

## **A Relevância da Capacitação dos Servidores Atuantes no Ministério Público de Contas do Estado de Rondônia, no Período Compreendido Entre 2011 e 2013**

César Licório<sup>1</sup>

Fatec-RO

[clicorio@hotmail.com](mailto:clicorio@hotmail.com)

Queiza Dias Guimarães

Fatec-RO

[queizaguimaraes@hotmail.com](mailto:queizaguimaraes@hotmail.com)

Luciane Maria Argenta Mattes Paula

Fatec-Ro

[lumattes@gmail.com](mailto:lumattes@gmail.com)

### **RESUMO**

Este artigo trata da relevância da capacitação de pessoas na gestão pública, com base nos pressupostos da Administração Gerencial ou também chamada de Nova Administração Pública, onde as pessoas capacitadas têm grande importância para que os procedimentos realizados sejam finalizados com êxito. Essa capacitação deve ser motivada, principalmente, pelo órgão, empresa ou instituição, entretanto deve existir uma motivação intrínseca para que todo o processo de desenvolvimento tenha cem por cento de aproveitamento e seu uso posterior, não corresponda apenas profissionalmente, mas em todos os campos da vida, pois assim, teremos profissionais melhores, pessoas melhores e preocupadas com o próximo, sendo isso, um grande desafio para o setor público. Dentro desse contexto, o presente artigo tem como objetivo verificar a relevância do processo de capacitação realizada nos servidores públicos do Ministério Público de Contas do Estado de Rondônia, de modo a verificar se essa capacitação resulta na melhoria de qualidade dos serviços executados. A metodologia utilizada na pesquisa parte do método dedutivo, analisando os aspectos da capacitação de uma forma geral, para analisar sua importância dentro do novo modelo de Administração Pública. Quanto ao objetivo a pesquisa se classifica como descritiva, tendo como abordagem da pesquisa caracterizada qualitativa, com dois questionários, sendo um aplicado aos assessores e assistentes (100%) de gabinete e outro aos Procuradores (80%) de Contas. Diante disso, e por meio da análise dos resultados foi verificado que há um alto nível de participação nas capacitações oferecidas pela Instituição em que atuam e a maioria dos entrevistados considera que a capacitação tem reflexo direto e imediato nos serviços realizados. Na visão dos gestores (Procuradores) a capacitação só tem reflexo nos serviços executados se o capacitado tiver um comportamento adequado para isso, deve haver interesse em realizar o procedimento de capacitação para que esse reflexo de qualidade seja alcançado.

**Palavras-chave:** Capacitação, Administração Pública, Gestão Pública, Ministério Público de Contas, Rondônia.

<sup>1</sup> Autor para correspondência: Universidade Federal de Rondônia, Av. Presidente Dutra, 2965, Centro, Porto Velho, RO, Brasil. CEP: 76801-974.

**Data do recebimento do artigo: 02/02/2016**

**Data do aceite de publicação: 23/12/2016**

## **1. INTRODUÇÃO**

A Nova Gestão Pública (NGP), também conhecida por administração gerencial, é um sistema de gestão específica que visa à qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão, por meio de controle de desempenho individual e do setor. Por se tratar de algo público é fundamental o respeito aos princípios da Administração Pública – legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência – correlacionados a uma gestão flexível com foco em resultados e, primordialmente à satisfação da sociedade.

Nesse contexto, os órgãos públicos se apresentam como indutores do processo de capacitação aos seus servidores para o alcance da qualidade no serviço público. Dentro desse papel entram os Tribunais de Contas, no caso específico do presente estudo o Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, o qual tem como parte integrante de sua estrutura o Ministério Público de Contas, onde se materializou a pesquisa envolvida.

Diante do exposto, a problemática a ser respondida com o presente estudo é verificar de que forma a capacitação dos servidores atuantes no Ministério Público de Contas reflete na qualidade dos serviços prestados no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia. Para responder à problemática levantada na pesquisa, definiu-se como hipótese que a constante capacitação dos servidores tem afetação na qualidade dos serviços prestados pelo MPC-RO, na medida em que agiliza e reduz trabalhos, produzindo assim, melhores serviços oferecidos à sociedade.

A metodologia utilizada para a presente pesquisa partiu do método dedutivo, analisando a importância da capacitação de uma forma geral, para tratar especificamente dentro do novo modelo gerencial da Administração Pública. Em termos de objetivo a pesquisa caracteriza-se como descritiva, visando descrever as características da população pesquisada, por meio de uma abordagem quali-quantitativa, com questões fechadas e abertas, atingindo 100% da amostra pesquisada aplicada à equipe de apoio e assessoria e 80% da área de gestão (procuradores).

Através da análise dos resultados foi verificado que há um alto nível de participação nas capacitações oferecidas pela Instituição em que atuam, grande parte dos entrevistados consideram que a capacitação tem reflexo direto e imediato nos serviços realizados.

Para suportar as análises resultantes da pesquisa, o referencial teórico tratou de conceituar capacitação e treinamento, mostrando que os dois termos são distintos, sendo o primeiro algo completo que visa estimular o capacitado na realização de suas atividades e o segundo é específico. Nessa visão, a capacitação é levada para dentro da Administração Pública com base em seu modelo gerencial ou Nova Gestão Pública - NGP, sendo realizada uma sucinta análise dos modelos que antecederam a NGP. Após isso é mostrado qual o papel das instituições dentro do contexto do processo de capacitação dos servidores para que seja possível compreender sua importância dentro deste processo.

## **2. CAPACITAÇÃO VERSUS TREINAMENTO**

A capacitação é uma evolução do treinamento, sendo eles distintos. Para isso é necessário entendermos a correta significação e assim, compreender o papel de cada para as instituições sejam elas públicas ou privadas.

### **2.1. TREINAMENTO**

O treinamento “possui um foco bem-demarcado. Em razão do seu caráter pragmático, tende a tornar o processo de aprendizagem restrito” (PACHECO et al, 2009, p. 20). Os treinamentos são importantes para o desenvolvimento fracionário de um indivíduo, porém de acordo com as evoluções contemporâneas, os treinamentos não têm sido completamente eficazes, sendo necessário quebra de paradigmas, evoluções de pensamentos, adotando a capacitação como forma de desenvolvimento pessoal e da organização, de um modo completo.

Chiavenato (2009, p. 389) corroborando o conceito de Pacheco, complementa dizendo que “treinamento é o processo educacional focado no curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada”. Fica claro que o treinamento é executado para a resolução de algo específico com relação à execução de um trabalho, não tem perspectiva em longo prazo.

No Quadro 1 é possível verificar as diferenças no treinamento e na nova forma de desenvolvimento nos dias atuais.

**Quadro 1: Mudança do paradigma do treinamento para a aprendizagem corporativa**

Antigo paradigma de treinamento	Conceito	Paradigma de aprendizagem do século XXI
Prédio	Local	Aprendizagem disponível sempre que solicitada, em qualquer lugar a qualquer hora.
Atualizar qualificações Técnicas	Conteúdo	Desenvolver competências básicas do ambiente de negócios.
Aprender ouvindo	Metodologia	Aprender agindo.
Funcionários internos	Público-alvo	Equipes de funcionários, clientes, fornecedores de produtos.
Professores/consultores De universidades externas	<i>Corpo docente</i>	Gerentes seniores internos e um consórcio de professores universitários e consultores.
Evento único	<i>Frequência</i>	Processo contínuo de aprendizagem.
Desenvolver o estoque de qualificação do indivíduo	Meta	Solucionar problemas empresariais reais e melhorar o desempenho no Trabalho.

Fonte: Corporate University Xchange, Inc (1997) *apud* PACHECO et al, 2009, p. 21)

É possível subtrair do Quadro 1 as mudanças ocorridas no ambiente de desenvolvimento de pessoal, o que era tratado de forma singular é tratado de forma coletiva. O público-alvo que antes eram apenas os funcionários internos passam a ser, além dos colaboradores, os clientes e os fornecedores. Todas as partes envolvidas no processo organizacional participam da aprendizagem, com o intuito de gerar um bom entrosamento e troca de experiências.

## 2.2. CAPACITAÇÃO

Conceito de capacitação segundo o Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação, 2000:45 *apud* PACHECO et al, 2009, p. 22:

Entende-se por capacitação o ato ou efeito de habilitar; de tornar uma pessoa capaz, possuidora de faculdades, potencial e habilidades para estar em estado de compreender e desenvolver uma determinada atividade. Não se confunde com treinamento. Nesse, o processo de ensino-aprendizagem é tomado na perspectiva de instruir, de transmitir conhecimentos e informações, de acostumar o trabalhador às tarefas que deverá assumir no seu trabalho, ou seja, de habituar, disciplinar e até de adestramento.

A capacitação tem maior grau no processo de conhecimento e aprendizagem, ela é tratada num contexto abrangente, que atinge uma área maior. Já o treinamento é algo específico para a realização de uma atividade.

Segundo dicionário online de português, Léxico (2009) capacidade significa aptidão, talento. E capacitação significa fazer com que se torne capaz de; fazer entender ou alcançar; Aliciar, convencer ou induzir, influenciar ou persuadir; Ficar-se capaz. Fica claro que a capacitação vai além de aprender a fazer algo, pois ela tem como finalidade desenvolver competências e habilidades para que o capacitado, dentre outros fatores, consiga resolver questões não habituais no seu ambiente de trabalho.

Ocorreram e ocorrem mudanças constantes dos consumidores em relação aos produtos ou serviços, passando então a agregar valores a eles, dentre os quais estão qualidade e exclusividade (PACHECO et al, 2009, p. 22). A partir disso existe a necessidade de investimento na capacitação dos funcionários, tanto no âmbito privado quanto no âmbito público, a fim de qualificar seu recurso intelectual para prestar serviços de qualidade.

Pelas observações dos conceitos expostos, fica clara a distinção existente entre treinamento e capacitação. O primeiro trata de preparar o funcionário para resolver algo peculiar, já o segundo é uma preparação do colaborador para seu trabalho diário, dando-lhe confiança e fomentando a iniciativa em suas ações.

Devido às exigências cada vez mais aguçadas não só dos clientes e consumidores, mas da sociedade em geral, as empresas e órgãos públicos vem sendo forçados à necessidade de adaptação a uma nova realidade. Essa mudança é relevante tanto para as empresas privadas quanto a área pública com a finalidade de acompanhar e corresponder aos anseios dos clientes, incluindo produtos e prestando serviços com excelência.

### **3. CAPACITAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

As organizações acompanham a evolução da sociedade, desse modo a capacitação não se restringiu ao setor privado e está sendo trabalhada dentro da Administração Pública. Há uma exigência veemente dos cidadãos quanto aos serviços ofertados pelo setor público, existem cobranças de serviços melhores, transparentes e com qualidade. Para que isso seja possível é fundamental não apenas as mudanças na forma de executar o serviço, mas que essa mudança venha agregada à qualidade dos serviços prestados, o que se alcança

por meio da capacitação dos servidores que atuam nos órgãos públicos, sendo eles os responsáveis por um serviço de qualidade ofertado aos cidadãos.

No modo geral, a capacitação é um desafio para as organizações públicas e privadas, porém, é por meio dessa ferramenta que será gerado a competitividade. É preciso capacitar para tornar os servidores mais eficientes, competitivos, reduzir o tempo para executar as atividades (GIL, 2011). O autor relaciona competitividade com produtividade, para que uma empresa seja competitiva no mercado ela precisa ter altos níveis de produtividade em sua mão-de-obra, e que por sua vez depende de outros.

Existe uma preferência entre os trabalhadores em empresas que focam o desenvolvimento e crescimento do seu quadro de funcionários, garantindo segurança, qualidade de vida e expectativas de futuro. Portanto, a empresa deve gerar um ambiente propício a esses anseios, mas para que esse crescimento ocorra precisa-se que a pessoa queira e esteja motivada para a ascensão (GIL, 2011). Essa perspectiva não se diferencia na administração pública, uma vez que também os setores públicos, devem gerar um ambiente propício ao crescimento de seus funcionários, o que necessariamente perpassa pela capacitação de seus servidores, que por outra via, significa sua valorização.

#### **4. O PROCESSO DE CAPACITAÇÃO E A NOVA GESTÃO PÚBLICA**

A Nova Gestão Pública – NGP tem na administração gerencial, a visão de uma administração moderna que tem foco no atendimento das necessidades da sociedade, o que transpassa necessariamente por servidores imbuídos no processo de atender bem, desenvolver suas funções com qualificação, onde, neste contexto, a capacitação entra como ferramenta indispensável para alcançar uma administração gerencial de qualidade.

Entretanto, a administração gerencial, como modelo de administração pública em vigência no nosso país, pode ser considerada ainda em processo de maturação, onde os reflexos poderão ser sentidos no futuro, eis que ainda temos enraizado e em atuação conjunta à administração gerencial os modelos Patrimonialista e Burocrático, que acabam por dar aspectos pessoais e morosos à Nova Gestão Pública implementada.

#### **5. MODELOS ANTECESSORES À NOVA GESTÃO PÚBLICA**

Dentro dos modelos que antecederam a chamada Nova Gestão Pública, ou Administração Gerencial, estão os modelos Patrimonialista e Burocrático.

No modelo patrimonialista, que vigorou no país desde o período colonial até a República velha nos anos 30, existia a realização do interesse pessoal ao invés do interesse público, era uma enorme confusão do que era público e do que era privado. Quem detinha cargo público eram os amigos, parentes e bajuladores de quem estava governando, não existiam critérios para obtenção do cargo público, levando ao nepotismo e a corrupção - essa personalidade do patrimonialismo está penetrada, lamentavelmente, até hoje na gestão pública (PAULA, 2005).

O modelo burocrático, por sua vez, é baseado na teoria de Max Weber<sup>2</sup> onde existe a meritocracia. Para obtenção de ascensão é necessário merecer, atingir as metas e os resultados esperados (PEREIRA, 2006). Nesse modelo o que fica bastante claro é a separação do que é público e o que é privado, visto que no modelo anterior era bastante confuso, e o Estado era tido como propriedade do seu governante.

Em síntese, o modelo burocrático visa o cumprimento de procedimentos, não se firmando no princípio da eficácia, mas tão somente em cumprir as normas, independente do tempo que as leve para que seja finalizada; fazendo que a realização das normas seja mais importante que atingir os objetivos. Por outro lado há vantagens, como a impessoalidade nas relações, formalidade nas comunicações e hierarquia de autoridade.

Os primeiros movimentos em prol de um modelo gerencial, ocorreram ainda dentro do modelo burocrático, com o advento do Decreto-Lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967, onde fora flexibilizado a administração pública, antes rígida no modelo patrimonialista. Houve uma descentralização das atividades, passando a autonomia para a administração indireta: autarquias, fundações, empresas públicas e sociedade de economia mista, como já ocorrem nos dias atuais (PEREIRA, 2006).

Dentro das características do patrimonialismo, a capacitação ficava relegada a um plano sem importância. O modelo burocrático veio com uma visão de profissionalização, de melhora nos processos e procedimentos, onde a capacitação começou a ganhar espaço, de forma que tivesse o foco no servidor habilitado a exercer suas funções dentro das regras e normas definidas pelo modelo. Entretanto, foi no modelo gerencial, com foco na

---

<sup>2</sup> Max Weber foi um importante sociólogo, jurista, historiador e economista alemão. Weber é considerado um dos fundadores do estudo sociológico moderno. Seus estudos mais importantes estão nas áreas da sociologia da religião, sociologia política, administração pública (governo) e economia.

qualidade do serviço e atendimento aos anseios do cidadão que o processo de capacitar ganhou espaço.

## **6. O MODELO GERENCIAL E A NOVA GESTÃO PÚBLICA**

No modelo Gerencial definitivamente implementado com a Reforma do Estado nos anos de 1990, o cidadão passa a ser chamado de cliente-cidadão, ou seja, é orientado para a satisfação do cidadão e para os resultados, pressupondo que políticos e funcionários, detenham um elevado grau de confiança.

Para que a satisfação do cliente-cidadão seja possível, é necessário elevar o nível de capacitação do capital humano, infraestrutura e tecnologia, garantindo um serviço com eficiência, transparência, modernização e fortalecimento da Administração Pública (PEREIRA, 2010).

Para Pereira (2010, p. 104), “a qualidade dos serviços que são ofertados e o nível de satisfação do cidadão-cliente é o referencial da NGP”. Dentre as diversas mudanças necessárias para uma gestão pública eficiente, eficaz, transparente, com foco no desempenho, resultados e com postura relacionada ao cidadão, a qualidade dos serviços prestados à sociedade depende muito do nível e da aplicabilidade de conhecimento técnico e experiência por parte dos servidores no setor em que atuam.

Na visão de Marras (2011, p. 8) não basta conhecer uma realidade para agir sobre ela. É necessário dominar todas as variáveis endógenas e exógenas aos processos em que essa realidade está envolvida, bem como possuir uma bagagem cognitiva adequada para poder garantir uma interferência, no mínimo, menos acidental e casuística. De acordo com o autor, é possível perceber que para uma ação responsável é primordial ter conhecimento interno e externo, é necessário conhecimento atual, para que as ações tomadas não causem transtornos ou se não for a decisão conveniente, que essa tenha o mínimo de impacto negativo possível.

Não existem barreiras para esse novo modelo de gestão pública, concentrando-se na progressão da eficiência e da produtividade, com foco na supremacia do poder público (KEINERT, 2007). Para que o servidor atue de forma efetiva e produtiva é preciso que ele esteja preparado para isso e a Nova Gestão Pública tem grande preocupação em qualificar seus servidores para a execução dos serviços com garantia de satisfação e qualidade.

## **7. PAPEL DAS INSTITUIÇÕES NA NGP: TRIBUNAIS DE CONTAS E MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS**

Com foco em melhorar a qualidade de seus recursos humanos, os órgãos públicos têm que investir em capacitações, oficinas, treinamentos, ou seja, é trabalhar constantemente com o desenvolvimento do intelecto de quem está operando a máquina pública, gerando pessoas com senso crítico e justo, fazendo cumprir os princípios da administração pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) desenvolvendo a satisfação que o cliente-cidadão deseja, com atendimentos rápidos e sem burocracia, participação nos processos e procedimentos concernentes à melhora da sociedade, dentre outros fatores.

Dentro deste cenário, as instituições têm o papel crucial de trabalhar o intelecto humano, de forma que ele esteja capacitado para atender não só aos preceitos da NGP, mas também as exigências da sociedade que espera do poder público uma prestação de serviço de qualidade.

Neste contexto os Tribunais de Contas, dentro do que prescreve o artigo 71 da Constituição Federal de 1988, tem as seguintes competências dentre outras:

- I. Apreciar as contas prestadas anualmente pelo Presidente da República, mediante parecer prévio que deverá ser elaborado em sessenta dias a contar de seu recebimento;
- II. Julgar as contas dos administradores e demais responsáveis por dinheiros, bens e valores públicos da administração direta e indireta, incluídas as fundações e sociedades instituídas e mantidas pelo Poder Público Federal, e as contas daqueles que derem causa a perda, extravio ou outra irregularidade de que resulte prejuízo ao erário público

O que está disposto no artigo 71 da CF-88 compete também aos Tribunais de Contas dos Estados e Distrito Federal, bem como aos Tribunais de Contas dos Municípios.

Como parte integrante dos Tribunais de Contas para a defesa do dinheiro público, estão os Ministérios Especiais ou Ministérios Públicos de Contas, os quais configuram-se “como instituição fora da organização do Ministério Público comum” (BRITO, 2006).

Conforme preceitua o artigo 127 da Carta Constitucional “O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis”. Em seu artigo 128, a CF trata da abrangência do Ministério Público:

- I. O Ministério Público da União, que compreende:
  - a) O Ministério Público Federal;
  - b) O Ministério Público do Trabalho;
  - c) O Ministério Público Militar;
  - d) O Ministério Público do Distrito Federal e Territórios;
- II. Os Ministérios Públicos dos Estados.

O artigo 130 da Carta Magna dispõe “Aos membros do Ministério Público junto aos Tribunais de Contas aplicam-se as disposições desta seção pertinentes a direitos, vedações e forma de investidura”, ou seja, a parte que fala do Ministério Público rege também aos MP de Contas. Suas demais regulamentações, atribuições e competências são dadas pela legislação que disciplina as competências e atribuições dos membros e servidores do Tribunal de Contas, e no caso do Estado de Rondônia será a Lei Complementar nº 154, de 26 de julho de 1996.

## **8. TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA**

O Tribunal de Contas do Estado de Rondônia é regido por Lei Complementar nº 154, de 26 de julho de 1996, que dispõe sobre a Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, e dá outras providências.

É de competência do Tribunal de Contas de Rondônia – TCER, dentre outras:

- I - julgar as contas dos administradores e demais responsáveis por dinheiros, bens e valores públicos das unidades dos poderes do Estado, dos Municípios e das entidades da administração indireta, incluídas as fundações, fundos e sociedades instituídas e mantidas pelos poderes públicos estadual e municipais, e as contas daquelas que derem causa a perda, extravio ou outra irregularidade de que resulte dano ao Erário;
- II - proceder, por iniciativa própria ou por solicitação da Assembléia Legislativa e das Câmaras Municipais ou das respectivas comissões, a fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial das unidades dos poderes do Estado, dos Municípios e das demais entidades referidas no inciso anterior;

O TCER é um órgão de controle externo que atua diretamente na análise das contas de todos os envolvidos com o dinheiro público dentro do Estado, Municípios e da Administração Indireta. Sendo assim, de acordo com o Art. 4º da mesma Lei, o TCER tem jurisdição própria e privativa, em todo o território do Estado, sobre as pessoas e matérias sujeitas à sua competência.

O Tribunal de Contas do Estado de Rondônia tem sede própria na capital do Estado de Rondônia e compõe-se de 07 (sete) Conselheiros, 06 (seis) Auditores e 07 (sete) Procuradores, sendo 01 (um) Procurador-Geral, segundo rege sua Lei Orgânica.

O Tribunal de Contas frente à Nova Gestão Pública tem feito sua parte em consonância à capacitação dos servidores do TCER, entre eles aqueles atuantes junto ao Ministério Público de Contas, preocupados com a qualidade do serviço prestado à sociedade.

Dentro dessa visão de capacitar seu corpo funcional, para uma melhor prestação de seus serviços jurisdicionais, a Corte de Contas Estadual, possui dentro de sua estrutura a Escola de Contas – ESCON.

A Escola de Contas foi criada por meio da Lei Complementar nº 659, de 13 de abril de 2012, vinculada ao Tribunal de Contas do Estado de Rondônia.

Art. 1º. Fica criada a Escola Superior de Contas Conselheiro José Renato da Frota Uchôa - ESCON, unidade vinculada ao Tribunal de Contas do Estado, que se destina, essencialmente, a promover a capacitação, qualificação, treinamento e o desenvolvimento das competências dos servidores dos órgãos jurisdicionados e das entidades não jurisdicionadas.

A Escola de Contas é um setor dentro do Tribunal de Contas de Rondônia que tem papel importantíssimo na capacitação de seus jurisdicionados, em prol do interesse coletivo visando garantir um serviço público eficaz.

O Quadro 2 mostra a quantidade de atividades pedagógicas, capacitações e eventos executados pela Escola de Contas no ano de 2011.

**Quadro 2: Quantitativo de atividades pedagógicas, de capacitação e eventos realizados pela ESCON no período: 2011**

Atividade	Quantidade	Participantes	Instrutores	Horas de estudo/trabalho
Cursos/Oficinas	43	2.282	47	949
Seminários	1	149	3	8
Palestras	39	2.687	30	44,4
Especialização	2	10	6	180
Sessão Especial	1	11	-	2
Fórum	1	184	8	16
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>5.323</b>	<b>94</b>	<b>1.199,4</b>

Fonte: Instituto de Estudos e Pesquisas Conselheiro José Renato da Frota Uchôa/Escola de Contas.

Diante disso, é possível verificar que no período de 2011 a ESCon realizou um total de 87 tipos de atividades, dentre elas cursos/oficinas, seminários e especializações. E um total de 1.199,4 horas de estudo/trabalho durante o ano, com participação total de 5.323 pessoas, dentre eles o público interno e externo.

No Quadro 3 é possível verificar o quantitativo de eventos realizados pela ESCon no período de 2012.

**Quadro 3: Quantitativo de eventos realizados pela Escola de Contas no período de 2012**

Tipo de Evento	Quantidade	Participantes	Instrutores	Horas de estudo/trabalho
Cursos	37	1.953	78	645
Palestras	10	1.576	14	19,5
Fórum	1	270	7	16
Seminários	5	819	16	40
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>4.618</b>	<b>115</b>	<b>720,5</b>

Fonte: Escola Superior de Contas/ESCon

Houve no ano de 2012 um total de 53 eventos com a participação de 4.618 pessoas (público interno e externo) e um total de 720,5 horas de estudo. É notável uma queda na quantidade de cursos oferecidos pela ESCon em comparação ao ano anterior.

O Quadro 4 mostra a quantidade de cursos e de pessoas que participaram do processo de capacitação oferecida pela Escola de Contas no ano de 2013.

**Quadro 4: Quantitativo de capacitação de servidores internos, estagiários, público externo e sociedade feitos pela ESCon no período: 2013**

Público	Curso	Pós-Graduação	Palestra	Seminário/Congresso	Participantes	Instrutores	Horas de Estudo
Interno (servidores TCE-RO)	15	1	3	-	492	26	325
Estagiários	1	-	-	-	43	23	60
Externo/Jurisdicionados	9	-	1	4	2.537	46	232
Externo/Terceirizados	1	-	-	-	20	3	20
Sociedade	-	-	9	2	3.203	14	109,60
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>6.295</b>	<b>112</b>	<b>746,60</b>

Fonte: Escola Superior de Contas/ESCon

No período de 2013 há uma mudança na análise dos eventos realizados pela ESCon, é separado o tipo de capacitação oferecida e qual a participação do público-alvo. É possível verificar que foram oferecidos 15 cursos, 1 pós-graduação e 3 palestras ao público interno e foi atingido 492 participantes. Para o público externo (jurisdicionados) foram oferecidos 9 cursos, 1 palestra e 4 congressos, totalizando 2.537 pessoas capacitadas.

A ESCon em consonância com a NGP tem como foco não apenas seu público interno (servidores do TCE e MPC) como também o público externo, atingindo as secretarias do Estado e Município, e o público em geral.

## **9. MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DE RONDÔNIA**

De acordo com a Lei Orgânica nº 154 de 1996 do TCER, o Ministério Público de Contas atua junto ao Tribunal de Contas, ao qual se aplicam os princípios institucionais da unidade, da indivisibilidade e da independência funcional, compõe-se de 01 (um) Procurador Geral e 06 (seis) Procuradores, nomeados pelo Governador do Estado, dentre brasileiros, bacharéis em Direito. A composição atual do MPC-RO, conta com 01 (um) Procurador Geral e 04 (quatro) Procuradores.

O artigo 80 da mesma lei dispõe a competência do Ministério Público de Contas junto ao Tribunal de Contas do Estado, estando em sua missão à guarda da lei e fiscal da fazenda Pública e de sua execução, além de outras estabelecidas no Regimento Interno, às seguintes atribuições:

- I - promover a defesa da ordem jurídica, requerendo, perante o Tribunal de Contas do Estado, as medidas de interesse da Justiça, da Administração e do Erário.

Nos aspectos legais da estrutura administrativa, prescreve o artigo 82 da Lei Orgânica do TCER, que o Ministério Público junto ao Tribunal contará com o apoio administrativo e de pessoal da Secretaria do Tribunal, conforme organização estabelecida no Regimento Interno.

Dentro do processo de capacitação de seus servidores, o Ministério Público de Contas conta com o apoio do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia por meio da Escola de Contas, para realizar o desenvolvimento do seu quadro funcional e atingir a prestação de serviço com primor.

## **10. METODOLOGIA DA PESQUISA**

A metodologia utilizada para o presente estudo parte do método dedutivo, analisando os aspectos da capacitação e sua importância dentro do novo modelo de administração pública, o gerencial, para tratar especificamente dos reflexos dessa capacitação aos servidores atuantes no Ministério Público de Contas do Estado de Rondônia.

Quanto aos objetivos a pesquisa se qualifica como descritiva, pois visa descrever as características de determinada população, por meio de questionário. Quanto à abordagem se caracteriza como quali-quantitativa, a partir de questões fechadas e abertas.

O presente estudo foi realizado no Ministério Público de Contas do Estado de Rondônia, situado na cidade de Porto Velho, capital do Estado de Rondônia, localizado no mesmo prédio do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, com foco nos cursos de capacitação oferecidos pela Escola de Contas do Tribunal de Contas Estadual.

### **10.1. UNIVERSO DA PESQUISA**

O objeto do presente estudo é o Ministério Público de Contas, parte integrante da estrutura do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, que conta atualmente com 32 (trinta e dois) servidores atuantes e 05 (cinco) Procuradores, sendo 01 (um) Procurador Geral.

Os dados foram coletados por meio de dois questionários, sendo um aplicado aos servidores que atuam na assistência dos gabinetes e nas assessorias dos Procuradores, e outro aplicado aos Procuradores integrante do MP de Contas, para conceber duas visões, em níveis diferentes de hierarquia, em relação à capacitação.

### **10.2. AMOSTRA DA PESQUISA**

A pesquisa abrangeu 100% dos servidores que atuam no Ministério Público de Contas e 80% dos Procuradores.

O MPC conta com 32 servidores ativos, com 77% deles atuando na área fim (assessoria) e 23% atuantes na área meio (assistência), de acordo com a pesquisa efetuada.

A área fim (assessoria) é responsável por assessorar o Procurador de Contas por meio de análises processuais, abertura de procedimentos investigatórios, análises de diários oficiais e emissões de notificações recomendatórias, com a finalidade de salvaguardar os bens públicos.

Já a área meio (assistência) é responsável pela administração e organização do gabinete em si, dando assistência ao Procurador e aos assessores, além de atividades de cunho administrativo, como exemplo confecção de ofícios e memorandos e demais organizações (arquivo, folha de ponto, controle, guarda, recebimento e despacho de processos em trâmite).

### **10.3. ESTRUTURA DE COLETA DE DADOS**

A coleta de dados foi estruturada em dois questionários, um com foco nos servidores e outro com foco nos Procuradores, abrangendo o período dos exercícios do ano de 2011 a 2013, no quesito de capacitações realizadas.

O questionário aplicado aos servidores é composto de 14 (quatorze) questões, sendo 2 (duas) abertas - qualitativas e 12 (doze) fechadas – quantitativas, que foram elaboradas com a finalidade em alcançar a resposta para a problemática da pesquisa, ou seja, verificar se o fator capacitação tem influência na qualidade dos serviços que são executados.

Para os Procuradores foram aplicadas 4 (quatro) questões, sendo 3 (três) semi-abertas, pois continham campos para opinião facultativa em relação à resposta marcada. A última questão era aberta para manifestação sobre o tema da pesquisa – capacitação.

### **10.4. PROCESSOS DE COLETA DE DADOS**

A coleta de dados foi feita através da entrega dos questionários à equipe de apoio de cada um dos gabinetes da estrutura do Ministério Público de Contas, em um total de 5 (cinco), com prazo de devolução de 05 (cinco) dias.

Para a coleta de dados, o questionário era autoexplicativo, posto que para cada bloco de questões haviam explicações quanto ao objetivo que se pretendia com cada pergunta.

Não foi solicitado identificação na pesquisa, sendo essa informação desnecessária o que favoreceu a manifestação aberta sem exposição do entrevistado, assim como o aproveitamento 100% dos questionários distribuídos à equipe de apoio e assessoria.

## **11. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS**

Após realização da pesquisa, os dados foram coletados e compilados por meio do Excel, através de fórmulas, sendo possível gerar gráficos e após isso visualizar por meio de totalização numeral e porcentagem, a real situação de cada questão.

Em relação ao questionário direcionado aos servidores, as primeiras questões tiveram o condão de conhecer os servidores atuantes no Ministério Público de Contas em termos de idade, sexo, formação acadêmica e área de atuação no MPC.

As questões de 5 a 8, serviram para analisar a formação do entrevistado, antes e após fazer parte do Ministério Público de Contas. Por meio das questões 9 a 11, foi possível quantificar o número de cursos de capacitação realizados pelo servidor dentro e fora do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, bem como suas respectivas considerações sobre os cursos.

As questões de 12 e 13 buscaram determinar se, para o entrevistado, a competência para aplicação dos cursos deve ser da própria Instituição em que atua e, se as capacitações têm relevância nos serviços que serão executados. Na questão 14, o entrevistado, através de uma visão endógena, opinará sobre os resultados obtidos após sua participação nas capacitações.

No questionário aplicado aos Procuradores, a questão 1, permitiu ao Procurador(a) opinar se as capacitações devem ser de competência da Instituição. A questão 2, mostrou, na visão do Procurador(a), se as capacitações refletem direta e imediatamente na qualidade dos serviços realizados pelos assistentes e assessores.

Na questão 3, objetivou-se saber os benefícios advindos das capacitações, seja na área meio ou na área fim. E a última questão dá liberdade ao Procurador de expor sua manifestação sobre o tema.

### **11.1. ANÁLISE DOS RESULTADOS ACERCA DA EQUIPE DE APOIO E ASSISTÊNCIA**

A questão 1 busca saber a idade e o sexo dos servidores atuante no Ministério Público de Contas. É perceptível a predominância das mulheres atuantes MPC, sendo 75% pessoas do sexo feminino e 25% do sexo masculino. Outro fator é a idade dos servidores, onde a maioria é jovem entre 21 a 33 anos, conforme demonstra 66% da amostra.

Sabe-se que as mulheres têm mais costumes na realização de várias atividades do que o homem, “a natureza fez a mulher diferente do homem, atribuindo-lhe características inerentes” (GASPARI, 2003, p. 32 apud RODRIGUES). Essas características são possíveis devido suas diversas responsabilidades como mãe, dona de casa, profissional e estudante dentre outras, com isso existe facilidade e melhor desempenho no ambiente profissional.

Foi possível extrair a informação que 18 dos 32 servidores entrevistados estão atuando de 1 a 4 anos, o que representa 56% do total. E, que apenas 2 das 32 pessoas estão há 10 anos ou mais. Os servidores mais antigos (5 a 10 anos ou mais) e os mais recentes (menos de 6 meses) representam, cada um, 22% do total. Demonstrando que há uma prevalência recente de contratações de pessoas no MPC, nos últimos 6 meses.

A existência maior de atuação, 77%, está na área fim, onde os servidores atuam na assessoria aos Procuradores, produzindo estudos, pesquisas e relatórios em processos e procedimentos em trâmite no MPC, necessitando de uma maior quantidade deles para a execução desse serviço. No geral, há quatro assessores em cada gabinete e no máximo duas assistentes (área meio – 23%).

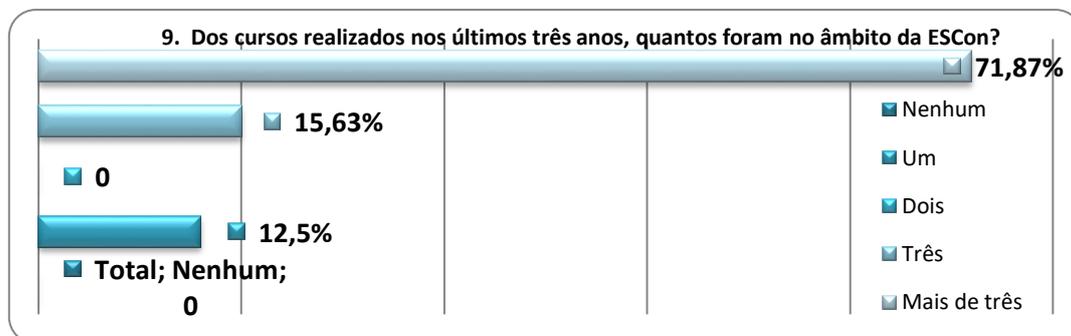
Dentre os entrevistados 93% têm formação em nível superior, variando entre os cursos de Direito (74%) e Administração (7%), dentre outras. Existe também dupla formação, como exemplo Contabilidade e Direito (3%) e Direito e Administração (3%).

Acentua-se a formação em Direito de 74% dos entrevistados, devido a própria área de atuação do MPC. Os assessores precisam conhecer, entender e interpretar a Lei, pois é por meio dela que irão assessorar os procuradores na emissão de pareceres ou cotas sob os processos analisados e, conseqüentemente irão defender ao interesse do cidadão-cliente.

Foi constatado que 66% da amostra têm especialização em pós-graduação. Através desses dados, fica claro que a cultura de qualificação e capacitação profissional vem agregada à pessoa e quanto maior o nível de conhecimento melhor qualidade ao serviço executado.

Por meio da questão 9, ilustrada pela Figura 1 é possível identificar a participação dos servidores do Ministério Público de Contas nos cursos oferecidos pela Escola de Contas.

**Figura 1: Cursos realizados pela ESCon entre o período de 2011 a 2013**

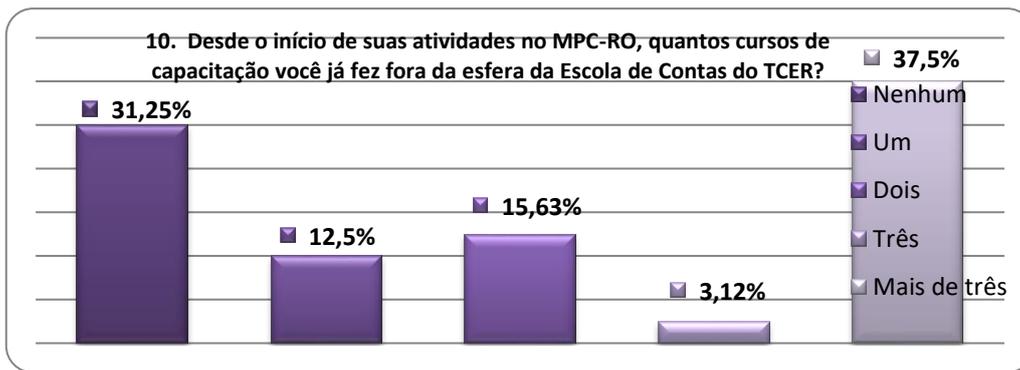


FONTE: Dados da pesquisa/autor

Retira-se dessa análise que nos últimos três anos (2011 a 2013) houve participações efetivas dos servidores nos cursos ofertados pelo Tribunal de Contas por meio da Escola de Contas. Com participação de 71,87% em mais de 3 (três) cursos oferecidos pela ESCon; 15,63% dos servidores fizeram 3 (três) cursos e 12,5% pessoas fizeram 1 (um) curso. Conclui-se dessa análise que os servidores atuantes no MPC têm apresentado efetiva participação nos cursos oferecidos pelo Tribunal de Contas via Escola de Contas, o que demonstra a preocupação do MPC em disponibilizar seus servidores no constante processo de capacitação, o que vai ao encontro da moderna visão gerencial.

Mediante a Figura 2 é possível verificar participação dos servidores em cursos fora da esfera do MPC.

**Figura 2: Cursos de capacitação realizados fora da ESCon nos anos de 2011 a 2013**

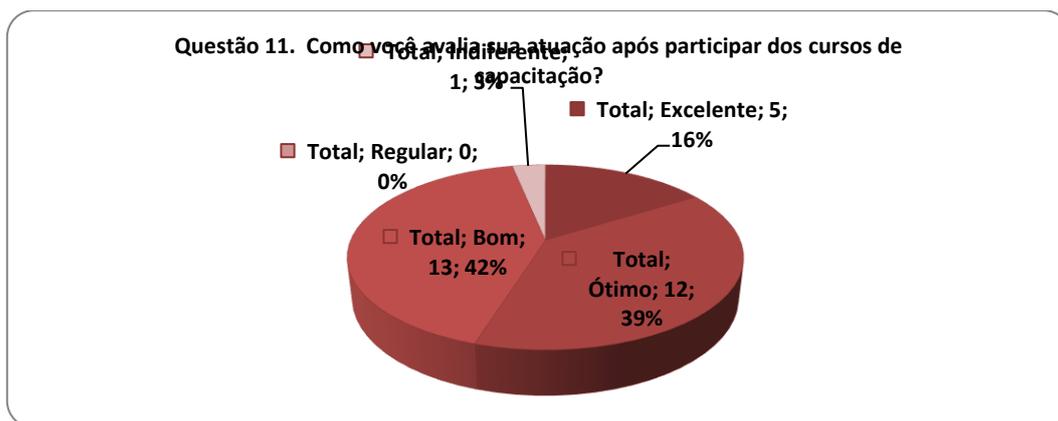


FONTE: Dados da pesquisa/autor

Na análise da questão 10 representada pela Figura 2, é possível verificar que 31,25% da amostra não fizeram cursos fora do ambiente da Escola de Contas – ESCon, mostrando que os cursos ofertados atendem às expectativas dos servidores no âmbito do MPC. Entretanto 37,5% já fizeram mais de três cursos fora da esfera organizacional, deixando uma lacuna a ser verificada a cerca do motivo desses servidores precisarem realizar cursos de capacitações fora do domínio da ESCon.

A Figura 3 busca aferir como cada servidor capacitado avalia sua atuação após o processo de capacitação.

Figura 3: Avaliação após cursos de capacitação



FONTE: Dados da pesquisa/autor

A análise dos dados demonstra que 39% dos servidores consideram como ótima sua participação/avaliação nos cursos de capacitação que participaram; 42% consideram boa; 16% avaliam como excelente e 3% indiferente. Destaca-se da pesquisa um comentário feito por um dos entrevistados, que avalia como indiferente sua atuação após a capacitação e que a melhora se deu por esforço próprio. Tal afirmação corrobora

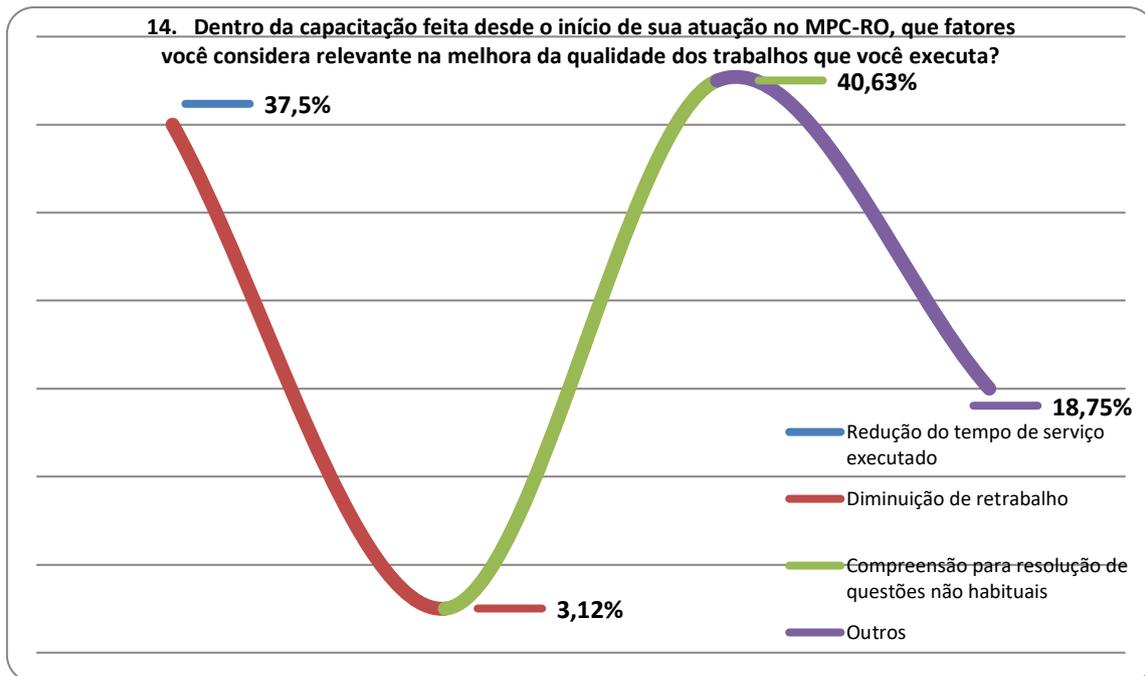
MARRAS (p. 19, 2011) quando diz que (...) “cada pessoa é uma, isto é, existem referenciais individuais de traços que personificam cada um de nós em determinados campos”.

Foi apurado saber se a competência no processo de capacitação deve ser desenvolvida pela Instituição. Contatou-se que 59% dos entrevistados concordam parcialmente, indicando que para estes o processo de capacitação deve ser de competência tanto da Instituição quanto do próprio servidor e 38% concorda totalmente, acreditando que o desenvolvimento dos servidores é de competência exclusiva do órgão em que atua. Apenas 3% opinou discordando parcialmente, ou seja, indicando que o processo de capacitação não é exclusividade nem do órgão em que atua, tão pouco do servidor.

Buscou saber, por meio do questionário, se a capacitação tem reflexo na qualidade dos serviços realizados pelas pessoas que são capacitadas e diante dos dados da pesquisa foi confirmado que 66% dos entrevistados concordam totalmente que a capacitação tem reflexo direto e imediato na qualidade dos serviços prestados pelo capacitado. Essa questão reforça a hipótese levantada para a presente pesquisa, afirmando que a capacitação é fator relevante para melhorar os serviços prestados agregando qualidade a eles. Em confronto com a afirmação 34% concorda parcialmente que a capacitação tem reflexo nos serviços, porém não em sua totalidade.

A questão 14 representada por meio da Figura 4 teve como objetivo avaliar, após a capacitação, quais os pontos relevantes sua atuação dos trabalhos executados.

Figura 4: Gráfico sobre os fatores relevantes no processo de capacitação



FONTE: Dados da pesquisa/autor

Para esse questionamento, foram definidos aspectos como redução do tempo de serviço executado, diminuição de retrabalho, compreensão para resolução de questões não habituais e outros.

Segundo amostra 40,63% afirma que, após a capacitação melhoraram fatores ligados á compreensão para resolução de questões não habituais, fator fundamental na execução de suas atividades e a qualidade final dela.

A redução do tempo de serviço executado ficou com 37,5% da escolha dos entrevistados, sendo considerado um ponto essencial para que o serviço seja não só com qualidade, mas com mais agilidade. Um percentual de 3,12% dos entrevistados acredita que a diminuição de retrabalho é importante para a existência de qualidade nos serviços, e 18,75% opinam outros fatores relevantes para habilidade nos serviços, entretanto, não indicaram quais.

Marras (p. 20, 2011) é “essencial que o profissional tenha não só uma formação humanista, mas, principalmente, que esteja dotado de uma empatia profunda para estabelecer relações proveitosas (...)”, além de toda a capacitação e desenvolvimento necessário para um bom desenvolvimento profissional e qualidade nos serviços, é

necessário ser humanista e construir uma boa relação com todos para estabelecer troca de conhecimentos, agregando mais valor à pessoa.

## **11.2. ANÁLISE DOS RESULTADOS SOB A VISÃO DOS PROCURADORES DE CONTAS**

Foi verificado, na visão dos Procuradores de Contas, se a competência para realização do processo de capacitação, com o fim de melhorar a qualidade dos serviços desenvolvidos, deve ser de competência da Instituição e apenas 33% concordam totalmente com a exclusividade de a Instituição proporcionar a capacitação de seu quadro de pessoal. Os outros 67% concordam parcialmente com a afirmativa, um dos entrevistados faz questão de opinar sobre o assunto e fala que “a instituição deve dar oportunidade e incentivar o servidor, mas a busca pela capacitação deve ser uma preocupação constante do próprio interessado. Não deve apenas ficar esperando pela instituição”.

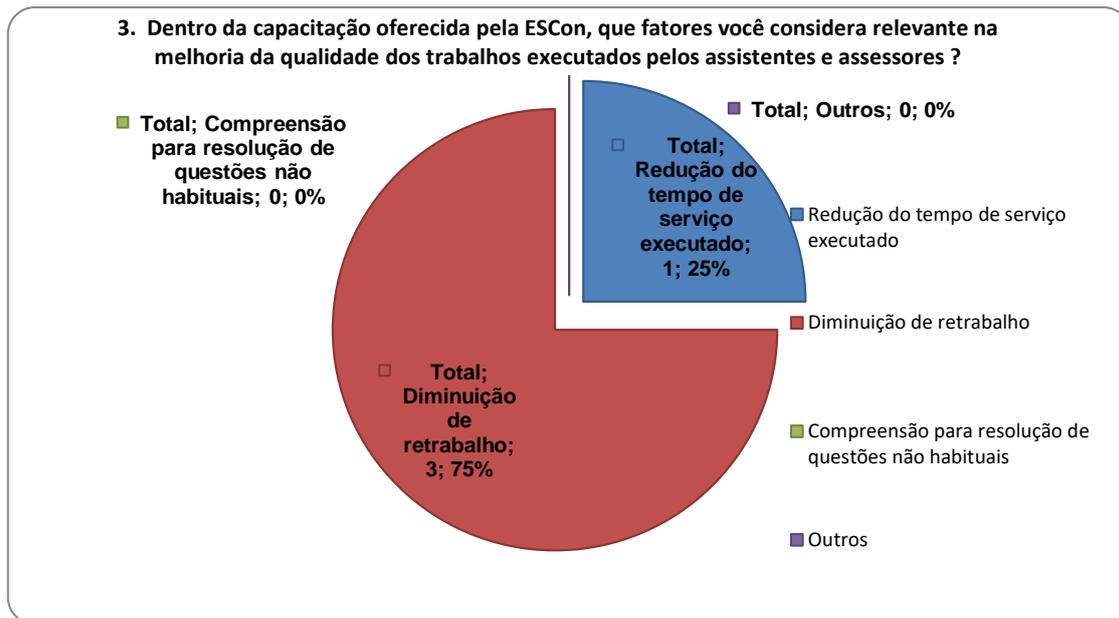
Além de iniciativa própria para a capacitação, existe a possibilidade de ascensão aos que tem essa iniciativa, de acordo com a exposição de um dos Procuradores, onde diz que “primordialmente é o órgão contratante quem deve assegurar ao seu corpo de servidores a capacitação e atualização de conhecimentos, mas por outro lado, os servidores com empenho e iniciativa própria conseguirão desenvolver melhor suas atividades, podendo, com isso, galgarem promoções ou ascensões”.

Ao serem questionários se a capacitação tem reflexo direto e imediato na qualidade dos serviços realizados pelo capacitado, os Procuradores de Contas responderam que 67% concordam parcialmente. De acordo com pensamento de um dos entrevistados o “reflexo direto e imediato depende do comportamento do capacitado” diante da capacitação.

Concordam totalmente com o reflexo direto e imediato da capacitação 33% dos entrevistados, sendo que um deles, a respeito da questão concluiu dizendo que “dificilmente um servidor devidamente capacitado deixará de elevar o nível de suas atividades e melhorar os serviços prestados”.

A Figura 5 mostra qual o fator considerado mais relevante após as capacitações realizadas pelos servidores, para que um serviço seja considerado de qualidade.

Figura 5: Fatores relevantes para a qualidade dos trabalhos realizados pelos assistentes e assessores



FONTE: Dados da pesquisa/autor

Diante dos dados, verifica-se que 75% consideram a diminuição de retrabalho como fator preponderante para a realização de um serviço com qualidade, o que consequentemente diminui o tempo de realização de uma mesma atividade, tendo tempo para a execução de outras tarefas. Dos entrevistados, 25% consideram a redução do tempo de serviço executados um fator essencial para agregar qualidade nos serviços.

A questão 4 (quatro) solicitou, facultativamente, manifestação sobre o tema abordado – capacitação. Dois Procuradores manifestaram sua opinião a respeito do tema. “A capacitação é potencializada diante da cobrança de qualidade gradativa” diz um deles, afirmando que é preciso haver cobrança de acordo com o nível hierárquico para que a capacitação tenha efetivação no servidor e que a qualidade é gradativa, ou seja, irá melhorar a cada serviço.

Outro Procurador de Contas comenta sobre os fatores que considera importante para qualidade nos serviços, expondo que “a diminuição do retrabalho é fator preponderante para a eficiência do serviço prestado, principalmente sob o aspecto da celeridade. A maior compreensão para resolver os problemas contribui para evitar a concentração de decisões somente na chefia, fazendo com que todos envolvidos na organização executem papeis importantes no funcionamento da instituição”, por fim afirma que a capacitação tem o

poder de libertar os servidores para a tomada de decisão em assuntos que não são exclusivos da chefia, deixando-o livre para resolver situações restritas.

## **12. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo do presente trabalho foi analisar a importância da capacitação oferecida pelo Tribunal de Contas do Estado de Rondônia aos servidores atuantes no Ministério Público de Contas de Rondônia, para verificar de que forma a capacitação dos servidores atuantes no Ministério Público de Contas do Estado reflete na qualidade dos serviços prestados no âmbito do Tribunal de Contas.

Verifica-se que a capacitação é essencial no processo de conhecimento e aprendizagem, pois ela é tratada num contexto mais abrangente, atingindo uma área maior de atuação na vida do servidor, com o objetivo de torná-lo capaz para a realização de suas atividades e agregar a ela qualidade, desenvolvendo conhecimento, habilidade e atitude. As instituições/órgãos públicos dentro da nova Gestão Pública, com foco no cidadão-cliente, têm papel importantíssimo nesse processo de capacitação, pois além de uma vontade intrínseca do servidor, o órgão precisa motivar e proporcionar um ambiente fértil para o desenvolvimento desse intelecto promovendo sua valorização e oferecendo à sociedade serviços de qualidade ao alcance dos anseios dos cidadãos.

Por meio da pesquisa é possível a concretização da hipótese levantada, onde uma constante capacitação dos servidores afeta a qualidade dos serviços realizados pelo Ministério Público de Contas do Estado de Rondônia, na medida em que agiliza os serviços executados e reduz os retrabalhos, produzindo melhores serviços à sociedade. A pesquisa avaliou a quantidade de pessoas capacitadas e qual a percepção dos capacitados e dos Procuradores (gestores) após a capacitação, com o intuito de verificar como os capacitados avaliam esse processo e qual fator é considerado relevante para agregar qualidade aos serviços.

Os servidores, em sua maioria (66%), por meio de informações obtidas na análise dos resultados, concordam totalmente que a capacitação tem reflexo direto e imediato na qualidade dos serviços efetuados pelo capacitado, afirmando que a capacitação é fator relevante para melhorar os serviços oferecidos agregando a eles, qualidade. Sendo os fatores mais importantes para melhorar a qualidade desses serviços, a compreensão de

assuntos para resoluções de questões não habituais e a redução do tempo de serviço executado.

Os Procuradores (67%) concordam parcialmente que a capacitação tem reflexo direto e imediato na qualidade dos serviços dos capacitados, pois acreditam que para existir esse reflexo de qualidade é primordial que o servidor capacitado tenha uma conduta comportamental frente à capacitação, exercendo o conhecimento adquirido. Perante isso, o fator considerado expressivo para proporcionar qualidade aos serviços é a diminuição do retrabalho, tendo como consequência a realização de outras atividades, resultando em um servidor mais produtivo.

O processo de capacitação é um desafio tanto para as empresas privadas quanto para os órgãos públicos, sendo um processo significativo para que o colaborador ou servidor capacitado esteja motivado para a realização de suas atividades e junto com isso traga novas ideias para melhorar procedimentos ou criar novos processos para a realização de suas atividades, fomentando uma busca por melhoria, não ficando inerte em seu ambiente de trabalho. Esse processo abrange não somente seu público interno, como também o público externo (cidadãos-clientes, consumidores, fornecedores), estimulando a ambientação de todos os envolvidos dentro de sua área de atuação.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Código Civil; Código de processo civil; Constituição Federal de 1988**. Rio de Janeiro: On Line, 2013.

BRITO, Bruno Alves de. **O Ministério Público Junto aos Tribunais de Contas: um Ministério Público Especial**. Disponível em [http://200.198.41.151:8081/tribunal\\_contas/2006/04/-sumario?next=5](http://200.198.41.151:8081/tribunal_contas/2006/04/-sumario?next=5) Acesso: 20/06/2014 às 01h24min.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 9ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1ª Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

KEINERT, Tania Margarete Mezzomo. **Administração pública no Brasil: crises e mudanças de paradigmas**. 2ª Ed. São Paulo: Annablume, 2007.

LÉXICO. **Dicionário de Português online**. Disponível em <http://www.lexico.pt/> Acesso: 28/05/2014 às 16h11min.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PACHECO, Luzia et al. **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Editor FGV, 2009.

PAULA, Ana Paula Paes de. **Por uma nova gestão pública: limites e potencialidades da experiência contemporânea**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

PEREIRA, José Matias. **Curso de Administração Pública: foco nas instituições e ações governamentais**. 3ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Reforma do Estado e administração pública gerencial**. 7ª Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

RODRIGUES, Valeria Leoni. **A importância da mulher**. Disponível <<http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/729-4.pdf>>, acesso em 02/06/14 às 16h25min.

RONDÔNIA. Lei complementar nº 154, de 26 de julho de 1996. **Dispõe sobre a Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, e dá outras providências**. Disponível em <http://www.tce.ro.gov.br/tribunal/legislacao/arquivos/LeiComp-1996-154.pdf> Acesso: 22/05/2014 às 11h47min.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 659, de 13 de Abril de 2012. **Cria a Escola Superior de Contas Conselheiro José Renato da Frota Uchôa - ESCON, vinculada ao Tribunal de Contas do Estado de Rondônia**. Disponível em <<http://www.tce.ro.gov.br/tribunal/legislacao/arquivos/LeiComp-2012-659.pdf>> Acesso 04/06/2014.

## **The Relevance of Empowerment os Servers Working in Prosecutor of Rondônia State Auditors, the Period 2011 to 2013**

César Licório  
Fatec-Ro  
[clicorio@hotmail.com](mailto:clicorio@hotmail.com)

Queiza Dias Guimarães  
Fatec-RO  
[queizaguimaraes@hotmail.com](mailto:queizaguimaraes@hotmail.com)

Luciane Maria Argenta Mattes Paula  
Fatec-Ro  
[lumattes@gmail.com](mailto:lumattes@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This article discusses the importance of training people in public management, based on the assumptions of the management board or also called new public management, where skilled people are of great importance for the procedures performed are completed successfully. this training must be motivated primarily by organ, a company, however there must be an intrinsic motivation for the entire development process has a hundred percent record and its subsequent use, not only just professionally but in all fields of life, as well, we better professionals, better and people concerned about the next, and therefore a major challenge for the public sector. within this context, this paper aims to determine the relevance of the training procedure performed in public servants public prosecutor of the state of rondônia accounts in order to verify that this training results in improved quality of services performed. the methodology used in the research of the deductive method, analyzing aspects of training in general, to analyze its importance within the new model of public administration. how to objective research is classified as descriptive, with the approach of qualitative and quantitative research characterized with two questionnaires, one applied to advisers and assistants (100%) of staff and another to prosecutors (80%) of auditors. given this, and through the analysis of the results was verified that there is a high level of participation in the training offered by the institution in which they work and the majority of respondents believes that training has a direct and immediate impact on the services performed. in view of managers (attorneys) training is only reflected in the executed services have enabled adequate for this behavior, there should be interest in performing the procedure qualification for this reflection of quality is achieved.

**Keywords:** Training, Public Administration, Public Management, Ministry of Public Accounts, Rondônia.