade deve enfrentar, pois além do aumento de servidores originários de programas de Reestruturação e Expansão das Universidades – REUNI, a Universidade terá que repor os servidores que se aposentarão, além das eventuais vacâncias de cargo: por morte, vacância, exoneração e demissão, que na maioria dos casos não tem um tempo para treinamento de novo servidor para reposição no setor, ou seja, já deve haver no setor um servidor com conhecimento prévio sobre as atividades do setor. Além das remoções internas de pessoal. Por isso é necessário repensar o custo de se capacitar pois a necessidade indica aumento.

Conforme demonstra UFU (2013), parcela significativa de sua força de trabalho está em condições de solicitar aposentadoria. Essa informação demonstra também a necessidade de se capacitar além da demanda fixa, a Universidade deve estar preparada para esse desafio, que não é uma tendência é sim uma realidade.

Kevin (1999) relata que o desafio é desenvolver é cultivar líderes, pois existem dificuldades na retenção, por motivos como a baixa remuneração destes servidores, no serviço público.

Durante os anos de 2009 a 2012 houve redução no número de participantes na capacitação de até 46,71%, mas as despesas por servidor capacitado aumentou em 110,60% alavancando as despesas (Figura 2).

[Digite texto]

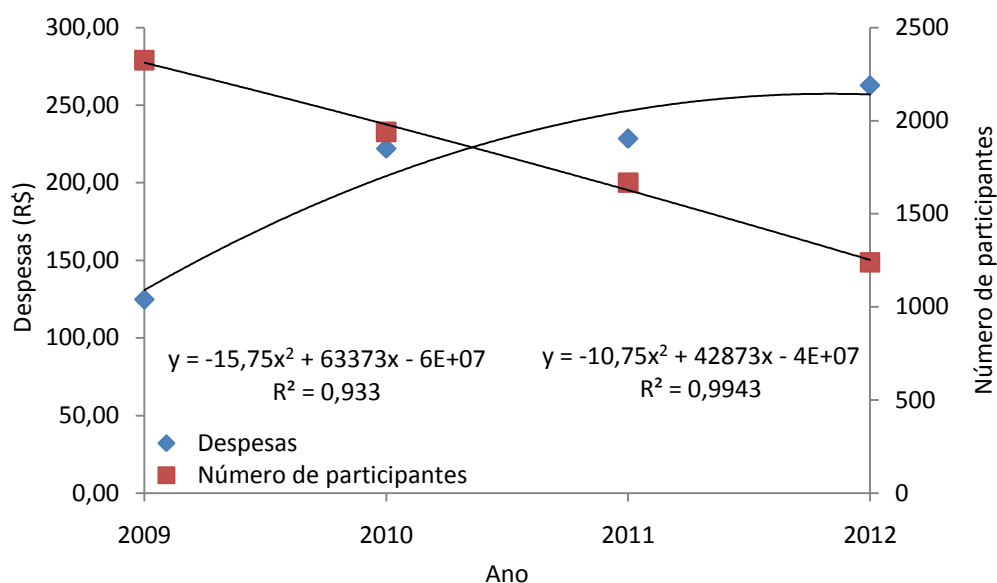


Figura 2. Gastos (por servidor) e participação em ações de capacitação.

Fonte: UFU (2013)

Capacitar o servidor com um custo cada vez menor, é uma necessidade, tanto pela redução nos gastos, quanto no uso eficiente dos recursos. Mas nos últimos anos ocorreu o inverso, a Universidade menos capacitou é mais se gastou.

A situação apresentada é degradante, pois isso buscou-se uma alternativa para capacitar com qualidade e de forma eficiente, financeiramente.

O resultado encontrado foi utilizar os servidores da Universidade, que além de ser preferencia citada no Decreto nº5.707, de 23 de fevereiro de 2006, artigo 3º inciso V, também é uma forma de valorizar o servidor pela sua experiência. Ele também é motivado a buscar novos conhecimentos, além de conhecer as necessidades e peculiaridades da Universidade, o que facilita atingir o objetivo proposto de forma precoce e maior eficiência.

Em pesquisa sobre empresas ofertantes de cursos semelhantes foram encontrados os seguintes cursos e valores, de acordo com a Tabela 1:

Tabela 1. Valores de inscrição em cursos semelhantes.

| Empresa | Carga horária | Valor por participante |
|----------------------|-----------------|------------------------|
| Vianna & Consultores | 32 ² | R\$3.350,00 |
| Instituto licitar | 16 | R\$2.283,30 |
| JML Eventos | 16 | R\$3.290,00 |

Fonte: Vianna & Consultores (2014); Instituto licitar (2014); JML eventos (2014).

É importante observar que os cursos demonstrados na Tabela 1, geralmente não são oferecidas vagas em Uberlândia, são presenciais, realizados principalmente em São Paulo, Brasília e Goiânia.

Além de demandar gastos com inscrição, também são necessário desembolsos com passagens (geralmente aéreas) e diárias, que variam de acordo com valores estabelecidos no Decreto nº6.907, de 21 de julho de 2009.

No curso oferecido pela UFU, foi gasto o valor de R\$ 115,44³, por servidor capacitado, sendo ministrado por servidores de carreira, com vasta experiência e

² A empresa divulga que é a maior carga horária do mercado.

³ Estimativa

[Digite texto]

conhecimento na área. Em quanto o valor médio para capacitação por servidor em cursos semelhantes com carga horário menor seria de R\$ 2.974,43. E em anos anteriores a UFU chegou a gastar o valor médio de R\$ 209,59 por servidor capacitado.

5. Conclusão

Diante da análise dos dados, é possível afirmar que a Universidade terá economia de recursos, realizando suas ações de capacitação pelos próprios servidores, que são de carreira e possuem grande conhecimento e experiência.

Em comparação aos valores gastos pela Universidade obteve uma redução de gastos de 96,1%, em relação ao valor médio praticado pelo mercado. E apresentou valor menor em relação aos cursos oferecidos pela própria Universidade em anos anteriores, conforme Figura 2, de 44,9%.

O oferecimento de ação de capacitação é viável tanto do ponto de vista econômico e legal, além de motivar o servidor a estar sempre atualizado.

Para a Universidade é interessante pois, realiza ações de capacitação com rapidez, de acordo com suas necessidades e aproveitando o servidor da instituição para a realização do curso.

6. Referências

- ALONSO, M. Custo no serviço público. **Revista do Serviço Público**. Ano 50. Número 1. 1999. p. 37-63.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº762, de 14 de agosto de 1969**. Autoriza o funcionamento da Universidade de Uberlândia e dá outras providências.
- _____. **Decreto nº5.707, 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.
- _____. **Decreto nº6.114, de 15 de maio de 2007**. 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.
- _____. **Decreto nº6.907, de 21 de julho de 2009**. Altera dispositivos dos Decretos nos 71.733, de 18 de janeiro de 1973, 825, de 28 de maio de 1993, 4.307, de 18 de julho de 2002, e 5.992, de 19 de dezembro de 2006, que dispõem sobre diárias de servidores e de militares.
- _____. **Lei nº6.532, de 24 de maio de 1978**. Acrescenta e altera dispositivos no Decreto-Lei nº762, de 14 de agosto de 1969, que “autoriza o funcionamento da Universidade Federal de Uberlândia”, e dá outras providências.
- GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2011.
- GRILLO, A. N. **Gestão de Pessoas: princípios que mudam a administração universitária**. Florianópolis, UFSC/CAD. 2001
- INSTITUTO LICITAR. **Curso licitação e contrato administrativo**. <http://www.institutolicitar.com.br/curso/licitacao-contrato>
- JML EVENTOS. **Curso completo de contratos administrativos**. <http://jml eventos.com.br/hotsites/2014/eventos/0813-curso-completo-de-contratos-administrativos/index.php?area=apresentacao>
- KEVIN, B. Além da capacitação: desenvolvimento de líderes para o setor público. **Revista do Serviço Público**. Traduzido por Manuel Girard. Ano 50. Número 4. 1999. p. 81-91.
- MARRAS, P. J. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 4. ed. São Paulo: Futura, 2001.
- MARTINS, C. F. N. O princípio da eficiência na administração pública. **Caderno de estudos Ciência e Empresa/Faculdades das Atividades Empresariais de Teresina**. Ano. 5, n.2 (2008) – Teresina: FAETE, 2008. s/p.
- NASCIMENTO, M. D. F. Monografia de graduação. Universidade Federal do Piauí. 2011.
- PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS. **Noções Práticas sobre Orçamento e Solicitação de Compras**. 2014. Disponível em: <http://www.proreh.ufu.br/node/409>
- SILVA, T. D. L; SILVA, E. M. **Dos cursos de capacitação à aprendizagem organizacional no setor público: quais pedras encontramos nesse caminho?** XII Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária nas Américas. 2014.
- TREVIZAN, Maria Júlia. **Competências gerenciais requeridas aos gestores intermediários da Universidade Federal da Fronteira Sul**. 2004. 190 f. Tese – Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção – UFSC. Florianópolis. 2004
- UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Anuário 2013 – Ano Base 2012**. 2013. 194 p.
- _____. **Anuário 2009 – 2010**. 228 p.
- _____. **Portaria R nº473, de 15 de maio de 2014**. Publicado no Jornal de Portarias da UFU em 11 de julho de 2014. Ed.307. pg. 34-42

[Digite texto]

VIANNA CONSULTORES. **Curso completo de licitações e contratos administrativos.**
Disponível em: <http://www.viannaconsultores.com.br/curso-completo-de-licitacoes-e-contratos-administrativos-dezembro-2014.php>.