

# DIAGNÓSTICO NACIONAL DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

CONSAD



## RELATÓRIO QUALITATIVO 2021

Exploração inicial de dados, com cruzamentos simples de variáveis selecionadas, em que são observadas as implicações entre variáveis e a dinâmica de sua influência recíproca, a partir de cômputos acompanhados de considerações analíticas.

### Informações gerais

#### Perfil dos entrevistados

Servidores públicos de instituições diversas, em exercício e aposentados (convocados, designados e nomeados, recontratados ou comissionados), homens e mulheres, em 5 faixas etárias, múltiplas escolaridades, atuantes nas 5 regiões do Brasil.

Diversidade de áreas de atuação e órgãos da administração pública **direta, indireta, autárquica e fundacional**, nos níveis **federal, estadual e municipal**, além de **regimes especiais**, compreendendo carreiras e instituições **civis e militares** em múltiplas **posições hierárquicas e organizacionais** e momentos da **carreira**.

#### Metodologia da pesquisa

Pesquisa quantitativa, com aplicação de questionário online (15 questões, semiestruturado) via ferramenta digital de desenvolvimento de pesquisas online SurveyMonkey. Os dados são de tipo informações demográficas, informações profissionais, mapeamento de interesses e afinidades e autoavaliação de conhecimentos e habilidades.

Resultados brutos (<https://pt.surveymonkey.com/results/SM-BXJ83PMK9/>).

#### Tempo de aplicação do questionário

Entre 28 de junho e 31 de agosto (63 dias)

#### Amostra

**34.216**

(informação do IBEGESP em 3 de setembro de 2021)

**34.192**

(resultados registrados em planilha - arquivo “Diagnóstico”)

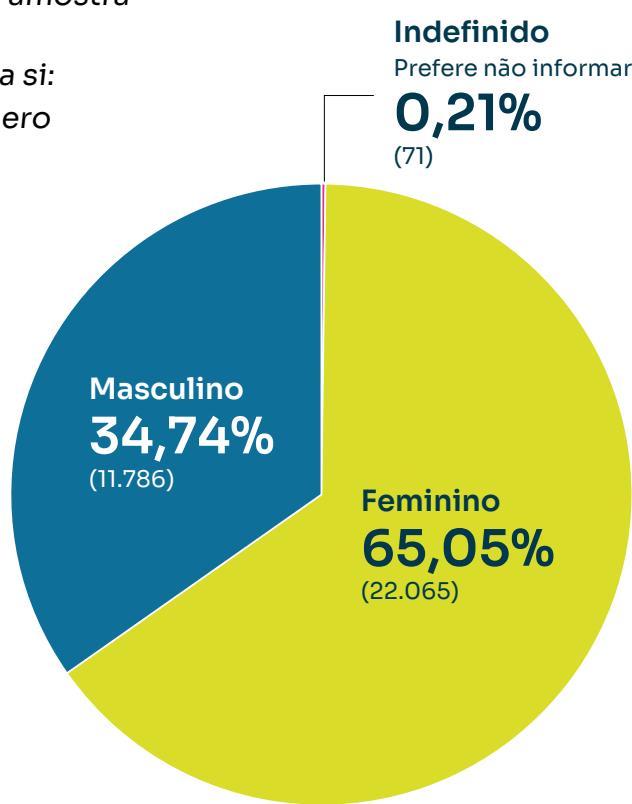
(+) **corpus**: respostas válidas, desprezados campos “vazios”

(+) **engajamento**: aumento de “ignoraram” é progressivo ao longo do questionário, com saltos expressivos entre P4 e P5; entre P5 e P5; entre P9 e P10

## P1\_Sexo

Ignoraram: 269, aproximadamente 0,8% da amostra

1 pessoa usou pronome neutro para referir a si: “Contratade”, indicando identidade de gênero não-binária.



## P2\_Faixa Etária

Ignoraram: 229, aproximadamente 0,7% da amostra

64,33% (21.850) tem idades entre 36 e 55 anos (compreendendo as faixas etárias de 36-45 anos e 46-55 anos), sendo as faixas etárias com mais participantes, entre homens e mulheres. A faixa etária menos representada é a de 18-25 anos, compreendendo 2,14% (727). Em todas as faixas etárias, as **mulheres são mais representadas**.

## Idade + Gênero

FAIXA ETÁRIA	MULHERES	HOMENS	TOTAL
18-25	445 (1,31%)	266 (0,78%)	727
26-35	3.573 (10,45%)	2.177 (6,37%)	5.775
36-45	7.447 (21,78%)	4.015 (11,74%)	11.490
46-55	7.111 (20,80%)	3.190 (9,33%)	10.360
56+	3.463 (10,10%)	2.120 (6,20%)	5.610

## P3 \_ Escolaridade

Ignoraram: 290, aproximadamente 0,8% da amostra

**Alto índice de escolarização** em geral: 89,83% (30.714) tem **formação em ensino superior**, nos níveis de graduação (Bacharelado, Licenciatura, Tecnólogo) e pós-graduação (Especialização, Mestrado, Doutorado).

Entre as pessoas com título de **pós-graduação** (18.261, 53,61% da amostra), 43,56% (14.776) tem formação em curso de **especialização**, sendo esta a formação indicada por **37,59% (4.422) dos homens e 51% (10.254) das mulheres**.

Trajetória educacional em formações de pós-graduação orientadas à qualificação profissional com conhecimentos específicos para a atuação no mercado de trabalho (especialização) poderá estar relacionada à ampla expectativa por metodologias e abordagens práticas e baseadas em situações concretas como recursos didáticos preferenciais em possíveis processos formativos, sugerindo a familiaridade com preferência por ou confiança em tais práticas (ver P11).

## Escolaridade + Idade

**Gerações mais novas tendem a ser mais escolarizadas**, considerando que entre as pessoas com formação unicamente no Ensino Fundamental predominam as faixas etárias acima de 46 anos (de 46 a 55 anos; 56+).

## Escolaridade + Gênero

As **mulheres são mais escolarizadas** em geral: 91,7% tem ensino superior (20.256), das quais 35,9% tem graduação (7.927) e 55,8% tem pós-graduação (12.329). Entre os **homens**, 84,9% tem ensino superior, dos quais 35,4% tem graduação e 49,5% tem pós-graduação.

ESCOLARIDADE	MULHERES	HOMENS
Ensino Superior (Graduação e Pós-graduação)	91,7%	84,9%
Educação Básica (Ensino Fundamental e Ensino Médio)	7,75%	12,17%
Pós-graduação (Especialização, Mestrado, Doutorado)	55,8%	49,5%
Graduação (Bacharelado, Licenciatura, Tecnólogo)	35,9%	35,4%
Ensino Médio	7,4%	11,8%
Ensino Fundamental	0,25%	0,37%

## P4\_UF de atuação

Ignoraram: 151, aproximadamente 0,44% da amostra.

As **regiões** mais representadas são **Sudeste**, com 53% da amostra (18.206), e **Sul**, com 22,36% da amostra (7.611). Eixo **Sul-Sudeste** ocupa 75% da amostra. O estado mais representado é **Minas Gerais (MG)**, compreendendo 37,29% da amostra (12.692).

**Sub-representação** das regiões **Norte** (3,73%), **Nordeste** (6,9%) e **Centro-Oeste** (13,34%), cuja participação é inferior ou em torno de 1% para a maioria dos estados.

### NORTE

**Participação na amostra: 3,73% (1.314)**

- Acre (AC): 0,12% (41)
- Amapá (AP): 0,00% (1)
- Amazonas (AM): 0,18% (60)
- Pará (PA): 0,01% (5)
- Rondônia (RO): 0,00% (1)
- Roraima (RR): 0,00% (1)
- Tocantins (TO): 3,54% (1.205)

### NORDESTE

**Participação na amostra: 6,9% (2.368)**

- Alagoas (AL): 0,08% (26)
- Bahia (BA): 0,01% (5)
- Ceará (CE): 0,01% (3)
- Maranhão (MA): 0,01% (2)
- Paraíba (PB): 0,05% (16)
- Pernambuco (PE): 2,66% (907)
- Piauí (PI): 0,01% (2)
- Rio Grande do Norte (RN): 4,11% (1.399)
- Sergipe (SE): 0,02% (8)

### CENTRO-OESTE

**Participação na mostra: 13,34% (4.541)**

- Distrito Federal (DF): 10,37% (3.530)
- Goiás (GO): 0,93% (317)
- Maranhão (MA): 0,01% (2)
- Mato Grosso (MT): 0,33% (112)
- Mato Grosso do Sul (MS): 1,71% (582)

### SUL

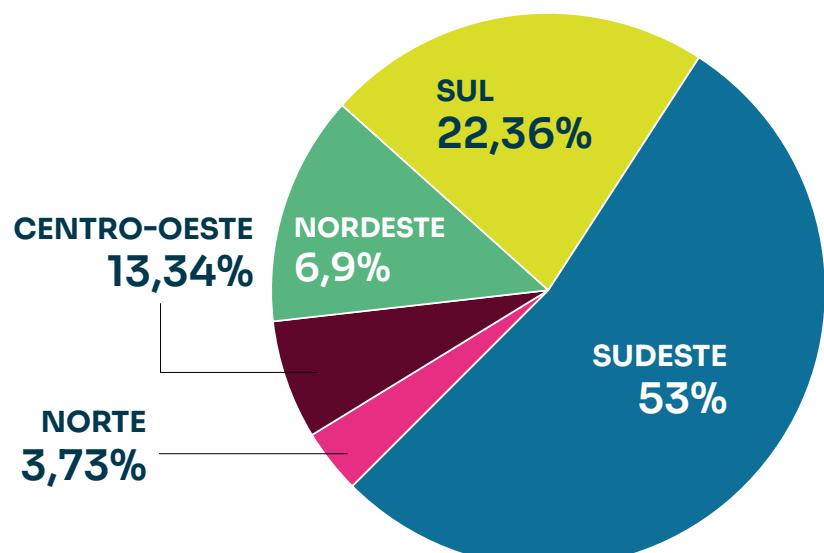
**Participação na amostra: 22,36% (7.611)**

- Todos estados da região participam com pelo menos 1% da amostra*
- Paraná (PR): 9,56% (3.254)
- Rio Grande do Sul (RS): 4,45% (1.516)
- Santa Catarina (SC): 8,35% (2.841)

### SUDESTE

**Participação na amostra: 53% (18.206)**

- Minas Gerais (MG) corresponde a 37,29% da amostra (12.692)*
- Todos estados da região participam com pelo menos 1% da amostra*
- Espírito Santo (ES): 1,26% (429)
- Minas Gerais (MG): 37,29% (12.692)
- Rio de Janeiro (RJ): 13,90% (4.733)
- São Paulo (SP): 1,03% (352)



## P5 \_ Órgão de atuação

Ignoraram: 666, aproximadamente 1,95% da amostra.

Uma aproximação preliminar aos resultados de P5 pode ser feito por meio de recortes estratégicos com aplicação de filtros orientados à identificação de **áreas de atuação** por meio dos **vínculos** institucionais.

Os resultados mostram uma larga **diversidade**, uma miríade de áreas de atuação e órgãos da administração pública **direta, indireta, autárquica e fundacional**, nos níveis **federal, estadual e municipal**, além de **regimes especiais**, compreendendo carreiras e instituições **civis e militares** em múltiplas **posições hierárquicas e organizacionais**.

Principais áreas identificadas, a partir de filtros (exemplos):

- ▶ **Educação, Ciência, Tecnologia e Inovação**
- ▶ **Saúde, Medicina, Vigilância Sanitária**
- ▶ **Justiça, Segurança Pública**

## P6 \_ Tempo de cargo

Ignoraram: 2.909, aproximadamente 8,51% da amostra.

A maioria está nos primeiros 10 anos de atuação no cargo, dos quais que 21,36% está no cargo **entre 6 e 10 anos** (6.681) e 19,83% está há **menos de 3 anos no cargo** (6.202), com maior concentração nas faixas etárias **idade entre 26 e 45 anos** (compreendendo as faixas 26-35 e 36-45 anos), sendo, assim, profissionais com perspectiva de um longo período de permanência em atuação.

## P7 \_ Função exercida

Ignoraram: 3.042, aproximadamente 10% da amostra

### Função + Gênero + Escolaridade

**Os homens ocupam mais funções em cargos diretivos e/ou de liderança** (Coordenação, Diretoria, Gerência e Supervisão), em ligeira maioria que as mulheres, sem discrepância entre **cargos com vínculo efetivo ou temporário**, em **todos os níveis de formação**, proporcionalmente, apesar de as mulheres serem mais escolarizadas, em geral. Os homens ocupam cargos mais altos mesmo com menor escolaridade.

16,9% dos homens assumem funções de Coordenação, Diretoria, Gerência e Supervisão (1.995 de 11.786), em cargos com vínculo efetivo ou temporário, sendo, na amostra masculina, 159 formados no Ensino Básico (0,9%) e 1.832 formados em Ensino Superior (15,5%), dos quais 626 têm graduação (5,3%) e 1.206 tem pós-graduação (10,2%).

14% das mulheres assumem funções de Coordenação, Diretoria, Gerência e Supervisão (3.095 de 22.065), em cargos e cargos com vínculo efetivo ou temporário, sendo, na amostra feminina, 104 com formação no Ensino Básico (0,5%), 2.976 com formação no Ensino Superior (13,5%), das quais 777 tem graduação (3,5%) e 2.199 tem pós-graduação (9,9%).

O cruzamento das variáveis função (P7), gênero (P1) e escolaridade (P3) fornece um cenário de inversão, em que os homens ocupam cargos mais altos mesmo com menor escolaridade: **os homens tem maior presença no nível da educação básica**, compreendendo 12,17% da amostra masculina; **no nível da pós-graduação, a presença das mulheres é maior**, sendo mais expressiva nas faixas etárias entre 36 e 55 anos, compreendendo 39% da amostra feminina (8.602). (ver P1; P3).

ESCOLARIDADE	MULHERES	HOMENS
Ensino Fundamental	0,01% (3)	0,03% (3)
Ensino Médio	0,5% (101)	0,9% (156)
Educação Básica	0,5% (104)	0,9% (159)
Graduação	3,5% (777)	5,3% (626)
Pós-graduação	9,9% (2.199)	10,2% (1.206)
Ensino Superior	13,5% (2.976)	15,5% (1.832)

## P8 \_ Vínculo com a administração

Ignoraram: 4.536, aproximadamente 13,27% da amostra

62,88% (21.501) são **servidores efetivos** (19.291 ou 62,06%), dentre os quais 10,28% atuam em **cargos de confiança** (2.210). O grupo de **terceirizados** é o menos representado na amostra, perfazendo 1,43% (445), é o que concentra os mais baixos tempos de cargo, concentrados entre 3 e 15 anos. Apenas 14 são **aposentados**.

**Ninguém** indicou ser **agente político**.

**Pluralidade de respostas**, amplificada pelo campo aberto. Respostas selecionadas indicam outras possibilidades, como “Contratado”; “Servidor público temporário”; “Extra quadro”, “Convocado”, etc. Nesse campo, muitas pessoas responderam indicando seus cargos ou funções, como “Auxiliar administrativo”; “Convocado”, “Militar”; “Servidor Público”; “Auditor Fiscal”, “Enfermeiro” etc.

## P9 \_ Natureza jurídica do órgão de origem

Ignoraram: 4.536, ou 13,25% da amostra

A maioria das pessoas entrevistadas trabalha em órgão da **administração direta** (37,83%), **fundação pública** (23,39%), **empresa pública** (19,63%) e **autarquias** (14,64%).

Menor participação, inferior a 1%, é de servidores de **agência executiva** (0,99%), **entes de colaboração** (0,50%), **agência reguladora** (0,34%) e **consórcio público** (0,27%).

## Áreas que gostaria de desenvolver

### P10 \_ Áreas que gostaria de desenvolver com auxílio de escolas de governo

Ignoraram: 8.045, aproximadamente 25% da amostra.

Das áreas apresentadas, estas são as mais desejadas e as menos escolhidas:



Escolhas apontam para as **expectativas profissionais** dos servidores, orientadas em maioria para áreas de gestão, remetendo a **atribuições e atividades estratégicas e/ou executivas**, geralmente atreladas a **cargos diretivos**, como coordenação, supervisão, gerência ou liderança, em detrimento do interesse pela realização de atividades e operações de rotina.

### P11 \_ Expectativas para uma possível formação

Ignoraram: 8.028, aproximadamente 25% da amostra

Os melhores recursos de ensino e aprendizagem mais indicados foram os métodos de **aprendizagem baseada em problemas** (52,58%), **estudos de caso** (51,90%), **vídeos/pílulas de aprendizagem** (41,15%) e **dinâmicas de aprendizagem** (39,84%). O uso de **podcasts** é preferível por 23,93% (6.261), presente em todas as idades, e expressivamente na faixa **entre 26 e 45 anos**. A opção **simulação** não foi escolhida.

65,68% (17.028) indicaram preferência pelo uso de **métodos multimeio**, em especial **linguagens audiovisuais** enquanto materiais didáticos, com aportes de **conteúdos pontuais** de rápida difusão e curta ou curtíssima duração (**vídeos/pílulas de 3-5 minutos, podcasts, dinâmicas de aprendizagem**), em detrimento da **leitura prévia ao curso**, considerada um dos melhores recursos nos processos de ensino e aprendizagem apenas por 19,11% (5.001), sendo este o recurso menos indicado nas opções escolhidas - entre servidores **militares**, a **leitura prévia ao curso** é considerada um dos melhores instrumentos de ensino e aprendizagem para **menos de 10%** (22 de 246 pessoas).

**Atividades e processos interativos** e/ou de caráter coletivo, como **exposições dialogadas** (aulas, palestras, conferências, talks, presenciais ou virtuais) ou **trabalho em grupo** foram pouco indicadas, e sua preferência tem correlação com níveis de escolarização. **Exposições dialogadas**, por exemplo, aumenta conforme a escolarização - 12% (12 de 104) no Ensino Fundamental, em torno de 17% (524 de 3.083) no Ensino Médio e 26,7% (8.207 de 30.714) no Ensino Superior (em todos os níveis).

As práticas de **exposições dialogadas**, o **trabalho em grupo**, as **dinâmicas de aprendizagem** e a **leitura prévia** são preferíveis e mais indicadas entre profissionais ligados a órgãos de educação e ensino, em **todos os níveis de formação**, expressivamente entre **professoras e professores**, sem distinções relevantes de gênero, idade ou idade.

É reconhecida efetividade em **metodologias ativas** (aqueles em que o educando é o agente principal do processo de aprendizagem), com **abordagens didáticas práticas/aplicadas ou experimentais**, orientação à **resolução de problemas** e processos estimulados por **análises de situação**, explorando **situações reais vividas** localmente no **cotidiano da instituição**.

Escolhas sugerem preferências a **modelos formativos baseados no cotidiano**, com ênfase em **conhecimentos especializados**, e que ofereçam ocasiões de estímulo à **reflexão analítica** e **capacidade de decisão** por meio de processos mais **pragmáticos** de ensino-aprendizagem em que se mostra a pertinência do uso educacional de **tecnologias digitais** de comunicação e informação e **conteúdos audiovisuais**.

Os servidores parecem salientar a importância da presença e manejo de  **ferramentas digitais de comunicação e informação** e uso de conteúdos audiovisuais nos processos de aprendizagem e aperfeiçoamento profissional, convergentes a possíveis modelos com propostas de **híbridas e multi local** compostos de atividades síncronas e assíncronas complementares e suporte multimeio.

As escolhas mostram possíveis **inclinações ou expectativas pessoais** para o exercício de **carreiras** profissionais nas áreas de **gerência**, como gestão de pessoas, gestão de recursos e planejamento estratégico.

## Inovação e Modernização

### P12 \_ Inovação/transformação/mudança desejada no trabalho

Ignoraram: 7.920, aproximadamente 20% da amostra.

As principais inovações/transformações/mudanças desejadas são a **desburocratização** (17,15%), **simplificação de processos** (15,82%) e a **transformação digital** (15%) dos ambientes de trabalho.

O estímulo **ao trabalho em equipe** é preocupação de 13,42% (3.525), e a necessidade de **atuação em rede** é percebida por apenas 3,78% (992).

A importância da adequação dos ambientes com **arquitetura favorável** à criação individual e coletiva por meio da **modernização** de **infraestruturas física** e dos **recursos materiais** foi observada por 14,18% da amostra (3.726).

### P13 \_ Áreas que demandam mais modernização/inovação

Ignoraram: 8.084, aproximadamente 23,6% da amostra.

As áreas que mais demandam modernização/inovação são as de **gestão de pessoas** (27,13%), **tecnologia da informação** (23,31%) e **administrativo** (20,70%), sendo nos outros casos inferiores a 10% em cada um. A área que apresenta menos desafios em termos de modernização/inovação é a **financeira** (4,45%).

A noção de modernização é associada à ação de **adequação tecnológica**, seja na **atualização de dispositivos**, software e ferramentas consideradas obsoletas ou antiquadas, seja na **implementação e ampliação de infraestrutura**, compreendendo a **conversão ao digital** por meio da **informatização** progressiva (de sistemas e ferramentas, dos processos de trabalho, das equipes e dos serviços oferecidos pelos órgãos aos cidadãos), sendo valorizada como um mecanismo de **otimização** da vida.

**Pluralidade de respostas**, amplificada pelo campo aberto. Respostas selecionadas indicam outras áreas, como “Cultural”, “Autonomia técnica”, “Ensino e aprendizagem”, “Segurança”, “Atenção psicossocial”.

Alguns servidores nomearam os desafios enfrentados por servidores e equipes em lidar com sistemas e processos considerados obsoletos e/ou contraproducentes.

A ideia de modernização apontada para as práticas e estruturas é análoga às preferências quanto aos recursos de ensino e aprendizagem, em que são valorizados a perspectiva digital e adoção de metodologias multimeios. (ver P11)

Há um descontentamento expresso com a **precariedade de infraestrutura** dos locais de trabalho e com o “**clima**” dos ambientes. Servidores assinalam a necessidade de maiores **orientações**, em vários sentidos, seja em formação e capacitação para manejo de sistemas e ferramentas digitais, seja para a questão de cunho social da **lida com situações que possam ser consideradas “adversas”**.

A **valorização** das relações e do ambiente de trabalho emergiu com duas dimensões, sendo **a) material**, compreendendo as condições de infraestrutura dos locais de trabalho e a disponibilidade de recursos para equipes e **b) relacional**, compreendendo o regramento das relações interpessoais nos ambientes de trabalho, inclusive e a necessidade de pactos coletivos de sociabilidade com atenção e respeito a especificidades subjetivas de servidores, equipes e grupos em interação.

O **aperfeiçoamento** dos servidores, por meio de programas de **formação e capacitação** continuadas, é apontado como elemento de modernização.

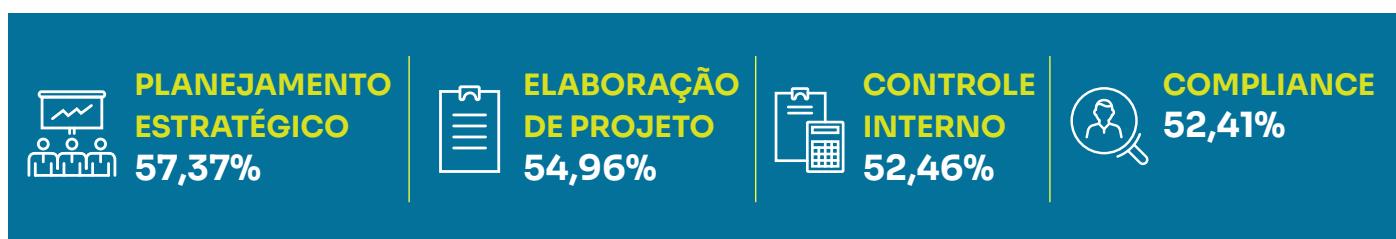
## Nível de conhecimentos em temas

### P14 \_ Nível de conhecimentos em temas

Ignoraram: 9.752, aproximadamente 28,42% da amostra

Em geral, os servidores reconhecem a **necessidade de aperfeiçoar seus conhecimentos** em todos os temas apresentados.

O aperfeiçoamento mais visado é dos conhecimentos das atividades das áreas de gestão, especialmente em:



Os temas considerados importantes, tendo os **menores índices de consideração como dispensáveis ou desnecessários** ao exercício de funções nas diversas áreas.

Cerca de 30% considera ter **conhecimentos suficientes** para o exercício de suas funções.

11,90% (2.862) não considera ser necessário conhecimentos em **administração pública** para o exercício de suas funções.

**Ninguém considera ter domínio de conhecimentos** nos temas apresentados em geral, e **todos reconhecem incapacidade de multiplicação** atualmente.

Percepção de deter **conhecimentos acima do esperado para a função** e **capacidade de multiplicação** é minoritária, sendo inferior a 10% em todos os casos, alcançando maior expressão no tema **gestão de pessoas**, indicado por 7,93% (1.894).

Servidores tem **menores conhecimentos** nos temas relativos a **compras** (34,59%), **contratos** (32,16%) e **finanças** (33,25%), remetendo a atividades de caráter operacional mais específico da administração. Ao mesmo tempo, estes são os temas mais considerados pelos servidores **desnecessários ou dispensáveis ao exercício de suas funções**.

## Auto análise das habilidades

### P15 \_ Autoanálise: avaliação das habilidades

Ignoraram: 9.714, aproximadamente 28,42% da amostra

Entrevistados autoanalism 6 habilidades: ▶ **comunicação**

▶ **inteligência emocional**

▶ **criatividade**

▶ **empatia**

▶ **liderança**

▶ **capacidade de resolver problemas**

Servidores manifestam **confiança** em suas capacidades, majoritariamente avaliando serem suas habilidades **adequadas ao que entendem que precisam**, em geral, e especialmente a **empatia, a comunicação, a inteligência emocional e capacidade de resolver problemas**. Tal percepção alcança entre 47% e 55% das pessoas entrevistadas.

Ao mesmo tempo, a percepção da necessidade de **desenvolver mais** as habilidades também é expressiva para todas as habilidades – com exceção da empatia.

**Empatia** é a habilidade considerada mais desenvolvida pela maioria, em níveis **adequado** (55,96%) e **acima do esperado** (28,97%) para o exercício de suas funções, e considerada necessária de ser mais desenvolvida apenas para 14,43% (3.481).

**Liderança** é a habilidade que precisa ser mais desenvolvida para 33,75% (8.161), seguindo de **inteligência emocional**, com 31,11% (7.508) e **criatividade**, com 30,17% (7.279).

**Ninguém considera ter domínio de conhecimentos** nos temas apresentados em geral, e **todos reconhecem incapacidade de ajudar outras pessoas a se desenvolverem** atualmente.