

**Políticas de Formação e
Capacitação para os
Servidores Públicos do
Poder Legislativo: a
Universidade do
Parlamento Cearense –
UNIPACE**

Autores:

**Áurea Maria Pontes
Gadelha** - Mestre em
Planejamento em
Políticas Públicas

**Hermano Machado
Ferreira Lima** – Doutor
em Educação –
Universidade Federal
do Rio Grande do
Norte - UFRN

Resumo

O Poder Legislativo cearense, sentindo a necessidade de capacitar os funcionários que o compunha, além dos cidadãos em geral, criou a Universidade do Parlamento Cearense (UNIPACE), em 2007, tendo como objetivo aperfeiçoar o serviço público do Estado do Ceará, promovendo e mantendo atividades voltadas para a formação e qualificação profissional dos servidores públicos e dos cidadãos em geral. O objetivo desse trabalho foi relatar as políticas de formação e capacitação para os servidores do poder legislativo cearense e à toda população interessada, tendo como base a experiência da UNIPACE. A metodologia utilizada englobou uma pesquisa bibliográfica e documental, exploratória, sendo utilizada uma abordagem qualitativa. Foi feito um levantamento na Coordenação de Extensão da referida instituição durante todo o ano de 2011, onde foram listados todos os Cursos de Nível Superior na modalidade sequencial e Pós-graduação Latu Sensu oferecidos por essa instituição no período de outubro de 2004 a março de 2011, além da descrição de toda estrutura dos mesmos. Foram ofertados ao todo 05 cursos de Nível Superior e 11 cursos de Pós-graduação, englobando as áreas de Gestão, Marketing e Direito. O corpo docente reunido pela UNIPACE para os cursos da Pós-graduação foi composto por especialistas, mestres e doutores. O presente trabalho foi de suma relevância, pois mostrou à sociedade que o legislativo cearense tem a preocupação de capacitar seu servidor, além da responsabilidade social de ofertar esses cursos também para a sociedade em geral. Sente-se a necessidade da realização de estudos mais específicos nessa área, como por exemplo, saber como o conteúdo desses cursos foi absorvido por aqueles que deles usufruíram e qual o retorno desses para a Assembleia Legislativa do Estado do Ceará e para sociedade como um todo.

Palavras-chave: Servidor público; Poder público; Educação superior.

Abstract

The Legislature Ceará, feeling the need to train staff that consisted, in addition to the general public, Parliament created the Universidade do Parlamento Cearense (UNIPACE), in 2007, aiming to improve the public service of the State of Ceará, promoting and maintaining activities for the training and professional qualification of civil servants and citizens in general. The aim of this study was to describe the training policies and training for servers of legislative power to the entire population of Ceará and interest, based on the experience of UNIPACE. The methodology comprised a literature review and documental, exploratory, and we used a qualitative approach. A survey was administered in the Department of Extension of the institution throughout the year 2011, which were listed all Higher Education courses in sequential mode and Graduate *Latu Sensu* offered by such institution from October 2004 to March 2011, and throughout the description of their structure. Were offered in all 05 courses and 11 Top-Level Postgraduate courses, covering the areas of Management, Marketing and Law. The faculty met for UNIPACE for Postgraduate courses was composed of experts, teachers and doctors. This work was of paramount importance, because the company showed that the legislature is concerned Ceará enable your server, and the social responsibility of offering these courses also for society in general. One feels the need to perform further studies in this area, for example, how the content of these courses was absorbed by those who enjoyed them and what the return of the Legislative Assembly of the State of Ceará and to society as a whole.

Keywords: Public servant; Policy; Public power; Higher education.

Introdução

O ensino público brasileiro passa constantemente por profundas transformações. São reformas estruturais que envolvem iniciativas nos âmbitos Federal, Estadual e Municipal, cujas alterações englobam práticas pedagógicas e a própria organização escolar, tendo como objetivo fornecer eficácia à escola e universalizar o seu modo de ensino, não deixando de lado ensinamentos fundamentais, como a cidadania e a democracia.

Alguns autores acreditam que a democratização do ensino implica na mudança de mentalidade da burocracia escolar e daqueles que se julgam encarregados da planificação educacional e da orientação pedagógica.

Sem dúvidas, a participação popular é fundamental para a formação de culturas e criação de instrumentos, de modo que cada um seja partícipe da construção da sua própria história, discutindo, interagindo, opinando, intervindo e exercendo o seu direito de cidadania.

Ao longo de toda história política do país sempre estiveram presentes os Funcionários Públicos, auxiliando na administração desse país. Getúlio Vargas publicou o Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, consolidando-se, assim, o termo “Servidor Público”, legitimando sua importância para a sociedade.

Foi dentro desse contexto que se iniciaram as discussões sobre a função social da educação legislativa, a partir do qual se começou a pensar numa capacitação e qualificação a todos àqueles envolvidos no processo de representação e participação democrática.

Foi a partir da ideia de uma “educação legislativa para todos”, baseada na percepção de necessidades de cada um desses agentes, sejam estatais ou sociais, no exercício de suas competências para o adequado funcionamento do sistema democrático, que tem ganhado força e resultados nos últimos anos a ideia de capacitação do servidor público.

Assim, com o objetivo de aperfeiçoamento do serviço público, surgiu as Universidades Corporativas. Dentre os princípios de tais instituições, temos o exercício da atividade política aliada a uma adequada capacitação técnica e uma sólida formação ética; a visão sistêmica do governante; o otimismo; a educação integral do povo; a democracia participativa; o respeito intransigente aos Direitos Humanos e a condução das atividades de governo, visando o desenvolvimento nacional.

A Assembleia Legislativa do Estado do Ceará foi um dos órgãos públicos que aderiram às Universidades Corporativas, criando a Universidade do Parlamento Cearense (UNIPACE). Dentre seus objetivos, destacam-se: aperfeiçoar o serviço público, promover e manter atividades voltadas para a formação e qualificação profissional dos servidores públicos em geral e dos cidadãos.

Diante de todas essas questões, o trabalho teve como objetivo relatar as políticas de formação e capacitação para os servidores do poder legislativo cearense e sua relevância na consolidação de um legislativo mais humano e eficiente, tendo como base a experiência da Universidade do Parlamento Cearense, relacionando sua missão, objetivos, cursos oferecidos, alunos contemplados e todas as demais questões que compõem a UNIPACE.

A metodologia utilizada na pesquisa englobou uma pesquisa bibliográfica e exploratória, utilizando uma abordagem qualitativa. Durante a pesquisa a fontes documentais, foi realizada uma consulta criteriosa à resoluções, como o que instituiu a UNIPACE, além da que a alterou, artigos e capítulos da Constituição Brasileira também foram citados, o Estatuto dos Servidores Públicos do Estado do Ceará foi também estudado, enfatizando direitos e deveres dos servidores, e o estudo da Constituição do Estado do Ceará foi realizado, a partir do qual foi extraída as atribuições da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará (ALECE).

O estudo foi realizado através de um levantamento de informações junto à UNIPACE, na Coordenação de Extensão da referida instituição, no ano de 2011.

Foram descritos os cursos do Programa de Educação Continuada oferecidos no período de outubro de 2004 a março de 2011. Dentre os cursos citados, foram ofertados pela UNIPACE cursos de Nível Superior na modalidade

sequencial e cursos de Pós-graduação *Lato Sensu*, incluindo o período de realização, a grade curricular dos mesmos, carga-horária, quantidade de discentes já contemplados com os respectivos cursos, enfatizando o número de matriculados e de concludentes, além do número de alunos que eram servidores públicos e aqueles não servidores.

Foi também exposto o corpo docente dos cursos de Nível Superior e Pós-graduação, enfatizando quantidade e titularidade.

2 O Servidor Público como Agente da Cidadania

A denominação servidor público é utilizada, segundo Di Pietro (2001), para designar, em sentido amplo, as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos. Com isso, são considerados servidores públicos: os servidores estatutários, ocupantes de cargos públicos direitos e obrigações; os empregados ou funcionários públicos, ocupantes de emprego público também provido por concurso público, contratados sob o regime da Consolidação de Leis Trabalhistas-CLT (TAVARES BENETTI; ARAÚJO, 2008).

A maioria dos servidores presta um serviço do tipo intelectual (caracterizado no processamento de informações, negociações, fiscalização, ensino, pesquisa, policiamento, entre outras) e não braçal (típico das lavouras ou das atividades repetitivas das linhas de montagem das indústrias). E, por mais que as rotinas sejam fragmentadas e estruturadas em ritos processuais rígidos, elas estão ainda alicerçadas sobre normas jurídicas complexas, por vezes contraditórias (PORTO, 2006).

Agente público é toda pessoa física que funciona manifestando e expressando a vontade do Estado, sendo sua atuação regida por prazo determinado ou não. A classificação dos agentes públicos é diversa para cada doutrinador.

Justen Filho (2005, p. 570) classifica agentes públicos em agentes políticos e agentes não políticos. Entendendo como agentes políticos os

“representantes do povo, o que conduz à investidura por meio de mandatos eletivos. Mas também se reputa que os auxiliares diretos e imediatos do Chefe do Poder Executivo são agentes políticos, tal como se passa com os Ministros de Estado”. Os agentes não políticos são aqueles agentes públicos que possuem natureza “acentuadamente vinculada à aplicação do direito e à promoção de atividades necessárias à satisfação dos direitos fundamentais. Sua função essencial não consiste em identificar e traduzir a vontade do povo, nem em formular as decisões fundamentais inerentes à soberania”.

Bittencourt (2005, p. 74) afirma que a expressão “servidor público” “é uma denominação ampla que abrange todo aquele que se vincula profissionalmente com a Administração Pública, seja por meio de cargo ou emprego público”, sendo que é exceção a contratação de servidores temporariamente, os quais, neste caso, não ocuparão cargo ou emprego público.

“São servidores públicos, em sentido amplo, as pessoas físicas que prestam serviço ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos” (DI PIETRO, 2001).

Como já citado pelo professor Bittencourt (2005) os servidores públicos vinculam-se à Administração Pública por meio de cargo, função ou emprego público. O que é interessante salientar é que cada uma dessas espécies de vínculo submete-se a um regime jurídico diferente.

No que tange a cargo público, dispõe o artigo 3º da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que se trata do “conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor” (BRASIL, 1990). O cargo público caracteriza-se por possuir natureza do vínculo jurídico estatutária, ou seja:

O Estado, ressalvadas determinadas garantias constitucionais deferidas, poderá modificar por lei o regime jurídico de seus servidores, não existindo a garantia de manutenção das condições originais da época da nomeação. Assim, vantagens inicialmente previstas podem ser posteriormente retiradas. Esses direitos não se agregam

definitivamente ao patrimônio jurídico dos servidores estatutários (BITTENCOURT, 2005, p.75).

Justen Filho (2005, p. 575) conceitua cargo público como “uma posição jurídica criada e disciplinada por lei, sujeita a regime jurídico de direito público peculiar, caracterizado por mutabilidade por determinação unilateral do Estado e por inúmeras garantias em prol do ocupante.”

Quanto a emprego público observa-se que, predominantemente, constam em sociedades de economia mista e empresas públicas, ou seja, nas pessoas jurídicas de direito privado. O emprego público possui vínculo jurídico de natureza celetista, ou seja, a relação jurídica se dá através de celebração de contrato, sendo regido pela CLT (ALES, 2006).

Tratando de investidura e provimento, ainda segundo Bittencourt (2005, p. 76), “define-se investidura ou provimento como o ato pelo qual o agente público se vincula ao Estado”.

Justen Filho (2005, p. 578) discorre que “investidura é o ato formal de assunção da posição jurídica correspondente ao cargo” enquanto o provimento “consiste em um ato administrativo unilateral, por meio do qual o Estado investe um particular na condição de titular de um cargo, de provimento efetivo ou discricionário”.

Di Pietro (2001) define provimento como “o ato pelo qual o servidor público é investido no exercício do cargo, emprego ou função”. No art. 5º da Lei 8.112/90 encontram-se os requisitos básicos para investidura em cargo público, tais como nacionalidade brasileira, gozo dos direitos políticos, quitação com as obrigações militares e eleitorais, nível de escolaridade exigido para exercício do cargo, idade mínima de 18 anos e aptidão física e mental.

Já o art. 8º da mesma lei dispõe as formas de provimento, quais sejam: nomeação, promoção, readaptação, reversão, aproveitamento, reintegração e recondução. Sendo que as formas ascensão e transferência foram revogadas pela Lei nº 9.527 de 10.12.97 (BRASIL, 1997).

Segundo o artigo 37, Capítulo II da Constituição Federal:

A investidura em cargo ou emprego público de provimento efetivo depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, nas formas previstas em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração (BRASIL, 1988).

Também não se pode falar em servidor público e não explicitar sobre a vacância. Nas palavras de Di Pietro (2001, p. 480), vacância “é o ato administrativo pelo qual o servidor é destituído do cargo, emprego ou função.”

Já Justen Filho (2005) conceitua vacância como o efeito jurídico de ato ou fato que produz a desvinculação do servidor do cargo que até então ocupava.

O Capítulo II, Título II, Art. 33 da Lei. 8.112/90 trata da vacância do cargo público, dispondo que a mesma decorrerá de exoneração, demissão, promoção, readaptação, aposentadoria, posse em outro cargo inacumulável e falecimento (BRASIL, 1990).

Justen Filho (2005) ressalta que algumas dessas formas de vacância consistem na ruptura do vínculo entre servidor público e o Estado, e as demais se mantêm o vínculo, enquanto o Bittencourt (2005, p. 83) afirma que “exoneração consiste em uma forma de desligamento do servidor do cargo público, a pedido ou de ofício, sem o caráter de penalidade.”

Definindo demissão, Justen Filho (2005, p. 644) ressalta que “é uma sanção consistente na extinção do vínculo estatutário mantido pelo Estado com um servidor em virtude da prática de ato reprovável, nos termos da lei.”

Já quando se trata de aposentadoria, vale anotar ainda a definição de Justen Filho (2005, p. 646), o qual trata que “a aposentadoria é o ato estatal unilateral e complexo que investe o ocupante de cargo público de provimento efetivo na condição de inativo, assegurando-lhe a percepção vitalícia de proventos em valor determinado e produzindo a vacância do cargo público.” A aposentadoria pode ser consentida por invalidez permanente, compulsória ou voluntária.

Mas os servidores públicos, como todos os cidadãos, possuem direitos assegurados pela constituição.

Bittencourt (2005) elenca em seu Manual de Direito Administrativo como direitos constitucionais dos servidores públicos o direito à greve, à livre associação, à remuneração, estabilidade e disponibilidade.

O direito de greve verifica-se no Art. 37, Cap. VII da Constituição Federal: “o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica” (BRASIL, 1988). Entretanto, ainda não houve a regulamentação desta norma, e entende a professora Di Pietro (2001) que “como a matéria de servidor público não é privativa da União, entende-se que cada esfera de Governo deverá disciplinar o direito de greve por lei própria.”

O Art. 37, Cap. VI da Carta Magna garante o direito à livre associação sindical, quando relata: “é garantido ao servidor público o direito à livre associação sindical” (BRASIL, 1988).

Outro direito do servidor é a remuneração, definida como a contraprestação que o servidor tem direito, pelo desempenho na prestação de seu serviço (ALES, 2006).

A Emenda Constitucional nº 19 estabeleceu uma nova forma de remuneração, porém para apenas alguns agentes públicos (DI PIETRO, 2001).

Com isso, passaram a coexistir dois sistemas remuneratórios para os servidores: o tradicional, em que a remuneração compreende uma parte fixa e uma variável, composta por vantagens pecuniárias de variada natureza, e o novo, em que a retribuição corresponde ao subsídio, constituído por parcela única, que exclui a possibilidade de percepção de vantagens pecuniárias variáveis. O primeiro sistema é chamado, pela Emenda, de remuneração ou vencimento e, o segundo, se subsídio (DI PIETRO, 2001, p. 436).

Porém, todos esses direitos conferidos aos servidores públicos também são acompanhados de responsabilidades penais, caso observados atos ilícitos ou afins.

Se no exercício de cargo, emprego ou função, o servidor pratica atos ilícitos, este pode ser responsabilizado civil, penal e administrativamente, conforme disposto no artigo 121 da Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990).

No âmbito civil, ocorre a responsabilidade civil prevista no art. 186 do Código Civil, “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 2002).

Há também a responsabilidade penal, conferida quando o servidor pratica um crime ou contravenção se favorecendo da sua posição de servidor público (ALES, 2006).

Justen Filho (2005, p. 664) define responsabilidade administrativa da seguinte maneira: “A responsabilidade administrativa consiste no dever de responder pelos efeitos jurídico-administrativos dos atos praticados no desempenho de atividade administrativa estatal, inclusive suportando a sanção administrativa cominada em lei pela prática de ato ilícito”.

Ales (2006) ressalta que é importante se observar que a ocorrência da responsabilização em uma das esferas, não exclui a possibilidade para as demais. Por exemplo, ocorrendo a responsabilização no âmbito penal, é plenamente concebível a responsabilização nas esferas civil e administrativas, conforme observado no art. 126 da Lei 8.112/90 (BRASIL, 1990).

Para que o servidor público conheça exatamente todos os seus direitos e deveres foi criado o Estatuto do Servidor Público. Cada esfera pública, seja ela Federal, Estadual ou Municipal, tem o seu estatuto próprio.

Atualmente é também muito questionado o comprometimento (ou não) do servidor público com o seu trabalho. Um artigo publicado por Flauzino e Borges-Andrade (2008) teve como objetivo ampliar a investigação brasileira de comprometimento organizacional afetivo entre servidores públicos, mas ao invés de incorporar um número amplo de variáveis num modelo preditivo, decidiu-se priorizar a questão da congruência entre as missões organizacionais (real e percebida) e das diferenças nos níveis de comprometimento entre servidores da saúde, educação e segurança, posto que as mesmas se configurem como direito do cidadão e obrigação do Estado.

Os autores identificaram que apesar de ter sido encontrado moderado comprometimento afetivo dos servidores públicos, é necessário a ampliação da quantidade e diversidade de organizações estudadas para haver a identificação de um padrão nacional e não apenas restrito a uma unidade da federação.

Outro aspecto que necessita ser analisado é a lealdade. Em pesquisa realizada quanto ao comprometimento dos servidores públicos com o trabalho, o item relativo a lealdade foi eliminado quando da análise fatorial, mas em estudos brasileiros anteriores esse item se agregava aos demais. A eliminação do item pode estar refletindo a crescente diminuição da lealdade dos empregadores em relação aos trabalhadores quando a preocupação consiste em reduzir custos. Como o comprometimento empregador-trabalhador é permeado por relações de troca, a lealdade do servidor com relação à organização também está reduzida (FLAUZINO; BORGES-ANDRADE, 2008).

Quanto à redução de custos e sua relação com a lealdade, os autores acima afirmam que:

Sabe-se que a redução de custos é um imperativo diante do fenômeno da globalização. No entanto, é preciso ser repensada a forma como tem sido feita. Mesmo que o custo financeiro seja reduzido, a quebra da lealdade pode produzir, em futuro próximo, custos maiores como elevação da taxa de rotatividade (aposentadoria imediatamente após o direito adquirido, o que é descapitalizador especialmente para as universidades públicas brasileiras) e emissão de comportamentos disfuncionais que desconsiderem princípios morais (furtos, descaso ou depredação do patrimônio, entre outros) (FLAUZINO; BORGES-ANDRADE, 2008, p. 271).

Assim, são citadas as seguintes questões: é possível a reconquista dos princípios morais (muitas vezes, denominados, erroneamente, éticos), tão propagada dentro das organizações, se há uma violação do sentimento de lealdade? É possível confiar na existência de uma relação de troca se uma das partes viola seus acordos? São necessários posicionamentos críticos diante desse fenômeno,

analisando as suas consequências psicológicas e morais (FLAUZINO; BORGES-ANDRADE, 2008).

Tanto o comprometimento organizacional quanto a lealdade refletirão diretamente no quesito qualidade do serviço oferecido pelo servidor público. Porém, a cultura organizacional não pode ser deixada de lado.

Segundo Chiavenato (2010, p. 173), “a cultura representa o universo simbólico da organização e proporciona um referencial de padrões de desempenho entre os funcionários, influenciando a pontualidade, produtividade e a preocupação com qualidade e serviço ao cliente.”

Percebe-se que cada organização reflete a sociedade em que ela vive. Isto porque o indivíduo como ser na sociedade acaba adquirindo os valores sociais os hábitos, crenças, costumes da sociedade em que vive. No entanto, esses valores acabam sendo partilhados também dentro da organização, determinando a cultura da empresa. Dessa forma, Chiavenato (2005, p. 159) afirma que a cultura:

[...] é um padrão de assuntos básicos compartilhados que um grupo aprendeu como maneira de resolver seus problemas de adaptação externa e integração interna e integração externa que funciona bem a ponto de ser considerado válido e desejável para ser transmitido aos novos membros como a maneira correta de perceber, pensar e sentir em relação àqueles problemas.

Na literatura brasileira vigente relacionada à cultura organizacional, verifica-se que as definições encontradas são todas como o mesmo objetivo, fazendo com que os autores se complementem quando escrevem sobre o assunto em questão. No entanto, destacou-se a conceituação de Chiavenato (2010, p. 172):

A cultura organizacional ou cultura corporativa é o conjunto de hábitos e crenças, estabelecidos por normas valores, atitudes e expectativas, compartilhado por todos os membros da organização. Ela se refere ao sistema de significados compartilhado por todos os membros e que distingue uma organização das demais.

Chiavenato (2010, p. 172) complementa:

A cultura organizacional é importante na definição de valores que orientam a organização e seus membros. Os líderes assumem um papel importante ao criar e sustentar a cultura organizacional através de suas ações, de seus comentários e das visões que adotam.

Assim, o fator motivação fecha todo esse ciclo citado acima. Segundo Chiavenato (2004), motivar pessoas a atingir elevados padrões de desempenho organizacional é atualmente uma questão de sobrevivência das organizações em mundo de negócios altamente mutáveis e competitivos.

O funcionário público desempenha um papel importante e necessário em qualquer sociedade. Como é o interveniente das ações do governo, o representante do povo, o funcionário público termina sendo responsável pela garantia dos desejos da sociedade com relação aos direitos e deveres de cada cidadão, exercendo cargos ou funções públicas, fundamentais ao funcionamento da democracia e à legitimação da cidadania.

3 A Universidade do Parlamento Cearense e a Formação do Cidadão

Preocupados com a qualidade e o acesso ao ensino de qualidade, muitos órgão públicos, como Assembleias Legislativas e Câmaras Municipais, Secretarias de Estados e Tribunais de Contas organizaram-se, e surgiu, em cada um deles, as Escolas Corporativas.

Estas são instituições de ensino que foram criadas por órgãos públicos, como a ALECE, oportunizando tanto aos servidores quanto a população acesso à capacitação e/ou formação.

As Escolas Corporativas surgiram com o objetivo de aperfeiçoamento do servidor público, sendo uma instituição que oferece Cursos, Seminários, Oficinas e

outras atividades de assessoria, capacitação e formação em diferentes áreas do conhecimento humano.

Essa Rede de Escolas tem como princípios norteadores o exercício da atividade política aliada a uma adequada capacitação técnica e uma sólida formação ética, significando esta última à supremacia da coisa pública; a visão sistêmica do governante; o otimismo, considerando que é sempre possível transformar a realidade; a educação integral do povo; a democracia participativa; o respeito intransigente aos Direitos Humanos e a condução das atividades de governo visando o desenvolvimento nacional (integral, humano e sustentável).

Segundo Moraes (2001), a ALECE, após os dois primeiro anos da legislatura iniciada em 1995, passou por um processo de modernização e crescimento nas suas atividades institucionais, ficando mais “aberta” à sociedade politicamente organizada, lideranças políticas municipais e pesquisadores em geral, gerando, assim, impacto na sua atividade legislativa.

Como reflexo desse novo modelo, a ALECE criou em 2007 a Universidade do Parlamento Cearense (UNIPACE). A ideia de cursos de nível superior e especialização surgiu quando uma equipe de servidores da ALECE que compunha a Associação dos Servidores da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará (ASSALCE) pensou numa forma de motivar os demais funcionários públicos a se capacitarem a fim de melhorar o serviço público, além de terem um retorno financeiro com o recebimento das gratificações.

Foi quando se resolveu convidar colaboradores para implantar na ASSALCE/ALECE um programa de Educação Continuada que, em parceria com a Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA), levasse a universidade para dentro da organização.

No primeiro momento, foram criadas 03 turmas de nível superior na modalidade Sequencial (Gestão de Recursos Humanos I e II e Gestão de Serviços de Saúde) e 03 de especialização (Gestão de Organização Legislativa I, Gestão de Pessoas em Organização Pública I e Gestão de Pessoas em Organização Pública II), sendo os alunos matriculados todos servidores da Casa. É importante ressaltar que

houve total apoio, fomento e incentivo do presidente da Casa na época, o Deputado Estadual Marcos Cals, que expandiu a gratificação de titulação para todos os servidores da ALECE.

Na Legislatura seguinte, o presidente da ALECE, Deputado Estadual Domingos Filho, como uma iniciativa de uma gestão compartilhada entre órgãos públicos, continuou apoiando o projeto, abrindo mais turmas de Nível Superior e Especialização, sentindo que tinha uma demanda muito grande à ser absorvida. Então se teve a ideia de criar um espaço acadêmico para que os servidores públicos do Ceará e a sociedade em geral tivessem a oportunidade de mais acesso à educação, tendo os mesmos a possibilidade de capacitar-se e aperfeiçoar-se. Foi criada, então, a UNIPACE.

A UNIPACE foi criada no dia 10 de julho de 2007, através da Resolução nº 555, com os seguintes objetivos, de acordo com o Art. 1º:

Fica criada a Universidade do Parlamento Cearense – UNIPACE, na Assembleia Legislativa do Ceará com o objetivo de aperfeiçoar o serviço público, de promover e de manter atividades voltadas para a formação, qualificação profissional dos servidores públicos em geral e dos cidadãos, com foco especial às reivindicações profissionais dos parlamentares e agentes políticos vinculados às Assembleias Legislativas e às Câmaras Municipais Conveniadas (CEARÁ, 2007, p. 01).

Ainda de acordo com a referida Resolução, no seu Art. 2º são descritos os objetivos específicos da UNIPACE, dentre eles destaca-se o oferecimento aos Parlamentares, aos servidores públicos em geral, e aos cidadãos, subsídios para identificarem a missão do Poder Legislativo para que exerçam de forma eficaz suas atividades profissionais.

Ao longo de toda a Resolução 555, encontram-se todas as informações pertinentes à UNIPACE, relatando desde seus objetivos, organização, estrutura, direção, coordenações secretaria, conselho universitário, corpo docente e discente,

direitos e deveres de professores e alunos, seu regime didático, funcionamento e disposições finais.

Porém, em dezembro de 2008, por meio da Resolução 581, são publicadas no Diário Oficial do Estado do Ceará algumas alterações referentes à UNIPACE, cujo Art. 2º informa sobre seus objetivos, havendo um destaque do Inciso I quando relata que a UNIPACE tem, dentre seus objetivos, o de:

Promover o desenvolvimento humano, social, administrativo, público e econômico do Estado através de atividades de ensino, pesquisa e extensão, do aperfeiçoamento do serviço público, da formação e qualificação profissional dos servidores públicos em geral e dos cidadãos (CEARÁ, 2009, p. 01).

Assim, UNIPACE foi criada com o objetivo de aperfeiçoar o serviço público, promovendo e mantendo atividades voltadas para a formação, qualificação profissional dos servidores públicos em geral e dos cidadãos, com foco especial às reivindicações profissionais dos parlamentares e agentes políticos vinculados às Assembleias Legislativas e às Câmaras Municipais Conveniadas (CEARÁ, 2007).

A UNIPACE foi criada com o papel de prover educação direcionada e treinamento específico nas áreas de Gestão Pública, Assessoramento Legislativo, Política, Sociedade, Governo e temas afins, capacitando os servidores públicos das três esferas de poder.

Através de convênios firmados com outras instituições de ensino, como a UVA e a Universidade de Fortaleza (UNIFOR), a UNIPACE promoveu cursos de graduação abertos à sociedade, bem como cursos de especialização e de extensão.

Dentre os cursos citados, tem-se o Programa de Capacitação para o Terceiro Setor, cujo objetivo é qualificar os profissionais do terceiro setor, dotando-os das competências e habilidades necessárias para desenvolver de forma plena, empreendedora e inovadora a gestão das entidades, tendo como público-alvo os profissionais que atuam nas organizações do terceiro setor. Além desse curso, também acontece o Programa Superação, tendo como objetivo ofertar ao servidor,

empregado terceirizado e comunidade um processo de escolarização, como educação dos ensinos fundamentais e médio, além de implantar cursos preparatórios para o vestibular.

Sem dúvida, a UNIPACE é um importante instrumento de desenvolvimento para o servidor, pois nela estes encontram uma fonte de aquisição de conhecimentos específicos em determinada área, tendo como consequência a valorização profissional e a melhora na autoestima, acarretando, também, uma maior satisfação no desempenho de seu trabalho.

Dentre as contribuições dessa instituição para a sociedade pode-se citar o esforço empreendido por ela, objetivando uma maior valorização do trabalho no serviço público, além da reafirmação da missão do servidor público.

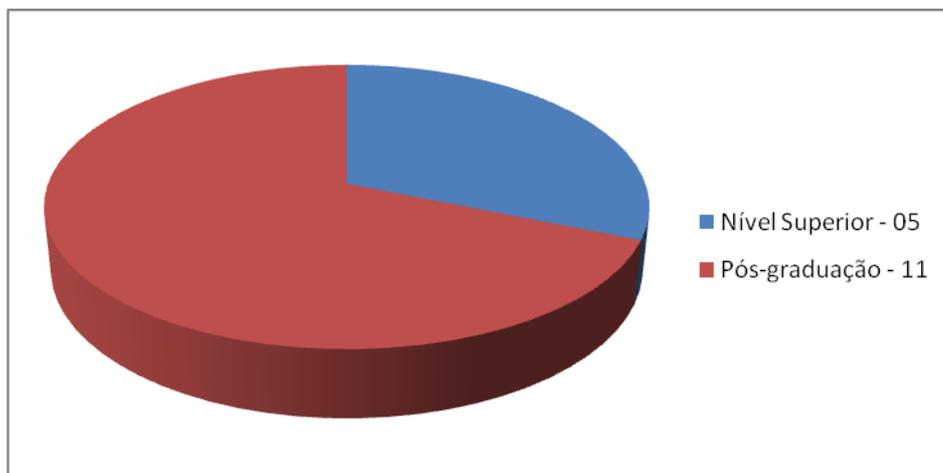
O acesso ao ensino superior ainda é uma realidade muito distante de grande parte da população, seja por oportunidade de acesso e/ou por oportunidades socioeconômicas e culturais. Mas em contrapartida, muitas políticas vêm sendo adotadas e implantadas nos últimos anos visando, essencialmente a diminuição dessa característica do sistema educacional superior no Brasil, que por sua vez, é uma expressão marcante herdada ao longo de séculos da história.

A ALECE se preocupou em ofertar uma política pública na educação a fim de atender a sociedade com eficiência e transparência, sendo a UNIPACE sustentada pelos três pilares essenciais para a educação superior: ensino, pesquisa e extensão.

4 Análise dos Resultados: Cursos Ofertados, Disciplinas e Docentes da UNIPACE

A UNIPACE ofereceu aos seus alunos, servidores e não servidores, no período de outubro de 2004 a março de 2011 um Programa de Educação Continuada, ofertando cursos de Nível Superior na modalidade sequencial, além de alguns Cursos de Pós-graduação *Lato Sensu*, totalizando 16 cursos nesse período, cinco no Nível Superior e 11 na Pós-graduação (Gráfico 01).

Gráfico 01 – Distribuição dos Cursos da UNIPACE. Fortaleza-CE, outubro de 2004 a março de 2011



Fonte: UNIPACE (2011).

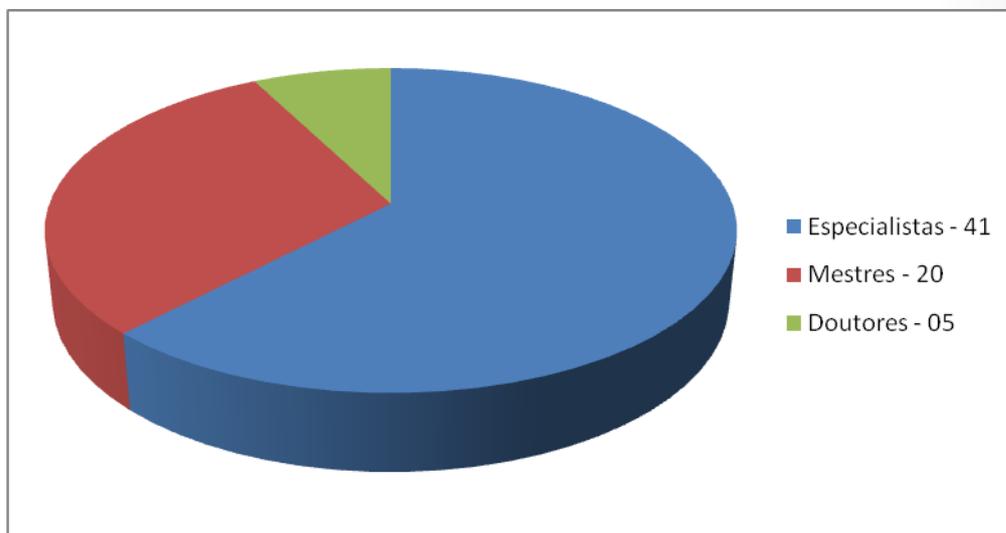
O nível superior da UNIPACE ofertou ao longo desse período cinco cursos, sendo quatro deles na área de Gestão e um na área de Marketing.

A área de Gestão englobou os seguintes cursos: Gestão de Recursos Humanos I, ofertado de março de 2006 a abril de 2008. Tal curso teve 47 alunos matriculados, onde 40 eram servidores públicos e 43 foram os concludentes; Gestão de Recursos Humanos II também foi ofertado entre março de 2006 a abril de 2008, tendo 48 alunos matriculados (37 eram servidores) e 47 concludentes; Gestão em Serviço de Saúde também foi ofertado no igual período dos anteriores, tendo 44 alunos matriculados, sendo 34 funcionários públicos, havendo apenas 03 não concludentes; Gestão de Recursos Humanos III foi o último curso do nível superior oferecido na área de gestão pela UNIPACE nesse período, sendo ofertado entre março de 2007 a abril de 2009, tendo 43 alunos matriculados, onde 23 eram servidores, havendo apenas 01 evasão.

Marketing Organizacional foi o curso do nível superior oferecido na área de marketing pela UNIPACE. Tal curso também foi ofertado entre março de 2007 a abril de 2009, assim como Gestão de Recursos Humanos III. Ele contou com 24 alunos matriculados, sendo 11 os servidores públicos e 23 os concludentes.

Abaixo tem-se um gráfico que retrata a distribuição por titularidade dos 66 professores que contribuíram para a realização dos cursos de Nível Superior na modalidade sequencial da UNIPACE.

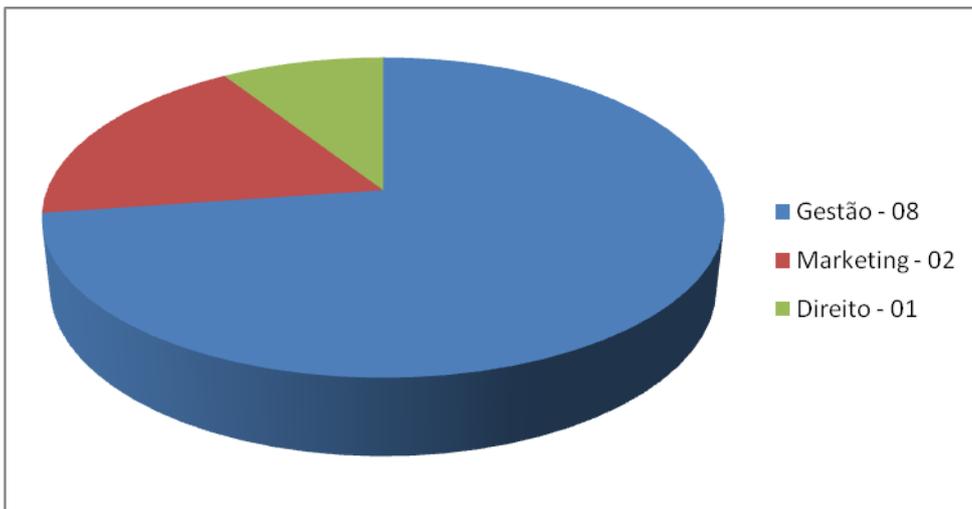
Gráfico 02 – Distribuição do corpo docente dos cursos de nível superior por titularidade da UNIPACE. Fortaleza-CE, outubro de 2004 a março de 2011



Fonte: UNIPACE (2011).

Já os cursos ofertados na Pós-graduação englobaram três áreas distintas, a Gestão, o Marketing e o Direito. A distribuição da quantidade desses cursos por área pode ser vista no gráfico abaixo (Gráfico 03).

Gráfico 03 – Quantidade de cursos de Pós-graduação ofertados pela UNIPACE por área. Fortaleza-CE, outubro de 2004 a março de 2011



Fonte: UNIPACE (2011).

A gestão ofertou neste período oito cursos, no qual os alunos puderam se especializar nas subáreas de Gestão de Organização Legislativa, Gestão de Pessoas e Gestão Pública Parlamentar.

Foram colocados em oferta dois cursos da primeira subárea acima citada: Gestão de Organização Legislativa I, ofertado no período de outubro de 2004 a novembro de 2005, com carga horária de 360h/a, tendo 43 alunos matriculados e igual número de concludentes, onde todos eram servidores estaduais. Já o Curso de Gestão de Organização Legislativa II foi ofertado no período de maio de 2006 a outubro de 2007, tendo uma carga horária de também 360h/a, com 44 alunos matriculados e 44 concludentes, sendo todos servidores públicos estaduais.

A Gestão de Pessoas também ofertou à sociedade dois cursos, sendo eles: Gestão de Pessoas em Organizações Públicas I, ofertado de outubro de 2004 a novembro de 2005, com carga horária de 360h/a, onde foram matriculados 35 alunos, sendo todos servidores públicos, tendo 34 concludentes; Gestão de Pessoas em Organizações Públicas II, foi também ofertado no mesmo período do anterior, com igual carga horária, sendo matriculados 38 alunos, sendo todos servidores, e tendo 37 concludentes.

Já a subárea de Gestão Pública Parlamentar foi, na área da Gestão, àquela que mais ofereceu curso de Pós-graduação. Foram quatro no total, englobando os seguintes cursos: Gestão Pública Parlamentar I, sendo oferecido aos alunos no período de setembro de 2007 a março de 2009, com carga horária igual aos anteriores, de 360h/a, tendo 43 alunos matriculados, onde 27 eram servidores e 16 não servidores, e 42 os concludentes; Gestão Pública Parlamentar II foi ofertado de abril de 2008 a outubro de 2009, com 360h/a de carga horária, tendo 40 alunos matriculados (37 servidores e 03 não servidores) e 38 concludentes; Gestão Pública Parlamentar III foi ofertado no mesmo período que o anterior, possuindo igual carga horária, tendo 40 alunos matriculados – 35 servidores e 05 alunos não servidores - e 37 concludentes; Gestão Pública Parlamentar IV foi o último curso ofertado dentro do período de delimitação desse estudo, indo de outubro de 2009 a março de 2011, com 360h/a de carga horária, onde 39 alunos foram matriculados, sendo 33 servidores e 06 não servidores, e 37 os concludentes.

A área do marketing ofereceu apenas dois cursos, sendo o primeiro de Marketing Político I, que aconteceu entre maio de 2006 a outubro de 2007, sendo composto de uma carga horária de 390 h/a, tendo 40 alunos matriculados e destes, 39 concluíram o referido curso. Dentre os discentes, 39 eram servidores e 01 não servidor. Já o de Marketing Político II, foi ofertado de outubro de 2009 a março de 2011, com carga horária igual ao anterior e com apenas 18 alunos matriculados e igual número de concludentes, tendo 14 servidores e 04 não servidores.

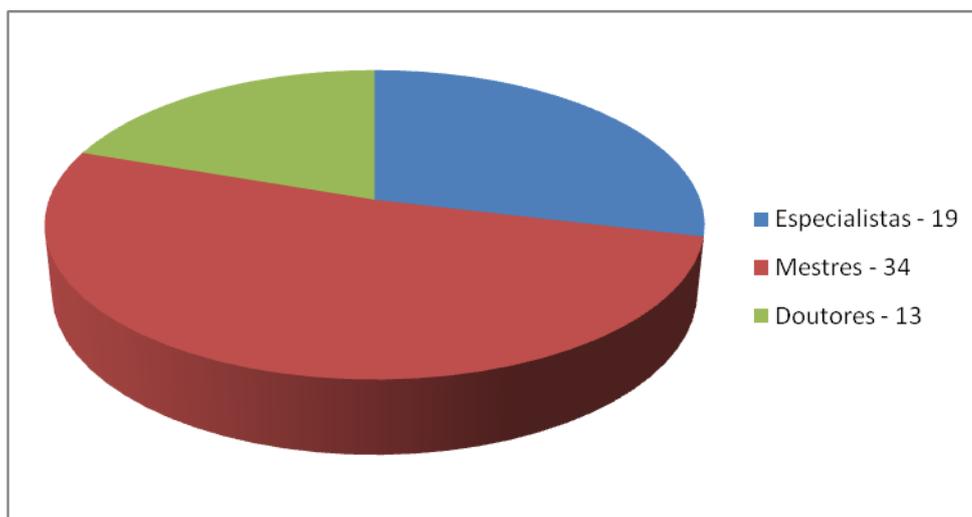
Já o Direito ofereceu à sociedade apenas um curso no período que englobou esse estudo, o Direito Constitucional e Poder Legislativo I, ocorrido entre setembro de 2007 a março de 2009, com carga horária de 360h/a. Tal curso teve apenas 14 alunos matriculados, porém todos estes conseguiram concluí-lo. Esse corpo discente englobou 09 servidores públicos e 05 não servidores.

Assim, num universo de 394 alunos matriculados, apenas 11 não concluíram os Cursos de Pós-graduação, ou seja, apenas 2,79%.

Quanto ao corpo docente que compôs os cursos da Pós-graduação, a UNIPACE foi muito criteriosa na escolha do mesmo, pois dentre a titulação desses

profissionais, a instituição contou com Especialistas, Mestres e Doutores. Destes, 19 eram Especialistas, 34 tinham a titulação de Mestre e 13 eram Doutores (Gráfico 04).

Gráfico 04 – Distribuição do corpo docente da Pós-graduação da UNIPACE por titularidade. Fortaleza-CE, outubro de 2004 a março de 2011



Fonte: UNIPACE (2011).

5 Considerações Finais

O trabalho em questão fez uma retrospectiva da origem dos servidores públicos, o surgimento do termo “Servidor Público”, seu comprometimento organizacional, lealdade e motivação, fatores estes que culminam na importância deste servidor na construção de um serviço público eficaz e de qualidade.

A ideia da criação de uma instituição pela Assembleia Legislativa do Estado do Ceará para capacitar servidor e população também foi exposta, sendo criada em 2007 a UNIPACE.

Tal instituição de ensino desenvolveu um Programa de Educação Continuada, ofertando Cursos de Nível Superior e Pós-graduação *Lato Sensu* nas áreas de Gestão, Marketing e Direito.

Foi constatado que o servidor público teve a oportunidade de capacitar-se, pois a estes foram oferecidos cursos nas diferentes áreas de sua competência, podendo eles se adequar àqueles cursos de maior afinidade.

A UNIPACE cumpriu com o primeiro objetivo listado na Resolução 581, de 18 de dezembro de 2008, sendo publicada no Diário Oficial do Estado do Ceará em 09 de janeiro de 2009, que foi promover o desenvolvimento humano, social, administrativo, político e econômico do Estado através de atividades de ensino, pesquisa e extensão, do aperfeiçoamento do serviço público, da formação e qualificação profissional dos servidores públicos em geral e dos cidadãos.

Tal instituição também promoveu cursos de formação e capacitação aos servidores e à sociedade, cumprindo também com seu segundo objetivo, pois proveu soluções que contribuíram para o aperfeiçoamento do Poder Legislativo e da cidadania por meio da qualificação de parlamentares, técnicos, lideranças e cidadãos.

Ela ofereceu também cursos de línguas, curso de preparação para o vestibular, um programa para servidores e terceirizados do serviço público, promovendo Educação de Jovens e Adultos, sendo todos voltados para o desenvolvimento humano, social, administrativo, político e econômico do Ceará, ministrados pela própria Instituição ou por meio de convênio com outras Instituições de Ensino Superior, nacionais ou estrangeiras.

Uma das consequências desses cursos oferecidos foi o repasse das gratificações àqueles servidores que com os cursos se capacitaram, além dos fatores comprometimento e motivação, que, provavelmente, aumentaram.

Assim, o presente trabalho foi relevante, pois retratou a iniciativa da ALECE em ofertar aos seus servidores cursos de Educação Continuada, dando a estes subsídios para sua formação e capacitação, fator que deverá refletir diretamente num maior comprometimento desses funcionários com os serviços prestados.

É imprescindível relatar que outras pesquisas nessa área deverão ser desenvolvidas, sendo sugeridos estudos de como o conteúdo desses cursos foi

absorvido pelos alunos que deles usufruíram, além de como esta capacitação reflete diretamente nos serviços prestados por estes servidores públicos.

Referências

ALES, L. C. Servidores Públicos. **Revista Jus Vigilantibus**, 2006. Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/21394>>. Acesso em: 03 mar. 2012.

BITTENCOURT, M. V. C. **Manual de direito administrativo**. Belo Horizonte: Fórum 2005.

BRASIL. **Código Civil**. Art. 186. Brasília, 2002.

BRASIL. **Lei 9.527**. Altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências. Brasília, 1997.

_____. **Lei 8.112**. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Brasília, 1990.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

CEARÁ. Resolução Nº 581, de 18 de Dezembro de 2008. **Diário Oficial do Estado**, Fortaleza, CE, 09 jan. 2009. Série 3, ano I, n. 005, p. 63-67.

_____. Resolução Nº 555, de 10 de Julho de 2007. **Diário Oficial do Estado**. Fortaleza, 13 jul. 2007. Série 2, ano X, n. 132, p. 74-76.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito administrativo.** 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

FLAUZINO, D. P.; BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento de servidores públicos e alcance de missões organizacionais. **Revista de Administração Pública (RAP)**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 42, p. 253-73, mar./abr. 2008.

JUSTEN FILHO, M. **Curso de Direito Administrativo.** São Paulo: Saraiva, 2005.

MORAES, F. A dinâmica legislativa na Assembleia do Estado do Ceará: 1995 a 1998. In: SANTOS, F. **O poder legislativo nos estados: diversidade e convergência.** Rio de Janeiro: FGV, 2001. Cap. 5.

PORTO, M. A. **A qualidade de vida no trabalho do servidor público da administração estadual e o papel do gerente de recursos humanos.** 2006. Disponível em:
<<http://www.recursoshumanos.sp.gov.br/qualidadedevida/artigos/A%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20trabalho%20do%20servidor%20p%C3%BAblico%20da%20administra%C3%A7%C3%A3o%20estadual%20e%20o%20papel%20do%20gerente%20de%20recursos%20humanos.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2012.

TAVARES BENETTI, L.; ARAÚJO, A. F. As relações de trabalho do servidor público: regime estatutário x regime celetista. **Revista Científica Eletrônica de Ciências Contábeis**, v. VI, n. 11, maio 2008. Disponível em:
<<http://www.revista.inf.br/contabeis/pages/artigos/cc-edic11anoVIart04.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2012.