



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-
BRASILEIRA**
POLO UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ALBERTO KELI ALMEIDA SALES
LUIZ ROBERTO VIEIRA FÉLIX
MARA JANNE VIEIRA MORAIS
MARIA ROSÂNGELA COELHO VALE
MÔNICA GOMES DE SOUZA

**TREINAMENTO DE EQUIPES PERMANENTES DE LICITAÇÃO COMO FATOR
DE SUCESSO NA GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL**

PIQUET CARNEIRO-CE
2017

ALBERTO KELI ALMEIDA SALES
LUIZ ROBERTO VIEIRA FÉLIX
MARA JANNE VIEIRA MORAIS
MARIA ROSÂNGELA COELHO VALE
MÔNICA GOMES DE SOUZA

TREINAMENTO DE EQUIPES PERMANENTES DE LICITAÇÃO COMO FATOR
DE SUCESSO NA GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado à Universidade da Integração da Lusofonia Afro-Brasileira como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel (a) em Administração Pública.

Orientador: Prof. Me. Marcone Venâncio da Silva

**Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro- Brasileira
Direção de Sistema Integrado de Bibliotecas da UNILAB (DSIBIUNI)
Biblioteca Setorial Campus Liberdade
Catalogação na fonte**

Bibliotecário: Gleydson Rodrigues Santos – CRB-3 / 1219

D45

A democratização da gestão escolar perante os recursos financeiros de uma escola pública municipal da região maciço de Baturité. / ... [et al.]. – Limoeiro do Norte, 2017.

39 f. ; 30 cm.

Monografia apresentada ao Curso de Administração Pública da Diretoria de Educação Aberta e a Distância – DEAAD da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – UNILAB.

Orientador: Prof. Me. Marcone Venâncio da Silva.

Inclui quadros e referências.

1. Licitação pública - Legislação - Brasil. 2. Licitação. Gestão pública. I. Título. II. Felix, Luiz Roberto Vieira; III. Moraes, Mara Janne Vieira. IV. Vale, Maria Rosângela Coelho. V. Souza, Mônica Gomes de.

CDD 342.8106

ALBERTO KELI ALMEIDA SALES
LUIZ ROBERTO VIEIRA FÉLIX
MARA JANNE VIEIRA MORAIS
MARIA ROSÂNGELA COELHO VALE
MÔNICA GOMES DE SOUZA

TREINAMENTO DE EQUIPES PERMANENTES DE LICITAÇÃO COMO FATOR
DE SUCESSO NA GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado à Universidade da Integração da Lusofonia Afro-Brasileira como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel (a) em Administração Pública.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Marcone Venâncio da Silva
(Orientador)

Prof^ª. Me. Viviane Maia Carvalho
(Avaliadora)

Prof^ª. Esp. Danyelle de Lima Teixeira
(Avaliadora)

Esse trabalho é dedicado a Deus, fonte de vida e poder, sem o qual não teríamos chegado até aqui, com a promessa de ir mais além.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus, por está presente em nossas vidas tornando realidade nossos sonhos, como este que estamos vivenciando agora.

Também agradecemos aos professores, e destacamos a fundamental importância deles, por terem nos dedicado sua sabedoria e nos ajudado a concluir com êxito a elaboração deste estudo.

Aos nossos pais, vai nosso agradecimento especial, por terem nos dado a vida e por nos ensinar a vivê-la com dignidade, sempre nos apoiando em nossas escolhas e incentivando a correr atrás de nossos sonhos.

Aos amigos, pela amizade fiel e por o incentivo ao longo desses anos. Enfim, a todos que de alguma maneira contribuíram para que esta conquista se tornasse realidade, o nosso obrigado.

“Não importa o ninho, se o ovo é de águia, águia será.”

(Abraham Lincoln)

RESUMO

O presente trabalho aborda a necessidade de estudar de que forma a capacitação e o treinamento contribuem para o bom desempenho da comissão de licitação na Prefeitura Municipal de Piquet Carneiro – Ce, de acordo com a lei das licitações. Também é considerada nesta obra, a importância da valorização do ser humano para que o trabalho seja realizado de forma harmônica. A partir disto, o texto propõe-se a descrever a história da administração, bem como os tipos de licitação, que possui uma abordagem própria, podendo se constituir, desta forma, em um instrumento de relevante significado ao profissional, na defesa e garantia dos princípios da constituição. Visto que no cenário atual as irregularidades se destacam, a ética profissional mostra-se como um desafio em nossa vida social. Para essa compreensão, é necessário entender a relevância da ética na sociedade e na vida profissional.

Palavras-Chave: Licitação. Capacitação. Ética.

ABSTRACT

The present work addresses the need to study how training and training contribute to the good performance of the bidding committee in the Municipality of Piquet Carneiro - Ce, according to the bidding law. It is also considered in this work, the importance of valuing human life to the work to be done in a harmonious manner . From this, the text proposes to describe the history of management, as well as the types of bidding , which has its own approach , and it can act in this way in a relevant meaning to the professional instrument , defense and guarantee of principles of the constitution. Since the current scenario irregularities stand out , professional ethics shows up as a challenge in our social life. For this understanding , it is necessary to understand the importance of ethics in society and working life .

Keywords: Auction. Training. Ethics.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Sexo e gênero.....	27
Gráfico 2 – Idade.....	28
Gráfico 3 – Formação	29
Gráfico 4 – Renda	30
Gráfico 5 – Tempo de serviço.....	30
Gráfico 6 – Importância do treinamento.....	31
Quadro 1 – As modalidades de licitação de acordo com o Art. 22, Incisos I, II, III, IV e V, Parágrafos 1º, 2º, 3º, 4º e 5º da lei 8666/93 e lei 10.520/02.....	16

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 OBJETIVOS:	14
2.1 Objetivo geral	14
2.2 Objetivos específicos	14
3 REFERENCIAL TEÓRICO	15
3.1 A administração pública	15
3.2 Modalidades de licitações	16
3.3 O servidor público	19
3.4 O treinamento	20
3.5 Desenvolvimento e benefícios	22
4 METODOLOGIA	25
4.1 Caracterização da pesquisa	25
4.2 Amostra e coleta de dados	26
5 ANÁLISE DOS RESULTADOS	27
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÃO	33
REFERÊNCIAS	35
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO - FUNCIONÁRIO	37

1 INTRODUÇÃO

Considerando os fatores de organização e gestão efetiva para a melhoria das atividades, e ainda o serviço público como fonte de inspiração para a gestão, esta obra fomenta o papel da qualificação para o setor de licitação.

A preocupação maior do estudo está em precaver a Administração Pública da fundamental importância de ter na área de licitação, servidores que detenham o perfil adequado, e da composição de equipes multifuncionais, com o requerido conhecimento, evitando aquisições e contratações danosas aos órgãos públicos.

As leis licitatórias cuidam de assuntos de interesse das gestões públicas em geral e são de suma importância, pois é por meio dessa legislação que os cidadãos têm seus direitos assegurados. Além disso, as leis também garantem a harmonia entre os poderes, orientam a vida das pessoas e são indispensáveis para a administração pública. Seguem abaixo algumas leis e decretos que tratam sobre licitações.

Dentre elas, podem ser elencadas algumas, tais como: Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, instituindo normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Lei nº 10.520, de 17 de julho de 2002, que institui, no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, nos termos do art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências; Decreto nº 5.450, de 31 de maio de 2005, que regulamenta o pregão, na forma eletrônica, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências; Lei nº 11.079, de 30 de dezembro de 2004, que institui normas gerais para licitação e contratação de parcerias público/privadas no âmbito da administração pública. Decreto nº 3.931, de 19 de setembro de 2001, que regulamenta o Sistema de Registro de Preços previsto no art. 15 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, e dá outras providências. Lei nº 10.177, de 30 de dezembro de 1998, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Estadual.

Pretende a Lei Federal que as Comissões de Licitação sejam compostas de três membros, sendo que, pelo menos, por dois servidores qualificados

pertencentes aos quadros permanentes da entidade, com a finalidade de que elas possam receber, examinar e julgar todos os documentos e procedimentos relativos às licitações e ao cadastramento dos licitantes.

Assim, sempre que for participar, é preciso conhecer as leis e verificar as legislações existentes para o processo licitatório em questão. De acordo com a regra, citadas no edital que orienta o certame e são de fácil acesso, na maioria das vezes em sites na Internet.

O Treinamento é orientado para o ambiente de trabalho, com o intuito de melhorar habilidades e competências relacionadas com o desempenho imediato do cargo. A mudança que o treinamento irá trazer pode ser exemplificada como a capacidade de fazer as pessoas aprender e assimilar informações, aprender habilidades, desenvolver atitudes e comportamentos diferentes. O treinamento terá uma função vital para que os funcionários possam conhecer o grau de responsabilidade que lhes é imposto, o que leva à designação de servidores que possuem formação jurídica ou técnica necessária para examinar e julgar todos os documentos e procedimentos relativos às licitações. Como afirma Chiavenato:

Treinamento é o ato de preparar as pessoas para o ambiente de trabalho tanto dentro como fora dela, em que o indivíduo é profundamente influenciado no meio em que vive, trabalha e desenvolve suas habilidades e conhecimentos em várias tarefas realizadas (CHIAVENATO, 1998, p.493).

De acordo com o portal conlicitação, licitação nada mais é que o conjunto de procedimentos administrativos (administrativos porque parte da administração pública) para as compras ou serviços contratados pelos governos Federal, Estadual ou Municipal, ou seja, todos os entes federativos. De forma mais simples, podemos dizer que o governo deve comprar e contratar serviços seguindo regras de lei, assim a licitação é um processo formal onde há a competição entre os interessados.

Dessa forma pode-se falar em licitação como uma forma de contratar bens e serviços públicos de maneira igualitária seguindo as regras estabelecidas na lei, com a finalidade de melhor vantagem para a esfera favorecida e também para os interessados no certame.

Há uma necessidade da administração pública dando início ao planejamento do que e como contratar e comprar. Essa é a fase interna. A fase

externa inicia com a publicação da licitação, ou seja, publicizar, fazer com que se torne público. O ato final da licitação seria, então, o contrato. Na fase do contrato cabe à contratada executar e a administração fiscalizar essa execução.

O procedimento licitatório deve observar princípios previstos na constituição, tais como moralidade, que se refere ao comportamento escorreito, liso e honesto da administração, além disso, há também a impessoalidade, que é a proibição de qualquer critério subjetivo, tratamento diferenciado ou preferência, durante o processo licitatório para que não seja frustrado o caráter competitivo desta. A legalidade disciplina a licitação, como uma atividade vinculada, ou seja, prevista pela lei, não havendo subjetividade do administrador.

A probidade se refere à estrita obediência às pautas de moralidade, incluindo não só a correção defensiva dos interesses de quem a promove, bem como as exigências de lealdade e boa-fé no trato com os licitantes, bem como a publicidade que é a transparência dos atos da Administração Pública. A competitividade liga-se ao procedimento de licitação e deve buscar o melhor serviço pelo menor preço.

Nesse contexto surge o seguinte problema de pesquisa:

Os funcionários da comissão de licitação da Prefeitura Municipal de Piquet Carneiro são capacitados e treinados para desenvolver suas atividades técnicas?

Para responder a esse problema a presente pesquisa tem como objetivos:

2 OBJETIVOS:

2.1 Objetivo geral

Analisar de que forma a capacitação e treinamento contribuem para o bom desempenho da comissão de licitação na Prefeitura Municipal de Piquet Carneiro de acordo com a lei das licitações.

2.2 Objetivos específicos

- a) Conceituar treinamento como fator de sucesso nas organizações, inclusive públicas;
- b) Demonstrar o grau de importância que os colaboradores dão ao treinamento;
- c) Identificar quais as maiores carências técnicas da equipe e propor qualificação;
- d) Propor formas de capacitação e treinamento para melhoria do desempenho da comissão de licitação.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 A Administração Pública

Segundo Maximiano (2007), anteriormente, a administração clássica se preocupava apenas com os processos. O homem era visto como um complemento da máquina e o seu tratamento era visto de forma impessoal. Com o passar do tempo, a administração foi evoluindo e deu origem a abordagem contemporânea onde o cenário é dinâmico, a concorrência é acirrada e a organização é vista como um todo, ou seja, seus departamentos são interligados. Portanto, as empresas estão dando ênfase aos seus recursos humanos, pois são eles que levam a organização a atingir seus objetivos, tornando a mesma mais competitiva e proativa no desenvolvimento dos processos internos e externos, a fim de atender as expectativas dos seus clientes.

É de total relevância para a gestão pública ter a consciência de que precisam adquirir em seu quadro de funcionários pessoas que possam trabalhar como parceiros, contribuindo assim para o sucesso do processo produtivo e crescimento na gestão municipal. Azevedo Chaves (2013, p.3) diz a este respeito:

Capacitação dos servidores representa, tal qual nas empresas privadas, elemento essencial ao alcance desse objetivo. E, penso, no serviço público, essa necessidade é mais gritante, não só pela importância acima referida, mas também pelo fato de que o ritmo da rotatividade profissional é muito inferior do que o anotado nas empresas privadas.

Segundo Chiavenato (1999) as pessoas, sendo tratadas como colaboradores, conseqüentemente ficarão mais motivadas ao trabalho tendo preocupação com os resultados, participando comprometidamente das diversas situações que ocorrem dentro da empresa, procurando enriquecer seu conhecimento adquirindo assim competência para alcançar as metas organizacionais. Portanto, para que uma empresa se sobressaia no mercado, é importante que ela invista em treinamento e capacitação dos seus colaboradores.

Para Azevedo Chaves (2013, p.3):

Um quadro de servidores que provavelmente receberá pouca oxigenação, precisa estar submetido a programas de treinamento contínuo a fim de que ele seja dotado de condições que lhe permitam, de um lado, acompanhar a evolução da atividade estatal, e do outro, manter-se motivado apesar dos vários anos a serviço do órgão.

Nesse contexto, reconhecer as potências e habilidades humanas é a forma mais relevante para o sucesso na gestão municipal, pois assim será possível avançar e alcançar bons resultados no desenvolvimento humano e organizacional.

3.2 Modalidades de Licitações

Para uma melhor abordagem e compreensão sobre licitação, buscamos conceituar as modalidades de acordo com a lei das licitações que foram ilustradas no gráfico a seguir.

Quadro 1 - As modalidades de licitação de acordo com o Art. 22, Incisos I, II, III, IV e V, Parágrafos 1º, 2º, 3º, 4º e 5º da lei 8666/93 e lei 10.520/02

CONCORRÊNCIA	Modalidade da qual podem participar quaisquer interessados que na fase de habilitação preliminar comprovem possuir os requisitos mínimos de qualificação exigidos no edital para execução do objeto da licitação.
TOMADA DE PREÇOS	Modalidade realizada entre interessados devidamente cadastrados ou que atenderem a todas as condições exigidas para cadastramento até o terceiro dia anterior à data do recebimento das propostas, observada a necessária qualificação.
CONVITE	Modalidade realizada entre interessados do ramo de que trata o objeto da licitação, escolhidos e

	convidados em número mínimo de três pela Administração. O convite é a modalidade de licitação mais simples. A Administração escolhe quem quer convidar, entre os possíveis interessados, cadastrados ou não.
CONCURSO	O concurso é a modalidade de licitação entre quaisquer interessados para escolha de trabalho técnico, científico ou artístico, mediante a instituição de prêmio ou remuneração aos vencedores, segundo critérios constantes de edital publicado na imprensa oficial.
LEILÃO	O leilão é a modalidade de licitação entre quaisquer interessados para a venda de bens móveis inservíveis para a Administração ou de produtos legalmente apreendidos ou penhorados, ou ainda para a alienação de bens imóveis cuja aquisição haja derivado de procedimento judicial ou de dação em pagamento.
PREGÃO	O pregão é a sexta modalidade, essa especificamente é regida pela lei 10.520/02. É uma modalidade de licitação do tipo menor preço, para aquisição de bens e de serviços comuns, qualquer que seja o valor estimado, e a disputa é feita por propostas e lances sucessivos, em sessão pública, presencial ou eletrônica.

Fonte: Autores, 2017.

O portal conlicitação afirma que, a principal e básica diferença entre as licitações tradicionais, ou seja, as modalidades de licitações, concorrência, tomada de preços e convites, é o valor e/ou complexidade da licitação. O que não se aplica a pregão, pois para essa modalidade não há limites de valores.

De acordo com o inciso XVI do art. 6º e art. 51, ambos da Lei nº 8.666/93, a comissão de licitação é responsável por receber, examinar e julgar todos os

documentos e procedimentos relativos às licitações e ao cadastramento de licitantes, sendo que dentre esses documentos estão os de habilitação e propostas. Sendo assim, a comissão de licitação tem em mãos um leque de atribuições com um grau de complexidade elevado, conferido pela lei das licitações.

Estão diariamente sujeitos a objeções decorrentes de má aplicação das normas e procedimentos, um fato que reforça como é importante a constante qualificação do quadro de funcionários por meio de capacitações e cursos ofertados no próprio ambiente de trabalho.

A ausência da administração pública em perceber tal problema, vem retardando o combate ao desperdício e a forma equivocada de administrar o dinheiro público, que na maioria das vezes beneficiam empresas que tem em seu quadro de funcionários, profissionais altamente qualificados, graduados e preparados para participar dos procedimentos.

Treinamento é um conjunto de atividades desenvolvidas para ajudar as pessoas a adquirir e aprimorar suas habilidades relacionadas ao exercício do cargo. Isso se aplica tanto ao treinamento inicial de um colaborador como a atualização ou melhoria de suas habilidades. As organizações mais avançadas investem em treinamento extensivo e em programas de desenvolvimento para assegurar que seus trabalhadores estejam capacitados a desempenhar bem o seu papel. (SCHERMERHORN, 2007, p. 271-272).

Sendo assim, o treinamento torna-se uma ferramenta bastante viável para os órgãos públicos, que muitas vezes podem não querer optar por isso tentando conter despesas, mas o que parece ser uma despesa será um grande investimento em profissionais que estarão trabalhando de forma correta, tomando decisões de forma clara e levando assim a administração a alcançar um nível de qualidade elevada na gestão pública.

O treinamento é o ato intencional de fornecer os meios para possibilitar a aprendizagem. Aprendizagem é um fenômeno que surge como resultado dos esforços de cada indivíduo. A aprendizagem é uma mudança no comportamento e ocorre no dia-a-dia e com todos os indivíduos. (CHIAVENATO, 2006, p. 404).

Dessa forma, pode-se dizer que muitos funcionários podem sentir-se inferiores e inaptos a realizarem tarefas no seu dia-a-dia, por falta de qualificação em sua área de atuação. Qualificação essa que seja suficiente para dispor de suas funções de forma eficiente e eficaz.

3.3 O Servidor Público

Em todos os órgãos públicos são as pessoas que desenvolvem as atividades e estão por dentro de todo serviço que se presta no órgão, sendo assim é preciso uma atenção especial para estes funcionários, para que dessa maneira possa se garantir o cumprimento de suas tarefas de forma satisfatória.

Toda organização, seja ela pública ou privada, deve ter em seu quadro de funcionários pessoas aptas para executar o trabalho com intuito de obter e manter vantagens competitivas, pois o principal instrumento de competitividade é o homem, e para adquirir o sucesso almejado será necessário ter as pessoas como prioridade de investimento, buscando continuamente oferecer sua devida qualificação de forma eficiente e acessível.

“Recomendação ao Serviço Nacional (omissis) no sentido de que promova a capacitação continuada dos agentes responsáveis pela elaboração de procedimentos licitatórios” (BRASIL, 2015).

Dessa forma presume-se a importância de a gestão municipal qualificar o quadro de funcionários que atuam na comissão de licitação, contribuindo para o bom desempenho dos processos e trazendo inúmeros benefícios para a administração. Sobre esse assunto a Revista de Licitações e Contratos destaca que,

[...] especificamente no setor de licitações e contratos, a legislação muda de maneira constante (vide a última alteração decorrente do Estatuto do Deficiente - Lei nº 13.146/2015 geradora de adaptações nos editais e na fiscalização dos contratos administrativos daqui alguns meses) e a interpretação das normas legais ou infralegais (instruções normativas, portarias etc.) pelos Tribunais do Poder Judiciário e pelas Cortes de Contas que sofre seguidas mutações, portanto é indispensável um contínuo programa de capacitação e treinamento aos agentes responsáveis pelas licitações públicas e pelos contratos administrativos (REVISTA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS, 2015, p.163 -165).

Tendo em vista a importância de treinamento, destacamos sua fundamental contribuição positiva na gestão pública municipal, pois permitirá ter em seu quadro de funcionários cidadãos capacitados e aptos a exercer suas determinadas funções dentro do seu setor. Permitirá também um significativo retorno à administração a partir de contratações que não tragam futuros danos ao município e seus gestores, contribuindo para a otimização dos serviços prestados, satisfazendo fornecedores e funcionários.

Treinar também é um ato de empreender, e o retorno que esse treinamento trará ao município lhe permitirá fornecer tal apoio à comissão de licitação como investimentos.

3.4 O Treinamento

“Treinamento é um processo de assimilação cultural a curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimento, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à otimização no trabalho” (MARRAS, 2001, p. 145).

É uma atividade responsabilizada em transmitir conhecimentos e desenvolver potencialidades, complementando as necessidades do profissional e do órgão, conseguindo uma equipe com a devida preparação capaz de superar os desafios e obstáculos que possam surgir. Sobre o assunto, Azevedo Chaves (2013, p. 04) afirma que:

[..] cada órgão ou entidade pertencente ao Poder Público precisa dotar-se de meios que lhes permita cumprir essa missão, promovendo ações de capacitação interna em caráter continuado, criando programas de qualificação profissional entre outras medidas. Para isso, por óbvio, deve se servir da gama de serviços da área de ensino que o mercado oferece. Todavia, não será suficiente apenas planejar de forma coerente as ações de capacitação. Será igualmente importante selecionar o prestador de serviços que atenda aos anseios da Administração.

Goldstein (1991) definiu treinamento como sendo “uma aquisição de atitudes, conhecimentos, habilidades ou regras que resultem num melhor

desempenho no trabalho, obtidos por meio de análise de tarefas e princípios da tecnologia instrucional”. Em uma empresa é essencial que as pessoas tenham essas habilidades, esses conhecimentos que tornem os processos organizacionais mais ágeis. Para Azevedo Chaves (2013), qualquer instituição é feita de pessoas; por mais mecanizada ou automatizada ela seja, sempre serão as pessoas que farão a diferença no alcance dos objetivos institucionais. Como bem declara Ulrich (1998).

O diferencial competitivo para as empresas se constitui de seu capital humano e intelectual, uma vez que o capital humano é a fonte de criação e de inovação. As pessoas compõem a riqueza e o poder das organizações. As máquinas trabalham, mas não inventam [...] Como o ser humano é o principal insumo responsável pela competência e sucesso das organizações, torna-se necessário entender como extrair das pessoas seus mais altos níveis de criatividade, inovação, participação e engajamento (ULRICH, 1998, p.01).

Sendo assim, uma organização que se empenha a prestar serviços de maneira eficiente e eficaz deve investir no desenvolvimento de pessoas, dessa maneira estará investindo na própria qualidade. Azevedo Chaves (2013) comenta que, manter o corpo de funcionários motivado e atualizado com novas tecnologias, novas metodologias e, mais ainda, mantê-los agregados à organização é meio hábil para que esta se mantenha em um ciclo de melhoria contínua, atraindo, via de consequência, melhores resultados.

A mudança de atitudes dentro da organização fará com que se estabeleça entre os funcionários um clima satisfatório, tornando-os mais motivados, além de torná-las também mais abertos às técnicas de supervisão e gestão. Dessa forma, percebe-se o quão é importante é o treinamento dentro da gestão municipal.

De acordo com Chiavenato (2010, p.365 - 373) o treinamento é um processo que pode possibilitar aos colaboradores apresentarem a capacidade de desenvolver suas tarefas com eficiência, minimizando os obstáculos e solucionando problemas rapidamente, de forma a beneficiar a organização. O funcionário é uma “peça chave” da empresa, logo, se ele funciona corretamente, a organização também funcionará.

A esse respeito, Azevedo Chaves (2013, p. 03) ressalta que “dentro desse perfil cultural, à medida que mais agrega valor ao capital humano, sem sombra de dúvida, é a capacitação”. Dessa forma é visível o considerável retorno que o treinamento pode oferecer para o profissional e para a organização, pois um profissional qualificado da forma correta terá como consequência uma maior motivação e um melhoramento na qualidade de execução de suas tarefas e aumento de produtividade, contribuindo para a efetivação nos resultados da gestão municipal.

Sendo assim, para obter vantagem, as pessoas devem ser tratadas em primeiro plano, os gestores deverão procurar investir nesse recurso tão importante que é o treinamento, afinal todo recurso que venha a trazer bons resultados, deve ser incentivado e apoiado. O município deve encarar o treinamento como uma fonte de crescimento e lucratividade, permitindo que seus funcionários contribuam efetivamente para os resultados no desempenho municipal.

Tendo isso em vista, presume-se que para qualquer organização que tenha em foco obter resultados satisfatórios, o investimento em pessoas representa um dos melhores caminhos a ser seguido. Para isso é preciso compreender que todo ser humano é dotado de potencial produtivo. O que varia é o grau com que o potencial de cada pessoa é utilizado ou aproveitado. Então, o treinamento aplicado de forma correta trará benefícios e bons resultados para a gestão municipal.

3.5 Desenvolvimento e Benefícios

Segundo Chiavenato:

Treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos. O treinamento constitui o núcleo de um esforço contínuo desenhado para melhorar as competências das pessoas e, conseqüentemente, o desempenho organizacional (CHIAVENATO, 2010, p. 367 - 368).

Sendo assim, treinamento é um processo contínuo e não algo que se faça uma vez para novos funcionários. Só dessa forma terá um bom desempenho e para que dessa forma venha a ser visto dentro da gestão municipal como um objetivo, que venha a contribuir para a melhor capacitação de seu quadro de funcionários, enfatizando a eficiência e eficácia da produtividade e também melhorando os aspectos de convivência dentro do ambiente de trabalho.

Na gestão pública deve-se extinguir a ideia de que treinamento é despesa sem o devido retorno à administração pública, pois se utilizado de forma adequada pode gerar resultados posteriores.

Dessa forma, quando a administração pública investe em treinamento, está investindo nela mesma, no seu próprio crescimento.

A revista de licitações e contratos destaca que:

[...] se hoje se fala de maneira constante em mudanças na Administração Pública e programas de governanças, bem como planejamentos estratégicos, é necessário solidificar que nenhuma modificação efetivamente acontecerá na Administração Pública no Brasil sem investimento nos agentes públicos que podem fazer a diferença para quebrar paradigmas (BRASIL, 2015).

Percebe-se então que, todo treinamento que tem devidamente um planejamento, é vantajoso para a administração, sendo que o capital utilizado para o treinamento sempre retorna à administração em forma de benefícios.

A administração que implementa a constante prática de treinamento em suas atividades tem também a vantagem de atrair e reter talentos empreendedores. Cabe à gestão oferecer tal serviço para que seus potenciais alcancem a excelência na gestão pública.

Segundo a revista de licitações e contratos:

No entanto não se pode pensar em ações deste naipe como provisórias ou pontuais, é impreterível que se aja de maneira permanente. Por isso, programas de capacitação contínuos, participação constante em treinamentos e congressos, reciclagem dos livros a cada período de X meses ou anos, reuniões periódicas internas entre vários setores etc (BRASIL, 2015).

Profissionais quando são treinados, criam uma motivação para o trabalho, pois os mesmos percebem que a gestão está se preocupando com seus recursos humanos oferecendo-lhes oportunidades de crescimento pessoal e profissional.

Tudo isso terá um retorno em forma de aumento de produtividade e empenho da parte do quadro de funcionários, além de agilidade na execução de tarefas. Pode-se dizer então que, a partir do treinamento as pessoas desenvolvem habilidades e atitudes, além de adquirir o conhecimento e a preparação adequada para o exercício de suas funções contribuindo para o crescimento municipal.

Sendo assim, para obter vantagem, as pessoas devem ser tratadas em primeiro plano, os gestores deverão procurar investir nesse recurso tão importante, afinal todo recurso que venha a trazer bons resultados, deve ser incentivado e apoiado. O município deve encarar o treinamento como uma fonte de crescimento e lucratividade, permitindo que seus funcionários contribuam efetivamente para os resultados no desempenho municipal. Segundo o livro LICICON - revista de licitações e contratos, a solução para obter diferencial competitivo, através de colaboradores é:

Quando se fala em condições é pensar em capacitação e treinamentos para assumir a função, prover meios e instrumentos hábeis para o exercício diário da função (revistas técnicas, livros, etc.) e interação institucional a partir de uma linguagem comum (acessibilidade e comunicação entre os vários setores de uma repartição) (CONSULTORIA NEGÓCIOS PÚBLICOS, 2015, p.163-165).

Tendo isso em vista, presume-se que para qualquer organização que tenha em foco obter resultados satisfatórios, o investimento em pessoas representa um dos melhores caminhos a ser seguido.

Para isso é preciso compreender que todo ser humano é dotado de potencial produtivo. O que varia é o grau com que o potencial de cada pessoa é utilizado ou aproveitado. Então, o treinamento aplicado de forma correta trará benefícios e bons resultados para a gestão municipal.

4 METODOLOGIA

Neste capítulo será apresentada a metodologia utilizada na execução do trabalho, demonstrando o tipo de pesquisa, bem como: Explicação do tipo e pesquisa e coleta de dados, enfim, tudo que se utilizou no trabalho.

4.1 Caracterização da Pesquisa

Conforme afirma Gil (2010, p. 27) “para que um conhecimento possa ser considerado científico, torna-se necessário identificar as operações mentais e técnicas que possibilitam a sua verificação”. Ou em outras palavras, determinar o método que possibilitou chegar a esse conhecimento.

De acordo com Hair (2005, p.31), “a pesquisa em administração é uma função de busca da verdade que reúne, analisa, interpreta e relata informações de modo que as decisões administrativas se tornem mais eficazes”. Essa pesquisa foi realizada na Secretaria Municipal de Administração e Finanças do município de Piquet Carneiro – CE. Todo o processo de realização de pesquisas foi desenvolvido durante o mandato de 2012 a 2016, tendo como principal enfoque o setor de Licitação. No respectivo setor trabalham a Presidente da comissão/pregoeiro (a), um membro da comissão e uma funcionária terceirizada da empresa que presta assessoria jurídica. Os outros dois membros trabalham na mesma secretaria em salas próximas ao setor de Licitação. No prédio público ficam agregados os setores de Licitação, Setor de Compras, Recursos Humanos e Arquivo.

Procurou-se fazer uma entrevista junto aos funcionários do setor, sobre o treinamento e como o mesmo pode afetar de forma positiva a organização e a gestão municipal no que diz respeito à realização das tarefas com qualidade e eficiência.

Com relação à pesquisa bibliográfica, parte obrigatória de qualquer trabalho científico, Marcone e Lakatos ressaltam que:

Trata-se do levantamento de toda bibliografia já publicada em forma de livros, revistas, publicações avulsas em imprensa escrita. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que foi escrito

sobre determinado assunto, com o objetivo de permitir ao cientista o reforço paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulação de suas informações. (MARCONE e LAKATOS, 2001, p. 43-44).

A entrevista realizada no presente trabalho é de natureza objetiva e subjetiva a qual só pode ser obtida através da colaboração dos autores envolvidos na entrevista. Sendo assim, a entrevista supracitada, tem caráter social informativa na qual visa mostrar a relevância do treinamento para a Prefeitura Municipal de Piquet Carneiro, observando as suas vantagens e contribuindo assim para o sucesso do município.

4.2 Amostra e Coleta de Dados

Foi aplicado um questionário aos funcionários que fazem parte da comissão de licitação e equipe de apoio ao pregoeiro do Município de Piquet Carneiro. Todos responderam de forma clara e prestativa ao nosso trabalho de pesquisa. O questionário aplicado consistiu em 13 (treze) questões objetivas.

Conforme Gil (2010 p. 109), “a entrevista é uma forma de interação social em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação”.

Para um melhor entendimento cabe-se acrescentar um conceito breve de como se constrói questionário de acordo com o pensamento de Gil (2010, p.121)

Construir um questionário consiste basicamente em traduzir objetivos da pesquisa em questões específicas. As respostas a essas questões é que irão proporcionar os dados requeridos para descrever as características da população pesquisada ou testar as hipóteses que foram construídas durante o planejamento da pesquisa.

Nesse contexto percebe-se a importância da coleta de dados em uma pesquisa científica, pois sem ela não tem como existir a pesquisa e uma futura divulgação de informações que poderão ajudar na qualidade do município em todos os seus setores, garantindo assim a satisfação e o retorno de sua população, alcançando o seu objetivo que é a excelência na gestão pública municipal.

5 Análise dos Resultados

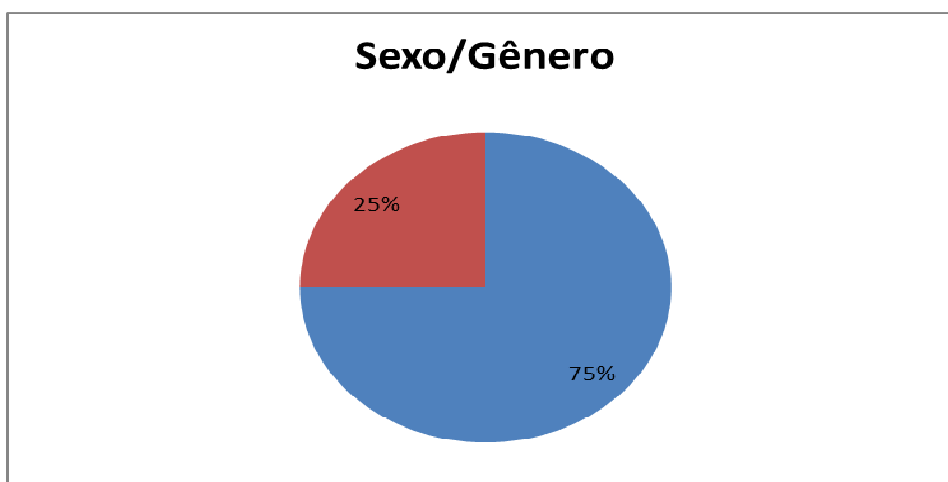
O trabalho apresenta uma exposição referente a uma pesquisa quantitativa, que foi realizada no Microsoft Excel, representando os dados obtidos por meio de gráficos. Hair Jr. et al (2005 p. 261) diz que: “os gráficos e as tabelas ajudam a compreender mais facilmente os dados. Eles também comunicam de modo mais eficiente os assuntos complexos e tornam seu relatório de pesquisa visualmente mais atraente”.

Sendo assim, os dados quantitativos, após coletados serão minuciosamente analisados para assim se obter uma melhor compreensão das respostas, uma vez que se trata de respostas de múltipla escolha. Após análise serão compreendidos e avaliados para então serem apresentados seus resultados.

No primeiro gráfico, pode-se observar o sexo dos funcionários que trabalham na organização, onde com base na amostra colhida, podemos perceber que 75% dos trabalhadores são do sexo masculino e 25% do sexo feminino, notando-se a disparidade dos sexos e gênero na questão citada.

Este resultado é um reflexo ainda do mercado de trabalho marcado pelo machismo e com influência masculina. Porém, vale salientar, que as mulheres conquistam com o passar dos anos um espaço, antes privilegiado do gênero masculino.

Gráfico 1 – Sexo e gênero

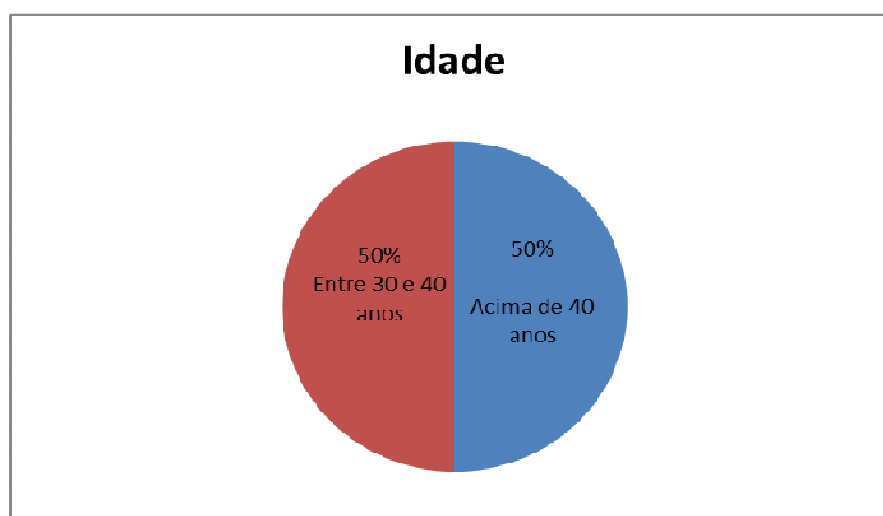


Fonte: Autores, 2017.

No entanto, segundo pesquisa realizada recentemente pelo site Catho Online, a participação de mulheres no mercado de trabalho está crescendo em diversos segmentos, inclusive nos cargos de direção em grandes organizações. O estudo também aponta que, com relação à área de atuação, as mulheres apresentam maior participação em Recursos Humanos (73%), Educação (62%) e área Administrativa (60%). Já as áreas de Tecnologia e Industrial/Engenharia por sua vez continuam sendo as áreas com menor índice de atuação feminina, com 16% e 20%, respectivamente.

Ainda é importante destacar que costumeiramente as mulheres atuam em áreas mais ligadas às ciências humanas, como se pode perceber nos resultados da pesquisa anterior. A questão de gênero no mercado financeiro ainda é forte, e a credibilidade dada ao homem ainda se sobrepõe ao feminino.

Gráfico 2 – Idade



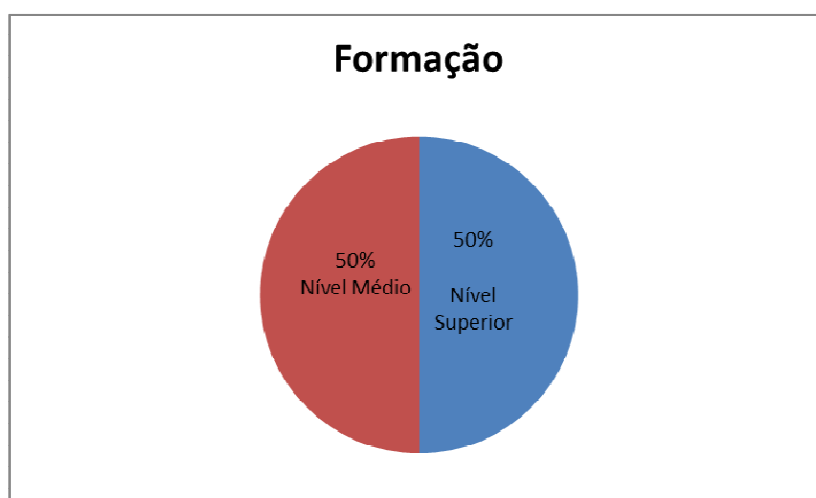
Fonte: Autores, 2017.

Observa-se neste gráfico que a idade dos funcionários está bem dividida, onde 50% são jovens entre 30 e 40 anos e 50% já estão acima de 40 anos. Analisando esses dados podemos perceber que a experiência no ramo de atividade é de extrema relevância, como grau de escolaridade e diversos outros fatores que veremos nos gráficos a seguir. Porém o mercado cada vez mais busca profissionais jovens e com novas ideias, que estejam antenados com as novas tecnologias e ainda com as necessidades do mercado.

Jovens recém-formados possuem maiores chances de ingressar no mercado de trabalho, pois as empresas compreendem que é um profissional livre de vícios, e assim podem ser moldadas às necessidades da empresa e sua política de atuação.

Os resultados demonstram que mulheres e jovens ganham cada vez mais uma fatia do mercado e conseguem fazer a diferença em seus postos de trabalho.

Gráfico 3 – Formação



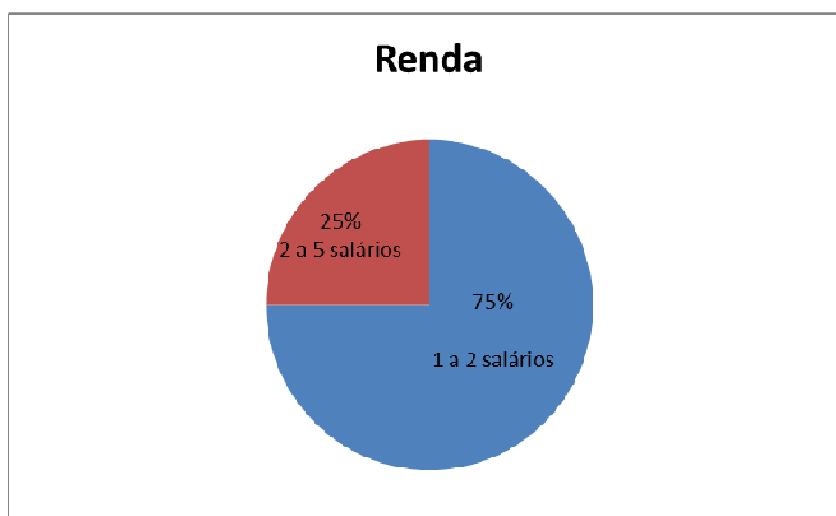
Fonte: Autores, 2017.

Na representação deste gráfico podemos observar o nível de escolaridade dos funcionários, onde 50% mostram-se capacitados para seus devidos cargos e 50% precisam de capacitação adequada para exercerem suas funções.

Em meio à globalização e ao avanço tecnológico, uma das maiores preocupações das empresas e organizações é com a melhoria nas formações do capital humano, para que haja uma garantia na busca contra a competitividade.

O capital humano representa, de um lado, a capacidade de produção de uma empresa alcançada em função das competências organizacionais e individuais de seus trabalhadores. De outro, representa a capacidade de inovação introduzida nos processos produtivos, decorrente da tecnologia, das condições e do ambiente de trabalho, do nível de qualidade de vida dos trabalhadores e, ainda, da criação e difusão de atitudes éticas e transparentes nos relacionamentos com todas as partes interessadas da empresa.

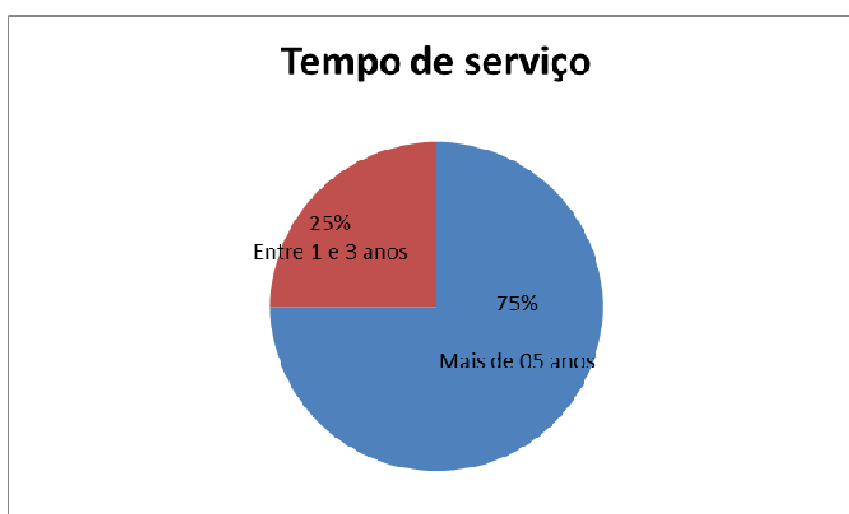
Gráfico 4 – Renda



Fonte: Autores, 2017.

A devida importância em termos salariais para o funcionário ainda é, segundo Marx uma das últimas prioridades, principalmente no serviço público. Um funcionário bem remunerado executa suas tarefas com mais afinco, e ainda compromete-se mais com as responsabilidades inerentes ao seu cargo. Ainda, é necessário abordar que o risco e/ou possibilidade deste funcionário sofrer algum suborno é diminuído, pois seu salário atende às suas necessidades. A lógica dos salários eficientes é mantida pelo Art. 37 da CF.

Gráfico 5 – Tempo de serviço



Fonte: Autores, 2017.

A partir do gráfico podemos observar que 75% dos funcionários trabalham há mais de 05 anos na organização, gerando assim uma imagem de confiança e responsabilidade dentro da mesma.

Uma empresa que possui uma hierarquia mais madura tende a ter um grande diferencial nas atitudes e decisões que precisam ser tomadas dentro instituição. Portanto torna-se uma empresa de visão que não só enxerga as dificuldades, mas que busca as oportunidades se preparando para concorrências mais acirradas. Um impacto bastante positivo em uma empresa é o reconhecimento pelos funcionários que a acompanham há mais tempo. Muitas utilizam de premiações e benefícios extras no pagamento, isso implica na qualidade de vida dos funcionários e, sobretudo nos resultados satisfatórios gerados dentro da entidade.

Gráfico 6 – Importância do treinamento



Fonte: Autores, 2017.

Podemos observar, ao analisar o gráfico que 100% dos funcionários estimam o treinamento contínuo dentro da empresa, mostrando-se assim preocupados em exercer um bom desempenho de suas funções dentro da organização.

O treinamento contínuo deve acontecer sistematicamente, para que os funcionários possam desenvolver suas habilidades profissionais com êxito e segurança. Os treinamentos podem ser dados no dia-a-dia, por trocas de experiências ou por entidades que trabalham especificamente com isto.

Para muitas empresas o auxílio com os estudos é uma maneira de incentivar seus funcionários a crescer profissionalmente. No entanto podemos

observar que as duas partes ganham com a capacitação, pois tanto o profissional torna-se capaz até para outros eventuais empregos, como a empresa lucra com a melhoria do funcionário dentro da mesma.

Nesta mesma perspectiva, os colaboradores elencaram que consideram muito importante toda capacitação referente à sua área de atuação ou outras que possam contribuir para o crescimento dos mesmos.

Em análise dos quesitos 08, 09 e 10, percebeu-se que todos receberam alguma capacitação antes de fazerem parte da equipe de licitação, mas isso não foi suficiente, pois 75% destacam que se houvesse mais qualificação, muitos erros cometidos não aconteceriam, expondo que muitos destes poderiam ter sido evitados.

Por fim, todos expuseram que utilizam sistema informatizado e integrado, facilitando a atuação no setor.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÃO

A produção deste estudo foi feita de acordo com os levantamentos dos dados bibliográficos e de pesquisa, buscando objetivos gerais e específicos, no qual fosse pesquisado a partir de embasamento teórico e principalmente na prática, sobre o ramo da licitação, especialmente sobre a qualificação dos servidores da comissão de licitação do município de Piquet Carneiro/CE. Foram atingidos os objetivos do estudo, ao investigar as atividades dos membros da comissão, bem como a perspectiva sobre a qualificação dos mesmos.

O estudo possibilitou viabilizar e confirmar as informações sobre a importância do conceito e seus benefícios. Existe um cenário competitivo entre as empresas privadas, pois várias destas ao mesmo tempo podem disputar preços e a atividade fica aberta para qualquer pessoa física que queira acompanhar ao certame, demonstrando transparência. As ações dos profissionais que atuam nesse segmento devem ser embasadas em processos constantes de qualificação.

A conclusão deste trabalho mostrou que a administração pública vem aprimorando suas leis, mostrando mais transparência em suas atividades, passando a ter maior confiança da comunidade e das próprias empresas interessadas a vender, pois anteriormente era maior o favorecimento ilegal através de interesses particulares.

A responsabilidade por a execução e o controle de todas as tarefas desenvolvidas dentro de uma organização fica a cargo de seus colaboradores, isso implicará em um bom desempenho e sucesso organizacional. No entanto se esses colaboradores não desenvolverem de forma correta suas atividades o sucesso pode se tornar um fracasso. Sendo assim o treinamento e a capacitação se tornarão uma fonte viável de qualificação gerando um diferencial competitivo entre as organizações.

Diante disso, o presente estudo buscou mostrar a importância do treinamento para o bom funcionamento organizacional. Dessa forma iniciou-se uma pesquisa na qual ficou bem claro na entrevista, quando 100% dos entrevistados responderam que estimam o treinamento como uma forma de fundamental importância para o desempenho da equipe, na realização de tarefas e na tomada de decisões cotidianas, concluindo que a implantação de um sistema de treinamento iria trazer inúmeros benefícios.

Sendo assim, os objetivos traçados foram atingidos, durante os diferentes conceitos de treinamento e a aplicação do questionário junto aos funcionários da comissão de licitação da Prefeitura Municipal de Piquet Carneiro, pode-se perceber o grau de importância do treinamento para o bom desempenho organizacional, mostrando para a organização e seus colaboradores como uma simples ferramenta de qualificação pode ser de grande valia dentro do ambiente de trabalho.

Conclui-se através deste estudo que a implantação de um programa de treinamento, que seja acessível e viável para os funcionários, irá trazer inúmeros benefícios para a organização estudada, tendo em vista que 75% dos entrevistados destacaram que se houvesse mais qualificação muitos erros cotidianos não estariam sendo cometidos. Isso resultaria em benefícios como agilidade no andamento de processos, rápida solução de problemas, tomadas de decisões que precisam de certa urgência na resolução de problemas.

Vale salientar que diante da legislação e desta produção bibliográfica, as inúmeras formas de gestão pública devem obedecer às regras específicas, demonstrando sua isonomia e transparência diante das ações administrativas.

Por fim, percebe-se que quanto mais qualificados forem os membros da comissão de licitação, mais aptos para um bom trabalho estes estarão.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito administrativo descomplicado**. 22 ed. São Paulo: Método, 2014.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998.

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

_____. **Lei nº 8.666**, de 21 de Junho de 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm>. Acesso em: 29 Out. 2015.

_____. **Medida provisória no 2.026**, de 4 de Maio de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/Antigas/2026.htm>. Acesso em: 22 Out. 2015.

_____. Planalto, Decreto nº 5.450, de 31 de maio de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5450.htm>. Acesso em: 02 Out. 2015.

BRASIL. Tribunal de Contas da União, item 1.7.1.1, TC-027.981/2014- 2, Acórdão nº 3.707/2015- 1ª Câmara, **DOU** de 01.07.2015.

CHAVES, Luiz Claudio de Azevedo. Licitação para cursos de treinamento de pessoal. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3643, 22 jun. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/24763>>. Acesso em: 15 set. 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. 579 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**: Abordagem prescritivas e normas da administração. 6 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

COMPRASNET, Portal de compras do Governo Federal. Pregão: **Manual do pregoeiro**. 2005. Disponível em: <www.comprasgovernamentais.gov.br/arquivos/manuais/manual_pregao_presencial_pregoeiro.pdf>. Acesso em: 28 Out. 2015.

CONSULTORIA NEGÓCIOS PÚBLICOS. Pareceres Jurídicos. In: LICICON – **Revista de Licitações e Contratos**. Instituto Negócios Públicos: Curitiba, PR, ano VIII, n.93, p.163-165, setembro 2015.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GASPARINE, Digenes. **Direito administrativo**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GOLDSTEIN, I. L. Training in work organizations. In: DUNNET; Hough (Orgs). **Handbook of industrial and organizational psychology**. 2. ed. California: Consulting Psychology Press, 1999.

_____. **Direito Administrativo**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

_____. **Direito Administrativo**. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

HAIR JUNIOR, Phillip Samouel.; JOSEPHE, F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa da administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo: Licitação**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LUDWIG, Antonio Carlos Will. **Fundamentos e prática de metodologia científica**. Petrópolis-RJ: Vozes, 2009.

MANZANO, André Luiz N.G; MANZANO, Isabel N.G. **Trabalho de conclusão de curso utilizando Word 2013**. São Paulo: Erica, 2014.

MARINELA, FERNADA. **Direito administrativo**. 8 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2014.

MARRAS, P. J. **Administração de Recursos Humanos: subsistemas de treinamento e desenvolvimento**. 3.ed. São Paulo: Futura, 2000.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amorim. **Introdução a Administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo Brasileiro**. 40 ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Administração Pública – licitação**. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

SCHERMERHORN JUNIOR, J. R. **Administração**. 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2007.

SEBRAE, Serviço brasileiro de apoio às micro e pequenas empresas. Pregão presencial e eletrônico. **Apostila Sebrae**. Brasília: Sebrae, 2014.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23 ed. São Paulo: Cortez, 2009.

TOLOSA FILHO, Benecto de. **Pregão: Uma nova modalidade de licitação**. 3 ed. Rio de Janeiro: Ferense, 2009.

ULRICH, Dave. **Os campeões de Recursos Humanos**: Inovando para obter os melhores resultados. 6. ed. São Paulo: Futura, 1998.

1- Qual o seu Sexo?

Masculino Feminino

2- Qual a sua idade?

Entre 18 e 25 anos

Entre 25 e 30 anos

Entre 30 e 40 anos

Acima de 40 anos

3- Grau de escolaridade:

Ensino fundamental completo

Ensino médio completo

Ensino superior completo

Pós-graduação, especialização, mestrado ou doutorado

4- Renda mensal:

Até 1 salário mínimo

De 1 a 2 salários mínimos

De 2 a 5 salários mínimos

Acima de 5 salários mínimos

5- Há quanto tempo você trabalha na Prefeitura Municipal de Piquet Carneiro?

Menos de 1 ano

Entre 3 e 5 anos

Entre 1 e 3 anos

Mais de 5 anos

6- Você acha que o treinamento é um fator relevante em relação ao bom desempenho das atividades na organização?

Sim Não

7- Qual o grau de importância que você dá ao treinamento no que diz respeito à melhora na eficiência do trabalho?

É importante

É muito importante

É pouco importante

Não tem importância

8- Quando começaste a trabalhar no Setor de Licitação, você foi submetido (a) a algum tipo de treinamento direcionado a atividade que iria realizar?

Sim Não

9- Levando em consideração a Prefeitura Municipal de Piquet Carneiro, você concorda que com um programa de treinamento adequado, a mesma teria um melhor desempenho em suas atividades?

Sim Não

10- No departamento/área em que você trabalha, já aconteceu algum obstáculo que provavelmente poderia ser evitado se tivesse um treinamento?

Sim Não

11- Em relação à atividade que você desenvolve você acha que poderia melhorar/ aperfeiçoar com o treinamento?

Sim Não

12- Você possui conhecimento sobre a legislação vigente?

Sim Não

13- A prefeitura utiliza algum sistema integrado?

Sim Não