

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE
SANTA CATARINA - CAMPUS CENTRO DE REFERÊNCIA EM
FORMAÇÃO E APOIO À EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA – CERFEAD PROEN
CURSO DE PÓS - GRADUAÇÃO LATO SENSU – ESPECIALIZAÇÃO EM
GESTÃO PÚBLICA NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

**EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA PARA SERVIDORES E
GESTORES NA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO
DE JOINVILLE.**

Marcelo Marcílio Machado

Graduado em Gestão Hospitalar e Gestão Pública. marcelomarcilio@hotmail.com

Rosângela Roseli dos Santos Ramos

Graduada em Gestão Pública. Rosangela.rsr@hotmail.com

RESUMO.

O presente artigo tem como objetivo identificar a necessidade de ações de capacitação e dessa forma propor melhorias para os servidores do setor público de Joinville na Secretaria Municipal de Saúde. Sugere-se primeiramente um convênio entre a Prefeitura Municipal e instituições de ensino a elaboração de cursos de Educação profissional e Tecnológica, além da criação de um centro permanente de capacitação. Na pesquisa realizada, 99% dos participantes acham importante o investimento de recursos públicos na educação Profissional e Tecnológica e 95% consideram que a falta de capacitação afeta a qualidade dos serviços prestados ao cidadão.

Palavras-chave: Capacitação. Setor Público de Joinville. Secretaria Municipal de Saúde. Educação Profissional e Tecnológica.

ABSTRACT.

This article aims to identify the need for training actions and, therefore, to propose improvements for Joinville's public sector employees at the Municipal Health Secretariat. First, an agreement is suggested between the City Hall and educational institutions to prepare courses Professional and Technological Education, in addition to the creation of a permanent training center. In the survey, 99% of the participants considered the investment of public resources in Vocational and Technological education important and 95% considered that the

lack of training affects the quality of services provided to citizens.

Keywords: Training. Public Sector of Joinville. Municipal Health Secretariat. Professional and Technological Education.

INTRODUÇÃO

A Educação Profissional e Tecnológica (EPT) é um modal educacional que objetiva duas variáveis: A primeira é preparar para o exercício das profissões e a segunda, porém não menos significativa, é a que contribui para que o cidadão possa, [...] “se inserir e atuar no mundo do trabalho e na vida em sociedade” (PORTAL MEC, SITE, GOVERNO FEDERAL, 2020)

Através de uma pesquisa quantitativa aplicada aos servidores e gestores da SMS/HSJ, definir o perfil do servidor/gestor da SMS/HSJ; confirmar a quantidade de cursos EPT ofertados para o servidor da Secretaria Municipal de Saúde pela própria instituição nos últimos 5 anos; mapear se o Servidor faz investimentos com recursos próprios em cursos de EPT fora do seu ciclo de trabalho; analisar os resultados e propor ações de Gestão Pública na implantação ou melhoria da aplicação de EPT no Serviço público de Joinville.

As transformações mundiais observadas a partir da segunda metade do século XX nos campos econômico, político e social, fomentadas pela evolução do conhecimento e pelo desenvolvimento da tecnologia, aliadas às mudanças em curso no cenário nacional, à crescente demanda da sociedade por maior eficiência e eficácia nas ações públicas e também por maior transparência e controle dos gastos públicos, evidenciaram a fragilidade das organizações públicas brasileiras. (ANDRADE, 2012, pág. 16)

Emergindo da realidade aplicada sobre a fragilidade das organizações públicas brasileiras, exemplificamos agora as transformações de processos em um setor de Gestão de Pessoas que hoje trabalha não somente com primícias básicas resumidas em executar a folha de pagamento, controlar os horários e tratar das admissões e demissões, e sim, além da execução dos serviços citados acima e amparado pela alta direção, cuida de tratativas muitas vezes imperceptíveis aos olhos menos treinados: Qualidade de Vida no Trabalho, Clima e Cultura Organizacional, Desenvolvimento Vertical e Horizontal de Carreiras, Aplicação da Ética, e principalmente uma boa Gestão de Conflitos a fim de evitar desgastes das equipes no decorrer do tempo.

2. AMBIENTE DE ESTUDO

O ambiente escolhido para realizar este estudo é a Secretaria Municipal de Saúde do município de Joinville na qual a estrutura organizacional é composta por:

Secretaria municipal de Saúde, que tem por finalidade e fundamento legal executar a política municipal de saúde; executar o Plano Municipal de Saúde, aprovado pelo Conselho Municipal de Saúde; a gerência do Fundo Municipal de Saúde; a coordenação da administração direta e indireta, no tocante às ações de promoção, proteção e recuperação da saúde e dos procedimentos coletivos, ambulatoriais e hospitalares em nível municipal (Lei Complementar nº 495/2018, MUNICÍPIO DE JOINVILLE, 2018)”;

Hospital São José, órgão da administração indireta do Município de Joinville (SC) responsável por oferecer serviços de alta complexidade em saúde no âmbito do Município de Joinville (porém atende todo o noroeste catarinense);

Vigilância Sanitária, uma gerência da Secretaria da Saúde do Município de Joinville (SC), responsável por um conjunto de ações no âmbito das práticas de saúde coletiva, assentada em várias áreas do conhecimento técnico-científico e em bases jurídicas, que lhe confere o poder de fiscalização, educação, avaliação e intervenção, capazes de eliminar, diminuir ou prevenir riscos à saúde e tem como objetivo garantir a qualidade do processo de produção, distribuição e consumo de bens e serviços relacionados à saúde, bem como as condições de saneamento, vida e trabalho dos cidadãos.

O quadro funcional desses órgãos públicos municipais é de 5.084 servidores ativos, sendo que 3.384 são lotados na SMS e adjacentes e 1.700 no Hospital São José (dados coletados presencialmente pelos autores deste artigo 11/11/2020 no setor de Gestão de Pessoas do Hospital Municipal São José).

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 Educação Profissional e Tecnológica (EPT)

A Educação Profissional e Tecnológica tem um marco na história de todos os países, inclusive no Brasil, onde existe ainda baixa escolaridade e escassez na formação profissional

e técnica. Essa modalidade de estudo, forma trabalhadores pois o aprendizado técnico de cada profissão inclui dimensão estética do trabalho, além de características éticas e do fazer técnico. Além disso, ao se formar na Educação Profissional e Tecnológica, o trabalhador é reconhecido profissionalmente, inclusive na sua remuneração, além das oportunidades diversas. ALLAIN, WOLLINGER, e MORAES (2016).

O Ministério da Educação MEC define a Educação Profissional e Tecnológica (EPT) como uma modalidade de educação prevista na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) (SITE, PORTAL MEC, GOVERNO FEDERAL, BRASIL 2020). A Educação Profissional e Tecnológica tem especificamente 03 ramificações que fracionam os conhecimentos em linhas e quadros aplicáveis, a Formação Inicial e Continuada ou Qualificação Profissional (item que será explorado para a sugestão de criação da Educação Profissional e Tecnológica na SMS/HSJ); A Educação Profissional Técnica de Nível Médio e a Educação Profissional e Tecnológica de Graduação e Pós Graduação, indicados detalhadamente no quadro abaixo:

Quadro 1 - Subdivisões da Educação Profissional e Tecnológica

Formação Inicial e Continuada ou Qualificação Profissional.
A formação inicial e continuada (FIC) ou qualificação profissional são cursos organizados para preparar a vida produtiva e social, promovendo a inserção e reinserção de jovens e trabalhadores no mundo do trabalho. Isso inclui cursos de capacitação profissional, aperfeiçoamento e atualização profissional de trabalhadores em todos os níveis de escolaridade. Abrange cursos especiais, de livre oferta, abertos à comunidade, além de cursos de qualificação profissional integrados aos itinerários formativos do sistema educacional.
Educação Profissional Técnica de Nível Médio (EPTNM).
A educação profissional técnica de nível médio inclui desde as qualificações profissionais técnicas de nível médio (EPTNM), como saídas intermediárias, até a correspondente habilitação profissional do técnico de nível médio. Inclui, também, a especialização técnica de nível médio, que complementa profissionalmente o itinerário formativo planejado e oferecido pela instituição. Os cursos e programas de educação profissional técnica de nível médio são organizados por eixos tecnológicos, possibilitando itinerários formativos flexíveis, diversificados e atualizados, segundo interesses dos sujeitos e possibilidades das instituições educacionais, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino para a modalidade de EPTNM.
Educação Profissional Tecnológica de graduação e de pós-graduação.
A Educação Profissional Tecnológica de Graduação e Pós-Graduação contempla cursos com características

especiais. Sua especificidade reside no fato de se tratar de uma formação especializada em áreas científicas e tecnológicas, que conferem ao diplomado competências para atuar em áreas profissionais específicas. Os cursos abrangem métodos e teorias orientadas a investigações, avaliações e aperfeiçoamentos tecnológicos com foco nas aplicações dos conhecimentos a processos, produtos e serviços. Desenvolvem competências profissionais, fundamentadas na ciência, na tecnologia, na cultura e na ética, tendo em vista o desempenho profissional responsável, consciente, criativo e crítico.

Fonte: Portal MEC

Explicados então os conceitos da Educação Profissional e Tecnológica, nos perguntamos como utilizar estes conhecimentos na ordem prática? A resposta é bem simples, com a organização destas informações e a transformação em conhecimento aplicado desenvolvemos oportunidades e conhecimento técnico, que podem ser replicadas a todo um grupo de pessoas para a construção, em conjunto, de um determinado objetivo.

*“A ação ou efeito de capacitar, de tornar capaz; aptidão. Ato de se tornar apto, habilitado, de passar a possuir uma habilitação. [Por Extensão] Preparação, ensino, conhecimento dados a alguém para que essa pessoa desenvolva alguma atividade especializada. Exemplo: **Capacitação** em negócios” (DICIO, 2009-2020).*

Afirmado e amplamente difundido no mundo moderno, a base da formação de quaisquer cadeias de pensamento, sejam elas tácitas ou científicas, provém do fato de serem analisados dados que, transformados em informações, geram conhecimento. Existe um conceito que entra logo após a transformação dos dados em conhecimento: O conhecimento aplicado, isto é: Criar, transformar, combinar e aplicar o conhecimento e conseqüentemente produzir riquezas “que provenham não somente de atividades intensivas em capital ou trabalho, mas também intensivas em conhecimento” (MUTA 2016, pág 01). Essa transformação no mundo profissional ou didático vem através da capacitação individual ou coletiva.

3.2 Aplicações da Educação Profissional e Tecnológica

Junto ao conceito de utilização na formação inicial e continuada (FIC) ou qualificação profissional (um das três vertentes da EPT) onde, os cursos são desenvolvidos e organizados de maneira a preparar a vida produtiva e social do indivíduo, ao que diz respeito neste estudo em específico, para qualificar o servidor público da Secretaria Municipal de Saúde e do Hospital São José, entendamos que a origem desta modalidade educacional, que já vem sendo

aplicada em instituições especializadas de ensino, um exemplo o Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), vem da aplicação da técnica, que é uma atividade consciente e planejada (MARX, 2005), e que essa produção da existência distingue o ser humano dos outros animais (VIEIRA PINTO, 2005). Desta maneira, supomos então que a aplicação da técnica, no serviço público através de processos de trabalho pensados de forma a criar uma constante maximização dos recursos públicos a favor do município, na forma de desburocratização, eficiência e redução da máquina pública, além do objeto principal, criar uma rotina de educação continuada evolutiva é viável e aplicável.

Para que isso se torne passível de entendimento para a execução, conforme FREITAS (1980) mostramos em seguida alguns aspectos comparativos dos objetivos da gestão pública *versus* gestão privada onde a gestão privada tem como aspectos políticos a autonomia decisória, a orientação para o lucro e um *output* mensurável e a gestão pública por sua vez, é orientada para o bem social, os processos decisórios sofrem fortes “ingerências políticas” e os resultados (*outputs*) são, em grande parte, não mensuráveis causando desqualificação e descontento no resultado dos serviços entregues, (APUD SANTOS 2014).

A aplicabilidade da EPT no serviço público deve ainda obedecer, como descrito na Constituição Federal de 1988 (GOVERNO FEDERAL, BRASIL, 1988) nos art. 37 ao 43, os princípios constitucionais da Legalidade, Moralidade, Impessoalidade, Publicidade e Eficiência.

Estes princípios na execução dos serviços públicos internos ou externos podem “esbarrar” uns nos outros causando morosidade na aplicação dos serviços ou na aplicação da EPT. Defendendo a tese de uma gestão pública eficaz e moderna, o conceito de GESTÃO PÚBLICA, segundo Santos (2014), remete às funções administrativas aplicadas à administração pública, ou seja, é o planejamento, a organização, a direção e o controle dos bens, serviços e interesses públicos, agindo de acordo com os princípios administrativos, visando ao bem comum por meio de seus modelos delimitados no tempo e espaço. Assim, as funções administrativas aliadas a EPT trazem uma visão mais clara de efetividade e aplicabilidade nos serviços públicos.

“Cada organização tem uma missão a cumprir na sociedade. Todas as organizações, independentemente do seu tamanho, área de atuação, do fato de ser pública, privada ou do terceiro setor, só vão alcançar seus objetivos se souberem se posicionar corretamente como prestadoras de serviços ou fornecedoras de produtos úteis e necessários à sociedade e se o fizerem de forma competitiva” (RABELO E SANTOS) (2020, pág. 12).

Esta junção de fatores facilmente identificáveis nos remete a crer que esta fundamentação teórica, junto a pesquisa aplicada nos permite apresentar melhorias ao serviço público no município de Joinville na busca pela integralidade da saúde.

3.3 Capacitação profissional

A capacitação pode ser definida como um conjunto de práticas de uma empresa ou organização com o objetivo de preparar seu pessoal para realizar o trabalho com maior eficiência e autonomia. A capacitação profissional, portanto, torna-se um importante fator para motivar o servidor a eliminar ou ao menos diminuir consideravelmente gargalos de produtividade, uma vez que um profissional bem treinado realizará sua função melhor e com mais qualidade (SITE CLARITY BR, 2020).

Conforme DESSLER (2003), treinamento pode ser conceituado como conjunto de métodos usados para transmitir aos funcionários novos e antigos as habilidades necessárias para o desempenho do trabalho.

Dessa forma entende-se que treinamento e capacitação se tornam pontos chaves para melhorar a eficiência seja de uma empresa ou apenas um departamento.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta é uma pesquisa classificada como acadêmica para pós graduação; Quanto a natureza, é uma pesquisa aplicada pois fomenta a geração de conhecimento para aplicação prática e soluciona um problema específico; Quanto ao objetivo trata-se de uma pesquisa descritiva, pois apresenta referências de uma determinada fração de uma população; Em relação às fontes de informação, é uma pesquisa de campo, adaptada ao modo eletrônico, devido a pandemia do CORONA VIRUS; Quanto aos procedimentos técnicos, é uma pesquisa de opinião pois coleta a opinião de um grupo de pessoas com uma característica; Quanto à abordagem, trata-se de uma pesquisa quantitativa onde “Tudo pode ser quantificável, ou seja, mensurável ao ponto de ser traduzido em números, informações e opiniões para então se classificar e analisar” (OTANI 2020).

Figura 1 - Processo quantitativo.



Fonte OMNI (2017)

A pesquisa quantitativa necessita do uso de técnicas estatísticas como: porcentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, etc, e no caso deste estudo utilizaremos a régua da porcentagem como parâmetro de análise dos resultados.

“Essa abordagem caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto na coleta de dados quanto na utilização de técnicas para tratamento destes dados objetivando a obtenção de dados precisos para posterior utilização em estudos descritivos para então buscar-se identificar e classificar a relação de causas entre diversas variáveis hipotéticas previamente estabelecidas”. PUCHALSKI (2019)

O motivo da escolha da abordagem quantitativa foi a possibilidade de utilizar em larga escala a EPT no serviço público. As aptidões, ou seja, as capacidades e habilidades dos servidores aprovados em qualquer concurso público, e ao iniciarem na carreira geralmente não passam por treinamento lógico, o único método de medição das capacidades destes recém chegados é o estágio probatório que ajuda mais ainda a moldar o neófito a continuar fazendo exatamente o que era anteriormente executado no mesmo posto de serviço mesclando assim a cultura e a política organizacional de maneira desordenada, sem conhecer a cadeia de produção e seus fornecedores e clientes internos ou externos.

Deste modo, a educação e a cultura são bastante próximas, às vezes difíceis de separar, e constituem os pilares para a construção de todas as outras esferas da vida social. E embora a educação e a cultura costumem ser negligenciadas na hora de os poderes públicos alocarem seus orçamentos e apesar de seus profissionais gozarem de pouco status, são os valores culturais, o conhecimento e a criatividade que fornecem a matéria prima para que se possa construir um mundo mais eficiente, mais justo e sustentável.(GOLDSTEIN 2007, pág. 68)

Seguindo a tendência de que a educação e a cultura integram a essência humana porque, além das funções biológicas, o homem perpetua-se através do conhecimento que

adquire e amplia por meio do convívio social, pretendemos medir através da pesquisa qualitativa, entre outros itens o quanto o servidor investe em EPT fora do âmbito municipal, e com recursos próprios, para superar a deficiência encontrada “tornando imprescindível a implementação de reformas, sobretudo nos âmbitos político e administrativo estatal” (ABRUCIO, 2008).

O tradicional método utilizado no sistema público de fornecimento de serviços ao cidadão, o método burocrático, é conhecido científica e tacitamente como uma das principais causas de ineficiência do setor público, seja em qualquer esfera poderá ser substituído por um novo modelo, propagado amplamente nas ferramentas de gestão utilizadas pelo setor privado e que pode ser aplicado de maneira lógica e hoje, apesar de bem moderno, é difundido na grade curricular de cursos de formação tecnológica em gestão pública como “novos paradigmas da gestão pública” que são “temas de grande relevância e que refletem os novos paradigmas na Gestão Pública; movidos por necessidade de sobreviver politicamente, por exigências da população ou estimulados pelos resultados” (VIANA E LINO, Pág. 117, 2015)

5 RESULTADOS DE PESQUISA

5.1 Coleta de dados

A pesquisa, objeto deste estudo, foi encaminhada por e-mail (ANEXO 2) diretamente da Coordenação do setor de Gestão de Trabalho e Educação na Saúde na Pessoa da Gerente Sra Bruna D. D. L. Landmann que fez o re-encaminhamento aos gerentes da SMS e HSJ, Senhores Anna Paula Pinheiro, Evaristo Cristobal Iglesias Aleman, Roselaine Elisa Radtke a fim de que eles re-encaminhassem o conteúdo da pesquisa aos seus subordinados. isso foi realizado após a autorização da pesquisa (ANEXO 3).

Foi disponibilizado também à Gerente, Sra Bruna D. D. L. Landmann, um link para re-distribuição do conteúdo da pesquisa através de um aplicativo de mensagens via celular para a fim de que, devido a pandemia do CORONA VIRUS impedir o questionário presencial, todos os coordenadores e gerentes das unidades pertencentes a SMS e HSJ re afirmarem às suas equipes a o conhecimento do questionário e a solicitação de resposta ao mesmo.

Foram feitas na primeira parte do questionário perguntas sobre os perfis etário, educacional e profissional dos servidores e gestores.

Na segunda parte do questionário aplicado foi feita uma explanação introdutória sobre o significado de Educação Profissional e Tecnológica e questionado sobre o grau de conhecimento e participação dos servidores na metodologia de EPT e os investimentos realizados fora do ambiente de trabalho.

5.2 Análise dos resultados

Obtivemos, como resultado dos dados coletados para análise, do total de um quadro funcional com 5.084 servidores ativos, o total de 216 respostas representando 4,24% do quadro funcional ativo. Isso gera uma confiabilidade de 90% e uma margem de erro de 5% nos resultados da pesquisa. A ferramenta utilizada para o cálculo foi o site Survey Monkey.

A pesquisa aplicada mostra que, dos 3.384 servidores lotados na SMS e adjacentes foram responsáveis por 66,56% do total das respostas e os 1.700 servidores lotados no HSJ representaram 33,44% do total de respostas, portanto os servidores da SMS foram mais ativos e reativos à solicitação voluntária de resposta ao questionário eletrônico.

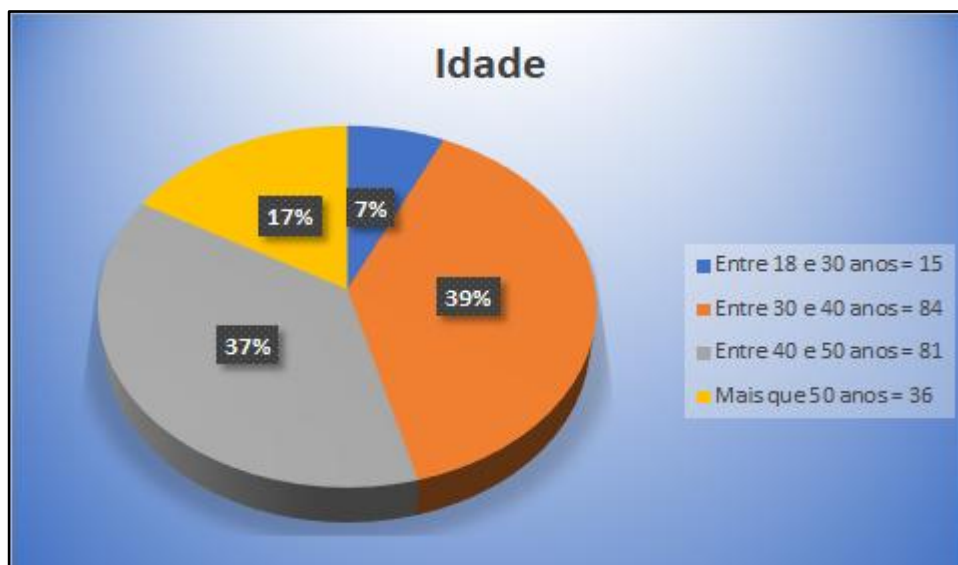
Gráfico 01 – Locação de trabalho.



Fonte: Elaborado pelos autores,(2020).

O público mais responsivo ao questionário está na faixa etária entre 30 e 50 anos de idade, totalizando 165 respostas e 76.4% de participação.

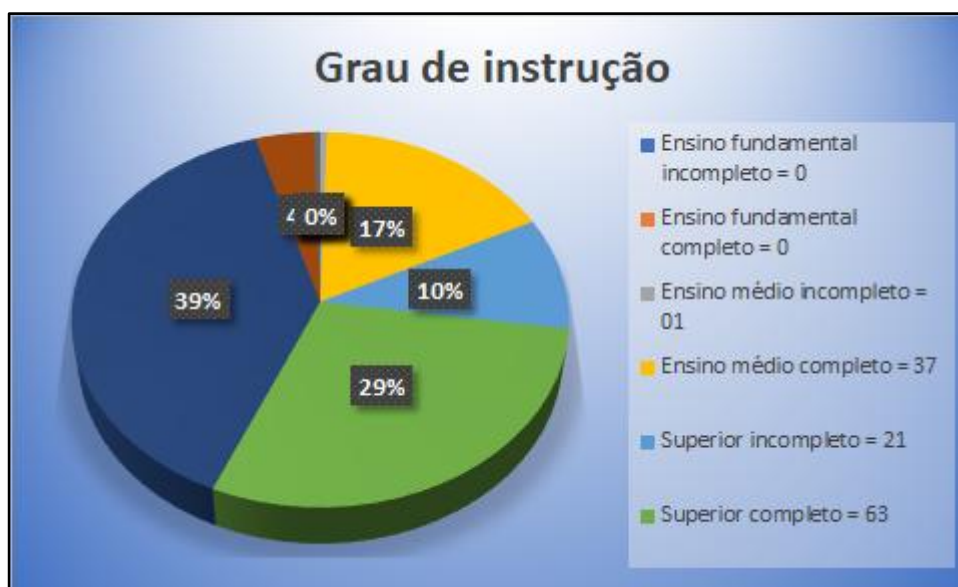
Gráfico 02 – Faixa etária dos participantes.



Fonte: Elaborado pelos autores,(2020).

O grau de instrução dos participantes em nível superior e pós-graduação somam 147 respostas das 216 totalizadas, visto que 68.1% do quadro funcional possui alguma formação superior ou especialização.

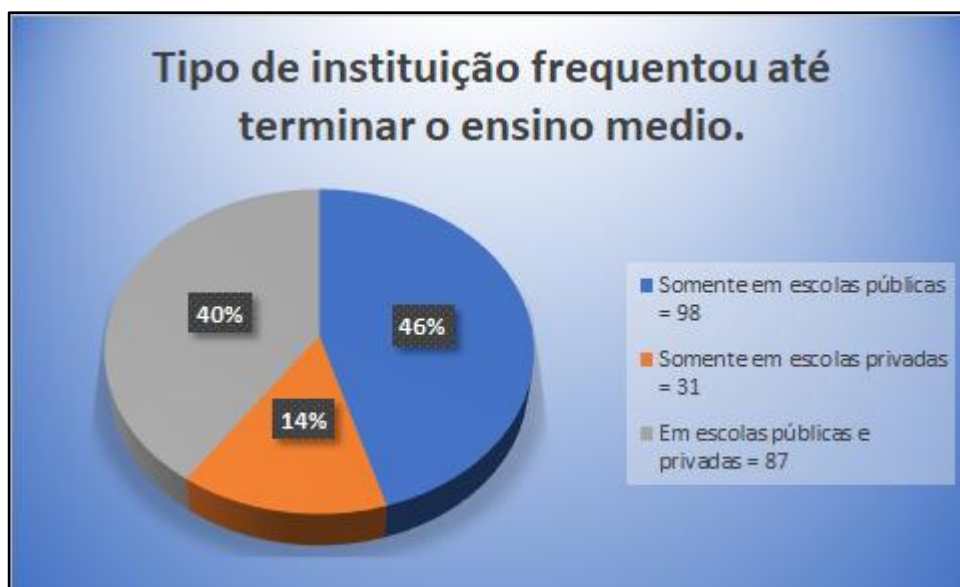
Gráfico 03 – Grau de instrução dos participantes.



Fonte: Elaborado pelos autores,(2020)

Sobre a tipografia institucional, se estudou em escolas públicas, privadas ou nas duas modalidades, somente 31 respostas, ou 14,4 % do total estudou somente em instituições privadas.

Gráfico 04 – Base escolar.



Fonte: Elaborado pelos autores,(2020).

Sobre o modo de entrada para o quadro funcional 196 pessoas (91,1%) ingressaram através de concurso público e 19 pessoas (8,8%) comissionadas ou indicadas.

Gráfico 05 – Tipo de ingresso no serviço público.



Fonte: Elaborado pelos autores,(2020).

Quanto ao nível de exigência educacional solicitada no concurso público, temos um agravante de que 117 respostas são alinhadas ao ensino básico/médio, assim sendo, 54,2 % da mão de obra respondente não tem formação superior.

Gráfico 06 – Nível de escolaridade de entrada no serviço público.



Fonte: Elaborado pelos autores,(2020).

No hall de tempo de trabalho no serviço público, 19 servidores têm menos de um ano (8,8%); 27 servidores afirmam tempo de trabalho entre um a 03 anos (12,5%); 35 servidores 03 a 05 anos de serviços prestados (16,2%); a camada de servidores com 05 a 10 anos somam 53 respostas (24,5%) e por fim, com mais de 10 anos 82 servidores (38%).

Gráfico 07 – Tempo de trabalho no serviço público.



Fonte: Elaborado pelos autores,(2020).

A Segunda parte do questionário aplicado que trata do conhecimento e atividade do servidor junto a Educação Profissional e Tecnológica foi mais consternado pois dos 216 respondentes, 176 deles ou 81.5% do total de questionados nunca ouviram falar, já ouviram falar mas não conhecem o tema, ou conhecem o tema e nunca fizeram curso nessa modalidade.

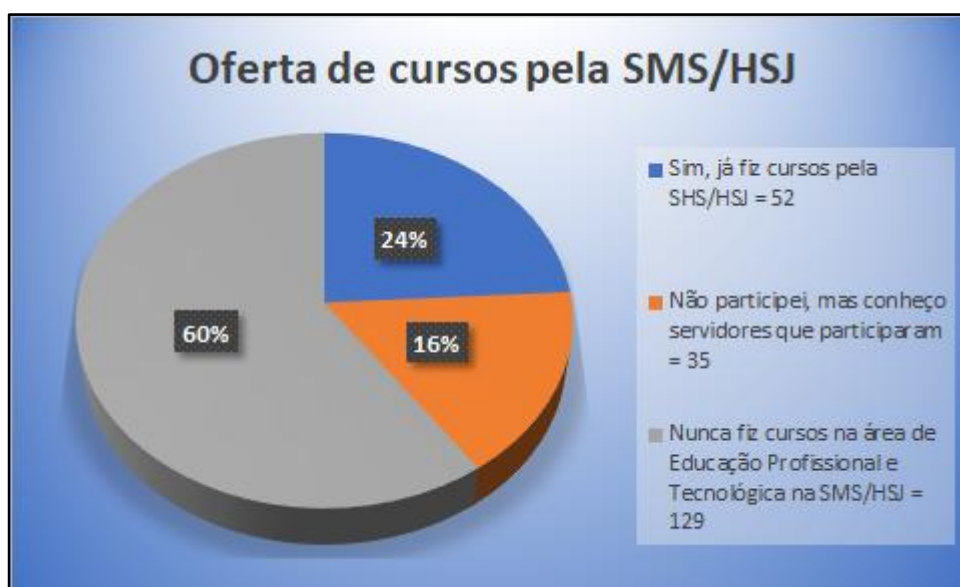
Gráfico 08 – Conhecimento sobre Educação Profissional e Tecnológica.



Fonte: Elaborado pelos autores,(2020).

O resultado positivo de participação em cursos na área de EPT ofertados pela SMS/HSJ é de 52 respostas, ou somente 24,1% do quadro funcional.

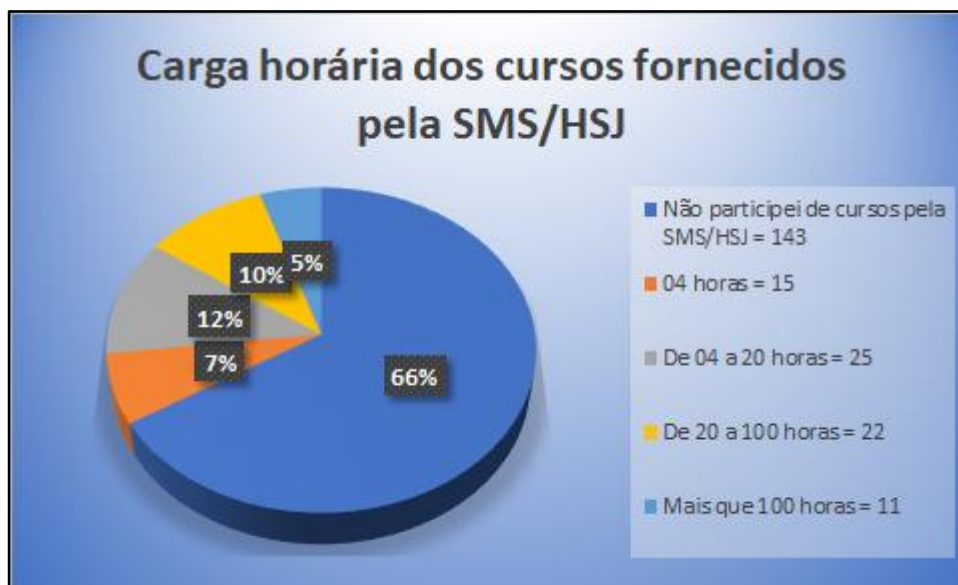
Gráfico 09 – Conhecimento sobre cursos ofertados pela SMS.



Fonte: Elaborado pelos autores,(2020).

A maioria dos 52 servidores que participaram de cursos EPT ofertados pela SMS/HSJ retratam cargas horárias de 4 a 20 horas de duração.

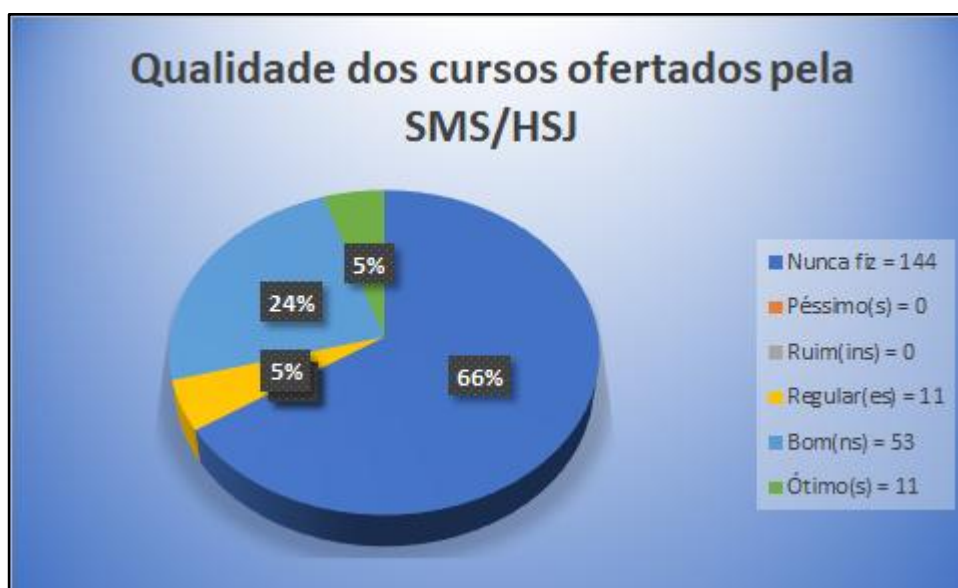
Gráfico 10 – Participação em cursos EPT na SMS.



Fonte: Elaborado pelos autores,(2020).

Sobre a qualidade dos cursos ofertados, 5,1 % consideraram o conteúdo regular, 24,5 % consideraram o conteúdo ofertado bom e 5,1% ótimo e os outros 65,3% não participaram de cursos nessa modalidade ofertados pela SMS/HSJ.

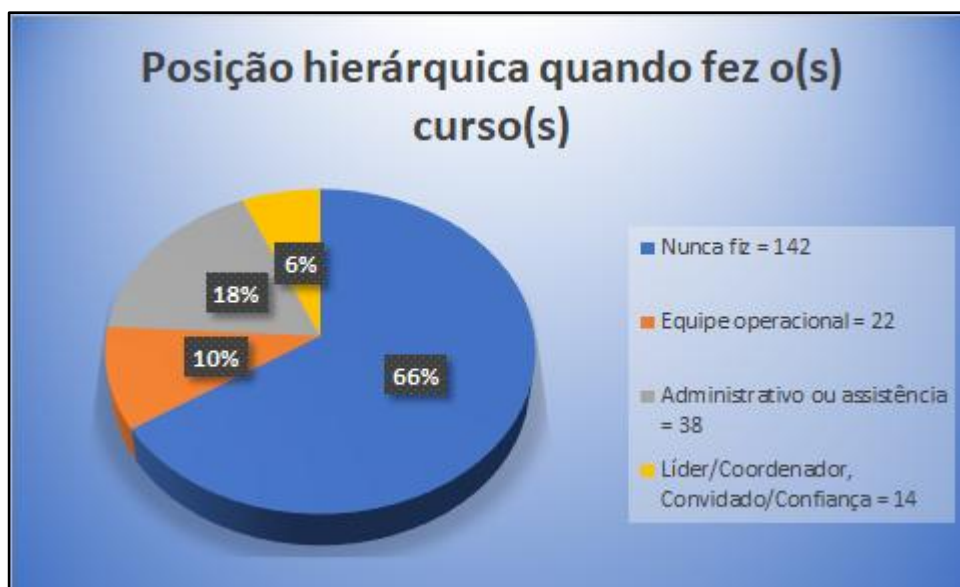
Gráfico 11 – Qualidade dos cursos ofertados pela SMS.



Fonte:Elaborado pelos autores,(2020).

Os relatos sobre a posição hierárquica na época da participação nos cursos somam 14 respostas como líder/coordenador ou convidado/confiança (6.5%), 22 atuantes na área operacional (10.2%) e 38 atuantes na área administrativa ou assistencial (17,6%).

Gráfico 12 – Posição hierárquica dos estudantes.



Fonte: Elaborado pelos autores,(2020).

Quanto os servidores consideram importante o repasse dos conhecimentos adquiridos no(s) curso(s) aos colegas de trabalho, 169 respondentes ou 78,2% do total consideraram que repassaram ou repassam os conhecimentos à frente.

Gráfico 13 – Repasse de conhecimento pelos participantes.



Fonte: Elaborado pelos autores,(2020).

A antepenúltima indagação, se o servidor investiu recursos próprios em cursos EPT

fora do ambiente de trabalho, relata que 93 deles, ou 43%, investiram em pelo menos um curso.

Gráfico 14 – Investimento em EPT com recursos próprios.



Fonte: Elaborado pelos autores,(2020).

A penúltima questão abordada mostra potencialmente que 98,6% ou 213 dos 216 servidores respondentes concordam que deveriam ser utilizados parte dos recursos públicos repassados à SMS/HSJ na aplicação de cursos para treinamento dos gestores e servidores.

Gráfico 15 – Investimento em capacitação no Serviço Público.



Fonte: Elaborado pelos autores,(2020).

E por fim, o âmago deste trabalho é apresentado quando 94,4% ou 205, dos 216

servidores públicos responderam positivamente que, a falta da Capacitação afeta sim o resultado da prestação de serviços ao cidadão.

Gráfico 16 – Avaliação sobre qualidade dos serviços prestados..



Fonte: Elaborado pelos autores,(2020).

Concluindo a análise dos dados, obtivemos os seguintes resultados: A população respondente da Secretaria de Saúde foi mais ativa que o público interno do Hospital São José; Somente 39% da força de trabalho da SMS e Hospital São José que foi colaborativa com a pesquisa tem curso superior completo ou incompleto.

Sobre a Educação Profissional e Tecnológica, o quadro se agrava quando 26% dos respondentes nunca ouviram falar o que é EPT; e 30% já ouviram falar, mas não conhecem o tema ou conhecem mas nunca fizeram cursos nessa área; Sobre a oferta de cursos pela SMS/HSJ na área de educação profissional e tecnológica, 76% dos respondentes alegam não terem participado de nenhum curso, apesar de grande parte deles desconhecem o conteúdo de EPT; Sobre a posição hierárquica os 24% que já participaram de algum curso oferecido pela SMS/HSJ, somente 14 pessoas eram líderes ou gestores, que são ou deveriam ser os grandes propagadores de conhecimento aos seus subordinados; Sobre o investimento em cursos EPT com recursos próprios, 43% dos respondentes fizeram algum investimento próprio em cursos fora do seu ambiente de trabalho; Finalizando a análise, 99% dos participantes acham importante o investimento de recursos públicos na educação Capacitação Profissional e tecnológica, mesmo não sabendo ou conhecendo e não haverem praticado capacitações em EPT e 95% consideram que a falta de capacitação afeta a qualidade dos serviços prestados ao

cidadão.

6 PROPOSIÇÕES DE MELHORIA

Conforme análise dos dados, verificou-se a necessidade de capacitação. Desta forma sugere-se então, duas linhas de ação:

A primeira seria um convênio entre a Prefeitura Municipal e instituições de ensino para a elaboração de cursos de Educação Profissional e Tecnológica, a exemplo do Instituto Federal de Santa Catarina, IFSC no desenvolvimento de cursos voltados à melhoria do serviço público.

Outra linha de ação que pode ser desenvolvida é a criação de um centro permanente de Educação Profissional e Tecnológica com cursos presenciais e *on line* e com o desenvolvimento de um plano de *e-learning*, onde o profissional é direcionado a realizar treinamentos voltados à sua área de atuação.

Os autores entendem que o investimento em capacitação dos servidores da SMS/HSJ deveria ser tomado como prioridade e deveriam já considerar os valores para investimento em capacitação no momento de separar a destinação dos recursos públicos repassados anualmente a Secretaria Municipal de Saúde e ao Hospital São José, sob o ordenamento jurídico primário de serem empresas públicas municipais, e sob o ordenamento jurídico específico de órgãos públicos da administração direta e indireta municipal, respectivamente, ambientes deste estudo.

Dessa forma propõe-se que seja elaborado um plano de desenvolvimento profissional para os servidores baseado em sua área ou departamento de lotação de lotação, pois através do presente trabalho verificou-se na pesquisa realizada que a falta de capacitação afeta a eficiência da prestação de serviço ao cidadão.

Conforme da Silva (2020 Apud CHIAVENATTO 2008; WILLIAMS 2010), as organizações estão inseridas em um ambiente que além de altamente competitivo está em constante mutação portanto, para conseguir alcançar seus objetivos e atender sua missão as organizações precisam de profissionais capacitados, com conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desenvolvimento de suas atividades.

Nesse sentido, a criação e manutenção de um processo de Educação Profissional e Tecnológica de forma contínua para desenvolver competências dos servidores e dos órgãos públicos. “Visando à melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos

prestados ao cidadão” (FERRAREZI e TOMACHESKI, 2010) é de essencial necessidade para o município.

Tome-se como exemplo o Poder Judiciário de Santa Catarina que tem investido em capacitação e desenvolvimento de pessoal buscando atender o atendimento das demandas e exigências no serviço público para melhorar os serviços entregues à sociedade e onde, da necessidade de capacitar e qualificar seus funcionários criou-se cursos elaborados pelo próprio órgão, por empresas parceiras e outras instituições.

7 CONCLUSÕES

A ideia de implantar a Educação profissional e Tecnológica aplicada a metodologias científicas utilizadas amplamente no mercado moderno a fim de minimizar os custos da máquina pública é viável, diminui custos e fundamenta os princípios e valores da nova gestão pública é aplicável.

Métodos como o desenvolvimento de fornecedores, o método *lean* (que busca enxugar os excessos de gestão), o PDCA que otimiza os processos operacionais e a aplicação de sistemas de TI (Tecnologia de Informação) que buscam agilizar o atendimento e diminuir os custos operacionais das empresas são totalmente aplicáveis no serviço público.

A organização certa é algo que não existe; a organização não é um absoluto, é uma ferramenta para tornar as pessoas produtivas quando trabalham em conjunto e de acordo com os novos paradigmas da gestão pública” DRUCKER (2002, p. 274).

Portanto, as resoluções das demandas da SMS com a aplicação da Educação Profissional e Tecnológica devem ser pensadas em longo prazo com o tratado de fomentar a melhoria contínua dos serviços fornecidos aos cidadãos, a partir de uma máquina pública enxuta, eficaz e que aumente ao máximo a efetividade dos serviços sem consumir grandes quantidades de recursos para manutenção própria, isso pode ser feito com mapeamento de processos para a delimitação da forma de trabalho para a criação das capacitações e treinamento.

Desta forma, recomenda-se para trabalhos futuros baseados neste estudo, a estruturação teórica completa de um centro de capacitação de formação continuada na área de Educação Profissional e Tecnológica que sirva de modelo para a utilização no setor público municipal. A Administração pública necessita continuamente investir e incentivar a capacitação dos servidores públicos utilizando a EPT, para um atendimento aos clientes

interno e externo de qualidade e eficiente.

REFERÊNCIAS

ALLAIN, O.; WOLLINGER, P.; MORES, G. H. Concepções e história da Educação Profissional Tecnológica .Livro-texto virtual. Prod. Téc. Curso de Especialização em Gestão Pública na Educação Profissional, Instituto Federal de Santa Catarina, 2016.

PORTAL PREFEITURA DE JOINVILLE. [S. l.], 5 out. 2020. Disponível em: <https://www.joinville.sc.gov.br>. Acesso em: 5 out. 2020.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 (BRASIL). [Constituição (1988)]. Constituição Federal de 1988 (BRASIL). [S. l.: s. n.], 1988.

RABELLO, Amilton; SANTOS, Fabiana. Livro Didático: Gestão Pública na Educação Profissional e Tecnológica.ORO, Vanessa (ed.). Ilustração: Daniel Silva; Rafael Alves; Vitor Malschitzky; Maria Silva. [S. l.: s. n.], 2020.

MUTA, Tarcísio Takashi [S. l.], 24 nov. 2020 Disponível em: <https://ezute.org.br/conhecimento-aplicado-chave-para-a-transformacao-do-brasil/>

SURVEY MONKEY <https://pt.surveymonkey.com/mp/margin-of-error-calculator/> [S.l.], 25 out. 2020.

PORTAL MEC <http://portal.mec.gov.br/educacao-profissional-e-tecnologica-ept>. [S. l.], 5 out. 2020.

OTANI, Nilo. Livro didático de Metodologia IFSC. *In*: CORRÊA, Denise (ed.). Livro didático de Metodologia IFSC. Ilustração: Agha Ferreira; Tais Ramos; Rafael Alves. , 2020.

ANDRADE, Patrícia. Dissertação. *In*: ANDRADE, Patrícia. Dissertação de Mestrado. 2012. Dissertação (Mestrado) - Fundação Getúlio Vargas, [S. l.], 2012.

GOLDSTEIN, Ilana. Responsabilidade Social: das grandes corporações ao terceiro setor, São Paulo: Ática, 2007.

FERRAREZI, Elisabete e TOMACHESKY, João Alberto. Mapeamento da Oferta de Capacitação nas Escolas de Governo no Brasil: gestão da informação para fortalecimento da gestão pública. Brasília: ENAP. Revista do Serviço Público. Jul/Set 2010. Vol. 61.

ABRUCIO, Fernando Luiz. Os avanços e os dilemas do modelo pós-burocrático: a reforma da administração pública à luz da experiência internacional recente. *In* BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos; APINK, Peter (Orgs.). Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial. 4 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

DESSLER, Gary; Administração de Recursos Humanos 2 Ed. Editora Pearson; São Paulo, 2003.

MENDES; Luiz Claudio Sampaio; Gestão de Pessoas em Organizações Hospitalares; Curitiba; Ed. Contentos, 2020

PUCHALSKI, LUCIANA. Metodologia da pesquisa em saúde. [S. l.: s. n.], 2019.

DRUKER, PETER, The Effective Executive Revised (2002, p. 274).

SANTOS, CLÉZIO SALDANHA DOS. Introdução a Gestão Pública, 2014.

SITE DICIO [S. l.], 13 out. 2020. Disponível em: <https://www.dicio.com.br>

PORTAL MEC [S. l.], 13 out. 2020. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cursos-da-ep/formacao-inicial-e-continuada-ou-qualificacao-profissional>

PORTAL TJSC, 28 out. 2020. Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/web/servidor/capitacao-e-desenvolvimento-de-pessoal>

PORTAL NÚCLEO DO CONHECIMENTO, 28 out. 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/administracao-publica-federal>

SITE, Acessado em 30 out. 2020 <https://claritybr.wordpress.com/2016/02/04/os-principais-efeitos-da-falta-de-treinamento-adequado/>

SITE, Acessado em 30 out. 2020 <http://circuitomt.com.br/editorias/cidades/119477-falta-de-capitacao-e-o-principal-problema-no-sus-diz-controladoria.html>

VIANNA, Cleverson Tabajara e LINO, Sônia Regina Lamego. Novos paradigmas na gestão pública – 3.ed. – Florianópolis: IFSC, 2015. 1 v.: il. (algumas color.)

APÊNDICE - FORMULÁRIO UTILIZADO NA PESQUISA

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA (EPT) NA SECRETARIA DA SAÚDE E HOSPITAL SÃO JOSÉ DO MUNICÍPIO DE JOINVILLE.

Esta pesquisa faz parte do trabalho de conclusão de Curso de Pós-Graduação em Gestão Pública na Educação Profissional e Tecnológica dos discentes: Marcelo Marcílio Machado e Rosangela Roseli dos Santos Ramos. Ambos servidores da Prefeitura Municipal de Joinville, lotados no Hospital Municipal São José. A pesquisa tem como objetivo realizar o mapeamento de dados relativos à Educação Profissional e Tecnológica na Secretaria Municipal de Saúde. Os dados coletados serão utilizados unicamente para o objetivo da pesquisa sendo mantido o sigilo dos respondentes.

Caso haja alguma dúvida favor entrar em contato com Marcelo pelo whatsapp (47)999039970 ou e-mail marcelomarcilio@hotmail.com

Desde já agradecemos a sua participação.

*Obrigatório

1. Qual o seu local de trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- Secretaria Municipal de Saúde (incluindo PA's e UBS's, laboratório municipal e outras unidades da SMS).
- Hospital São José(HSJ)

2. Idade*

Marcar apenas uma oval.

- Entre 18 e 30 anos.
- Entre 30 e 40 anos.
- Entre 40 e 50 anos.
- Mais de 50 anos.

3. Qual o seu grau de instrução?*

Marcar apenas uma oval.

- Ensino fundamental incompleto.
- Ensino fundamental completo.
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo.
- Superior incompleto.
- Superior completo.
- Pós- Graduação(especialização ou MBA).
- Mestrado (completo ou cursando).
- Doutorado (completo ou cursando).
- Pós-Doutorado.

4. Tipo de instituição que estudou até completar o ensino médio?*

Marcar apenas uma oval.

- Somente em escola pública.
- Somente em escolas privadas.
- Em escola públicas e privadas.

5. Você ingressou na SMS/HSJ por concurso ou convite/indicação?*

Marcar apenas uma oval.

- Concurso.
- Convite/indicação.

6. Qual o nível de escolaridade lhe foi exigido no concurso?

Marcar apenas uma oval.

- Nível fundamental.
- Nível médio.
- Nível superior.
- Não houve exigência mínima de escolaridade.

7. Há quanto tempo você trabalha na SMS/HSJ?*

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 1 ano.
- 01 a 03 anos.
- 03 a 05 anos.
- 05 a 10 anos.
- Mais de 10 anos.

Antes de responder às próximas perguntas, leia a definição de Educação Profissional e Tecnológica (EPT).

A Educação Profissional e Tecnológica é uma modalidade educacional prevista na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional(LDB) com a finalidade de PREPARAR PARA O EXERCÍCIO DE PROFISSÕES, CONTRIBUINDO PARA QUE O CIDADÃO POSSA SE INSERIR E ATUAR NO MUNDO DO TRABALHO E VIVER EM SOCIEDADE.

Para tanto, abrange cursos de qualificação, habilitação técnica e tecnológica, e de pós-graduação, organizados de forma a propiciar o aproveitamento contínuo e articulado dos estudos.

8. Você já tinha ouvido falar sobre Educação Profissional e Tecnológica antes?*

Marcar apenas uma oval.

- Nunca ouvi falar.
- Já ouvi falar, mas não conheço o tema.
- Conheço mas nunca fiz nenhum curso relacionado.
- Conheço e já fiz (ou estou cursando), cursos de EPT.

9. A Secretaria de Saúde já ofertou cursos na modalidade de Educação Profissional e Tecnológica?*

Marcar apenas uma oval.

- sim, eu já fiz cursos pela SMS/HSJ.
- não participei, mas conheço servidores que participaram.
- nunca fiz cursos na área da Educação Profissional e Tecnológica na SMS/HSJ.

10. Se você já fez cursos pela SMS qual foi a carga horária:*

Marcar apenas uma oval.

- Não participei de cursos pela SMS/HSJ.
- Quatro horas.
- Quatro a vinte horas.
- Vinte a cem horas.
- Mais de cem horas.

11. Qual a qualidade do curso(s). Caso tenha feito mais de um, favor colocar uma média geral. *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca fiz.
- Péssimo(s).
- Ruim(ns).
- Regular(es).
- Bom(ns).
- Ótimo(s).

12. Posição hierárquica quando fez o curso *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca fiz.
- Equipe operacional.
- Administrativo ou assistência.
- Líder, Coordenador, convidado/confiança.

13. Você acha importante repassar os conhecimentos adquiridos em cursos para os colegas de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Não repassei ou passaria pois acho que não seria utilizado/necessário.
- Repassei ou passaria parcialmente o conteúdo.
- Repassei ou passaria o conteúdo integral pois acho importante distribuir o conhecimento.

14. Você fez nos últimos 5 anos, algum curso de Educação Profissional ou Tecnológica utilizando recursos próprios *

Marcar apenas uma oval.

- Não.
- Um curso.
- Mais de um curso.

15. Você acha que a SMS/HSJ deve investir recursos em cursos de capacitação voltados a Educação Profissional e Tecnológica para os servidores e gestores? *

Marcar apenas uma oval.

- Não, acredito ter outras prioridades para o dinheiro público.
- Não faz diferença.
- Considero importante investir em capacitação.

16. Você acredita que a falta de capacitação afeta o resultado da prestação de serviços entregues ao cidadão? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim.
- Não.
- Não sei opinar.

Obrigado por participar! Para contribuir com nossa pesquisa, envie o link que você recebeu para outros servidores que trabalham na Secretaria Municipal de Saúde.

ANEXO 01 - E-mail solicitando o envio da pesquisa.

25/10/2020

Email – Marcelo Machado – Outlook

Projeto de Pesquisa SMS - IFSC

SES.NGP - Gestão do Trabalho e Educação na Saúde <ses.ngp.gtes@joinville.sc.gov.br>

Ter, 20/10/2020 19:40

Para: Anna Paula Pinheiro <anna.pinheiro@joinville.sc.gov.br>; Evaristo Cristobal Iglesias Aleman <evaristo.aleman@joinville.sc.gov.br>; Roselaine Elisa Radtke <roselaine.radtke@joinville.sc.gov.br>
Cc: marcelomarcilio@hotmail.com <marcelomarcilio@hotmail.com>

Boa tarde!

A SMS está apoiando este projeto de pesquisa.
Solicitamos a sua participação! Compartilhem com suas equipes.
Obrigada

É só clicar no link abaixo que você já é direcionado para o questionário!

→? <https://forms.gle/trDfsxP7fq3wP1pt7> ←?

Att.

Bruna D. D. L. Landmann

Coordenação Gestão do Trabalho e Educação na Saúde - GTES

Secretaria da Saúde

Prefeitura Municipal de Joinville

(47) 34815177 (47) 991471686

-----Mensagem original-----

De: Marcelo Machado <marcelomarcilio@hotmail.com>

Enviado: Seg 19/10/2020 08:46

Assunto: RE: Ofício nº 086/2020 - Parecer Projeto de Pesquisa

Para: SES.NGP - Gestão do Trabalho e Educação na Saúde <ses.ngp.gtes@joinville.sc.gov.br>;
Bom dia Bruna e equipe, segue email para ser enviado aos coordenadores solicitando o
redisparo da pesquisa.

△?Aos Servidores da SMS e HSJ.△?

Dois colegas agente administrativos do HSJ estão fazendo o TCC de pós graduação e precisam da sua ajuda para responder a um questionário.

É bem rápido, online e não terão perguntas sobre nenhum dados pessoais.

O assunto é Educação Profissional e Tecnológica na SMS e Hospital São José.

ANEXO 2: - Autorização de pesquisa.

Secretaria da Saúde



Ofício nº 86/2020/SMS/GAB/GGE/GTES

Joinville, 15 de outubro de 2020.

Assunto: Autorização de Pesquisa

Prezados,

Em resposta à solicitação de autorização para realização de um projeto de pesquisa intitulado: "IDENTIFICAÇÃO, COMPROVAÇÃO E SUGESTÃO DE MELHORIAS NA APLICAÇÃO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA PARA SERVIDORES E GESTORES DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE JOINVILLE" a ser desenvolvido pelos alunos do curso de Especialização em Gestão Pública do IFSC (Itajaí): Marcelo Marcelo Machado e Rosângela Roseli dos Santos Ramos, informamos que a Secretaria Municipal da Saúde, pela Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, após avaliar a proposta do projeto, com análise do parecer favorável deste setor, entendendo não haver prejuízos e ônus ao município, considera-se interesse do serviço público.

Ressalta-se que deverão ser observadas as diretrizes da Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 466/2012, que trata da pesquisa envolvendo seres humanos e que os dados deverão ser utilizados tão somente para a realização deste estudo.

Quando concluída a pesquisa, os resultados deverão ser encaminhados ao GTES, por e-mail (ses.ngp.gtes@joinville.sc.gov.br). Sugerimos que, além dos resultados obtidos, os responsáveis apresentem sugestões de melhorias a partir dos dados coletados e das referências fundamentadas.

Conclusão: Deferido.

Atenciosamente,


Prefeitura Municipal de Joinville
Secretaria da Saúde
Bruna D. D. L. Landmann
Médica

Coordenação Gestão do Trabalho e Educação na Saúde

Rua João Collin, 2700 - Santo Antônio, Joinville - SC, 89218-035

Contato: (47) 3481-5167

www.joinville.sc.gov.br