

ANÁLISE DOS RECURSOS DESTINADOS AO PAGAMENTO DA RUBRICA DE GRATIFICAÇÃO POR ENCARGO DE CURSO OU CONCURSO -GECC- RECEBIDOS POR UMA UNIVERSIDADE FEDERAL DO NORDESTE DO BRASIL NOS ANOS DE 2015, 2016 E 2017

ANALYSIS OF RESOURCES INTENDED FOR PAYMENT OF THE COURSE OR EXAM BONUS ITEM -GECC- RECEIVED BY A FEDERAL UNIVERSITY IN NORTHEAST BRAZIL IN THE YEARS 2015, 2016 AND 2017

ANÁLISIS DE LOS RECURSOS DESTINADOS AL PAGO DEL ÍTEM BONIFICACIÓN DE CURSO O EXAMEN -GECC- RECIBIDO POR UNA UNIVERSIDAD FEDERAL DEL NORDESTE DE BRASIL EN LOS AÑOS 2015, 2016 Y 2017

Ari Arcilio Carneiro de Albuquerque Júnior¹

Ricardo dos Santos Oliveira²

Marina Costa Campos³

Adriana Maria de Sousa⁴

Ana Matilde Tomaz⁵

Juliana Sampaio Batista⁶

Diógenes José Gusmão Coutinho⁷

2213

RESUMO: Na utilização de recursos públicos, todo o processo, desde a solicitação do montante a ser gasto até o caminho percorrido pelo dinheiro, bem como seu empenho e aplicação, deve ser norteado pelos princípios da ética e da transparência. Desse pressuposto, advém, então, o objeto de pesquisa que corresponde à análise da utilização dos recursos destinados pelo Governo Federal aos gastos com Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso -GECC- recebidos por uma Universidade Federal do Nordeste do Brasil nos anos de 2015, 2016 e 2017; desde o repasse dos valores até a utilização da Universidade na capacitação de seus servidores. Trata-se de uma pesquisa descritiva, sob o aspecto do nível de profundidade, que se utiliza de uma metodologia de pesquisa bibliográfica e documental, se observados os parâmetros utilizados na coleta de dados a ser empregada, numa abordagem qualitativa e quantitativa. Como resultado, observa-se o atendimento aos princípios da Administração Pública por parte do Órgão analisado no que diz respeito a utilização dos recursos destinados à rubrica GECC.

Palavras-chave: Administração Pública. Recursos Públicos. Capacitação de Servidores. Princípios da Administração Pública.

¹Doutorando em Ciências da Educação na Christian Business School. Secretário Executivo da Faculdade de Educação da Universidade federal do Ceará.

²Mestre em Administração Pública pela Universidade Federal de Alagoas. Policial Militar. Gerente de Cotação e Compras Lotado na Secretaria de Segurança de Alagoas.

³Mestra em Administração Pública pela Universidade Federal de Alagoas. Analista Técnica do Ministério Público do Estado da Bahia.

⁴Mestranda em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior (Poleduc) na Universidade Federal do Ceará- UFC. Servidora Técnico-administrativa da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Ceará.

⁵Especialista em Gestão Pública e Recursos Humanos pela Faculdade Futura- Servidora Técnico-administrativa da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Ceará.

⁶Doutora em Saúde Pública pela Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES). Nutricionista da Secretaria de Saúde do Município de Fortaleza/Ceará.

⁷Doutor em Biologia Vegetal pela Universidade Federal de Pernambuco; Doutor em Ciências da Educação pela Christian Business School; Docente do Doutorado em Ciências da Educação da Christian Business School.

ABSTRACT: In the use of public resources, the entire process, from the request for the amount to be spent to the path taken by the money, as well as its commitment and application, must be guided by the principles of ethics and transparency. From this premise, the object of research arises, which corresponds to the analysis of the use of resources allocated by the Federal Government to expenses with Course or Competition Fee Bonus - GECC - received by a Federal University in Northeastern Brazil in the years 2015, 2016 and 2017; from the transfer of the amounts to the use by the University in the training of its employees. This is a descriptive research, from the aspect of the level of depth, which uses a bibliographic and documentary research methodology, if the parameters used in the data collection to be employed are observed, in a qualitative and quantitative approach. As a result, it is observed that the analyzed Agency complies with the principles of Public Administration with regard to the use of resources allocated to the GECC item.

Keywords: Public Administration. Public Resources. Training of Public Servants. Principles of Public Administration.

RESUMEN: En la utilización de recursos públicos, todo el proceso, desde la solicitud del monto a gastar hasta el destino del dinero, así como su compromiso y aplicación, debe estar guiado por los principios de ética y transparencia. De este presupuesto, entonces, surge el objeto de investigación que corresponde al análisis de la utilización de los recursos destinados por el Gobierno Federal a los gastos con Bonificación de Cargo de Curso o Competencia -GECC- recibidos por una Universidad Federal del Nordeste de Brasil en los años de 2015, 2016 y 2017; desde la transferencia de fondos hasta el uso de la Universidad en la capacitación de sus empleados. Se trata de una investigación descriptiva, desde el aspecto del nivel de profundidad, que utiliza una metodología de investigación bibliográfica y documental, observando los parámetros utilizados en la recolección de datos a emplear, en un enfoque cualitativo y cuantitativo. Como resultado, se observa que el Organismo analizado cumple con los principios de la Administración Pública en lo que respecta al uso de los recursos asignados al rubro GECC.

2214

Palabras clave: Administración Pública. Recursos públicos. Entrenamiento de servidores. Principios de la Administración Pública.

INTRODUÇÃO

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), corroborando as ideias de Bevenuto (2012), desempenha papel fundamental no desenho de novos perfis para qualificação profissional dos servidores da Administração Pública Federal- APF- necessários à transição de um sistema burocrático para uma gestão baseada em resultados que atendam às demandas da sociedade. Nesse sentido, a Universidade Federal pesquisada desenvolve projetos de cursos de capacitação para seus servidores, custeados pela Rubrica de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso- GECC.

Ao se tratar de recursos públicos, convém destacar que todo o processo, desde a solicitação do montante a ser gasto até o caminho percorrido pelo dinheiro, bem como seu empenho e aplicação, deve ser norteado pelos princípios da ética e da transparência. Desse pressuposto, advém, então, o objeto de pesquisa que corresponde à análise da utilização dos

recursos destinados pelo Governo Federal aos gastos com Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso -GECC- recebidos por uma Universidade Federal do Nordeste do Brasil nos anos de 2015, 2016 e 2017; desde o repasse dos valores até a utilização da Universidade na capacitação de seus servidores. Surge, então, a seguinte questão de pesquisa: Qual a aplicação do montante recebido na rubrica de GECC dessa Universidade Federal e o impacto desse dinheiro nas ações de capacitação dos servidores dessa Universidade?

Convém ressaltar que essa análise se justifica na apreciação da efetividade da utilização do recurso, bem como na importância desse dinheiro para as ações de aprimoramento profissional dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal em tela; além da identificação da presença dos princípios da ética e da transparência na aplicação desses recursos.

MÉTODOS

Trata-se de uma pesquisa descritiva, sob o aspecto do nível de profundidade, que objetiva analisar o caminho percorrido pelos recursos destinados pelo Governo Federal aos gastos com Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso -GECC- recebidos por uma Universidade Federal do Nordeste do Brasil nos anos de 2015, 2016 e 2017; desde o repasse dos valores até a utilização da Universidade na capacitação de seus servidores. Para tanto, utiliza-se uma metodologia de pesquisa bibliográfica e documental, se observados os parâmetros utilizados na coleta de dados a ser empregada, numa abordagem qualitativa e quantitativa.

2215

Á princípio, para tanto, foram feitas leituras de materiais que abordam os temas da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal do Governo Federal; do PCCTAE e da GECC.

Na revisão de literatura, foi feita uma breve consideração sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal do Governo Federal; o Plano de Carreira dos Técnicos em Educação e a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso.

Após isso, foram solicitados à Universidade em tela os dados referentes à GECC, quais sejam: o montante orçado pela Instituição para o pagamento dessa rubrica; o quanto foi repassado pelo Governo Federal à Instituição; o quanto efetivamente foi empenhado e gasto em ações de capacitação de servidores.

Em seguida, foram realizados o tratamento e a análise dos dados obtidos, bem como a descrição dos resultados alcançados, os quais serviram de base para construção deste artigo científico.

Convém ressaltar que a escolha do tema se faz pertinente, tendo em vista que em uma sociedade democrática o controle e a fiscalização dos gastos do Governo são do interesse de cada cidadão, fundamentalmente no que diz respeito aos princípios da ética e da transparência.

DISCUSSÕES E RESULTADOS

POLÍTICA NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

Como estratégia para modernização e fortalecimento da capacidade dos serviços prestados pela Administração Pública, foi adotado pelo Governo Federal a política de Gestão por Competências, através da edição do Decreto no 5.707 de 2006 que estabeleceu a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal (PNDP); o qual:

[...] apresenta conceitos sobre gestão por competências e especifica novos métodos e entrega de eventos de capacitação e desenvolvimento. Segundo o Decreto no 5.707, gestão por competência é a “gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição”. (BEVENUTO et all, 2012, p.1).

2216

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal consolida o pensamento do Governo Federal sobre a importância da capacitação e dimensionamento de pessoal para qualidade da prestação de serviço público, e tem como conceitos e finalidade:

Art. 1º Fica instituída a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, a ser implementada pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com as seguintes finalidades.

I - melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;

II - desenvolvimento permanente do servidor público;

III - adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual;

IV - divulgação e gerenciamento das ações de capacitação; e

V - racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

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;

II - gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição; e

III - eventos de capacitação: cursos presenciais e à 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.” (BRASIL, 2006)

PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO - PCCTAE

Em 2005, com a publicação da Lei Federal 11.091, foi criado o Plano de Carreira dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação PCCTAE que se diferencia dos demais planos de cargos e salários aplicados à administração pública, por trazer em sua concepção não só uma tabela remuneratória, mas, principalmente, elementos de gestão institucional e conceitos inovadores na gestão pública, além da defesa de uma política de Estado. O PCCTAE propõe o desenvolvimento dos servidores vinculado ao desenvolvimento institucional, reconhecendo e fortalecendo a ação desses no processo educacional. Requer para tanto a implantação de um plano de desenvolvimento institucional e um plano de desenvolvimento dos integrantes da carreira, obrigando o Estado, na perspectiva de garantir um serviço de qualidade a população, capacitação e qualificação dos trabalhadores.

A despeito do ingresso na carreira e da progressão funcional dos servidores pertencentes ao PCCTAE deve-se considerar:

[...] CAPÍTULO V

2217

DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 9º O ingresso nos cargos do Plano de Carreira far-se-á no padrão inicial do 1º (primeiro) nível de capacitação do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e experiência estabelecidas no Anexo II desta Lei.

§ 1º O concurso referido no caput deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado em 1 (uma) ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser o plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira.

§ 2º O edital definirá as características de cada fase do concurso público, os requisitos de escolaridade, a formação especializada e a experiência profissional, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas.

Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.

§ 2º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subseqüente, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

§ 3º O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.

§ 4º 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 excede à exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula. (Redação dada pela Lei nº 12.772, de 2012)

§ 5º A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.

§ 6º Para fins de aplicação do disposto no § 1º deste artigo aos servidores titulares de cargos de Nível de Classificação E, a conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular, de disciplinas isoladas, que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor, em cursos de Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC, desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional, conforme disciplinado em ato do Ministro de Estado da Educação. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 7º A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 8º Os critérios básicos para a liberação a que se refere o § 7º deste artigo serão estabelecidos em Portaria conjunta dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

Art. 10-A. A partir de 1º de maio de 2008, o interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, passa a ser de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

Parágrafo único. Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional de que trata o caput deste artigo, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008). (...)” (BRASIL, 2005, grifo nosso).

GRATIFICAÇÃO POR ENCARGO DE CURSO OU CONCURSO-GECC-

A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso-GECC- foi instituída pelo Artigo 76-A da Lei 8.112, de 11 de dezembro 1990, e regulamentada pelo Decreto nº 6.114, de 15 de maio de 2007, o qual dispõe:

Art. 1º A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, de que trata o art. 76-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, fica regulamentada por este Decreto.

Art. 2º A Gratificação é devida ao servidor pelo desempenho eventual de atividades de:

I - instrutoria em curso de formação, ou instrutoria em curso de desenvolvimento ou de treinamento para servidores, regularmente instituído no âmbito da administração pública federal;

II - banca examinadora ou de comissão para exames orais, análise curricular, correção de provas discursivas, elaboração de questões de provas ou para julgamento de recursos intentados por candidatos;

III - logística de preparação e de realização de curso, concurso público ou exame vestibular, envolvendo atividades de planejamento, coordenação, supervisão, execução e avaliação de resultado, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as suas atribuições permanentes; e

IV - aplicação, fiscalização ou avaliação de provas de exame vestibular ou de concurso público ou supervisão dessas atividades.

§ 1º Considera-se como atividade de instrutoria, para fins do disposto no inciso I do caput, ministrar aulas, realizar atividades de coordenação pedagógica e técnica não enquadráveis nos incisos II, III e IV, elaborar material didático e atuar em atividades similares ou equivalentes em outros eventos de capacitação, presenciais ou a distância.

§ 2º A Gratificação não será devida pela realização de treinamentos em serviço ou por eventos de disseminação de conteúdos relativos às competências das unidades organizacionais.

Art. 3º A Gratificação será paga ao servidor por hora trabalhada, conforme limites estabelecidos no Anexo I deste Decreto.

§ 1º O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão divulgará o valor do maior vencimento básico da administração pública federal para fins de cálculo do valor a ser pago a título de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso.

§ 2º O valor a ser pago será definido levando-se em consideração a natureza e a complexidade da atividade, a formação acadêmica, a experiência comprovada ou outros critérios estabelecidos pelo órgão ou entidade.

Art. 4º Para fins de desempenho das atividades de que tratam os incisos I e II do art. 2º, deverá o servidor possuir formação acadêmica compatível ou comprovada experiência profissional na área de atuação a que se propuser.

Art. 5º O valor da Gratificação será apurado pela instituição executora no mês de realização da atividade e informado, até o quinto dia útil do mês seguinte, ao sistema utilizado para processamento da folha de pagamento.

Art. 6º A retribuição do servidor que executar atividades inerentes a cursos, concursos públicos ou exames vestibulares não poderá ser superior ao equivalente a cento e vinte horas de trabalho anuais, ressalvada situação de excepcionalidade, devidamente justificada e previamente aprovada pela autoridade máxima do órgão ou entidade executora, que poderá autorizar o acréscimo de até cento e vinte horas de trabalho anuais. (BRASIL, 2007, grifo nosso).

2219

Convém ressaltar que o pagamento dessa Gratificação é feito através de uma Rubrica específica, instituída pelo Governo Federal para esse fim.

Os pagamentos de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso – GECC-, segundo a Coordenadoria de Contabilidade e Finanças -CCF- da Universidade estudada, são classificados na Natureza de Despesa 339036.28, que registra as despesas prestadas nas áreas de instrução e orientação profissional, recrutamento e seleção de pessoal e treinamento, por pessoa física, inclusive a gratificação por encargo de curso ou concurso, normatizada pelo art. 76-a, da lei 8112/90 e o decreto 6114/2007, bolsa sênior (servidores aposentados do órgão), bolsa de multiplicadores (servidores da ativa do órgão).

Já na execução orçamentária das despesas classificadas na natureza de despesa 339036.28, ainda de acordo com a CCF, são utilizadas dotações orçamentárias pertencentes ao orçamento da Universidade em questão e dotações de outros órgãos.

As tabelas 1 e 2 detalham, tendo por base os registros do Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal – SIAFI-, respectivamente, os valores

empenhados nos anos de 2015, 2016 e 2017 (até 10/11/2017) por Órgão, Ação de Governo e Plano Interno (PI); e a execução orçamentária na natureza de despesa 339036.28 por UG Executora das dotações orçamentárias pertencentes à Universidade em tela.

Execucao GECC - 2015 2016 e 2017 para atendimento de SIC - Tabela 1

UO - Órgão	Ação Governo	PI	Mês Lançamento	2015	2016	2017
				Item Informação	DESPESAS EMPENHADAS	DESPESAS EMPENHADAS
		Natureza Despesa Detalhada	Saldo R\$ (Item Informação)	Saldo R\$ (Item Informação)	Saldo R\$ (Item Informação)	Saldo R\$ (Item Informação)
UNIVERSIDADE FEDERAL	20RJ	APOIO A CAPACITACAO E FORMACAO INICIAL E CONTINUADA PARA A E	QFJ33B5802D	DIVERSIDADES - FORMACAO PROLIND	SERVICO DE SELECAO E TREINAMENTO	70.766,40
		FOMENTO AS ACES DE GRADUACAO, POS-GRADUACAO, ENSINO, PESQUI	V00006G1900N	ENSINO	SERVICO DE SELECAO E TREINAMENTO	38.095,00
		APOIO A CAPACITACAO E FORMACAO INICIAL E CONTINUADA PARA A E	V0000B5800N	FORMAC E CAPACIT.DE PROF.E PROFISS.DA ED.BASI	SERVICO DE SELECAO E TREINAMENTO	92.614,48
		FUNCIONAMENTO DE INSTITUICOES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR	V0000N0100N	GESTAO ADMINISTRATIVA DA UNIDADE	SERVICO DE SELECAO E TREINAMENTO	77.667,19
		CAPACITACAO DE SERVIDORES PUBLICOS FEDERAIS EM PROCESSO DE Q	V0000N0100N	GESTAO ADMINISTRATIVA DA UNIDADE	SERVICO DE SELECAO E TREINAMENTO	426.709,54
	20RK	FUNCIONAMENTO DE INSTITUICOES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR	NGRADG19GCN	GRADUACAO - ENCARGOS CURSO CONCURSO	SERVICO DE SELECAO E TREINAMENTO	2.722,30
		FUNCIONAMENTO DE INSTITUICOES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR	M20RKG01ASN	UFRN-GESTAO DA UNIDADE	SERVICO DE SELECAO E TREINAMENTO	3.020,80
		FUNCIONAMENTO DE INSTITUICOES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR	M20RKG01GCN	FUNCIONAM.IFES - GRATIFICACAO CURSO/CONCURSO	SERVICO DE SELECAO E TREINAMENTO	909,09
		FUNCIONAMENTO DE INSTITUICOES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR	M20RKG0111N	SEGEPS-SECRETARIA DE GESTAO DE PESSOAS	SERVICO DE SELECAO E TREINAMENTO	1.526,87
		CAPACITACAO DE SERVIDORES PUBLICOS FEDERAIS EM PROCESSO DE Q	L4572P01CPN	CAPACITACAO	SERVICO DE SELECAO E TREINAMENTO	3.854,16
	4572	CAPACITACAO DE SERVIDORES PUBLICOS FEDERAIS EM PROCESSO DE Q	V4572N01CPN	CAPACITACAO DE SERVIDORES	SERVICO DE SELECAO E TREINAMENTO	2.400,00
Total				605.094,54	-449.561,99	491.000,00

Execucao GECC - 2015 2016 e 2017 para atendimento de SIC - Tabela 2

UO - Órgão	UG Executora	Ação Governo	PI	Mês Lançamento	2015	2016	2017
					Item Informação	DESPESAS EMPENHADAS	DESPESAS EMPENHADAS
		Natureza Despesa Detalhada	Saldo R\$ (Item Informação)	Saldo R\$ (Item Informação)	Saldo R\$ (Item Informação)	Saldo R\$ (Item Informação)	Saldo R\$ (Item Informação)
UNIVERSIDA DE FEDERAL	150244	20RK	FUNCIONAMENTO DE INSTITUICOES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR	V0000N0100N	GESTAO ADMINISTRATIVA DA UNIDADE	SERVICO DE SELECAO E TREINAMENTO	582,90
		20GK	FOMENTO AS ACES DE GRADUACAO, POS-GRADUACAO, ENSINO, PESQUI	V0000G1900N	ENSINO	SERVICO DE SELECAO E TREINAMENTO	38.095,00
		20RJ	APOIO A CAPACITACAO E FORMACAO INICIAL E CONTINUADA PARA A E	V0000B5800N	FORMAC E CAPACIT.DE PROF.E PROFISS.DA ED.BASI	SERVICO DE SELECAO E TREINAMENTO	92.614,48
		20RK	FUNCIONAMENTO DE INSTITUICOES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR	V0000N0100N	GESTAO ADMINISTRATIVA DA UNIDADE	SERVICO DE SELECAO E TREINAMENTO	77.667,19
		4572	CAPACITACAO DE SERVIDORES PUBLICOS FEDERAIS EM PROCESSO DE Q	V0000N0100N	GESTAO ADMINISTRATIVA DA UNIDADE	SERVICO DE SELECAO E TREINAMENTO	426.709,54
	153103	4572	CAPACITACAO DE SERVIDORES PUBLICOS FEDERAIS EM PROCESSO DE Q	V0000N0100N	GESTAO ADMINISTRATIVA DA UNIDADE	SERVICO DE SELECAO E TREINAMENTO	3.359,20
					598.991,21	371.048,50	432.253,20

2220

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES

A Universidade pesquisada, de acordo com as informações prestadas pela Divisão que coordena as ações de capacitação de servidores, orçou e empenhou nos anos de 2015, 2016 e 2017 (até 10 de novembro) os valores de: 2015 – orçado R\$ 424.742,44 e empenhado R\$ 334.996,00; 2016-orçado R\$ 717.425,42 e empenhado R\$ 335.925,00; 2017- orçado R\$ 1.242.799,00 e empenhado R\$ 422.394,20. As tabelas 3, 4 e 5 demonstram a distribuição destes valores pelas ações de capacitações desenvolvidas.

Ações de Capacitação desenvolvidas em 2015

Ação	Nº de Concluintes	Valor total da Ação	Valor por Pessoa
1	19	sem ônus	sem ônus
2	11	R\$ 1.943,00	R\$ 176,64
3	9	R\$ 1.943,00	R\$ 215,89
4	11	R\$ 1.461,40	R\$ 132,85
5	8	R\$ 3.886,00	R\$ 485,75
6	15	R\$ 818,16	R\$ 54,54
7	31	R\$ 695,40	R\$ 22,43
8	8	R\$ 523,04	R\$ 65,38
9	3	R\$ 1.554,40	R\$ 518,13
10	6	R\$ 1.169,12	R\$ 194,85
11	15	R\$ 3.190,72	R\$ 212,71
12	20	R\$ 2.045,40	R\$ 102,27
13	18	R\$ 1.538,40	R\$ 85,47
14	6	R\$ 6.136,20	R\$ 1.022,70
15	21	R\$ 3.185,00	R\$ 151,67
16	17	R\$ 1.723,60	R\$ 101,39
17	10	R\$ 6.136,20	R\$ 613,62
18	12	R\$ 2.607,75	R\$ 217,31
19	9	R\$ 5.829,00	R\$ 647,67
20	10	R\$ 5.829,00	R\$ 582,90
21	20	R\$ 3.886,00	R\$ 194,30
22	6	R\$ 2.045,40	R\$ 340,90
23	20	R\$ 5.215,50	R\$ 260,78
24	12	R\$ 5.215,50	R\$ 434,63
25	10	R\$ 3.108,80	R\$ 310,88
26	16	R\$ 6.136,20	R\$ 383,51
27	8	R\$ 3.108,80	R\$ 388,60

28	9	R\$ 5.829,00	R\$ 647,67
29	8	R\$ 3.691,80	R\$ 461,48
30	9	R\$ 1.738,50	R\$ 193,17
31	11	R\$ 2.914,50	R\$ 264,95
32	29	R\$ 3.068,10	R\$ 105,80
33	10	R\$ 3.272,40	R\$ 327,24
34	25	R\$ 1.891,95	R\$ 75,68
35	16	R\$ 937,90	R\$ 58,62
36	14	R\$ 937,90	R\$ 66,99
37	13	R\$ 1.943,00	R\$ 149,46
38	16	R\$ 2.428,75	R\$ 151,80
39	11	R\$ 1.943,00	R\$ 176,64
40	17	R\$ 5.215,50	R\$ 306,79
41	17	R\$ 3.886,00	R\$ 228,59
42	17	R\$ 8.053,20	R\$ 473,72
43	12	R\$ 1.738,50	R\$ 144,88
44	13	R\$ 3.477,00	R\$ 267,46
45	18	R\$ 5.019,36	R\$ 278,85
46	17	R\$ 1.943,00	R\$ 114,29
47	4	R\$ 3.477,00	R\$ 869,25
48	18	R\$ 258,54	R\$ 14,36
49	19	R\$ 172,36	R\$ 9,07
50	8	R\$ 207,86	R\$ 25,98
51	10	R\$ 172,36	R\$ 17,24
52	10	R\$ 172,36	R\$ 17,24
53	6	R\$ 167,30	R\$ 27,88
54	9	R\$ 182,50	R\$ 20,28
55	14	R\$ 182,50	R\$ 13,04
56	6	R\$ 202,80	R\$ 33,80

57	22	R\$ 182,50	R\$ 8,30
58	8	R\$ 2.863,40	R\$ 357,93
59	13	R\$ 288,96	R\$ 22,23
60	13	R\$ 192,64	R\$ 14,82
61	16	R\$ 192,64	R\$ 12,04
TOTAL	809	R\$ 149.776,07	
Valor médio gasto por servidor			R\$ 185,14

Tabela 3- Ações de Capacitação desenvolvidas em 2015 Fonte: Divisão de Capacitação da Universidade Pesquisada

Ações de Capacitação desenvolvidas em 2016			
Ação	Nº de Concluintes	Valor total da Ação	Valor por Pessoa
1	13	R\$ 1.461,40	R\$ 112,42
2	9	R\$ 5.215,50	R\$ 579,50
3	18		contrato com externo
4	25		contrato com externo
5	22		contrato com externo
6	13		contrato com externo
7	21		contrato com externo
8	14	R\$ 2.922,80	R\$ 208,77
9	17	R\$ 2.230,60	R\$ 131,21
10	174	R\$ -	sem ônus
11	16	R\$ -	sem ônus
12	11	R\$ -	sem ônus
13	14	R\$ -	sem ônus
14	20	R\$ -	sem ônus

15	7	R\$ -	sem ônus
16	13	R\$ 523,04	R\$ 40,23
17	13	R\$ 584,56	R\$ 44,97
18	5	R\$ 584,56	R\$ 116,91
19	11	R\$ 6.136,20	R\$ 557,84
20	11	R\$ 869,25	R\$ 79,02
21	7	R\$ 2.338,24	R\$ 334,03
22	16	R\$ 1.216,80	R\$ 76,05
23	85	R\$ -	sem ônus
24	30	R\$ 1.461,40	R\$ 48,71
25	12		contrato com externo
26	11		contrato com externo
27	9		contrato com externo
28	8		contrato com externo
29	14		contrato com externo
30	8		contrato com externo
31	6	R\$ 3.108,80	R\$ 518,13
32	17	R\$ -	sem ônus
33	20	R\$ -	sem ônus
34	5	R\$ 2.863,40	R\$ 572,68
35	14	R\$ 1.538,40	R\$ 109,89
36	12	R\$ 2.315,00	R\$ 192,92
37	9	R\$ 2.206,32	R\$ 245,15

38	12	R\$ 3.886,00	R\$ 323,83
39	16	R\$ 1.926,40	R\$ 120,40
40	12	R\$ 4.615,20	R\$ 384,60
41	13	R\$ 3.272,40	R\$ 251,72
42	12	R\$ 2.607,75	R\$ 217,31
43	12	R\$ 2.922,80	R\$ 243,57
44	14	R\$ 6.230,25	R\$ 445,02
45	8	R\$ 5.215,50	R\$ 651,94
46	21	R\$ 4.615,20	R\$ 219,77
47	17	R\$ 4.615,20	R\$ 271,48
48	8	R\$ 2.153,60	R\$ 269,20
49	17	R\$ 5.829,00	R\$ 342,88
50	10	R\$ 1.230,60	R\$ 123,06
51	18		R\$ -
52	17	R\$ 937,90	R\$ 55,17
53	8	R\$ 2.086,20	R\$ 260,78
54	14	R\$ 2.331,60	R\$ 166,54
55	43	R\$ 268,44	R\$ 6,24
56	7	R\$ 430,90	R\$ 61,56
57	13	R\$ 861,80	R\$ 66,29
58	10	R\$ 430,90	R\$ 43,09
59	12	R\$ 1.292,70	R\$ 107,73
60	29	R\$ 1.216,80	R\$ 41,96

61	9	R\$ 2.153,60	R\$ 239,29
TOTAL	1082	R\$ 98.707,01	
Valor médio gasto por servidor			R\$ 91,23

Tabela 4- Ações de Capacitação desenvolvidas em 2016 Fonte: Divisão de Capacitação da Universidade Pesquisada

Ações de Capacitação desenvolvidas em 2017 (até 10 de novembro)			
Ação	Nº de Concluintes	Valor total da Ação	Valor por Pessoa
1	9	R\$ 1.738,50	R\$ 193,17
2			em andamento
3			em andamento
4	12	R\$ 2.045,40	R\$ 170,45
5	11	sem ônus	sem ônus
6	5	contrato com externo	contrato com externo
7	12	contrato com externo	contrato com externo
8	8	contrato com externo	contrato com externo
9	8	contrato com externo	contrato com externo
10	6	contrato com externo	contrato com externo
11	10	contrato com externo	contrato com externo
12	8	contrato com externo	contrato com externo
13	4	contrato com externo	contrato com externo
14	6	contrato com externo	contrato com externo
15	10	contrato com externo	contrato com externo
16	2	contrato com externo	contrato com externo
17	8	contrato com externo	contrato com externo
18	10	contrato com externo	contrato com externo
19	10	contrato com externo	contrato com externo
20	14	contrato com externo	contrato com externo
21	8	contrato com externo	contrato com externo
22	5	contrato com externo	contrato com externo

2226

23	10	contrato com externo	contrato com externo
24	5	contrato com externo	contrato com externo
25	9	contrato com externo	contrato com externo
26	4	contrato com externo	contrato com externo
27	7	contrato com externo	contrato com externo
28	7	contrato com externo	contrato com externo
29			em andamento
30			em andamento
31			em andamento
32	36	R\$ 4.199,00	R\$ 116,64
33	8	R\$ 3.094,20	R\$ 386,78
34		ainda não pago	ainda não pago
35	15	ainda não pago	ainda não pago
36	18	R\$ 2.210,20	R\$ 122,79
37	21	R\$ 3.005,76	R\$ 143,13
38	27	R\$ 4.663,20	R\$ 172,71
39	6	R\$ 1.538,40	R\$ 256,40
40	10	R\$ 1.738,50	R\$ 173,85
41			inscrições abertas
42			em andamento
43	9	R\$ 1.943,00	R\$ 215,89
44	28	R\$ 4.615,20	R\$ 164,83
45			em andamento
46	10	R\$ 3.359,20	R\$ 335,92
47	14	R\$ 2.147,55	R\$ 153,40
48	13	sem ônus	sem ônus
49	21	R\$ 2.501,26	R\$ 119,11
50	5	sem ônus	sem ônus
51	10	R\$ 937,90	R\$ 93,79

52			em andamento
53	10	R\$ 3.359,20	R\$ 335,92
54	14	R\$ 5.215,50	R\$ 372,54
55	22	R\$ 1.553,10	R\$ 70,60
56	11	R\$ 2.099,50	R\$ 190,86
57			em andamento
58			em andamento
59	9	R\$ 1.461,40	R\$ 162,38
60	18	R\$ 980,92	R\$ 54,50
61	14	R\$ 1.002,72	R\$ 71,62
62	20	R\$ 980,92	R\$ 49,05
63	21	R\$ 817,48	R\$ 38,93
64	12	R\$ 915,52	R\$ 76,29
65	39	R\$ 910,06	R\$ 23,33
66	32	R\$ 1.019,06	R\$ 31,85
67	35	R\$ 790,24	R\$ 22,58
68	32	R\$ 1.019,06	R\$ 31,85
69	38	R\$ 1.019,06	R\$ 26,82
70	31	R\$ 1.035,40	R\$ 33,40
71	27	R\$ 920,96	R\$ 34,11
72	20	R\$ 917,48	R\$ 45,87
73	25	R\$ 915,52	R\$ 36,62
74	23	R\$ 917,48	R\$ 39,89
75	26	R\$ 980,92	R\$ 37,73
76	22	R\$ 1.002,72	R\$ 45,58
77	28	R\$ 915,52	R\$ 32,70
78	29	R\$ 1.002,72	R\$ 34,58
79	13	R\$ 5.215,50	R\$ 401,19
80	11	R\$ 3.149,25	R\$ 286,30

81	2	sem ônus	sem ônus
82	12	sem ônus	sem ônus
83			adiado / inscrições abertas
84			inscrições abertas
TOTAL	1055	R\$ 79.854,48	
Valor médio gasto por servidor			R\$ 75,69

Tabela 5- Ações de Capacitação desenvolvidas em 2017 (até 10 de novembro) Fonte: Divisão de Capacitação da Universidade Pesquisada

A análise dos dados apresenta que a Universidade investiu R\$ 328.337,56 nos três anos estudados em ações de capacitações para um público de 2.946 servidores, totalizando o gasto de R\$ 111,45 por cada servidor durante todo o período de duração de cada ação de capacitação.

A partir desse resultado é possível afirmar que houve atendimento aos princípios da eficiência, eficácia e efetividade pelo Órgão da Administração Pública estudado em relação à aplicação de recursos voltados para capacitação de servidores.

Nesse sentido, comprova-se a eficácia do emprego do recurso através do quantitativo elevado de servidores capacitados no período, o que demonstra que o recurso atendeu ao fim proposto.

2229

Já em relação ao quesito da eficiência, observa-se que foi atendido, tendo em vista o baixo valor gasto por servidor durante todo o período de cada ação de capacitação, levando em consideração os estudos de Bevenuto (2012), os quais demonstram que a média nacional de investimentos para capacitação de servidores, ainda no ano de 2011, era de R\$ 823,36 por servidor.

A aplicação dos recursos também se demonstrou efetiva, considerando-se que todo o dinheiro disponível recebido pela Divisão responsável pelas ações de capacitação foram gastos exclusivamente em ações de capacitação de servidores da Universidade.

Não obstante, embora na aplicação dos recursos tenham sido atendidos os princípios da Eficiência, Eficácia e Efetividade, e o Órgão em análise tenha atendido aos princípios da publicidade e transparência com a disponibilização dos dados; convém ressaltar que na Lei Orçamentária Anual (LOA) da Universidade estudada não é possível identificar as dotações a serem utilizadas no pagamento da GECC, já que as despesas não são detalhadas em nível de Natureza de Despesa Detalhada ou em outra classificação orçamentária específica que segregue as despesas desse tipo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a aplicação do montante recebido na rubrica de GECC de um Universidade Federal do Nordeste do Brasil e o impacto desse dinheiro nas ações de capacitação dos servidores dessa Universidade nos anos de 2015, 2016 e 2017.

A proposta encontrou relevância tendo em vista que em uma sociedade democrática o controle e a fiscalização dos gastos do Governo são do interesse de cada cidadão, fundamentalmente no que diz respeito aos princípios da ética e da transparência. Nesse sentido, se fez pertinente a análise dos recursos destinados pelo Governo Federal aos gastos com Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso -GECC- recebidos pela Universidade Federal em questão nos anos de 2015, 2016 e 2017; desde o repasse dos valores até a utilização da Universidade na capacitação de seus servidores.

O resultado do trabalho foi a demonstração de que o Órgão analisado atendeu aos princípios da eficiência, eficácia, efetividade, publicidade e transparência na utilização dos recursos repassados pelo Governo Federal para a rubrica de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso – GECC; conseguindo ainda realizar um Programa de Ações de Capacitação de Servidores com um custo muito abaixo da média de gastos Nacional para tais ações, inclusive se comparado a anos anteriores.

O projeto se limitou à análise de apenas uma rubrica do Órgão, que se destina ao pagamento de Gratificação de Encargo de Curso ou Concurso.

Diante de todo o trabalho desenvolvido, espera-se que o Órgão pesquisado perceba as boas práticas de Gestão adotadas em relação à utilização dos recursos destinados a rubrica da GECC; bem como possa utilizá-las como parâmetro para aprimoramento de outros processos ou serviços que não estejam sendo executados de acordo com os princípios norteadores da Administração Pública.

2230

REFERÊNCIAS

1. BEVENUTO, Renata; IGLESIAS, Marcia; PAULA, Arlete; PANTOJA, Maria Julia. **Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal na Administração Pública Federal: Uma Caracterização da Capacitação Por Competências na Administração Pública Federal.** Minas Gerais: 2023.
2. BRASIL. Decreto nº 6.114, de 15 de maio de 2007. Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil da Presidência da República. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6114.htm>. Acesso em 10/04/2025.

3. BRASIL. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.** Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil da Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm>. Acesso em 10/04/2025.

4. BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil da Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm>. Acesso em 10/04/2025.

5. BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil da Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em 10/04/2025.

6. CORDEIRO, André Martins. **Programa Multiplicadores em Gestão de Pessoas- Análise de Uma Iniciativa em Gestão de RH da Administração Pública Federal Brasileira.** Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/C207147.pdf>. Acesso em 10/04/2025.