ISBN: 978-65-89908-25-8

II CONGRESSO ONLINE INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO

Educação, Direitos Humanos e Acessibilidade

14 A 18 DE JUNHO DE 2021

A POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

Congresso Online Internacional de Educação, 2ª edição, de 14/06/2021 a 18/06/2021
ISBN dos Anais: 978-65-89908-25-8

SILVA; Sildemar Albertini da [1], OLIVEIRA; Oséias Santos de [2]

RESUMO

A POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

Resumo: Este artigo tem como objetivo analisar a implementação da Política de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Técnicos Administrativos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, especialmente quanto à concepção, estrutura, métodos. O tema além de ser atual demonstra ser em momento conveniente, pois é notória a mudança da sociedade em busca de serviços públicos e de servidores cada vez mais capacitados e eficientes para a prestação de serviço de qualidade e superação dos problemas da burocracia, que normalmente dificultam o funcionamento das instituições de forma adequada. Neste contexto de necessidade da sociedade, este trabalho procurou contextualizar os programas de desenvolvimento com a importância da modernização da máquina pública. Para isso buscou-se analisar o caso específico de uma instituição de ensino superior pública que tem como objetivo o desenvolvimento dos seus servidores de acordo com sua visão organizacional e o alcance das metas e objetivos institucionais. A metodologia aplicada tem uma abordagem qualitativa, pautada em uma pesquisa documental que se estrutura a partir de documentos oficiais da instituição, legislação e publicações correlatas do tema através de análise bibliográfica. A exploração dos documentos referentes à política estudada aponta para uma busca crescente da qualidade na prestação dos serviços prestados pela Administração Pública.

Palavras Chave: Políticas de Desenvolvimento Profissional, Ensino Superior, Servidores públicos, Técnicos Administrativo em Educação

INTRODUÇÃO

A partir da promulgação da Constituição Federal (1988) as instituições públicas passaram a ter como objetivos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade e eficiência. A atenção a estes princípios é imprescindível para que se atinja o objetivo principal da administração pública, o atendimento do interesse público.

[1] Universidade Tecnológica Federal do Paraná, sildemar@alunos.utfpr.edu.br
[2] Universidade Tecnológica Federal do Paraná, oseiass@utfpr.edu.br

Conforme apresentado por Keinert (1994) a conjectura de uma nova sociedade aliada à consolidação da democracia nos faz crer que o modelo de administração pública burocrática está sendo substituído por um modelo de administração pública gerencial com foco em resultados, exigindo dos servidores habilidades de administrar democraticamente e capacidade técnica para definir prioridades e metas, formular estratégias e gerir recursos escassos.

Assim, é necessário que se ofereça serviços públicos de qualidade, com agilidade e acessíveis a todos os cidadão que deles precisarem, utilizando-se para isso apenas a quantidade de recursos necessários para a prestação destes serviços.

Para Amaral (2006), ao se buscar a melhoria no serviço público é preciso olhar, com atenção especial, para o fator mais crítico: o servidor público e sua capacitação para os desafios contemporâneos. A autora enfatiza que para a administração pública brasileira tornar-se, de fato, um dos fatores de riqueza e de vantagem competitiva do país é imprescindível o investimento no desenvolvimento dos servidores.

Desta forma, é vital que ocorra uma mudança de postura do Estado de forma que ele atue de proativamente na seleção, capacitação, e principalmente no desenvolvimento e capacitação desses servidores, uma vez que o atendimento e as expectativas de qualquer instituição pública dependem da colaboração produtiva quase que exclusivamente de todos os servidores e atores do processo, sendo fundamental que os servidores estejam adequadamente treinados e preparados para enfrentar as novas demandas da sociedade.

Para isso, a qualificação intensiva das equipes de trabalho se apresenta como uma das partes do tripé estratégico da moderna gestão de pessoas juntamente com a gestão por competências e a democratização das relações de trabalho para gerar ambientes adequados à inovação (AMARAL, 2006).

Diante desta realidade, o objetivo geral deste trabalho é analisar a implementação da Política de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Técnicos Administrativos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, especialmente quanto à concepção, estrutura e métodos.

MATERIAIS E MÉTODOS

A realização da pesquisa se deu a partir da abordagem qualitativa que de acordo com Michel (2015) se propõe a colher e analisar dados descritivos, obtidos diretamente da situação estudada, buscando verificar a realidade em seu contexto natural da forma como ocorre na vida real, procurando dar sentido aos fenômenos ou interpretá-los.

A técnica utilizada foi a pesquisa descritiva que, de acordo com Marconi e Lakatos (2017, p. 296), "objetiva descrever as características de uma população, ou identificar relações entre variáveis".

Com relação ao procedimento técnico utilizado para o levantamento dos dados, foi realizado por meio de pesquisa documental. Para isso, foram consultados documentos institucionais publicados ou disponibilizados no site da instituição pesquisada, além de livros, artigos, leis, decretos, instruções normativas e outros documentos publicados sobre o tema.

RESULTADOS E DISCUÇÃO

A Universidade Tecnológica Federal do Paraná é uma Instituição Federal de Ensino Superior multicampi com sede na cidade de Curitiba, estado do Paraná. A instituição conta com 13 campi instalados nas cidades de Apucarana, Campo Mourão, Cornélio Procópio, Curitiba, Francisco Beltrão, Guarapuava, Dois Vizinhos, Londrina, Medianeira, Pato Branco, Ponta Grossa, Santa Helena e Toledo (UTFPR, 2017).

A história da Universidade Tecnológica Federal do Paraná tem início no ano de 1909 com a criação da Escola de Aprendizes Artífices na cidade de Curitiba, capital do estado do Paraná. Desde sua criação a instituição passou por diversas reorganizações e mudanças de denominação, sempre mantendo e fortalecendo sua característica de instituição voltada ao ensino profissional, científico e tecnológico. Em síntese, a instituição passou por cinco transformações durante sua existência

[1] Universidade Tecnológica Federal do Paraná, sildemar@alunos.utfpr.edu.br
[2] Universidade Tecnológica Federal do Paraná, oseiass@utfpr.edu.br

sendo as seguintes: em 1937 passou denominação de Liceu Industrial do Paraná, em 1942 passou a se chamar Escola Técnica de Curitiba, em 1959 foi transformada em Escola Técnica Federal do Paraná, em 1978 passou por uma nova mudança, sendo transformada em Centro Federal de Ensino Tecnológico do Paraná (CEFET-PR), por fim em 2005 foi finalmente transformada em Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR, 2017).

O quadro de pessoal da UTFPR é constituído por três carreiras: professor do magistério superior (MS), professor do ensino básico, técnico e tecnológico (EBTT) e Técnicos Administrativos em Educação (TAE). Na UTFPR, a carreira dos TAEs, objeto de estudo deste trabalho, é composta por 59 cargos diferentes, distribuídos em três classes, que variam de C até E (UTFPR, 2020). Atualmente a universidade conta com 1160 servidores da carreira dos Técnicos Administrativos. Estes servidores estão distribuídos com relação ao nível de instrução da seguinte forma: Ensino Fundamental (7 servidores), Ensino Médio (52 servidores), Graduação (228 servidores), Especialização (628 servidores), Mestrado (216 servidores) e Doutorado (29 servidores) (UTFPR, 2017).

A Política de Capacitação dos Servidores da Instituição é definida pela Deliberação nº 38 editada em 17 de dezembro de 2018 pelo Conselho Universitário (COUNI). Trata-se de um documento que estabelece políticas de capacitação única para todas as categorias de servidores da Universidade, as políticas de capacitação ali constantes se aplicam tanto aos servidores técnicos administrativos, quanto aos servidores docentes. Como bem explica o artigo em seu artigo 2º, de forma complementar, a partir das diretrizes estabelecidas pelo Decreto 5.825/2006, realizou-se na instituição a constituição de uma comissão específica formada apenas por servidores do quadro da carreira dos técnicos administrativos com o objetivo de elaborar uma proposta de política de capacitação voltada a este estrato do quadro de pessoal da UTFPR, entretanto, ao concluir seus trabalhos, no ano de 2012, esta comissão, chegou à conclusão de que os preceitos contidos no documento por ela estruturado seriam aplicáveis também a servidores docentes. A partir disso, outra comissão foi designada, desta vez contando também com membros docentes, com o objetivo de analisar a aplicabilidade desta política a esta categoria funcional. Os trabalhos foram concluídos em 2017 e corroboraram a adoção de uma Política de Capacitação única para ambas as categorias. (UTFPR, 2018).

Ainda conforme o documento, o levantamento de demandas de capacitação na UTFPR deverá considerar tanto as carências já presentes, que ocasionam problemas reais quanto a antecipação de problemas e acontecimentos, além de buscar envolver os diversos atores institucionais na delimitação das demandas a serem sanadas por meio de ações de capacitação. Para isso, o documento determina a elaboração do Plano Anual de Capacitação (PAC) e o Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação como instrumentos da política de capacitação (UTFPR, 2018).

É importante salientar que esta deliberação foi elaborada em consonância com as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, estabelecidas pelo Decreto nº 5.707, de 23.02.2006, entretanto, este decreto foi revogado com a publicação do Decreto nº 9.991 em 28 de agosto de 2019.

Neste sentido, até o ano de 2019 a UTFPR elaborava anualmente o Plano Anual de Capacitação (PAC), que servia de planejamento para as ações que deveriam ser implementadas no ano seguinte. As ações de capacitação constantes no PAC eram elaboradas consoantes aos objetivos estratégicos da instituição definidos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) em vigor, à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal e à Política Institucional de Capacitação. A partir do ano de 2020, em consonância com o estabelecido no decreto nº 9991/19 a instituição passou a elaborar o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP). O documento é um dos instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). Trata-se de um documento que deve ser elaborado anualmente e tem como finalidade elencar as ações de desenvolvimento necessárias ao alcance dos objetivos institucionais e orientar as ações de desenvolvimento e capacitação dos servidores no ano subsequente à sua elaboração. O PDP da UTFPR deve ser enviado até o dia 15 de junho de cada ano ao Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). A elaboração do PDP da instituição para o ano de 2021 se deu a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento das diversas unidades da UTFPR, que foram definidas pelos

[1] Universidade Tecnológica Federal do Paraná, sildemar@alunos.utfpr.edu.br
[2] Universidade Tecnológica Federal do Paraná, oseiass@utfpr.edu.br

gestores de cada unidade administrativa, de acordo com as necessidades de capacitação de cada equipe de servidores. Estas necessidades foram agrupadas por áreas ou temas e lançadas em um sistema próprio do SIPEC pela Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDEP) da Diretoria de Gestão de Pessoas (DIRGEP).

Neste ponto é importante notar que a elaboração do PDP deve ser feita de forma bastante coordenada pelo órgão de gestão de pessoas de modo a conseguir uma conscientização e o engajamento dos servidores responsáveis pelo levantamento destas necessidades de capacitação, uma vez que todas as ações de desenvolvimento propostas pela UTFPR, ou que ensejem a participação de servidores da Universidade, devem estar obrigatoriamente previstas no PDP. Isso é importante porque, caso não tenha sido prevista no PDP, qualquer ação de capacitação que se pretenda oferecer, ser revista ou excluída deverá ser devidamente motivada e o PDP atualizado, motivo pelo qual precisará ser novamente aprovado pela autoridade máxima do órgão ou da entidade. Além disso, a elaboração do PDP pela Instituição representa também um compromisso com a realização das ações de capacitação propostas nos planos, de forma que cabe tanto aos servidores participar das ações de capacitação para as quais se inscreveu quanto às chefias estimular a participação de todos os servidores sob sua gestão nas ações de desenvolvimento ofertadas pelo órgão ou entidade.

Ao analisar a política de desenvolvimento e capacitação da UTFPR voltadas aos servidores técnicos administrativos pode-se verificar que os servidores da instituição podem se beneficiar tanto de ações de desenvolvimento ofertadas pela instituição, quanto daquelas ações previstas em lei que funcionam como incentivadores à capacitação.

Com relação às ações de desenvolvimento ou capacitação estão compreendidas as ações voltadas para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria, que podem desenvolvidas das mais diversas formas, como cursos, seminários, oficinas, palestras, entre outros. Estas ações podem ser externas, quando ofertadas por outras instituições ou empresas especializadas, podendo ser realizada neste caso, o pagamento das taxas de inscrição, diárias e passagens pela instituição ou internas, quando são propostas por um servidor responsável por um departamento para ser ofertada a um grupo de servidores.

A licença para capacitação é uma licença que pode ser concedida aos servidores a cada cinco anos de efetivo exercício do cargo. Neste caso sua concessão deve observar os critérios de conveniência e oportunidade, o objeto da capacitação deve atender ao interesse público, estar previsto no PDP e pode ser utilizada para a realização de ações de desenvolvimento presenciais ou à distância, elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado, participação em curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira, quando recomendável ao exercício de suas atividades, conforme atestado pela chefia imediata ou curso conjugado com atividades práticas em posto de trabalho.

Já o afastamento para cursar Pós-graduação Stricto Sensu é um direito concedido ao servidor público que possibilita o afastamento remunerado para participar de curso de pós-graduação no Brasil ou no exterior, desde que haja a impossibilidade de conciliar os estudos com o exercício do cargo efetivo. Esta modalidade de afastamento exige que o servidor tenha sido previamente contemplado em processo seletivo para esta finalidade, além de haver a previsão no PDP.

A Ação de Desenvolvimento em Serviço - ADS Pós é uma modalidade onde o servidor pode requerer à utilização de parte de sua carga horária semanal de trabalho para participar de ação de desenvolvimento em serviço do tipo pós-graduação stricto sensu, o que permite que o servidor possa participar de programas de pós-graduação sem que precise se afastar do trabalho. Para isso o servidor deve atender a alguns requisitos, quais sejam, ter sido aprovado no estágio probatório, o projeto de pesquisa deve estar alinhado aos requisitos do cargo, ter obtido nota mínima na avaliação de desempenho e o título obtido deve ser superior ao título atual do servidor. Além disso, como nas outras ações, o afastamento deverá estar previsto no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UTFPR. Há aqui uma maior facilidade para o servidor em conseguir usufruir o direito, uma vez que não é necessário à participação em processo seletivo, entretanto o servidor acaba tendo que conciliar as funções do cargo com as atividades da pós-graduação.

[1] Universidade Tecnológica Federal do Paraná, sildemar@alunos.utfpr.edu.br
[2] Universidade Tecnológica Federal do Paraná, oseiass@utfpr.edu.br

Outra possibilidade de capacitação aos servidores se dá por meio da reserva de no mínimo 10% de vagas em programas de Pós-Graduação Lato Sensu oferecidos na instituição aos servidores que tenham interesse.

Por fim, além das ações de capacitação oferecidas, existem ainda aqueles benefícios que ensejam a retribuição pecuniária prevista no plano de carreira dos servidores técnicos administrativos, que apesar de não ser uma ação de capacitação em si, representam verdadeiros incentivos ao desenvolvimento profissional. São elas a Progressão por Capacitação Profissional e o Incentivo à Qualificação. A Progressão por capacitação Profissional é uma forma de desenvolvimento na carreira em que ocorre à mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida em cada nível de capacitação estabelecido na carreira, enquanto o Incentivo à Qualificação trata-se de uma retribuição pecuniária devida ao servidor técnico-administrativo que adquirir nível de educação formal superior ao exigido para o cargo em que estiver posicionado.

CONCLUSÃO

A partir da análise dos documentos institucionais e das informações constantes na página da instituição foi possível conhecer como se dá a política de desenvolvimento profissional dos servidores técnicos administrativos na instituição estudada, como esta política foi concebida e estruturada e quais são as ações desenvolvidas pela instituição no que tange ao desenvolvimento de seus servidores.

Foi possível observar a partir da análise dos programas de desenvolvimento e capacitação da UTFPR que a instituição possui uma forte cultura de incentivar seus servidores a buscar meios para se desenvolver, isso fica evidente ao analisar os números que demonstram que a maior parte dos servidores da carreira estudada possui o grau de especialização ou mestrado. Muito desta cultura advém da sua natureza e da sua filosofia de instituição de ensino superior pública.

Por fim, pode-se verificar também que ultimamente têm ocorrido diversas mudanças nas formas de concessão das licenças para capacitação em decorrência da entrada em vigor do decreto 9.991/19, tal como a exigência de participar de processo seletivo específico o que pode tornar a utilização desta concessão mais dificultosa por parte do servidor técnico, entretanto outros mecanismos foram criados, a exemplo do ADS-Pós que representa uma alternativa interessante aos servidores para que possam se capacitar.

REFERÊNCIAS

AMARAL, H. K. Desenvolvimento de competências de servidores na administração pública brasileira. **Revista do Serviço Público**, Brasília, DF, v. 57, n. 4, p. 549-563, 2006.

KEINERT, T. M M. Os paradigmas da Administração Pública no Brasil. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo. v. 34, n. 3, p. 41-48, mai./jun. 1994.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**, 7. ed. São Paulo:Atlas, 2017.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**, 7. ed. São Paulo:Atlas, 2017.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

[1] Universidade Tecnológica Federal do Paraná, sildemar@alunos.utfpr.edu.br
[2] Universidade Tecnológica Federal do Paraná, oseiass@utfpr.edu.br

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. **Plano de Desenvolvimento institucional - PDI 2018 - 2022**. 2017. Disponível em: <https://cloud.utfpr.edu.br/index.php/s/15P0OcMLMdt9Rv7> Acesso em: 15. mai. 2021.

_____. Deliberação nº 38, de 17 de dezembro de 2018: **Estabelece as diretrizes para as iniciativas de capacitação realizadas no âmbito da UTFPR, de forma a promover o desenvolvimento integral do servidor, como profissional e cidadão, visando à melhoria do desempenho em sua função atual e para o exercício de novas atribuições, em consonância com as perspectivas de desenvolvimento institucional**. 2018. Disponível em: <https://sei.utfpr.edu.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=716140&id_orgao_publicacao=0> . Acesso em: 15. mai. 2021.

_____. **Quadro de Referência dos Servidores Técnicos-Administrativos** - QRSTA. 2020. Disponível em: <https://portal.utfpr.edu.br/servidores/site/quadro-de-servidores/quadro-de-referencia-de-tecnicos-administrativos/quadro-de-referencia-dos-servidores-tecnicos-administrativos-da-utfpr-qrsta.pdf> Acesso em: 15. mai. 2021.

PALAVRAS-CHAVE: Políticas de Desenvolvimento Profissional, Ensino Superior, Servidores públicos, Técnicos Administrativo em Educação

[1] Universidade Tecnológica Federal do Paraná, sildemar@alunos.utfpr.edu.br
[2] Universidade Tecnológica Federal do Paraná, oseiass@utfpr.edu.br