



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

RELATÓRIO DE ESTÁGIO NA CONTROLADORIA GERAL DO DISTRITO FEDERAL - CGDF



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

JULIANA BRITO FIDELIS

TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA

Brasília - DF
2025



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

RELATÓRIO DE ESTÁGIO NA CONTROLADORIA GERAL DO DISTRITO FEDERAL - CGDF

Relatório de Estágio apresentado ao INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA – *Campus* Brasília como requisito para conclusão de curso Tecnologia em Gestão Pública.

Professor orientador: André Dias



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	7
O estágio.....	7
O curso	8
2. DESENVOLVIMENTO	9
Relação entre o conteúdo estudado na disciplina Gestão de Pessoas do curso do IFB e as atividades praticadas	9
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS	14
4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	15

DADOS DO ESTÁGIO SUPERVISIONADO

IDENTIFICAÇÃO DO(A) ESTUDANTE



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

Nome do(a) estagiário(a): **Juliana Brito Fidelis**

Curso: **Tecnologia em Gestão Pública**

Campus: **Brasília**

Matrícula: **221016640066**

Estágio Obrigatório Estágio não obrigatório

Período do Estágio: **09 / 08 / 2022 a 24 / 06 / 2024**

Carga Horária do Estágio Obrigatório: **X**

Professor(a) Orientador(a):

CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

Concedente: Privada Pública Cooperativa

Nome da Concedente: **Controladoria Geral do Distrito Federal**

Área de Atuação da Concedente: **Gestão de Pessoas**

Setor da Concedente onde o Estágio foi Realizado: **Gestão de Pessoas**

Produtos ou Serviços Prestados pela Concedente:

Supervisor(a) na Concedente: **Monica Cunha da Silva**

CASOS DE APROVEITAMENTO DE ATIVIDADES COMO ESTÁGIO

Atividade:	<input type="checkbox"/> Iniciação Científica	<input type="checkbox"/> Extensão	<input type="checkbox"/> Monitoria
	<input type="checkbox"/> Estágio remunerado como estágio obrigatório		
	<input checked="" type="checkbox"/> Estágio remunerado como estágio não obrigatório		

CASOS DE RECONHECIMENTO DE PRÁTICA PROFISSIONAL COMO ESTÁGIO



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

Motivação do reconhecimento de prática profissional como estágio obrigatório:

- Atuação como empregado em instituição pública ou privada na área de formação do curso.
- Atuação como empresário na área de formação do curso.
- Atuação como autônomo na área de formação do curso.





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

1. INTRODUÇÃO

O estágio

Estágio, caracterizado como não obrigatório, com carga horária de 1376 (um mil e trezentos e setenta e seis) horas, na área de gestão de pessoas com a supervisão de Monica Cunha da Silva. Realizado na Controladoria Geral do Distrito Federal (CGDF), concedente pública, localizado no Anexo do Palácio do Buriti, PMU - Sargento, Brasília - DF. A Controladoria-Geral do DF é um órgão especializado da administração direta, com status de Secretaria de Estado, tem competência na supervisão, no tratamento e na orientação dos dados e das informações publicadas no Portal da Transparência, para o controle social do cidadão; na supervisão e na coordenação do sistema de controle interno na apuração de indícios de irregularidades administrativas; na correção administrativa; na supervisão e na coordenação dos serviços das ouvidorias públicas do DF; na defesa do patrimônio público e da transparência; na coordenação de projetos e ações de governança e compliance.



Anexo do Palácio do Buriti; Agência Brasília

Durante o estágio, busquei desenvolver competências técnicas e comportamentais, focando na execução eficiente de atividades administrativas, como o envio de documentos de frequência e o arquivamento de documentos. Aprendi a ter muito comprometimento e proatividade, que foram fundamentais para cumprir prazos e contribuir com sugestões para aprimorar os processos. A convivência em equipe foi positiva, e minhas habilidades de comunicação contribuíram



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

significativamente para criar um ambiente colaborativo e com ótimos resultados. A avaliação geral do meu desempenho foi excelente, com uma nota média de 9,0, refletindo o alcance dos objetivos propostos e o crescimento que obtive durante essa experiência.

O curso

Curso de Tecnologia em Gestão Pública realizado no Instituto Federal de Brasília, localizado na Asa Norte, Brasília - DF.

“O Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Campus Brasília pretende contribuir com a formação de profissionais para atuarem nas diferentes esferas e segmentos da Gestão Pública, tendo em vista a necessidade de elaboração, execução e monitoramento das políticas públicas necessárias ao desenvolvimento econômico e social, além da consequente diminuição das desigualdades”.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

2. DESENVOLVIMENTO

O estágio tinha a duração de quatro horas no período matutino, iniciando-se às 8 horas. Nele, desempenhei diversas atividades administrativas, sendo responsável pelo envio de documentos de frequência e atestados a órgãos específicos, além do arquivamento e controle dessas informações. Para executar o Plano de Atividades, utilizei um sistema de gestão documental, adotando um método de organização por servidores, o que facilitou a organização e o acesso rápido às informações. Também revezava com outros estagiários para o atendimento no balcão. O sistema mais utilizado foi o SEI.

No sistema SEI eu enviava as folhas de ponto para os órgãos que cediam servidores para a Controladoria Geral do Distrito Federal. O SEI também era utilizado para enviar atestados de até três dias para a Subsaúde. Já a planilha Excel era utilizada para confirmar o recebimento das folhas de ponto, que eram físicas.

Durante meu estágio na Controladoria Geral, tive a oportunidade de aprimorar minha capacidade de concentração e foco em tarefas, essenciais para o sucesso em qualquer ambiente profissional. Essa experiência inicial, embora desafiadora, despertou em mim uma genuína paixão pela gestão de pessoas. Observar a dinâmica das pessoas e a importância do trabalho em equipe me motivou a buscar um futuro como gestora, onde possa liderar e inspirar outros profissionais.

Um dos principais desafios enfrentados pela gestão de pessoas na Controladoria Geral era a alta rotatividade. Como se trata de um órgão público, observei um alto fluxo de entrada e saída de servidores. Embora os treinamentos sejam essenciais para capacitar cada novo colaborador, essa rotatividade frequente significa que, após um ciclo de treinamento, já é necessário iniciar um novo para os próximos integrantes. Isso gera um desgaste tanto para a equipe de gestão quanto para os próprios servidores, que enfrentam a constante adaptação a novos colegas.

Relação entre o conteúdo estudado na disciplina Gestão de Pessoas do curso do IFB e as atividades praticadas



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

A disciplina de Gestão de Pessoas no Setor Público realizado no curso de Gestão Pública está diretamente relacionada ao estágio que realizei; durante a ministração da disciplina pude ver como funciona a teoria. Estagiando na Controladoria Geral do Distrito Federal (CGDF), pude participar de atividades administrativas que exigiam um alto nível de organização e foco, como o envio de documentos de frequência, atestados e a manutenção do sistema de arquivamento. A experiência prática na Controladoria Geral, combinada juntamente com a teoria da disciplina de Gestão de Pessoas, me permitiu vivenciar a importância do Treinamento e desenvolvimento de equipe juntamente com a teoria de Motivação de Herzberg, comprovando a aplicabilidade desses conceitos no dia a dia de uma organização pública.

A Gestão de Pessoas mostrou-se particularmente desafiadora devido ao alto fluxo de servidores. Essa situação exigiu de nossa coordenadora competência técnica e habilidades interpessoais, para lidar com a adaptação constante a novos membros nas equipes. Por conta dessa situação, é notável a necessidade de um bom treinamento e desenvolvimento da equipe para que seja desenvolvido um trabalho dinâmico e eficiente no cotidiano da área.

Nesse caso o conteúdo de Treinamento e Desenvolvimento (T&D), lecionado na disciplina de Gestão de Pessoas pelo professor André Dias se encaixa na situação. O T&D ensina processos essenciais para uma área com fluxo constante de entrada e saída de servidores. Para ações de curto prazo temos o treinamento, que foca em desenvolver habilidades específicas e atende as necessidades de forma imediata da organização. Temos também o desenvolvimento, um processo de longa duração que busca estimular o crescimento profissional da equipe, com foco em antecipar desafios e obstáculos futuros.

A realização de programas focados em treinamento e desenvolvimento é essencial para reduzir lacunas geradas por este alto fluxo de servidores, e os processos de T&D funcionam de forma essencial para preservar a eficiência operacional da equipe, possibilitando aos colaboradores atingirem o máximo de seu potencial de forma pessoal e profissional. O resultado é uma melhoria nos objetivos da organização e acréscimo na produtividade da equipe, além da melhor integração de novos membros. O desenvolvimento dos funcionários é importante pois busca contribuir para um engajamento e maior satisfação no trabalho.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

O treinamento de um novo servidor muitas vezes estava dentro do planejamento da coordenadora ou da diretora da área, além de ser um processo objetivo, contava com exemplos diários e o auxílio do conhecimento pessoal do servidor, tornando-o eficaz e explicado da melhor forma. O desenvolvimento da equipe era impulsionado com reuniões que buscavam exemplificar os objetivos diários e futuros da área, além de oportunidades para crescimento profissional e pessoal por meio de palestras, workshops, comunicação, cursos e momentos de crescimento, sempre incentivando um bom relacionamento interpessoal, tornado o ambiente de trabalho mais convidativo e prazeroso

Programas de treinamento e desenvolvimento planejados da forma correta permitem que as organizações se adaptem rapidamente as mudanças. Na área pública, considero a troca de gestão uma grande mudança para todas as áreas. Além disso, a equipe demonstra um maior comprometimento diante das situações quando há um desenvolvimento contínuo da equipe. A experiência que adquiri no estágio reforçou o que aprendi no curso: investir em treinamento e desenvolvimento de uma equipe com grande fluxo de pessoal é essencial para o êxito na sustentabilidade da organização, assegurando a continuidade e a qualidade dos processos de trabalho de forma consciente e eficaz.

Refletindo sobre a teoria e a prática, notei que uma liderança eficaz precisa sempre estar buscando motivar a equipe, expressando de forma clara as expectativas, com flexibilidade e adaptabilidade às demandas, enfrentando os obstáculos. A disciplina de Gestão de Pessoas, juntamente com o cotidiano no estágio, reforçou que os líderes devem interligar habilidades interpessoais com o conhecimento técnico, buscando sempre o aprendizado contínuo e a criação de um ambiente de colaboração.

Um dos pontos mais importantes é a motivação da equipe. No curso foi lecionada a teoria da motivação de Herzberg; Frederick Herzberg foi um psicólogo e renomado professor, lecionou Psicologia na Universidade Case Western Research, conhecido por sua teoria da **Motivação-Higiene**, também conhecida como **Teoria dos Dois Fatores**, apresentada na obra “The Motivation to Work”.





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

No ano de 1950, Herzberg iniciou uma pesquisa com o intuito de identificar fatores indispensáveis essenciais para as organizações. Ele realizou entrevistas com os profissionais da indústria de Pittsburgh, e seu intuito era identificar os fatores que causam a insatisfação e satisfação dos funcionários na rotina do trabalho. Ele foi um dos primeiros a identificar estes fatores segundo a opinião dos trabalhadores, assim tornando-se um dos psicólogos mais renomados e influentes na gestão administrativa das organizações.

O primeiro fator da teoria de dois fatores é a motivação. Ela está relacionada à satisfação com o cargo ocupado, os desafios e obstáculos enfrentados e a capacidade de poder lidar com eles. A motivação também está relacionada à execução das tarefas, o crescimento profissional e a responsabilidade no ambiente de trabalho e pessoal. O fator de higiene está ligado às condições físicas da organização, à política da empresa, ao relacionamento entre os funcionários, ao salário, entre outros. Esses fatores, quando não são supridos, podem trazer insatisfação e falta de motivação.

A motivação pode ser proporcionada pelo próprio ambiente de trabalho e seus desafios ou pelos benefícios que a organização proporciona aos seus colaboradores. Durante minha experiência na área de gestão de pessoas na Controladoria Geral, notei que a alta rotatividade de servidores demonstrava uma maior insatisfação, principalmente para os servidores cedidos de outros órgãos, pois os benefícios salariais eram pontos importantes, em outras áreas ou até mesmo outros órgãos os servidores encontravam benefícios maiores em comparação ao nosso.

Quanto aos salários e aos benefícios, notei que as funções, por exemplo, de gerente e assessor na Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal, podem ser mais atraentes para servidores, principalmente aqueles que buscam uma maior estabilidade financeira. Assim, muitos decidem permanecer investindo em outros concursos buscando funções mais convidativas. Abaixo é possível visualizar uma planilha de duas funções iguais em órgãos diferentes: a Controladoria Geral do Distrito Federal e a Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

ÓRGÃO	CONTROLADORIA GERAL DO DISTRITO FEDERAL
FUNÇÃO	ASSESSOR
SALÁRIO BRUTO	R\$ 197,961.64
QUANTIDADE DE SERVIDORES	19
MÉDIA	R\$ 10,419.03
SALÁRIO LÍQUIDO	R\$ 145,305.98
QUANTIDADE DE SERVIDORES	19
MÉDIA	R\$ 7,647.68

ÓRGÃO	SECRETARIA DE ESTADO DE ECONOMIA DO DISTRITO FEDERAL
FUNÇÃO	ASSESSOR
SALÁRIO BRUTO	R\$ 2,764,122.63
QUANTIDADE DE SERVIDORES	199
MÉDIA	R\$ 13,890.06
SALÁRIO LÍQUIDO	R\$ 2,004,241.50
QUANTIDADE DE SERVIDORES	199
MÉDIA	R\$ 10,071.57

Planilha de comparação entre cargos; portal da transparência do DF

ÓRGÃO	CONTROLADORIA GERAL DO DISTRITO FEDERAL
FUNÇÃO	GERENTE
SALÁRIO BRUTO	R\$ 465,369.32
QUANTIDADE DE SERVIDORES	52
MÉDIA	R\$ 8,949.41
SALÁRIO LÍQUIDO	R\$ 353,727.51
QUANTIDADE DE SERVIDORES	52
MÉDIA	R\$ 6,802.45

ÓRGÃO	SECRETARIA DE ESTADO DE ECONOMIA DO DISTRITO FEDERAL
FUNÇÃO	GERENTE
SALÁRIO BRUTO	R\$ 2,722,486.23
QUANTIDADE DE SERVIDORES	157
MÉDIA	R\$ 17,340.68
SALÁRIO LÍQUIDO	R\$ 1,947,398.71
QUANTIDADE DE SERVIDORES	157
MÉDIA	R\$ 12,403.81

Planilha de comparação entre cargos; portal da transparência do DF

Em suma, considero que, em questão de salário e benefícios, em comparação a Controladoria Geral do Distrito Federal, a Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal se mostra mais convidativa vista destes pontos.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As experiências proporcionadas pelo estágio na Controladoria Geral do Distrito Federal foram enriquecedoras, tanto no âmbito comportamental quanto técnico. No cotidiano da área de gestão de pessoas pude aplicar conhecimentos que adquiri no curso de Tecnologia em Gestão Pública, em destaque a disciplina de Gestão de Pessoas.

No período de estágio vivenciei desafios que contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional, pude notar pontos importantes na gestão, o principal foi entender na prática como a gerência lida com a alta rotatividade de servidores, a constante adaptação e treinamento de novos colaboradores. Estes desafios reforçaram a importância de programas de Treinamento e Desenvolvimento.

O estágio me proporcionou uma maior compreensão da dinâmica organizacional em um órgão público, destacando uma liderança motivacional e uma comunicação eficaz. A teoria da motivação de Herzberg, mostrou-se aplicável de forma direta, destacando a influência que os fatores motivacionais e de higiene causam no desempenho dos colaboradores.

Por fim, concluo que esta experiência foi fundamental e de extrema importância para o meu desempenho, despertando em mim o interesse pela gestão de pessoas e consolidando o meu desejo em atuar como gestora pública neste setor. O estágio, além de ampliar minhas habilidades técnicas, reforçou valores como comprometimento, proatividade e a busca por aprendizado, competências essas que considero indispensáveis para a carreira que pretendo seguir.





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

REFERÊNCIAS

E-BIOGRAFIA. Frederick Herzberg. Disponível em:

https://www.ebiografia.com/frederick_herzberg/. Acesso em: 10 jan. 2025.

ESCOLA DE PESSOAS. Treinamento e desenvolvimento: performance. Disponível em:

<https://escoladepessoas.com.br/artigos/treinamento-e-desenvolvimento-performance/>. Acesso em: 20 dez. 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DO DISTRITO FEDERAL. Página institucional no LinkedIn.

Disponível em: <https://www.linkedin.com/company/controladoria-geral-do-df/?originalSubdomain=br>. Acesso em: 12 dez. 2024.

CROSSKNOWLEDGE. Treinamento e desenvolvimento de pessoas. Disponível em:

https://www.crossknowledge.com/pt/blog/treinamento-e-desenvolvimento-de-pessoas/?utm_source=. Acesso em: 20 dez. 2024.

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. Transparência – remuneração dos servidores.

Disponível em: <https://www.transparencia.df.gov.br/#/servidores/remuneracao>. Acesso em: 19 jan. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA (IFB). Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública. Disponível em:

<https://www.ifb.edu.br/attachments/article/3434/Projeto%20Pedag%C3%B3gico%20do%20Curso%20Superior%20de%20Tecnologia%20m%20Gestao%20P%C3%ABlica.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2024.

METADADOS. Treinamento e desenvolvimento. Disponível em:

https://www.metadados.com.br/blog/treinamento-e-desenvolvimento?utm_source=. Acesso em: 20 dez. 2024.

SÓLIDES. O que é treinamento e desenvolvimento? Disponível em:

https://solides.com.br/blog/o-que-e-treinamento-e-desenvolvimento/?utm_source=. Acesso em: 20 dez. 2024.

