

A Importância Do Treinamento E Desenvolvimento Para A Eficiência Administrativa No Fórum De Eirunepé

Maria Emily De Souza E Souza
Cristina Sá Esquerdo
Rosiene Menezes Da Silva
Cilene Farias Batista Magalhães
Clairton Fontoura Ferret
Aderli Vasconcelos Simões
Wlademir Leite Correia Filho

(Graduanda De Administração Mediado Por Tecnologia Pela Universidade Do Estado Do Amazonas)¹

(Graduanda De Administração Mediado Por Tecnologia Pela Universidade Do Estado Do Amazonas)²

(Graduanda De Administração Mediado Por Tecnologia Pela Universidade Do Estado Do Amazonas)³

(Professora Assistente Do Curso De Administração Mediado Por Tecnologia/Universidade Do Estado Do Amazonas, Brasil)⁴

(Professor Assistente Da Escola Superior De Ciências Sociais /Universidade Do Estado Do Amazonas, Brasil)⁵

(Professor Especialista Da Escola Superior De Ciências Sociais /Universidade Do Estado Do Amazonas, Brasil)⁶

(Professor Adjunto Da Escola Superior De Ciências Sociais /Universidade Do Estado Do Amazonas, Brasil)⁷

Resumo:

A eficiência na que se refere à administração pública depende diretamente da educação contínua de seus servidores e da realização de medidas voltadas ao desenvolvimento profissional, este estudo tem como objetivo compreender a influência das ações voltadas ao treinamento e desenvolvimento dos funcionários, e a eficiência dos processos administrativos no Fórum de Eirunepé, identificando como a falta do implemento dessas medidas e práticas compromete diretamente a realização dos serviços direcionados à população. Como objetivos específicos estão: identificar as principais lacunas enfrentadas pelos servidores do Fórum de Eirunepé no que diz respeito à capacitação profissional; compreender a percepção dos servidores sobre a relevância de programas de treinamento; descobrir o impacto do treinamento e desenvolvimento na qualidade e celeridade dos processos administrativos. A metodologia utilizada baseou-se em pesquisa bibliográfica, exploratório-descritiva e utiliza métodos qualitativos e quantitativos, possibilitando a identificação de desafios e oportunidades na capacitação profissional dos servidores públicos. O destaque para as obras Chiavenato (2004); Chiavenato (2005); Chiavenato (2014); Marras (2001), entre outros. Os dados obtidos indicam que a falta de treinamentos estruturados reduz significativamente a eficiência e a produtividade, reforçando a necessidade de investimentos contínuos na formação dos profissionais.

Palavras-chave: Capacitação Profissional; Gestão Pública; Eficiência Administrativa; Fórum de Eirunepé.

Date of Submission: 27-05-2025

Date of Acceptance: 07-06-2025

I. Introdução

A administração pública está sujeita a desafios diários que devem ser superados para garantir o fornecimento de serviços eficientes e eficazes aos cidadãos. No contexto do Fórum de Eirunepé, a gestão administrativa enfrenta demandas complexas, exigindo servidores capacitados para lidar com processos burocráticos, atendimento ao público e execução de atividades internas com precisão e agilidade. Porém, a ausência de programas de treinamento e desenvolvimento pode acabar comprometendo de forma significativa a eficiência administrativa, levando a atrasos e insatisfação tanto da parte dos servidores quanto dos cidadãos que dependem dos serviços judiciais.

A gestão de pessoas no serviço público transcende a mera alocação de funcionários, englobando planos para otimizar habilidades, entusiasmo e rendimento dos servidores. Conforme Chiavenato (2005), a capacitação contínua dos colaboradores é fundamental para que possam adaptar-se às mudanças organizacionais e tecnológicas, proporcionando o funcionamento eficiente das instituições públicas. No Fórum de Eirunepé, tal processo de qualificação torna-se ainda mais relevante, devido à complexidade dos procedimentos administrativos e à exigência de um atendimento ágil e eficaz à comunidade.

Dessa forma, o presente estudo teve como objetivo compreender a importância do treinamento e desenvolvimento para a eficiência administrativa no Fórum de Eirunepé. Para isso, a pesquisa identificou as principais lacunas na capacitação dos servidores, conheceu a percepção dos funcionários sobre a relevância dos programas de treinamento e compreendeu o impacto dessas iniciativas na qualidade e agilidade dos serviços prestados.

A metodologia adotada combinou revisão bibliográfica, exploratório-descritiva e utilizou métodos qualitativos e quantitativos, possibilitando uma abordagem ampla sobre o tema. A revisão teórica fundamentou-se em autores que discutem a importância da gestão de pessoas e da capacitação contínua no setor público, enquanto a pesquisa empírica realizou-se por meio da aplicação de questionários aos servidores do Fórum, coletando percepções sobre os desafios e benefícios do treinamento profissional.

O estudo fundamentou-se nas seguintes hipóteses: (I) a implementação de programas estruturados de Treinamento e Desenvolvimento contribui diretamente para a melhoria da eficiência administrativa no Fórum de Eirunepé; (II) servidores que participam de programas regulares de capacitação apresentam maior produtividade e menor índice de erros administrativos; (III) a ausência de Treinamento e Desenvolvimento adequado gera impactos negativos na satisfação dos servidores e na qualidade do atendimento prestado à população; e (IV) investimentos contínuos em capacitação contribuem para a modernização dos processos administrativos e melhoram a percepção da comunidade em relação ao Fórum de Eirunepé.

Os resultados obtidos incluem a identificação de fatores que dificultam a implantação de programas de capacitação, bem como a proposição de estratégias para aprimorar a qualificação dos servidores. A pesquisa também procurou demonstrar como o treinamento contínuo pode contribuir para a modernização dos processos administrativos, reduzindo falhas operacionais e aumentando a satisfação tanto dos servidores quanto da população atendida.

Para alcançar esse objetivo geral, a pesquisa estabeleceu os seguintes objetivos específicos: identificar as principais lacunas enfrentadas pelos servidores do Fórum de Eirunepé no que diz respeito à capacitação profissional; conhecer a percepção dos servidores sobre a relevância de programas de treinamento; compreender o impacto do treinamento e desenvolvimento na qualidade e celeridade dos processos administrativos. Esses objetivos permitiram uma compreensão mais detalhada do impacto da capacitação contínua na eficiência administrativa e na prestação de serviços à população.

O presente artigo foi organizado em quatro seções, além desta introdução. A segunda seção apresenta o referencial teórico, destacando os principais conceitos relacionados à gestão de pessoas e capacitação no setor público. A terceira seção descreve a metodologia adotada na pesquisa. A quarta seção expõe os resultados obtidos e sua análise. Por fim, a quinta seção traz as considerações finais, com sugestões e reflexões a partir dos achados do estudo.

Por fim, este estudo reforça a necessidade de políticas públicas voltadas à capacitação dos servidores do setor judiciário, destacando que a qualificação profissional é um investimento essencial para a melhoria da gestão pública e para a oferta de serviços mais eficientes e transparentes.

II. Revisão Da Literatura

A Gestão de Pessoas no Setor Público

Com o passar dos anos o conceito de Gestão de Pessoas passou por um longo processo de mudanças e conceitos, uma vez que as organizações sofrem modificações cotidianamente, seja por fatores internos ou externos. Com isso as empresas necessitaram se adaptar aos novos tempos, dessa forma toda estrutura organizacional precisará se adequar.

Diante de tantos desafios e mudanças, os profissionais da área precisaram se reinventar, assim tornou-se imprescindível um olhar mais voltado para o desenvolvimento das organizações, desde seus gestores aos funcionários, promovendo o desempenho pessoal a fim de alcançar os objetivos institucionais, coletivos e pessoais relacionados de forma direta ou indireta com a empresa. Segundo Chiavenato (2009, p.386) “nas organizações, as pessoas se destacam por seu único elemento vivo e inteligente, pelo seu caráter eminentemente dinâmico e pelo seu incrível potencial de desenvolvimento”.

A gestão de pessoas no setor público desempenha um papel crucial na construção de uma administração eficiente e funcional. No ambiente organizacional, mais especificamente no serviço público, os servidores são os responsáveis por garantir que as demandas da sociedade sejam devidamente atendidas de maneira eficaz e transparente.

Uma administração que investe na qualificação de seus colaboradores está diretamente contribuindo para a melhoria dos processos internos e para a satisfação da população atendida. De acordo com Chiavenato (2005), as pessoas são os principais ativos das organizações, sua capacitação contínua é algo indispensável para assegurar a competitividade e a excelência nos serviços prestados.

No âmbito do fórum de Eirunepé, a eficiência administrativa depende não só da capacidade dos servidores em executar suas funções com precisão e rapidez.

As organizações que não treinam podem enfrentar dificuldades por falta de pessoal qualificado. Pessoas preparadas produzem melhor e se sentem mais autoconfiantes e aqueles sem o preparo adequado ao cargo estão mais sujeitos a uma tomada de decisão incorreta, prejudicando o desenvolvimento da organização. (Câmaras *et al*, 2014, p. 25).

Assim, a gestão de pessoas deve ser estruturada para atender às necessidades institucionais, garantindo que os colaboradores possuam as competências necessárias para desempenhar suas funções de forma efetiva.

Lidar com pessoas no serviço público traz obstáculos únicos, desde a escassez de verbas até a complexidade da burocracia e a frequente dificuldade em aceitar o novo. É crucial, portanto, o investimento contínuo no aprendizado dos funcionários, para que possam enfrentar os desafios diários e as mudanças no setor. Ignorar o crescimento profissional pode levar as instituições à rigidez e à ineficiência no atendimento às necessidades da população. No Fórum de Eirunepé, a formação constante garante que os servidores se mantenham a par das regras, práticas e tecnologias, proporcionando um serviço mais rápido, atencioso e eficaz à comunidade.

Treinamento e Desenvolvimento no Setor Público

O Treinamento e Desenvolvimento é uma das principais estratégias utilizadas para aperfeiçoar o desempenho dos colaboradores dentro das organizações, incluindo o setor público. Enquanto o treinamento é responsável por fornecer conhecimentos técnicos e comportamentais que são necessários para o desempenho eficiente das funções, o desenvolvimento pretende realizar a capacitação a longo prazo, preparando os profissionais para possíveis desafios futuros. Para Chiavenato (2005, p. 339), “o treinamento é o processo de desenvolver qualidades nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais”.

Quando falamos do setor público, a implementação de programas de treinamento e desenvolvimento enfrenta vários desafios como falta de orçamento, dificuldades logísticas e resistência por parte dos servidores. No entanto, o impacto positivo dessas iniciativas justifica os investimentos. Chiavenato (2014, p. 208) destaca que “o treinamento é um meio pelo qual as pessoas aprendem novas habilidades, conceitos, atitudes e comportamentos para melhorar seu desempenho no trabalho”. Isso significa que um funcionário capacitado não apenas desempenha melhor suas funções, mas também se torna um agente de inovação dentro da instituição.

No contexto do Fórum de Eirunepé, onde os servidores precisam lidar diariamente com processos burocráticos e atendimento ao público, a capacitação pode melhorar de forma significativa a eficiência administrativa. O desconhecimento de novas ferramentas tecnológicas, normativas e metodologias podem levar a erros e atrasos nos processos judiciais. Segundo Marras (2001, p. 145) “o treinamento tem como principal finalidade melhorar o desenvolvimento profissional do indivíduo na organização, e no desempenho das funções”. Isso demonstra que a qualificação dos funcionários do Fórum não se trata apenas de uma necessidade interna, mas também de um elemento essencial para a credibilidade do sistema judiciário local.

O Impacto da Capacitação na Qualidade dos Serviços

A qualidade dos serviços prestados à sociedade está diretamente relacionada à qualificação dos servidores públicos. Profissionais bem treinados possuem maior capacidade de resolução de problemas, tomada de decisões assertivas e atendimento eficiente às demandas institucionais. Segundo Chiavenato (2005, p. 343), “o treinamento não deve ser confundido com uma simples questão de realizar cursos e proporcionar informação. Vai muito mais longe, significando atingir o nível de desempenho almejado pela organização através do desenvolvimento contínuo das pessoas que nela trabalham”.

Ao voltarmos o olhar para o Fórum de Eirunepé, a falta de capacitação pode resultar em processos administrativos lentos, atendimento ineficiente ao público e dificuldades na execução de novas diretrizes institucionais. A ausência de treinamentos periódicos contribui para que os profissionais se acomodem, o que gera resistência às mudanças e dificulta a modernização organizacional. Por isso, torna-se fundamental a realização de programas de capacitação contínuos, capazes de garantir a atualização dos servidores e a adaptação às novas exigências do setor judiciário.

Gráfico 1 – Impacto do Treinamento na Eficiência Administrativa



Fonte: Elaborado pelo autor.

Outro ponto a ser analisado é a influência da capacitação na motivação dos servidores. Profissionais que recebem treinamentos regulares geralmente sentem-se mais valorizados e engajados em suas funções, o que impacta diretamente sua produtividade e qualidade do trabalho.

O capital humano representa um dos principais ativos de uma organização, sendo essencial para sua adaptação e crescimento frente às mudanças do ambiente. Valorizar e desenvolver os servidores é investir na inteligência e na capacidade de inovação da instituição. Nesse contexto, a qualificação contínua dos profissionais do Fórum de Eirunepé torna-se fundamental para aprimorar os serviços prestados à sociedade. De acordo com Dutra (2001, p. 26) “as pessoas são depositárias do patrimônio intelectual da empresa, bem como da capacidade e da agilidade de resposta da organização aos estímulos do ambiente e, ainda, da capacidade de visualização e exploração de oportunidades do negócio”. Dessa forma, isso demonstra que o investimento na qualificação dos servidores do Fórum de Eirunepé não apenas melhora a eficiência da instituição, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais motivador e produtivo.

O Processo de Treinamento e Desenvolvimento Organizacional

O Treinamento e Desenvolvimento nas empresas podem ser visto como um meio para a adequação de cada pessoa a seu cargo, podendo desenvolver suas capacidades técnicas e melhorar seu desempenho e habilidades. Diante de um mundo constantemente mutável é essencial que as empresas se adequem as mudanças para assim sobreviverem no âmbito dos negócios. É muito importante que todos na estrutura organizacional estejam preparados para tais modificações, perante este cenário é indispensável uma análise sobre as necessidades de treinamento para a organização.

O treinamento é uma ferramenta estratégica que procura suprir lacunas no desempenho dos colaboradores, preparando-os para desafios presentes e futuros. Ao identificar essas necessidades, a instituição pode direcionar ações mais eficazes, promovendo o crescimento profissional e a melhoria dos resultados. Assim, investir em capacitação no Fórum de Eirunepé é essencial para alcançar um novo nível de excelência nos serviços prestados. Para Chiavenato (2005, p. 339) “treinamento é o processo educacional de curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada por meio do qual as pessoas aprendem conhecimentos atitudes e habilidades em função de objetivos definidos”. Ainda para Chiavenato (2005, p. 345) “as necessidades de treinamento se referem a carências no desempenho atual e passado para o alcance de novo patamar de desempenho futuro que se pretende atingir”.

Segundo Chiavenato (2005), embora o processo de treinamento e desenvolvimento de pessoas utilizam métodos parecidos para promover a aprendizagem, esses diferenciam-se principalmente por sua perspectiva temporal. O treinamento é direcionado para o presente, visando o aprimoramento de habilidades necessárias para o desempenho imediato do cargo atual desenvolvimento é voltado e tem foco no futuro preparando assim o funcionário para funções que poderá assumir por meio da aquisição de novas competências. Dessa forma, ambos fazem parte do processo de aprendizagem dentro das organizações.

Deste modo, torna-se evidente que o treinamento e desenvolvimento são ferramentas primordiais para o crescimento e o bom funcionamento de uma instituição, inclusive o Fórum de Eirunepé. Se olharmos para um cenário onde as mudanças acontecem de forma rápida e constante, é indispensável que os servidores estejam diariamente preparados para lidar com novos desafios e assim oferecer um atendimento de qualidade a população.

Mais do que apenas melhorar o desempenho imediato o treinamento proporciona atualização contínua dos profissionais, enquanto o desenvolvimento os prepara para assumir novas funções e responsabilidades no futuro por isso, pensar em capacitação dentro do Fórum de Eirunepé é pensar em um serviço público de qualidade, humano e pronto para acompanhar as transformações da sociedade, garantindo que os direitos dos cidadãos sejam respeitados e atendidos com excelência.

Reflexões sobre o Desenvolvimento Organizacional

O desenvolvimento de pessoas está intrinsecamente ligado à educação, que atua como base para a evolução contínua das competências individuais. Ao investir nesse processo, as instituições fortalecem sua capacidade de inovação e adaptabilidade. Conforme Chiavenato (2005), os indivíduos possuem uma notável capacidade de aprendizado e desenvolvimento, sendo a educação um elemento central nesse processo. Dessa forma, o desenvolvimento de pessoas está diretamente vinculado ao aprimoramento educacional.

O desenvolvimento profissional necessita de um processo contínuo e ininterrupto, diariamente as pessoas passam por processos de mudanças e evolução. Através dessa busca incessante por conhecimento, conseguimos desenvolver novas habilidades e assim, nos preparar para futuros desafios profissionais impostos pelo mercado de trabalho. Para Chiavenato (2004), o desenvolvimento organizacional, corresponde à aplicação de conhecimentos das ciências comportamentais, com o propósito de fortalecer a capacidade da organização em enfrentar desafios externos e aprimorar a resolução de problemas internos. Dessa forma, fica evidente que a prática de desenvolver pessoas está diretamente relacionada aos resultados positivos que uma instituição almeja alcançar.

Para Robbins (2012), o investimento sucessivo no desenvolvimento dos funcionários contribui para a criação de um ambiente organizacional pautado no aprendizado e na inovação, garantindo assim, que os colaboradores estejam aptos a lidar com mudanças e atender às novas exigências do mercado.

Desenvolver pessoas é o processo de dar-lhes a oportunidade de uma formação básica, garantindo a aprendizagem de novos conhecimentos e promovendo mudanças em hábitos e condutas para que se tornem mais efetivos em suas tarefas e até mesmo em suas vidas pessoais.

O desenvolvimento no ambiente organizacional abrange tanto o aprimoramento individual quanto a transformação coletiva das relações de trabalho. Ele busca alinhar competências, motivação e cultura interna em prol de um ambiente mais produtivo e saudável. No Segundo Milkovich e Boudreau (2000, p. 338) “desenvolvimento é o processo que tem como objetivo principal, aperfeiçoar as capacidades, os conhecimentos e as motivações dos colaboradores, tornando-os membros valiosos para a organização.”

De acordo com Chiavenato (2004), o desenvolvimento organizacional vai além de uma simples mudança na estrutura organizacional. Trata-se de um processo planejado que visa transformar o local de trabalho, fortalecendo relações humanas e criando uma cultura organizacional mais colaborativa e saudável.

Para que isso aconteça, é de fundamental importância uma alta gestão envolvida e que sejam utilizadas práticas para incentivar a participação dos colaboradores, como o trabalho em equipe, a autonomia em tomar decisões e um diálogo mais aberto e amplo. Além do apoio dos líderes faz-se necessário a colaboração de profissionais especializados, que ajudam a compreender o cenário da empresa e orientar possíveis mudanças. Esses profissionais observam de perto o comportamento dos funcionários e a forma como eles interagem entre si, garantindo assim que as transformações façam sentido para o dia a dia do trabalho.

Assim, fica claro o quão relevante é o processo de desenvolvimento de pessoas, que engloba o treinamento e beneficia aqueles que buscam o sucesso organizacional. Por fim, desenvolver indivíduos está intimamente relacionado com o saber e os benefícios que o conhecimento trará tanto para eles quanto para a própria organização.

III. Metodologia

O presente estudo teve como objetivo analisar o impacto do Treinamento e Desenvolvimento na eficiência administrativa do Fórum de Eirunepé. Para alcançar tal propósito, adotou-se uma abordagem metodológica fundamentada na pesquisa bibliográfica e na pesquisa de campo, permitindo, assim, uma análise ampla e embasada do objeto de estudo. A investigação contemplou tanto os fundamentos teóricos quanto a realidade empírica vivenciada pelos servidores, com vistas a compreender como a capacitação influencia aspectos como produtividade, qualidade dos serviços e satisfação no ambiente de trabalho.

A pesquisa caracterizou-se como descritiva e exploratória. A vertente descritiva teve por finalidade apresentar um panorama detalhado acerca dos efeitos do Treinamento e Desenvolvimento na administração pública, contribuindo para a identificação de padrões e tendências. Por sua vez, a abordagem exploratória possibilitou a investigação de percepções, desafios e práticas relacionadas à capacitação dos servidores do Fórum de Eirunepé.

Quanto aos métodos empregados, a pesquisa combinou abordagens qualitativas e quantitativas. A abordagem qualitativa permitiu a interpretação das percepções dos servidores, identificando dificuldades

enfrentadas e sugestões de aprimoramento relativas ao processo de capacitação. A abordagem quantitativa, por outro lado, possibilitou a mensuração dos dados por meio da sistematização e análise estatística das respostas obtidas nos questionários aplicados.

A etapa de pesquisa bibliográfica teve como finalidade sustentar teoricamente o estudo, por meio da consulta a obras acadêmicas que versam sobre Gestão de Pessoas, Treinamento e Desenvolvimento, bem como eficiência administrativa. Foram utilizados referenciais teóricos consagrados, tais como Chiavenato (2005), Marras (2001) e Dutra (2001), além de artigos científicos e publicações institucionais relevantes.

A pesquisa de campo foi conduzida junto aos servidores administrativos do Fórum de Eirunepé, com o intuito de coletar informações sobre a percepção dos colaboradores quanto ao impacto do Treinamento e Desenvolvimento em seu desempenho profissional. A coleta de dados deu-se por meio da aplicação de questionários estruturados, compostos por questões objetivas e subjetivas, distribuídas em quatro categorias principais:

- **Perfil dos participantes:** tempo de serviço, cargo ocupado e experiências anteriores com treinamentos;
- **Frequência e qualidade dos treinamentos oferecidos:** regularidade das capacitações, percepção quanto à eficácia dos treinamentos e principais obstáculos enfrentados;
- **Impacto do Treinamento e Desenvolvimento na rotina administrativa:** percepção de melhorias na produtividade, redução de erros e aumento da eficiência no atendimento ao público;
- **Sugestões para o aprimoramento dos programas de capacitação:** temas prioritários e preferências em relação ao formato dos treinamentos.

A aplicação dos questionários ocorreu presencialmente, favorecendo a ampla participação dos servidores. Para garantir a fidedignidade dos dados, foram respeitados os princípios éticos de anonimato e voluntariedade, assegurando aos participantes a liberdade para expressar suas opiniões sem temor de represálias.

A população da pesquisa foi composta por servidores administrativos do Fórum de Eirunepé, incluindo analistas judiciários, técnicos administrativos, estagiários e o secretário. A amostragem foi do tipo não probabilística, definida por conveniência, contemplando os servidores que se dispuseram a participar. Conforme aponta Gil (2002, p. 145), “daí porque o mais recomendável nas pesquisas desse tipo é a utilização de amostras não probabilísticas, selecionadas pelo critério de intencionalidade”. Dessa maneira, os participantes foram selecionados com base em sua disponibilidade, sem a adoção de critérios estatísticos rigorosos.

IV. Resultados E Discussões

Os dados obtidos foram organizados em gráficos, permitindo assim uma análise visual das respostas. A abordagem quantitativa foi utilizada para calcular frequências e percentuais das respostas objetivas, dessa forma, facilitando a identificação de padrões e tendências nos dados coletados.

Quanto à análise qualitativa, baseou-se na interpretação das respostas subjetivas dos servidores, procurando identificar dificuldades enfrentadas, percepções sobre os treinamentos recebidos e sugestões de melhorias.

Os resultados da pesquisa foram comparados com os conceitos discutidos na revisão de literatura, possibilitando a avaliação das percepções dos servidores do Fórum de Eirunepé, se estes confirmam ou contradizem os estudos teóricos sobre o impacto do Treinamento e Desenvolvimento na administração pública.

Frequências dos Treinamentos

A pesquisa revelou que a oferta de treinamentos no Fórum de Eirunepé é pouco frequente. A maioria dos servidores indicou que os treinamentos são oferecidos raramente ou nunca, evidenciando uma carência de capacitações regulares. Esse dado sugere a necessidade de uma maior estruturação na programação de treinamentos, visando suprir as demandas dos funcionários.

Suficiências dos Treinamentos

Ao avaliar a suficiência dos treinamentos ofertados, observou-se que muitos funcionários participaram de capacitações apenas em poucas ocasiões. Entre aqueles que tiveram acesso a treinamentos, a percepção predominante foi de que os conteúdos abordados poderiam ser mais completos. Isso demonstra que, além de ampliar a frequência dos treinamentos, também se faz necessário aprimorar a qualidade e a abrangência dos temas abordados.

Principais dificuldades relacionadas à falta de capacitação

As principais dificuldades enfrentadas pelos funcionários devido à ausência de treinamentos estão relacionadas a dois fatores centrais:

- **Uso de sistemas informatizados:** Muitos profissionais relataram dificuldades na utilização das ferramentas tecnológicas, o que pode comprometer a eficiência na execução de suas atividades.

- **Compreensão de novas normativas e legislações:** A necessidade constante de atualização sobre novas regulamentações jurídicas foi um ponto destacado, evidenciando a importância de capacitações voltadas para essa temática.

Impactos na Eficiência Administrativa

A ausência de treinamentos impacta de forma direta na eficiência administrativa do Fórum. Muitos dos participantes afirmaram não ter recebido capacitação suficiente para avaliar o impacto no seu desempenho. Entretanto, entre os que participaram dos treinamentos oferecidos, foi constatado que houve uma redução significativa nos erros administrativos, reforçando a relevância dos programas de desenvolvimento profissional para a otimização dos processos internos.

Percepções sobre a valorização profissional e sugestão de melhorias

A pesquisa também identificou que a maioria dos servidores sente que há pouco incentivo ao desenvolvimento profissional dentro do Fórum. Embora alguns reconheçam que há investimentos na capacitação, a percepção predominante é de que esse esforço ainda poderia ser ampliado para atender melhor às necessidades dos funcionários.

Dentre as sugestões apresentadas pelos participantes para aprimorar os programas de treinamento e desenvolvimento, destacam-se:

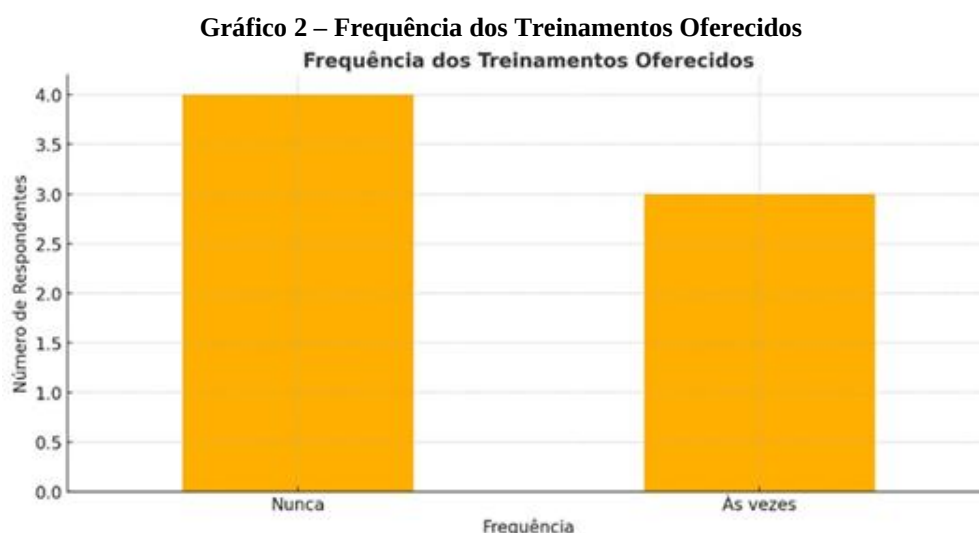
- Aumento da frequência dos treinamentos, tornando-os regulares e acessíveis a todos os funcionários;
- Maior investimento em cursos voltados para o uso de sistemas informatizados e a compreensão de novas normativas e legislações;
- Criação de metodologias mais dinâmicas e interativas, que possibilitem uma melhor absorção do conhecimento e facilitem sua aplicação prática no dia a dia do trabalho.

Esses aspectos apontam que a implementação de um plano estruturado de capacitação pode contribuir significativamente para o aperfeiçoamento das competências dos funcionários e, consequentemente, para a melhoria da eficiência administrativa do Fórum de Eirunepé.

Representações Gráficas dos Resultados

A seguir, são apresentados gráficos que ilustram os principais resultados obtidos na pesquisa. Essas representações visuais reforçam os achados discutidos na análise dos dados.

1. **Gráfico 2 - Frequência dos Treinamentos Oferecidos:** demonstra a percepção dos participantes sobre a regularidade dos treinamentos.
2. **Gráfico 3 - Impacto dos Treinamentos na Eficiência Administrativa:** apresenta as respostas sobre a contribuição das capacitações para a redução de erros administrativos.
3. **Gráfico 4 - Percepção sobre a Valorização Profissional:** indica a visão dos funcionários sobre o investimento do Fórum na qualificação de seus servidores.



Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 3 – Impacto do Treinamento na Eficiência Administrativa



Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 4 – Percepção sobre Valorização Profissional



Fonte: Elaborado pelo autor.

V. Conclusão

A escolha da metodologia combinou (revisão bibliográfica, exploratório-descritiva e utilizou métodos qualitativos e quantitativos) possibilitando uma análise mais abrangente do tema, unindo a fundamentação teórica com dados empíricos coletados diretamente dos servidores do Fórum de Eirunepé. Esse método auxiliou na compreensão não apenas das lacunas existentes nos programas de Treinamento e Desenvolvimento, mas também das percepções dos funcionários sobre a necessidade de uma capacitação contínua.

Com base no resultado dos dados, observa-se que a oferta de treinamentos no Fórum de Eirunepé é limitada e que há uma forte demanda por capacitações mais abrangentes e regulares. A ausência de treinamentos impacta de forma direta na execução das funções administrativas, gerando dificuldades no uso de sistemas informatizados e na compreensão de novas normativas jurídicas. Além disso, a percepção dos funcionários sobre a valorização profissional indica a necessidade de um maior investimento em treinamentos contínuos.

Assim, recomenda-se que o Fórum implemente um plano estruturado de capacitação profissional, garantindo cursos frequentes e alinhados às necessidades dos servidores, visando aprimorar a eficiência administrativa e reduzir possíveis falhas operacionais.

Referências

- [1]. Câmaras, Sônia Et Al. Gestão De Pessoas E Competências: Estratégias Para O Sucesso Empresarial. 1. Ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- [2]. Chiavenato, Idalberto. Introdução À Teoria Geral Da Administração. 7. Ed. Rio De Janeiro: Campus, 2004.
- [3]. Chiavenato, Idalberto. Gestão De Pessoas: O Novo Papel Dos Recursos Humanos Nas Organizações. 3. Ed. Rio De Janeiro: Elsevier, 2005.
- [4]. Chiavenato, Idalberto. Recursos Humanos: O Capital Humano Das Organizações. 9. Ed. Ver. E Atual. Rio De Janeiro: Campus, 2009.
- [5]. Chiavenato Idalberto. Treinamento E Desenvolvimento De Pessoas. 1. Ed. São Paulo: Manole, 2014.
- [6]. Dutra, Joel Souza. Gestão De Pessoas: Modelo, Processos, Tendências E Perspectivas. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

- [7]. Gil, Antonio Carlos. Como Elaborar Projetos De Pesquisa. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- [8]. Marras, Jean Pierre. Administração De Recursos Humanos: Do Operacional Ao Estratégico. 14. Ed. São Paulo: Futura, 2001.
- [9]. Robbins, Stephen P. Comportamento Organizacional. 14. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2012.
- [10]. Milkovich, George T.; Boudreau, John W. Administração De Recursos Humanos. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- [11]. Marques, M. B. Gestão Da Informação Em Sistemas De Informação Complexos. Pesquisa Brasileira Em Ciência Da Informação E Biblioteconomia, João Pessoa, V. 12, N. 2, P. 60-76, 2017. Disponível Em:
<https://periodicos.ufpb.br/Ojs/Index.php/Pbcib/Article/View/35505>. Acesso Em: 16 Jun. 2021.