



O IMPACTO DA PANDEMIA DE COVID-19 NA CAPACITAÇÃO À DISTÂNCIA: UMA PROPOSTA METODOLÓGICA

EUNIR AUGUSTO REIS GONZAGA; VANESSA CRISTINA TAVARES DA SILVA

RESUMO

Os órgãos e autarquias públicas do poder Executivo planejam e desenvolvem ações de formação e desenvolvimento profissional, que possibilitam aos servidores efetivos, no seu quadro de pessoal, melhor desempenho e bem-estar no exercício de suas atividades. Nesse ínterim, surgem alguns questionamentos norteadores: as ações de capacitação foram ofertadas em formato presencial e, devido à pandemia de Covid-19, passaram a ser remotas? Após o término do período pandêmico, houve um aumento na oferta de cursos de capacitação em formato EaD? Estes inquéritos foram pesquisados no escopo da Universidade Federal de Uberlândia, que por meio de sua Divisão de Capacitação e de seu Centro de Educação à Distância ofertam cursos de aperfeiçoamento, direcionados aos profissionais de sua comunidade, para progressão de carreira e desenvolvimento qualitativo de suas atividades laborais. Metodologicamente, foram elencados os cursos ofertados no período de 2019 a 2024, publicados no catálogo de cursos de capacitação da Universidade. Analisou-se, proporcionalmente, a oferta de cursos presenciais e na modalidade *on-line*, contemplando o impacto da pandemia de Covid-19 nas capacitações EaD. Como resultado, foi possível compreender se trata-se, por conseguinte, de uma nova tendência, que pode ter surgido devido ao referido contexto de calamidade em saúde pública. Buscou-se esclarecer se, de fato, a pandemia trouxe uma nova cultura organizacional dentro das instituições de ensino, pesquisa e extensão. Apresentamos, portanto, uma proposta metodológica para acompanhamento da capacitação do quadro de pessoal em diferentes organizações, com vistas a corroborar com o seu planejamento institucional.

Palavras-chave: Covid; EaD; treinamento.

1. INTRODUÇÃO

Os órgãos e autarquias públicas do poder Executivo planejam e desenvolvem ações de formação e desenvolvimento profissional, que possibilitam aos(as) servidores(as) efetivos(as), do seu quadro de pessoal, melhor desempenho e bem-estar no exercício de suas atividades.

Segundo a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 69, de 13 de julho de 2021, define-se como uma ação de capacitação:

“atividade de aprendizagem estruturada que busca impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de *performance* ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências” (Brasil, 2021).

Investir nos recursos, ou melhor, nos talentos humanos de uma organização é prezar pelo melhor desempenho institucional e qualidade de vida dos membros. Como pontuado por Silva (2018); “ressalta-se que o quadro de pessoal possui papel primordial, uma vez que

realiza o papel estratégico nas organizações”. Na mesma linha de raciocínio, se referindo à Educação à Distância (EaD), Dall’igna, Espanhol e Souza, (2016) afirmam que “a EaD chegou para contribuir nessa hercúlea tarefa de repassar conhecimento a esse contingente essencial para boa prestação de serviços públicos”.

“Os resultados da pesquisa apontam que a utilização da EaD na capacitação de servidores Técnico-Administrativos pode representar uma ferramenta estratégica para aprendizagem organizacional promovendo o desenvolvimento de competências coletivas pela promoção de competências individuais e a otimização da utilização de recursos para esta finalidade, sobretudo frente às severas restrições financeiras” (Bernardo, 2015).

Nesse íterim, e analisando a última década na história da humanidade, na qual ocorreu uma pandemia devido à disseminação do vírus SARS-CoV-2, popularmente denominada Covid-19, surgiram alguns questionamentos norteadores: as ações de capacitação foram ofertadas em formato presencial e, devido à pandemia, passaram a ser remotas? Após o término do período pandêmico, houve um aumento na oferta de cursos de capacitação em formato EaD? Estes inquéritos foram pesquisados no escopo da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), que por meio de sua Divisão de Capacitação (DICAP) e de seu Centro de Educação à Distância (CEAD) ofertam cursos de capacitação, direcionados aos(as) seus(suas) servidores(as), para progressão de carreira e desenvolvimento qualitativo de suas atividades laborais.

O propósito do trabalho foi apresentar um ensaio, com vistas ao constructo de uma nova metodologia, para se analisar as ações ofertadas para capacitação de servidores, especialmente ao se equiparar as modalidades de realização entre EaD e presencial, permitindo mensurar também o impacto da pandemia de Covid-19 na disponibilização destas ações. Para tal, foi necessário acessar o portal de divulgação de ações de capacitação da UFU, que possui acesso aberto, facilitando a localização das informações sobre as ações. Definiu-se o Google Planilhas como instrumento de organização e tabulação de dados, sendo uma ferramenta intuitiva, de acesso gratuito, com compartilhamento em *nuvem* entre os(as) pesquisadores(as), permitindo o acesso em diferentes aparelhos mesmo em locais distintos.

A análise proposta acima contempla o quantitativo e percentual de ações ofertadas anualmente, a proporcionalidade segundo modalidade de oferta (presencial ou *on-line*), categorias contemplando as temáticas centrais de cada ação, como também a possibilidade de investigar criticamente os padrões ou alterações que decorrem de suas ofertas.

Assim, essa pesquisa foi dividida em quatro seções. Na primeira, trata-se de uma contextualização sobre a importância das capacitações para a gestão eficiente e eficaz na prestação de serviços institucionais, considerando o arcabouço legal e a literatura correlata. Na segunda seção foram apresentados os materiais e procedimentos utilizados no ensaio metodológico para se avaliar as ações supracitadas. A terceira seção busca apresentar os resultados das análises das capacitações ofertadas a servidores efetivos da UFU, durante o período de 2019 a 2024. Por fim, a quarta seção aponta as principais tendências e a premissa do presente trabalho, explícita em seu título.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

Alocada na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da UFU, a DICAP é a unidade responsável por planejar e desenvolver ações de formação e desenvolvimento profissional, que possibilitem aos(as) servidores(as) efetivos(as) da instituição melhor desempenho e bem-estar no exercício de suas atividades.

No período compreendido pelos anos de 2019 a 2024, a DICAP ofertou, em média, 46 ações de capacitação por ano para servidores(as) da Universidade. Foram elencadas e

catalogadas as ações de formação e desenvolvimento promovidas, neste intervalo temporal, que foram divulgadas no sítio eletrônico da divisão¹. Seguindo o objetivo do trabalho, elencaram-se também as informações a partir da leitura do detalhamento de cada ação, coletando os seguintes dados: título, ano de oferta, modalidade (*on-line* ou presencial), classificação sobre a temática abordada (saúde e bem-estar; informática; administração; educação; e outros), número de vagas, carga horária e endereço eletrônico para divulgação.

Com a posse dos dados supracitados, utilizou-se, como instrumento para organização a ferramenta Google Planilhas, por meio da qual foi possível desenvolver uma base de dados, estruturando planilhas distintas e interconectadas, onde cada informação elencada corresponde a uma coluna da tabela, e cada linha a uma ação específica. Desta forma, possibilitou-se a tabulação e análise dos dados.

Na primeira planilha, foram contabilizadas as ações promovidas, anualmente, com detalhamentos de interesse sobre cada ação. Em seguida, criou-se uma tabela dinâmica na segunda planilha, através da qual foi possível contabilizar desde a carga horária total até o quantitativo de vagas disponibilizadas aos(as) servidores(as). Já a terceira planilha foi utilizada para classificar as principais temáticas abordadas por cada curso. Por fim, uma quarta planilha foi gerada com o objetivo de percentualizar as modalidades ofertadas, considerando como objeto de interesse o aumento (ou redução) anual dos cursos na modalidade EaD, com vistas à proposição de indicadores para monitoramento.

Assim, o procedimento metodológico proposto para o presente trabalho permitiu conhecer melhor o contexto contemporâneo da oferta de cursos de capacitação, para que os(as) servidores(as) públicos possam melhorar a prestação de seus serviços, juntamente com a qualidade de vida no seu ambiente de trabalho. A montante, foram categorizadas as principais temáticas ofertadas pela PROGEP da UFU. Dependendo da vocação e também do local onde o órgão público está instalado, essa definição permite capacitar adequadamente o quadro de pessoal dos órgãos e autarquias.

À jusante, foram elencadas as capacitações considerando suas ofertas, nas modalidades *on-line* e presencial. Apesar de serem previstos um maior número de cursos presenciais, antes do período pandêmico, essa informação pôde ser confirmada a partir da nossa proposta metodológica. Entretanto, o resultado almejado a partir do presente trabalho foi identificar se há um novo padrão de oferta de cursos de capacitação, no qual cursos *on-line* passaram a ser ofertados com maior frequência após a pandemia de Covid-19, impactando a cultura institucional e coadjuvando com a implementação da EaD na instituição.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como visto, a DICAP e o CEAD da UFU ofertam cursos de capacitação, direcionados aos(as) seus(suas) servidores(as), para progressão de carreira e desenvolvimento qualitativo de suas atividades laborais. As ações desenvolvidas sob essa ótica contribuem não apenas com cada indivíduo, mas também com a qualidade dos serviços ofertados pelos órgãos e autarquias públicas. É preciso refletir sobre “a importância da capacitação contínua dos servidores públicos como um meio para garantir uma gestão pública eficiente e responsável” (Amaral, 2023).

De fato, a eficiência na prestação de serviços e a eficácia na entrega dos trabalhos desenvolvidos são dois dos pilares que justificam a capacitação do quadro de pessoal. Daí o propósito de se elaborar o presente estudo, que é analisar, proporcionalmente, a oferta de cursos presenciais e na modalidade *on-line*, contemplando o impacto da pandemia de Covid-19 na oferta de capacitações EaD.

Metodologicamente, foram elencados os cursos ofertados no período de 2019 a 2024,

¹ <https://progep.ufu.br/capacitacao/acoes-oferecidas-dicap>

publicados no catálogo de capacitação da Universidade. Desta forma, ao observar o quantitativo de ações de capacitação e aprimoramento dos(as) servidores(as) anualmente, foi possível notar padrões de ofertas e observar os impactos dos fenômenos que podem alterá-los, no caso deste trabalho, uma pandemia global que exigiu o distanciamento social como segurança, mas permanência de atividades da autarquia para que se cumprisse sua função. A partir dos dados contidos na Tabela 1, que quantifica as ações e as qualifica em remotas ou presenciais, foi possível perceber a busca da unidade responsável em “adaptar-se”, evitando a descontinuidade temporária na oferta das ações.

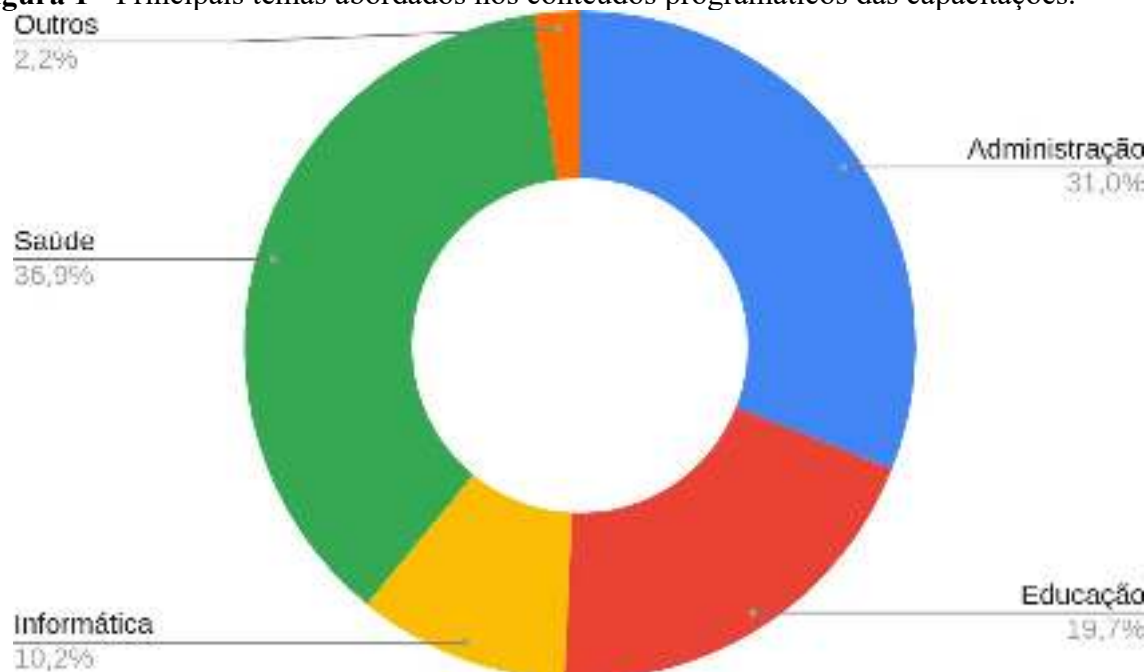
Tabela 1 - Número de ações de capacitação promovidas no período 2019-24 pela UFU.

Ano	Ação <i>on-line</i>	Ação presencial	Nº de Capacitações
2019	9	71	80
2020	20	2	22
2021	38	0	38
2022	31	15	46
2023	14	33	47
2024	12	29	41
Total	124	150	274

Sendo assim, no período pandêmico, as ações de capacitação, em um primeiro momento, apresentaram uma redução, sendo que em 2019 ocorreram 80 ações, ao passo que, em 2020, foram disponibilizadas 22 ações, majoritariamente na modalidade *on-line*. Já no ano de 2021 (segundo ano de vigência da pandemia), todas as 38 ações foram integralmente *on-line*. No entanto, com o retorno das atividades presenciais, em 2022, respeitando-se o distanciamento social e adotando medidas sanitárias individuais (uso de máscaras, álcool em gel, etc.), vê-se a retomada de capacitações na modalidade presencial (15), mantendo ainda o predomínio de atividades remotas (31). Importante ressaltar que, nos anos 2023 e 2024 o padrão se inverteu, ou seja, foram ofertadas mais ações presenciais (33 e 29) em relação às *on-line* (14 e 12). Ademais, é possível notar que ocorreu uma diminuição na quantidade de capacitações ofertadas, ao se comparar o período anterior à pandemia.

No intuito de instrumentalizar o presente trabalho, foram definidas as temáticas centrais das ações (Figura 1), o que permitiu elencar as principais demandas da instituição, para melhorar o desempenho e bem-estar dos(as) servidores(as) no exercício das atividades profissionais diárias.

Figura 1 - Principais temas abordados nos conteúdos programáticos das capacitações.

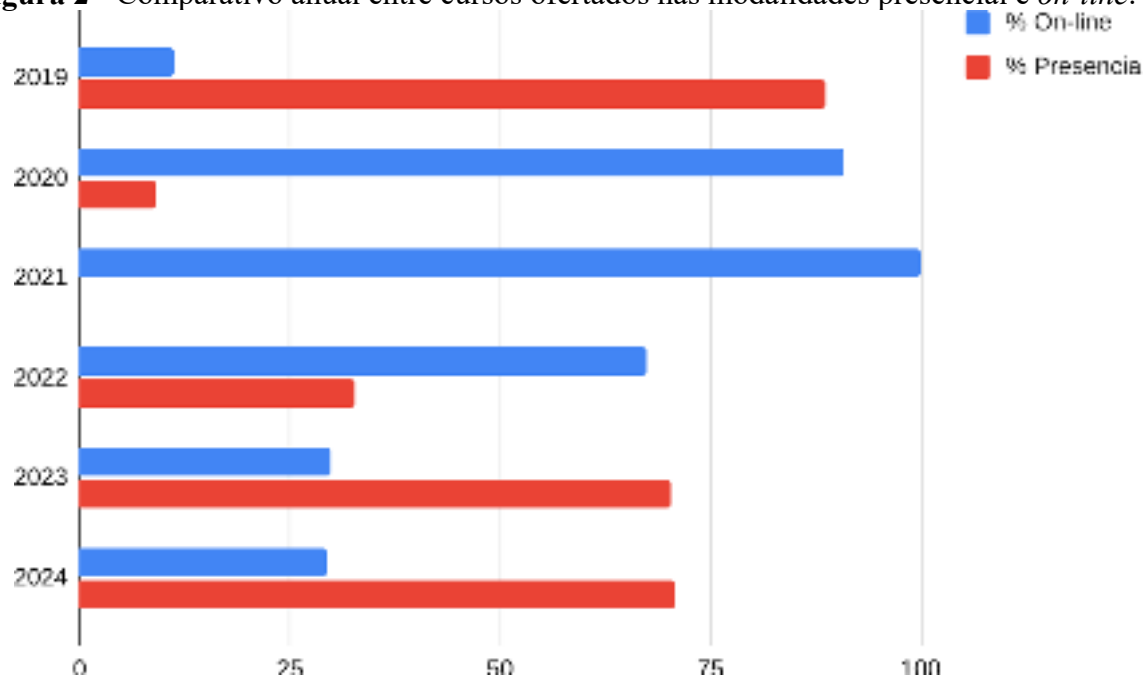


Dentre as temáticas centrais das capacitações, ressaltou-se saúde (36,9%) e administração (31%), subseguidas por educação (19,7%), informática (10,2%) e outros (2,2%). De fato, é esperado que sejam ofertados diversos cursos na área de administração e educação, pois o público-alvo das ações são justamente profissionais que atuam como Técnicos(as) Administrativos em Educação (TAE). Além disso, majoritariamente seus trabalhos são executados por meio de diferentes sistemas informacionais, com destaque à plataforma do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) do Governo Federal, o que justifica os cursos na área de informática.

Entretanto, é preciso refletir a respeito do predomínio dos cursos na área de saúde. De qual saúde estamos falando? Saúde coletiva? Saúde do trabalhador? Adoecimento psíquico, por eventual insalubridade no ambiente de trabalho? Existem diversas possibilidades, que cabem ser investigadas em estudos posteriores, o que corrobora com o pensamento de Stassum e Wippel (2013), ao “evidenciar que, quanto menos qualificados para desempenhar sua atividade, maiores as chances de apresentarem algum sofrimento de ordem psicológica. Assim, investir continuamente na capacitação dos servidores é também uma forma de zelar por sua saúde”.

O contexto acima traz detalhamentos sobre os objetos de análise do presente estudo. O objetivo principal foi analisar, dentre os cursos ofertados, qual a percentualidade entre os que ocorrem presencialmente, e aqueles que foram concebidos na modalidade EaD, tanto originalmente como também adaptados naquela conjuntura, devido à pandemia recente. Desse modo, a Figura 2 nos permite comparar, anualmente, a oferta de cursos *on-line* proporcionalmente aos cursos presenciais.

Figura 2 - Comparativo anual entre cursos ofertados nas modalidades presencial e *on-line*.



Até o ano de 2019, havia um padrão em que apenas 11,25% das ações eram desenvolvidas à distância. No ano de 2020 iniciou-se o período pandêmico no Brasil, mais especificamente no mês de março. Neste ano, apenas dois cursos presenciais foram realizados nos meses de janeiro e fevereiro. No ano seguinte, em 2021, 100% dos cursos ocorreram à distância. Alguns, que eram presenciais, puderam ser ofertados nessa modalidade, e novos cursos surgiram para atender à nova realidade.

No ano de 2022, começou outro período da pandemia de Covid-19, logo após o período de *lockdown*. Ao passo que, durante o *lockdown*, as pessoas foram instruídas a ficarem em casa, evitando ao máximo quaisquer deslocamentos desnecessários, o que poderia ocasionar o adoecimento e sua morte, o período seguinte foi marcado pelo distanciamento social. As pessoas passaram a usar, quando conscientizadas, máscaras descartáveis, álcool em gel e respeitaram o mínimo de distanciamento social em suas atividades. Na Universidade, as aulas passaram a ser híbridas, com parte dos estudantes em casa e os demais na instituição. O mesmo ocorreu com os trabalhos administrativos, um formato em que parte dos(as) servidores(as) atuava presencial e os demais atuavam remotamente, com revezamentos na escala de trabalho. Desta feita, em 2022 foram ofertados 67,39% de cursos *on-line*, com a presença de 32,61% na modalidade presencial, respeitando as diretrizes do Comitê de Monitoramento à Covid-19² da UFU.

No período pós-pandemia, mais especificamente nos anos de 2023 e 2024, ocorreu uma inversão nas modalidades de ofertas, com relação ao cenário de 2022. A Figura 2 nos mostra que, neste novo período, em média, 70,47% dos cursos foram oferecidos na modalidade presencial, após a pandemia de Covid-19. Surge, portanto, um novo padrão, em que 29,53% dos cursos, anualmente, são ministrados em formato remoto.

Trata-se, por conseguinte, de uma nova tendência, que pode ter surgido devido ao contexto de calamidade em saúde pública. Variando de 11,25% no ano de 2019 para 29,27% em 2024, é possível criar um indicador de acompanhamento, que permita analisar os anos vindouros, de forma a esclarecer se, de fato, a pandemia trouxe uma nova cultura

² <https://comunica.ufu.br/noticias/2022/03/comite-de-monitoramento-covid-19-publica-4a-edicao-do-protocolo-de-biosseguranca>

organizacional dentro das instituições de ensino, pesquisa e extensão. Daí o título do presente texto contemplar uma proposta metodológica para acompanhamento da capacitação do quadro de pessoal em diferentes organizações, com vistas a corroborar com o seu planejamento institucional.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O procedimento metodológico proposto neste ensaio permitiu compreender um dos impactos da pandemia oriunda da disseminação do vírus SARS-CoV-2 nos espaços ecúmenos, tendo como objeto de análise o catálogo de cursos de capacitação ofertados pela UFU.

De fato, os períodos de distanciamento social, como estratégia para monitoramento e controle dos casos de Covid-19, foram responsáveis pelo aumento da oferta de cursos na modalidade à distância. Novos cursos foram pensados nesse formato, como também cursos presenciais já ofertados, quando possível, migraram para o formato remoto. Na UFU, especificamente no ano de 2019, foram ofertadas um total de 80 capacitações, sendo que 11,25% dos cursos ocorreram à distância. Em comparação com o ano de 2024, foram ofertadas um total de 41 capacitações, sendo que 29,27% dos cursos ocorreram à distância.

Trata-se, portanto, de uma tendência que precisa ser analisada criteriosamente por parte dos gestores responsáveis pelas unidades ofertantes das capacitações nos órgãos públicos, otimizando recursos e contemplando essa nova cultura organizacional que surgiu na contemporaneidade.

REFERÊNCIAS

AMARAL, R. G. do. RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA NA GESTÃO PÚBLICA E A CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS. **Revista Base Científica**, [S. l.], v. 2, 2023. DOI: 10.52832/rbc457. Disponível em: <https://bio10publicacao.com.br/base/article/view/457>. Acesso em: 15 jan. 2025.

BERNARDO, E. R. de S. **O uso do EaD na capacitação continuada de servidores numa instituição de ensino**. João Pessoa, 2015.

BRASIL. Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 69, de 13 de julho de 2021. Diário Oficial da União. p. 12. 03 fev 2021. Seção 1, pt.

DALL'IGNA, S. M.; SPANHOL, F. J.; DE SOUZA, M. V. EaD na Formação e Capacitação de Servidores Públicos e da Segurança Pública - Reflexões. **Criar Educação**, 2016.

SILVA, G. S. da. Programa de capacitação de servidores e sustentabilidade: uma análise na Universidade Federal do Tocantins, Brasil. **Revista Brasileira de Gestão Ambiental e Sustentabilidade**, v. 5, n. 11, p. 859-870, 2018.

STASSUN, C. C. S.; WIPPEL, F. Avaliação de desempenho e capacitação contínuos no serviço público: avanços da política de RH na administração pública de uma prefeitura do alto vale do Itajaí-SC. **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 41, 2013.