

**Evolução do processo de capacitação dos servidores da Universidade Federal Do Maranhão (UFMA)**

**Evolution of the training process of the Federal University Of Maranhão (UFMA)**

DOI:10.34117/bjdv6n11-341

Recebimento dos originais: 17/10/2020

Aceitação para publicação: 17/11/2020

**Márcia A.G. Molina**

Formação acadêmica mais alta: Doutorado em Semiótica e Linguística Geral/USP - Pós-doutorado em LP - PUC/SP

Instituição de Atuação: Universidade Federal do Maranhão - UFMA

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966, Vila Bacanga, ep: 65080-850

E-mail: marcia.molina@ufma.br

**Raphaella Abreu Carvalho Cortez Moreira**

Formação acadêmica mais alta: mestrado em cultura e sociedade - Pgcult/UFMA

Instituição de atuação atual: Universidade Federal do Maranhão - UFMA

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966, VilaBacanga, Sao Luis, MA. Cep: 65080-850

E-mail: rapha\_ac@hotmail.com

**RESUMO**

Capacitar funcionários, de quaisquer iniciativas é dever de toda boa empresa que almeja um desempenho eficiente de sua equipe. No âmbito federal, a capacitação é tratada já na Lei 8.112/1990, artigo 87. Na UFMA esta atividade vem sendo desenvolvida desde então, mas ganhou mais relevância a partir do início do século XX, em especial, em 2012, depois da Implementação do Sistema Integrado de Gestão (SIG), por meio da ferramenta Sistema de Recursos Humanos (SIGRH), que permitiu, além da informatização dos dados dos funcionários, uma maior divulgação dos cursos, facilitando, inclusive, a inscrição dos servidores. O objetivo deste trabalho, centrado nesta questão, é mostrar a evolução desse trabalho de capacitação, em especial, a partir da segunda metade de 2019, quando foi implementada a capacitação por meio da plataforma *Moodle*, disponibilizada pela Diretoria Interdisciplinar de Tecnologias na Educação (DINTE), tomando como base para análise, cursos de habilidades linguísticas. O trabalho adota abordagens descritivo-analítica e o aparato teórico que o norteia está centrado, sobretudo, na legislação vigente e nas Portarias veiculadas pela Universidade Federal do Maranhão.

**Palavras-chave:** Capacitação, Evolução, Universidade Federal do Maranhão.

**ABSTRACT**

Empowering employees, in any initiative is duty of good company which aims for an efficient performance of its team. At the federal level, training is already dealt with in Law 8112/90, article 87. At UFMA, this activity has been developed since then, but has gained more relevance since beginning of the 20th, especially at 2012, after the Implementation of Sistema Integrado de Gestão System (SIG), through the SIGRH, which allowed, in addition to the computerization of employee data, greater dissemination of courses, including facilitating the enrollment. The objective of this work is to show the evolution of this training, especially from the second half of 2019, when it was implemented through MOODLE, by the Interdisciplinary Directoria in Technologies of Education (DINTE), supported by the Linguistics área. The work adopted descriptive-analytical approaches and the theoretical apparatus is the current legislation and Ordinances published by Universidade Federal do Maranhão.

**Keywords:** Training, Evolution, Universidade Federal do Maranhão.

## 1 INTRODUÇÃO

Capacitar funcionários, de quaisquer iniciativas, é dever de toda boa instituição que almeja um desempenho eficiente de sua equipe. No âmbito federal, a capacitação é tratada já na Lei 8.112/1990, que instrui, em seu artigo 87:

Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) (BRASIL, 1990).

Mais recentemente, o Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019 vem dispor sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, atualizando os dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Tal decreto, normatizado pela Instrução Normativa n.º 201, de 11 de setembro de 2019 - que discorre sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) - impõe, em seu Artigo 3º, às Instituições Federais o estabelecimento de um

Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP deverá ser elaborado anualmente com o registro das necessidades de desenvolvimento dos servidores de cada órgão ou entidade e das ações planejadas para atendê-las que serão executadas no ano seguinte ao do planejamento (BRASIL, 2019).

É observado ainda, na instrução normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, em seu artigo 4º, inciso III, que o plano de desenvolvimento de pessoas visa “garantir que a oferta das ações de desenvolvimento aconteça de maneira equânime a todos os servidores, privilegiando a alternância” (BRASIL, 2019).

A Universidade Federal do Maranhão (UFMA), desde o determinado pela Lei 8.112/1990, promove cursos de capacitação aos servidores, buscando oportunizar-lhes momentos de reflexão de atualização de saberes, necessários à prática profissional. O órgão responsável por essa atividade era a Divisão de Capacitação (DICAP) ligada, então, à Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRH). Esses cursos, até então, eram oferecidos presencialmente: ou no Campus de São Luís ou por meio do encaminhamento do capacitador aos Campus do continente.

Hoje, dadas as determinações dos decretos e instruções normativas citadas e da reorganização do organograma dessa Instituição, os cursos de capacitação são promovidos pela Divisão de Capacitação e Desenvolvimento (DCD), vinculada à Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento (DIPLAD) da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), vindo a possibilitar que os cursos viessem

a ser oferecidos também na modalidade a distância, em parceria com a DINTE, Diretoria Interdisciplinar de Tecnologia na Educação, utilizando-se a Plataforma *Moodle*.

É sobre as alterações implementadas e os resultados obtidos até então é que se debruça este trabalho, objetivando descrever os resultados obtidos e apontando para as necessidades vindouras, tomando como base para análise cursos da área de habilidades linguísticas.

Esclarece-se que serão abordadas, primeiramente, as especificidades da UFMA, localização dos Câmpus e número de colaboradores em cada um deles. Na sequência, serão mostrados os resultados que se obtinham pelas e nas capacitações presenciais, em relação ao número de cursistas, frequência e resultado final. Posteriormente, serão apontados os resultados obtidos nestes primeiros momentos da implementação dos cursos, por meio da Plataforma *Moodle*, de tal forma a descrever o quadro do que se vê hoje em termos de capacitação e a se estabelecer um paralelo entre aquele outrora oferecido.

O método a ser utilizado é o descritivo-analítico, por meio da análise dos dados nos últimos 5 anos (2015 a 2019) de oferecimento dos cursos de capacitação, avaliando-se o resultado do oferecimento desses cursos, em especial, na área de habilidades linguísticas, tanto na modalidade presencial e a distância. O material teórico que norteia o trabalho é constituído de forma soberana pela legislação vigente e por trabalhos de estudiosos que também se têm debruçado sobre o assunto.

## **2 A UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO: BREVE HISTÓRICO E PROCESSO DE INTERIORIZAÇÃO E EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE SERVIDORES**

A Universidade Federal do Maranhão tem sua origem na antiga Faculdade de Filosofia de São Luís do Maranhão, fundada em 1953, graças à Academia Maranhense de Letras, da Fundação Paulo Ramos e da Arquidiocese de São Luís, tendo dela se desligado em 1959, passando a integrar a Sociedade Maranhense de Cultura Superior- SOMACS, criada em 29/01/1956 com a finalidade de promover o desenvolvimento da cultura do Estado, inclusive criar uma Universidade Católica (UFMA, 2017).

Objetivo alcançado, foi fundada pela SOMACS em 18/01/1958, tendo sido e reconhecida como Universidade livre pela União em 22/06/1961, através do Decreto n.º 50.832 com o nome Universidade do Maranhão, sem nenhuma vinculação religiosa em seu nome, congregando a Faculdade de Filosofia, a Escola de Enfermagem “São Francisco de Assis” (1948), a Escola de Serviço Social (1953) e a Faculdade de Ciências Médicas (1958) (ibidem, 2017).

Posteriormente, restou instituída, pelo Governo Federal, nos termos da Lei n.º 5.152, de 21 de outubro de 1966 (alterada pelo Decreto Lei n.º 921, de 10 de outubro de 1969 e pela Lei n.º 5.928, de 29 de outubro de 1973), a Fundação Universidade do Maranhão – FUM, com a finalidade de implantar

progressivamente a Universidade do Maranhão, a cargo de um Conselho Diretor, de membros nomeados pelo Presidente da República.

O Decreto n.º 59.941, de 06 de janeiro de 1967, aprovou o Estatuto da Fundação, cuja criação se formalizou com a escritura pública de 27/01/1967. Dessa feita, em 1971, na gestão do Reitor Cônego José de Ribamar Carvalho, foi inaugurada a primeira unidade do Campus do Bacanga, o prédio “Presidente Humberto de Alencar Castelo Branco”, onde se deu início ao processo de interiorização e expansão de novos *Câmpus*, conforme dados contidos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2012-2016 (UFMA, 2013). A partir desse momento, a mudança da Universidade para o seu Campus tornou-se irreversível.

De lá para cá, o crescimento da UFMA se deu de forma vertiginosa, sobretudo depois do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI - cujo principal objetivo foi o de ampliar o acesso e a permanência na educação superior. Por esse programa, o governo incentivou as Instituições Federais de Educação, cedendo-lhes verbas extras, disponibilizadas para o cumprimento de determinadas metas e demandas.

A Universidade aderiu ao Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI, em 2007, por meio de um Plano de reestruturação aprovado pela Resolução n.º. 104/CONSUN, de 30 de novembro de 2007, pactuando junto ao Ministério de Educação e Cultura (MEC) determinadas metas, dentre as quais a ampliação das vagas de ingresso, criação de novos cursos, contratação de novos professores e servidores técnico-administrativos, elevação progressiva da relação professor/aluno, redução das taxas de evasão, alcance da meta de conclusão de 90% nos cursos de graduação, ocupação das vagas ociosas, estabelecimento de regras mais flexíveis de ingresso, avaliação e mobilidade estudantil. (UFMA, 2007).

Nesse sentido, afirmam Souza e Coimbra (2016, p.12-13):

apesar da resistência da comunidade acadêmica e da forma praticamente impositiva em que se deu a adesão ao Programa, o REUNI foi responsável por desencadear um processo de expansão significativo na UFMA. Na graduação presencial, entre 2007 e 2013, o número de vagas foi de 63,8%, quantidade de cursos cresceu em 86% e no número de matrículas em 79,43%. Na pós-graduação *stricto sensu*, o aumento na matrícula foi ainda maior, de 192,82%, e de 176,92% no número de cursos, com destaque para os cursos de doutorado, que de apenas 1, em 2007, passaram para 9, em 2013.

Graças às verbas obtidas por meio desse programa, o número de Campus no continente subiu de três para oito (+ 160%), o que ocasionou visível aumento em sua infraestrutura:

Quadro 1 – Número de Campus no Continente a partir do REUNI

Antes do REUNI	Depois do REUNI
São Luís	São Luís
Imperatriz	Imperatriz
Codó	Codó
	Pinheiro
	Chapadinha
	São Bernardo
	Bacabal
	Balsas
	Grajaú

Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2020).

Em relação ao número de alunos matriculados em programas especiais, esse aumentou em 452,30%, devido à expansão da oferta de cursos de formação de professores (PROEB, PARFOR, PRONERA e PROCAMPO) nos municípios do continente do estado (UFMA, 2013).

A partir de 2010, o processo de expansão da UFMA tornou-se ainda mais perceptível, já que o número de cursos oferecidos pela Instituição aumentou de forma superior a 50%, com conseqüente avanço do número de matrículas; e em 2011, a Instituição procurou consolidar de forma consistente seu crescimento tanto no que diz respeito à expansão geográfica, quanto às obras infraestruturais, destacando-se, em especial, a implementação de sistemas de informáticas, com necessária reformulação e adequação acadêmica (UFMA, 2013). Foi nesse ano que se pôde observar com mais nitidez os resultados da adesão ao REUNI, no que diz respeito, principalmente, ao número de cursos e da infraestrutura em todos os Câmpus:

Quadro 2 – Número de Cursos e Infraestrutura nos Câmpus

CÂMPUS	CURSO	MODALIDADE	ANO DE CRIAÇÃO	INÍCIO DE FUNCIONAMENTO
São Luís	Interdisciplinar em Ciência e Tecnologia	Bacharelado	2013	2013
	Educação Física	Bacharelado	2014	2015.1
	Estudos Africanos e Afro-brasileiros	Licenciatura	2015	2015.1
	Letras- Libras	Licenciatura	2015	2015.1
	Engenharia Civil (2º ciclo BCT)	Bacharelado	2016	2016
	Engenharia da Computação (2º ciclo)	Bacharelado	2016	2016
	Engenharia Mecânica (2º ciclo BCT)	Bacharelado	2016	2016
Imperatriz	Medicina	Bacharelado	2013	2014.1
Codó	Pedagogia	Licenciatura	2014	2015.2
Pinheiro	Medicina	Bacharelado	2013	2014.1
	Educação Física	Bacharelado	2014	2015.1
	Enfermagem	Bacharelado	2014	2014.2
	Engenharia de Pesca	Bacharelado	2014	2015.2
Bacabal	Ciências Naturais - Biologia	Licenciatura	2016	2016.2
	Letras-Português	Licenciatura	2015	2015.1
Chapadinha	Engenharia Agrícola	Bacharelado	2014	2014.2
São Bernardo	Turismo	Bacharelado	2015	2015.2

Fonte: PROEN

Fonte: Proen/ cf. Plano de Desenvolvimento Institucional 2012-2016 (UFMA, 2013).

Os programas de pós-graduação *lato e stricto-sensu* também tiveram um aumento considerável, no entanto, considerando as dimensões da expansão da UFMA e a defasagem em relação ao número de servidores, acumulada no período anterior, talvez essa expansão não tenha sido suficiente.

Outro fator de extrema importância na e para a análise do processo de expansão/interiorização da UFMA, pós-REUNI, é a questão dos recursos humanos. O crescimento do quadro de docentes e técnico-administrativos da UFMA nos anos pós-REUNI foi significativa, contudo, dado o avanço relativo ao número de Câmpus e cursos, o aumento do número de servidores poderia ser melhor.

Fato ratificado pelos dados contidos no Boletim Informativo UFMA Virtual nº 11, que mostra a desproporcionalidade entre o quadro de docentes em relação ao de cursos e alunos, incluindo-se a pós-graduação. (UFMA, 2015).

O Relatório de Gestão 2010 da UFMA já apontava que alguns setores da instituição funcionavam em situação de “déficit crônico” em relação à pessoal, tanto pelo início do crescimento de infraestrutura quanto pelo fato de muitos já estarem recebendo abono permanência, o que indicaria uma breve futura aposentadoria (UFMA, 2011).

Em 2016, esta era a situação da UFMA, em relação ao quantitativo de Cursos por Câmpus:

Quadro 3 – Quantitativo de Cursos por Câmpus

CÂMPUS	ANO														
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
São Luís	31	31	32	33	33	36	36	36	47	47	47	48	50	50	54
Imperatriz	3	3	3	3	6	6	6	6	8	8	9	9	9	9	9
Codó	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3
Pinheiro	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	4	7	7	7
Bacabal	-	-	-	-	-	-	-	2	4	4	4	4	5	5	6
Chapadinha	-	-	-	-	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
São Bernardo	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	3	4	5	5	5
Grajaú	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2	2
Balsas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	2
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>43</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>78</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>92</b>

Fonte: cf. Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) - 2017-2021 (UFMA, 2017).

Neste ano de 2020, e para acompanhar esse crescimento, o número de servidores teve um crescimento bastante significativo, ultrapassando três mil servidores, entre técnicos e docentes. Contudo, o crescimento deu-se de forma menos vertiginosa, especialmente, em virtude das sucessivas restrições orçamentárias, impostas pelo Governo Federal, com simultâneo corte de vagas para as Instituições Federais, conforme pode-se observar na tabela abaixo:

Tabela 1 – Redução do número de vagas para as Instituições Federais

CÂMPUS	Dez 2015		Dez 2016		Dez 2017		Dez 2018		Dez 2019	
	TIPO DE CARGO		TIPO DE CARGO		TIPO DE CARGO		TIPO DE CARGO		TIPO DE CARGO	
	DOCENTE	TÉCNICO	DOCENTE	TÉCNICO	DOCENTE	TÉCNICO	DOCENTE	TÉCNICO	DOCENTE	TÉCNICO
BACABAL	30	4	45	6	46	8	44	9	46	9
BALSAS	20	12	29	13	31	15	35	15	36	15
CHAPADINHA	54	18	57	24	55	22	58	26	59	25
CODÓ	25	16	29	17	29	20	28	22	31	22
GRAJAU	22	8	24	16	22	17	23	17	24	18
IMPERATRIZ	174	50	192	60	197	61	197	73	211	73
PINHEIRO	76	40	103	48	107	53	125	53	125	53
SÃO BERNARDO	39	8	42	15	44	15	43	15	45	15
SÃO LUÍS	1.213	1.522	1.253	1.543	1.263	1.514	1.266	1.529	1.273	1.530
<b>Total geral</b>	<b>1.653</b>	<b>1.678</b>	<b>1.774</b>	<b>1.742</b>	<b>1.794</b>	<b>1.725</b>	<b>1.819</b>	<b>1.759</b>	<b>1.850</b>	<b>1.760</b>

Fonte: Elaborada a partir de dados da pesquisa (2020).

Apesar disso e, embora de forma mais lenta, a UFMA continua seu crescimento, consolidando-se hoje como uma das principais universidades do Nordeste brasileiro, levando Educação de qualidade ao número cada vez maior de pessoas.

E, para que esse trabalho continue de forma cada vez mais relevante, o Programa de Capacitação de Servidores tem procurado atuar de maneira cada vez mais sólida e eficaz, para o alcance da missão institucional, como se verá na sequência.



### 3 O PROCESSO EVOLUTIVO DE CAPACITAÇÃO DA UFMA

O processo de capacitação, como já mencionado, já consta na Lei n.º 8.112/1990, mas foi sendo institucionalizado e oficializado nas Instituições Federais, efetiva e principalmente, durante a primeira década do século XXI.

Em 2006, o Decreto n.º 5.824, de 29 de junho de 2006, veio estabelecer os procedimentos para concessão de Incentivo à Qualificação e para efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores, instituído pela Lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (BRASIL, 2006).

Em consonância com a Lei supracitada, o plano de carreira dos servidores deverá observar a “garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal (BRASIL, 2005).

Na UFMA, a implementação dessa garantia foi definida por meio da Resolução nº 70, de 11 de dezembro de 2006, a qual estabeleceu que o Programa de Capacitação aconteceria mediante as seguintes linhas de ação:

- I - Iniciação ao serviço público: ações que visam a desenvolver o pensamento crítico do servidor acerca do papel do Estado, dos serviços públicos, da instituição e de seu papel enquanto profissional, bem como a sua integração no serviço público e na instituição;
- II – Geral: capacitação dos servidores visando à conscientização sobre seu papel social e sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;
- III – Educação formal: visa a desenvolver integralmente os servidores, desde a alfabetização até a pós-graduação;
- IV – Gestão: ações voltadas para preparar os servidores para atividades de gestão, que deverão se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;
- V – Interrelação interambientes: compreende ações de capacitação voltadas para atividades relacionadas a mais de um ambiente organizacional;
- VI – Específica: ações de capacitação para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa (UFMA, 2006, p.2).

Em 2010, a conclusão das obras do Centro de Capacitação, na PRH, permitiu à realização de 16 treinamentos que vieram a beneficiar 208 servidores, conforme demonstrado no quadro abaixo:

Quadro 4 – Quantitativo de Cursos – turma – participantes e hora/aula

CURSOS	TURMA	CARGA HORÁRIA	Nº PART.	HOMEM HORA
Técnicas de Apresentação de Palestras (Campus I- São Luís)	1	40	8	320
Inglês Instrumental (Campus I- São Luís)	1	184	18	3.312
Inglês Instrumental (Campus II - Imperatriz)	1	184	18	3.312
Formação de Gestores Públicos (Campus I- São Luís)	1	184	13	2.392
Java Avançado (Campus I- São Luís)	1	184	9	1.656
Formação e Atualização para Servidores do RU (Campus I- São Luís)	1	150	40	6.000
Preparatório para o Teste ANPAD (Campus I- São Luís)	1	240	11	2.640
Gestão Administrativa (Campus I- São Luís)	1	152	7	1.064
Espanhol Instrumental (Campus I- São Luís)	1	184	8	1.472
Legislação aplicada ao Serviço Público (à distância para os Campi de Imperatriz, Codó e Pinheiro)	1	120	16	1.920
Seminário de Ambientação para Servidores Ingressantes (Campus I- São Luís)	1	40	26	1.040
Espanhol Instrumental (Hospital Universitário)	1	184	8	1.472
Gestão Administrativa (Hospital Universitário)	1	152	18	2.736
Inglês Instrumental (Hospital Universitário)	1	184	12	2.208
Língua Portuguesa e Redação Oficial (Hospital Universitário)	1	120	10	1.200
Formação de Gestores Públicos (Hospital Universitário)	1	184	15	2.760
Noções de Urgência e Emergência (Hospital Universitário)	1	120	35	4.200
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>1934</b>	<b>208</b>	<b>29.976</b>

Fonte: PRH

Fonte: Relatório de Gestão (UFMA, 2011)

Importa destacar que, para que esses cursos/treinamentos viessem a ocorrer, eram abertos editais (processo que perdura até os dias atuais) para inscrição dos capacitadores, selecionados por meio de análise curricular e experiência na área de formação.

Na UFMA, tal atividade começou a ganhar vulto, principalmente, por meio da criação do “Programa Anual de Capacitação dos Servidores” e, em especial, depois da implementação do Sistema Integrado de Gestão (SIG), com a utilização do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH), em 2012<sup>1</sup>. Por meio deste, o acesso à capacitação pelos servidores foi informatizado, favorecendo uma maior amplitude na e para a comunicação para com os mesmos, facilitando-lhes, inclusive, a inscrição dos cursos oferecidos.

Até o ano de 2019, os cursos eram oferecidos em quase sua totalidade, ou nas dependências da Universidade, em salas especialmente selecionadas para o fim de capacitação, ou os docentes capacitadores eram enviados aos outros Câmpus para que lá ministrassem o curso.

As verbas destinadas para essa atividade, ou seja, para a realização dos cursos (pagamento do capacitador e deslocamentos necessários) até o ano de 2016 favoreceram um número bastante significativo de cursos, o que oportunizou um crescimento bastante significativo de servidores capacitados:

<sup>1</sup> Disponível em: <https://portais.ufma.br/PortalUfma/paginas/noticias/noticia.jsf?id=12571> / Acesso em: 24 Maio. 2020.

Quadro 5 – Quantitativo de servidores capacitados por ano

Ano	Nº. de servidores capacitados
2012	128
2013	378
2014	321
2015	346
1º semestre 2016	334
<b>Total</b>	<b>1.507</b>

Fonte: cf. Relatório de Gestão (UFMA 2016)

A partir de 2017, as verbas destinadas para tal Programa, em virtude dos cortes orçamentários impostos pelo governo federal, vieram paulatinamente a diminuir, de toda forma, continuaram a ser disponibilizados cursos de capacitação aos servidores, oferecidos predominantemente no Campus de São Luís, atendendo às principais demandas enviadas pelos próprios servidores e, hoje, como se pode observar pelo quadro 6 abaixo, concentram-se nas seguintes áreas: Atenção à Saúde, Gestão, Infraestrutura, Educação, Habilidades Linguísticas e Iniciação ao Serviço Público.

Para que se tenha ideia efetiva da diminuição da oferta de cursos, segue quadro resumitivo:

Quadro 6 – Cursos ofertados de 2017 a 2019

Ano	Semestre	Cursos	Total de Cursos
2017	1º	Ambientação de docentes / Noções de estatística descritiva e comparativa aplicada à pesquisa científica / Planejamento estratégico/ Utilização do SIGAA (turma virtual) como instrumento didático pedagógico/ Manufatura azulejar relevada / Saúde e qualidade de vida / Libras básico / Revisão gramatical / Inglês básico / Processo administrativo disciplinar e sindicância.	21
	2º	Ambientação de docentes / Noções básicas SIGs (EaD) (Campus Pinheiro) / Gestão por competências / Francês básico / Office 2010 avançado / Inglês instrumental / Transição de proventos e planejamento financeiro / Formação de brigada de incêndio / Redação oficial / Lei 8.112/1990.	
2018	1º	Ambientação de docentes / Noções básicas sig's (EaD) (Campus são Bernardo) / Projeto de pesquisa para cursos de pós-graduação/ Organização didático-pedagógica do projeto de formação na área da saúde /Office 2016 avançado (Campus Pinheiro) / Indexação / Atendimento ao usuário: princípios, conceitos e técnicas (Campus Grajaú) / Noções básicas SIG's (EaD) (Campus Balsas) / Atendimento ao usuário: princípios, conceitos e técnicas / SIPAC – processos eletrônicos / Noções básicas SIG's (EaD) (Campus Codó)/ Noções de estatística descritiva e comparativa aplicada à pesquisa científica / Preparatório para o teste ANPAD.	16
	2º	Desenvolvimento de aplicativos móveis com flutter / Noções básicas SIG's / Rumo e oportunidade do pós carreira.	
2019	1º	Ambientação docente/ Noções básicas SIG's (EaD) (Campus Imperatriz) / Noções básicas SIG's (EaD) (Chapadinha) / Introdução ao desenvolvimento de API Rest com Spring boot/ Metodologias ativas e andragogia / Francês básico.	15
	2º		

	Rumos e oportunidades no pós-carreira/ Processo administrativo disciplinar e sindicância/ Formação docente em <i>moodle</i> para atuação nos cursos EaD / Ambientação docente na modalidade EaD / Ambientação para técnico-administrativos na modalidade EaD / Libras básico / Revisão gramatical na modalidade EaD / O SIGAA como instrumento didático-pedagógico / Liderança e <i>coaching</i> .	
--	--	--

Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa (2020)

Ou seja, de 21 cursos oferecidos em 2017, apenas 15 foram disponibilizados aos servidores, em 2015.

Sublinhe-se, contudo que, o Guia do Servidor – UFMA – 2ª edição – 2013, alerta que, para a progressão, serão considerados os cursos de capacitação por ele realizados:

No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, é permitido o somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula (UFMA, 2013, p.71).

Aponte-se também que, para aprovação no estágio probatório, os servidores docentes, dentre as várias exigências legais, devem realizar cursos de capacitação oferecidos pela Instituição, que somem carga horária, em torno de 60 horas. Já os servidores técnico-administrativos devem realizar cursos de capacitação para fins de progressão por capacitação e desenvolvimento na carreira.

Apesar disso, uma dificuldade sempre foi observada: muitos servidores inscreviam-se nos cursos, mas em torno de apenas 50% (cinquenta por cento), deles participavam efetivamente: ora por excesso de atividades em seus departamentos, ora por causa da distância, quando os cursos passaram a ser oferecidos preferencialmente no Campus de São Luís, ora porque seus superiores nem sempre os liberavam de fato para a realização de tais cursos.

Em 2019, o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, atualiza 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, informando em seu artigo 2º, os instrumentos da PNDP (Plano Nacional de Desenvolvimento Pessoal):

I - o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP; II - o relatório anual de execução do PDP; III - o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento; IV - o relatório consolidado de execução do PDP; e V - os modelos, as metodologias, as ferramentas informatizadas e as trilhas de desenvolvimento, conforme as diretrizes estabelecidas pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC (BRASIL, 2019, p. 1).

No mesmo ano, a Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, vem dispor os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento

de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, como fim de estabelecer, de forma geral, prazos e critérios para isso.

Munidos desses dispositivos legais e com a reestrutura organizacional da UFMA, em virtude da nova Reitoria, a partir do segundo semestre de 2020, os cursos passaram também a ser ofertados na forma remota, por meio da utilização da Plataforma *Moodle*, o que veio a favorecer um aumento considerável de servidores a serem capacitados, apesar do número mais reduzido de cursos oferecidos (UFMA, 2020).

Sobre esse novo modelo de capacitação dos servidores é que se discorre na sequência, tomando como amostra os cursos relacionados ao desenvolvimento de habilidades linguísticas.

#### **4 CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES DA UFMA POR MEIO DA UTILIZAÇÃO DA PLATAFORMA MOODLE.**

Como já informado, a partir da segunda metade de 2019, a maioria dos cursos de capacitação passaram a ser oferecidos por meio da plataforma *Moodle*. Já o processo de inscrição dos servidores nos referidos cursos continuou a ser feito por meio do SIGRH e o processo de seleção dos capacitadores também continuou a ser realizado por meio de Edital, sendo selecionados os que mais pontuassem em relação ao currículo e experiência na área de capacitação.

Embora os cursos centrados na área de habilidades linguísticas sempre tivessem procura significativa, essa mudança na forma de oferecimento, embora ainda esteja em sua fase inicial, já demonstrou, de um lado, sensível aumento de interesse por parte dos servidores, já que aqueles que exercem suas atividades no continente, puderam realizar o curso desejado sem precisar deslocarem-se para a Ilha de São Luís e, de outro lado, observou-se sensível economia em relação à verba disponível para esse fim, evitando que os capacitadores tivessem se dirigir para outros Câmpus.

Em 2017, o curso de Revisão Gramatical, a ser ministrado presencialmente, três vezes por semana, ofereceu 30 vagas, mas foram aceitas 34 inscrições, porém menos de 20 servidores dele participaram efetivamente, conforme pode ser observado no Gráfico 1 abaixo:

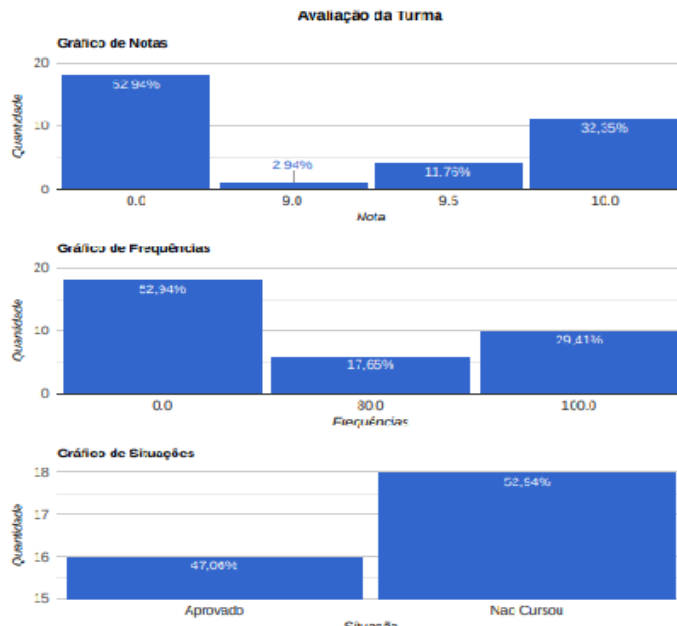
Gráfico 1 - Dados de notas e frequência do curso de Revisão Gramatical 2017 (presencial)

**vagas da turma**

Nome: Revisão Gramatical  
 Vagas: 30  
 Inscrições: 34  
 Período de Realização: 05/05/2017 e 09/05/2017

**Horário(s) da Turma:**

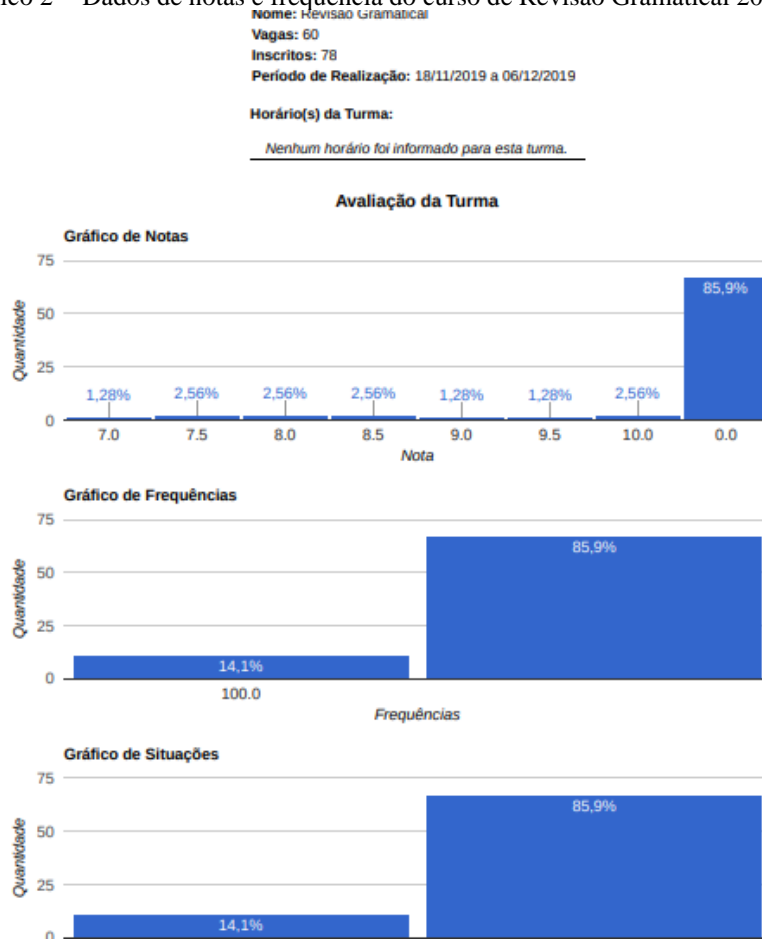
Hora de Início	Hora de Término	Dias da Semana	Local
14:00	18:00	Segunda, Terça, Quarta, Quinta, Sexta	Sala de Treinamento 1 do Departamento de Gestão de Pessoas/PRH



Fonte: dados extraídos do SIGRH/DCD/PROGEP/UFMA

No segundo semestre de 2019, o mesmo curso, disponibilizado agora, na modalidade EaD, ofereceu 60 vagas, tendo sido aceitas 78 inscrições, com a participação efetiva de mais de 50 servidores, revelando um aumento de mais de 100% de servidores capacitados, nessa área, em relação ao modelo de oferecimento de cursos de forma presencial. Observe o gráfico 2 que segue:

Gráfico 2 - Dados de notas e frequência do curso de Revisão Gramatical 2017 (EaD)

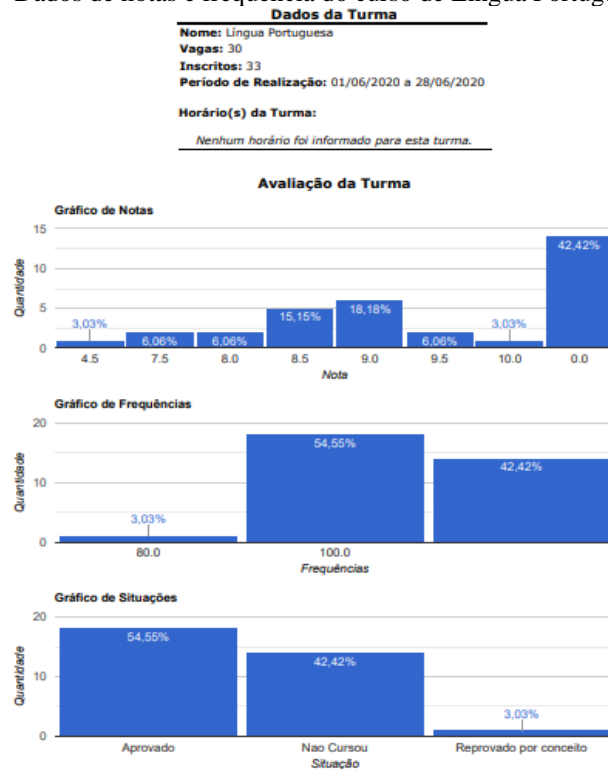


Fonte: dados extraídos do SIGRH/DCD/PROGEP/UFMA

No primeiro semestre de 2020, mesmo em meio à Pandemia do novo coronavírus (COVID-19), os cursos foram oferecidos. Vale pontuar que, se não houvesse sido implementada a mudança na forma de disponibilização dos cursos, não poderiam eles terem sido ofertados.

Com a implementação dos cursos a distância, mesmo em meio ao “caos social” em que o mundo praticamente “parou” e em que a maioria das Instituições suspenderam suas atividades, foram oferecidas 30 vagas no Curso de Língua Portuguesa, no qual se inscreveram 33 servidores e quase 20 concluíram:

Gráfico 3 - Dados de notas e frequência do curso de Língua Portuguesa 2020 (EaD)



Fonte: dados extraídos do SIGRH/DCD/PROGEP

Comparando-se o gráfico 1 com os gráficos 2 e 3 pode-se observar que, a partir da oferta da capacitação dos servidores, por meio da utilização da Plataforma *Moodle*, há uma maior participação dos servidores e uma ampliação no número de concluintes no curso, apontando para uma eficiência da capacitação realizada de forma *online*. Importante registrar, também, que o curso reuniu docentes e técnico-administrativos de diversos Câmpus da UFMA, transpondo assim, barreiras espaciais e temporais e alcançando uma abrangência maior de servidores capacitados.

Assim, pelos dados obtidos por essa pequena amostra, e considerando-se apenas uma das áreas de capacitação, já que em fase inicial de implementação, pode-se perceber que o caminho é de fato este: utilizar as plataformas e ferramentas tecnológicas de educação a distância para que os dispositivos legais a respeito de capacitação de servidores sejam efetivados e até ampliados na Instituição.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto, foi possível verificar que o processo de capacitação de servidores da UFMA, ao longo dos últimos cinco anos, mostrou-se bastante efetivo, tendo revelado aumento progressivo, acompanhando o crescimento da Instituição e seu processo de interiorização.

Depois, infelizmente, com o corte de verbas imposto pelo governo federal, a oferta dos cursos apresentou uma diminuição, mas mesmo assim a Instituição continuou atendendo aos dispositivos legais e às necessidades de desenvolvimento profissional dos-servidores, com a oferta de cursos. Outra



mudança observada ao longo dos anos foi a fixação do oferecimento dos cursos no Campus de São Luís, dadas as necessidades econômicas havidas.

A partir do segundo semestre de 2019, embora de forma incipiente, com a implementação do oferecimento de cursos por meio da Plataforma *Moodle*, em parceria com a DINTE/UFMA, houve um aumento expressivo no quantitativo de servidores a serem capacitados e, até mesmo, em meio à pandemia mundial do novo coronavírus, tal trabalho pode continuar a ser realizado.

Diante disso, reforça-se a necessidade de se fixar a modalidade de educação a distância e uso de ferramentas tecnológicas como forma de oferecimento dos cursos de capacitação, para que, dessa maneira, a UFMA possa possibilitar o crescimento profissional contínuo dos servidores e o alcance da missão institucional.

Espera-se também, com este trabalho, mostrar que, a UFMA, devido às mudanças na forma de oferta de cursos de capacitação implementadas desde o segundo semestre de 2019, pôde atender às legislações vigentes a respeito de capacitação e proporcionar cada vez mais o desenvolvimento profissional dos servidores.

**REFERÊNCIAS**

BRASIL. Lei 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. **Presidência da República Casa Civil**. Brasília, 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm)>. Acesso em 30 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. Decreto 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. **Presidência da República Secretaria Geral**. Brasília, 2019. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm)>. Acesso em: 01 ago. 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério da Economia. Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019. Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. **Diário Oficial da União**. Brasília, 12 set. 2019. Edição 177, Seção 1, p. 31. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm)>. Acesso em: 01 ago. 2020.

\_\_\_\_\_. Decreto 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, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. **Presidência da República Casa Civil**. Brasília, 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm)>. Acesso em 30 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. 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. **Presidência da República Casa Civil**. Brasília, 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20042006/2005/lei/111091.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20estrutura%C3%A7%C3%A3o%20do,Educa%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20042006/2005/lei/111091.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20estrutura%C3%A7%C3%A3o%20do,Educa%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias.)>. Acesso em 30 jul. 2020.

**CARVALHO, C.B. Et Al.** Ensino Remoto E Necessidades Específicas: O Papel Da Escola E Das Famílias – Brazilian Journal ou Development. <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/17636>. Acesso em 31.10.2020

SOUZA, A.P.R. & COIMBRA, L.J.P. A “democratização” do ensino superior em tempos neoliberais: uma análise do processo de expansão das universidades federais pela via da interiorização. In: **Anais do X Seminário Anual do HISTEDBR**. Campinas, UNICAMP, 2016. Disponível em <https://www.fe.unicamp.br/eventos/histedbr2016/anais/pdf/1002-2860-1-pb.pdf> - acesso em: 07 jul. 2020

UFMA. Universidade Federal do Maranhão. **Site portal UFMA sobre histórico Institucional**. 2017. Disponível em: <<http://portais.ufma.br/PortalUfma/paginas/historico.jsf>>. Acesso em: 03 ago. 2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Maranhão. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2012-2016**. 2013. Disponível em: <[http://www.ufma.br/arquivos/pdi\\_ufma\\_18\\_10\\_2012.pdf](http://www.ufma.br/arquivos/pdi_ufma_18_10_2012.pdf)>. Acesso em: 03 ago. 2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Maranhão. **Boletim Informativo UFMA virtual n.º 14**. 2015. São Luís, 21 de maio de 2015. Ano I. Disponível em: <<http://www.ufma.br/portalUFMA/arquivo/EX29wcMxmEjjOt2.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Maranhão. **Boletim Informativo UFMA virtual n.º 11**. 2015. São Luís, 18 de maio de 2015. Ano I. Disponível em: <<http://www.ufma.br/portalUFMA/arquivo/9Hoqw9Qn3oKYkr9.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2020.

\_\_\_\_\_. Resolução UFMA nº 70 de 11/12/2006. Estabelece o Programa de Capacitação como parte do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Maranhão – PDIPCCTAE. **Diário Oficial**. Norma Federal. 22 dez. 2006. Disponível em: <[https://www.normasbrasil.com.br/norma/resolucao-70-2006\\_103851.html](https://www.normasbrasil.com.br/norma/resolucao-70-2006_103851.html)>. Acesso em: 12 ago. 2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Maranhão. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2017-2021**. 2017. Disponível em: <<http://www.ufma.br/portalUFMA/arquivo/puwEW8dc9aoshs4.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Maranhão. **Relatório de Gestão 2010**. 2011. Disponível em: <<http://www.ufma.br/portalUFMA/arquivo/wXIJ6ZamRBMzUnO.pdf> -> . Acesso em:30 jul.2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Maranhão. **Relatório de Gestão 2015**. 2016. Disponível em: <<http://www.ufma.br/portalUFMA/arquivo/UuzZzr7AY17w0q3.pdf>>. Acesso em 30.07.2020>. Acesso em:30 jul.2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Maranhão. **Resolução nº 104-CONSUN, de 30 de novembro de 2007**. Aprova a adesão da UFMA ao Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão da Universidade Brasileira (REUNI) e dá outras providências. 2007. Disponível em: <<http://www.ufma.br/portalUFMA/arquivo/fFaqIa28X3olvkG.pdf>>. Acesso em: 03 ago. 2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Maranhão. **Resolução nº 170-CONSAD, de 30 de novembro de 2007**. Aprova a adesão da UFMA ao Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão da Universidade Brasileira (REUNI) e dá outras providências. 2007. Disponível em: <<http://www.ufma.br/portalUFMA/arquivo/fFaqIa28X3olvkG.pdf>>. Acesso em: 03 ago. 2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Maranhão. Pró-Reitoria de Recursos Humanos. **Guia do Servidor**. 2ª edição. São Luís: EDUFMA, 2013. Disponível em: <<http://www.ufma.br/portalUFMA/arquivo/22d4de9c9e19857.pdf>>. Acesso em: 03 ago. 2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Maranhão. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **Programação de Capacitação 2020.1**. 2020. Disponível em: <http://www.ufma.br/portalUFMA/arquivo/0nM5hnwXTMwpqgT.pdf> .Acesso em 05 de agosto de 2020