

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO PÚBLICA PARA O
DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE**

MARIA DE LOURDES MELO DE ALBUQUERQUE

**OS CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO *LATO SENSU* EM GESTÃO PÚBLICA
DO PLANO DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DA UFPE E O
DESEMPENHO DOS SERVIDORES EGRESSOS**

RECIFE

2014

MARIA DE LOURDES MELO DE ALBUQUERQUE

OS CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO *LATO SENSU* EM GESTÃO PÚBLICA DO
PLANO DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DA UFPE E O DESEMPENHO
DOS SERVIDORES EGRESSOS

Dissertação de Mestrado submetida à
aprovação, como requisito parcial à
obtenção do Grau de Mestre em Gestão
Pública.

Orientadora: Prof.^a Dra. Sylvana Maria
Brandão de Aguiar.

Recife

2014

A345c Albuquerque, Maria de Lourdes Melo de
Os cursos de Especialização Lato Sensu em Gestão Pública do Plano de Capacitação e Qualificação da UFPE e o desempenho dos servidores egressos / Maria de Lourdes Melo de Albuquerque. - 2014.
185 folhas: il. 30 cm.

Orientadora: Prof^a. Dra. Sylvana Maria Brandão de Aguiar.
Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2014.
Inclui referências, apêndices e anexos.

1. Administração pública. 2. Qualificações profissionais. 3. Desempenho. I. Aguiar, Sylvana Maria Brandão de (Orientadora). II. Título.

351 CDD (22 .ed.) UFPE (CSA 2017 – 147)

MARIA DE LOURDES MELO DE ALBUQUERQUE

OS CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO LATO SENSU EM GESTÃO PÚBLICA
DO PLANO DE CAPITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DA UFPE E O
DESEMPENHO DOS SERVIDORES EGRESSOS

Dissertação apresentada à
Universidade Federal de
Pernambuco para obtenção do título
de Mestre Profissional em Gestão
Pública para o Desenvolvimento do
Nordeste

Aprovada em: 01/08/2014

BANCA EXAMINADORA

Sylvana Maria Brandão de Aguiar
Orientadora – Universidade Federal de Pernambuco

José Raimundo Oliveira Vergolino
Examinador Interno - Universidade Federal de Pernambuco

Newton Darwin de Andrade Cabral
Examinador Externo - Universidade Federal de Pernambuco

Prof^ª. Dr^ª. Alexandrina Saldanha Sobreira de Moura
Coordenadora - Universidade Federal de Pernambuco

Dedico esse trabalho à minha família, meus pais José Florêncio (em memória) e Maria Tereza, aos meus filhos Gabriel e Rebeca, a meu esposo Monteiro, que me incentivou e dispensou a paciência necessária nos meus momentos de ausência, meu cansaço e minhas noites de sono.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente agradeço ao meu DEUS, por sua bondade infinita!

Este espaço para mim é muito importante tendo em vista que a construção deste trabalho contou com a colaboração de pessoas que julgo fundamentais para a realização dessa obra. À Professora Sylvana Brandão, minha orientadora, com quem tive a honra de conviver e muito aprender. A minha coordenadora Silvia, amiga e companheira de trabalho, incansável, sempre solidária, minha gratidão! À Pró-Reitora de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida, Lenita Amaral, pelo esforço despendido para tornar possível a construção dos espaços de formação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFPE. A Edineize, sempre interessada com o nosso êxito. Aos colegas do curso, em particular a equipe da qual fiz parte, Silvia, Sonia, Caetano, Wilma e Jonas, que juntos compartilhamos os momentos mais diversos, sempre encorajando uns aos outros. Aos meus colegas e amigos do CCQ, ambiente onde trabalho, pelo acolhimento, compreensão e apoio, em tempos de profundos mergulhos nas leituras...e na tessitura deste trabalho, Jorge, Amarília, Emerson, Márcia e Borges. Às bolsistas Poliana e Pryscila. Aos professores, Enoelino, Lourival, Vauban e Marcos, pelo apoio e compreensão. Meu sobrinho Gil (Mano) tanta gentileza. Enfim, a todos os que de alguma forma contribuíram para que pudéssemos chegar até aqui. Minha eterna gratidão.

"A mente que se abre à uma nova ideia jamais volta ao seu tamanho original."

Albert Einstein

RESUMO

A administração pública gerencial tem como uma de suas bases a Profissionalização do servidor público federal como condição para a prestação de serviços mais eficientes. Para tanto a Lei 11.091/2005, que trata sobre a Carreira dos servidores técnico-administrativos em educação das Instituições Federais de Ensino, deu origem ao Plano de Capacitação e Qualificação do qual fazem parte os cursos de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública objeto de estudo desse trabalho. O objetivo principal desta dissertação foi investigar se estes cursos contribuíram para as mudanças no desempenho dos 113 servidores egressos dos mesmos. A relevância deste estudo pode ser creditada ao seu caráter inédito, considerando-se sua amostra e sistematização documental que poderá servir como proposições a este tipo de estudo em outras IFES. O aporte teórico tem sua fundamentação principalmente nas reflexões de Bresser (1996), Lima (2006), Ferreira (2004), Dutra (2004), dentre outros. Metodologicamente é uma pesquisa exploratória, qualitativa com bases estatísticas, documental, bibliográfica, com utilização de questionários. Aqui a análise dos resultados indica que a maioria apresentou maior interesse pelo curso para obter os ganhos financeiros decorrentes do mesmo, aliado ao interesse em qualificar-se para aproveitar novas oportunidades de trabalho; com menor ênfase há o interesse em ser gestor público. A maior parte dos egressos pesquisados apresenta interesse em dar prosseguimento à sua qualificação através da participação em curso de mestrado. Os egressos também afirmam que não sofreram acompanhamento posterior a conclusão do curso para verificação das mudanças em seus desempenhos. Isso indica que existe um vazio institucional neste sentido a ser preenchido, ou seja, a criação de um instrumento que atenda a esta necessidade.

Palavras-chaves: Gestão Pública. Qualificação. Desempenho.

ABSTRACT

The new public management has as one of its bases Professionalization of government employee as a condition for providing more efficient services. For this 11.091/2005 the Law what comes about career of technical and administrative staff in education Federal Institutions of Education gave rise the Training and Qualification Plan which comprises courses Specialization *Lato Sensu* in Public Management object of study this work. The main objective of this dissertation was to investigate whether these courses contributed to the changes in the performance of the 113 graduates of the same servers. The relevance of this study can be credited to its unprecedented nature, considering their sample and document that can serve as systematic propositions to this type of study in other IFES. The theoretical approach has its basis primarily in the reflections of Bresser (1996), Lima (2006), Ferreira (2004), Dutra (2004), among others. Methodologically is an exploratory, qualitative research with statistical bases, documentary, bibliographical, using questionnaires. Here the analysis of the results indicates that the majority showed greater interest in the course for the financial gains of the same, together with the interest in qualify to take advantage of new job opportunities, with less emphasis no interest in being a public officer. Most of the graduates surveyed shows interest in following through on their qualifications through participation in masters course. The graduates also claim that did not undergo follow-up course completion for verification of changes in their performances. This indicates that there is an institutional vacuum that effect to be filled, ie, the creation of a tool that meets this need.

Keywords: Public Managemen. Qualification. Performance.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Fluxo da conjugação de insumos e desempenhos.....	31
Figura 2	Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional – Programas e Projetos.....	45
Figura 3	Projetos que compõem o Programa de Qualificação em Serviço.....	47
Figura 4	Seguimentos que participam do processo do Curso de Especialização em Gestão Pública.....	52

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Distribuição dos TAEs por Nível de Classificação nas Universidades Federais em percentuais para as classes D e E.....	41
Gráfico 2	Técnico-administrativos distribuídos por Nível de Capacitação I e IV (em percentuais) nas Universidades Federais.....	42
Gráfico 3	TAEs ativos nas Universidades Federais que recebem o Incentivo à Qualificação.....	43
Gráfico 4	Qualificação dos servidores técnico-administrativo lotados nas Universidades Federais com Título de Pós-Graduação Lato e Stricto Sensu.....	44
Gráfico 5	Incentivo à Qualificação na UFPE.....	50
Gráfico 6	Os interesses que levaram o servidor a escolher o curso de Especialização Lato Sensu em Gestão Pública.....	84
Gráfico 7	Aplica os conhecimentos obtidos com o curso em suas atividades laborais na UFPE.....	85
Gráfico 8	Se houve contribuição da aplicação dos conhecimentos nas atividades de trabalho.....	87
Gráfico 9	Participou de atividades gerenciais depois do curso.....	89
Gráfico 10	O Curso de Especialização em Gestão Pública preparou você para assumir cargo de direção, chefia ou assessoramento.....	90
Gráfico 11	Se a Avaliação de Desempenho aplicada na UFPE, avalia o desempenho dos alunos egressos nos Cursos de Especialização em Gestão Pública.....	92
Gráfico 12	O desempenho no trabalho melhorou após ter concluído o Curso de Especialização em Gestão Pública.....	93
Gráfico 13	Indicaria o curso de Especialização em Gestão Pública para outros servidores da UFPE.....	94
Gráfico 14	Apresentou TCC em evento na UFPE.....	95
Gráfico 15	Se apresentou o TCC na UFPE, indique a natureza do evento.....	95
Gráfico 16	(TCC) foi apresentado e/ou publicado em algum evento fora da UFPE.....	96
Gráfico 17	Porque não apresentou o TCC na UFPE ou fora.....	97
Gráfico 18	O curso atingiu as expectativas do egresso.....	98
Gráfico 19	O curso mudou os conceitos sobre gestão pública.....	99
Gráfico 20	O curso lhe estimulou a prosseguir com a qualificação.....	100

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Funções da Avaliação	29
Quadro 2	Características do Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional – PNDP.....	36
Quadro 3	Incentivo à Qualificação por Nível de Classificação antes da alteração da Lei12.772/2012.....	39
Quadro 4	Funcionamento do Programa de Qualificação em Serviço.....	46
Quadro 5	I Curso de Especialização <i>Lato Sensu</i> em Gestão Pública – Objetivo Geral e Elenco de disciplina.....	55
Quadro 6	II Curso de Especialização <i>Lato Sensu</i> em Gestão Pública – Objetivo Geral e Elenco de disciplinas.....	57
Quadro 7	Dez Indicadores Avaliados no Desempenho Funcional do TAE....	64
Quadro 8	Respostas explicativas.....	90
Quadro 9	Benefícios obtidos com o curso, entre outras razões.....	98

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Escolas de Governo criadas no período de 1952 a 1980.....	30
Tabela 2	Percentuais por Nível de Escolaridade, Conhecimento com relação direta e indireta.....	40
Tabela 3	Distribuição dos Técnico-administrativos por Nível de Classificação nas Universidades Federais.....	41
Tabela 4	TAEs distribuídos por Nível de Capacitação nas Universidades Federais.....	42
Tabela 5	Técnico-administrativos que recebem o Incentivo à Qualificação por nível de Classificação.....	44
Tabela 6	Situação do Incentivo à Qualificação da UFPE em março/201.....	49
Tabela 7	Informações gerais sobre os Cursos (três turmas).....	53
Tabela 8	Unidades de Lotação dos Egressos dos Cursos de Esp <i>Lato Sensu</i> em Gestão Pública.....	58
Tabela 9	Resumo dos Impactos Globais Projetados de 2007 a 2012...	75
Tabela 10	Estrutura Acadêmica da UFPE.....	77
Tabela 11	Entrada e saída nos cursos, entre matriculados e concluintes.....	79
Tabela 12	Blocos de temas pesquisados no questionário.....	82
Tabela 13	Interesses pela escolha do curso de Especialização em Gestão Pública.....	85
Tabela 14	Atividades nas quais o egresso aplicou os conhecimentos obtidos no Curso de Especialização em Gestão Pública.....	86
Tabela 15	Motivos que impediram o egresso de aplicar os conhecimentos obtidos no Curso de Especialização em Gestão Pública.....	87
Tabela 16	Como o egresso identificou que os conhecimentos aplicados contribuíram com as atividades.....	88
Tabela 17	Se respondeu SIM, informe como você identifica isto.....	93
Tabela 18	Indique a natureza do evento.....	96
Tabela 19	Motivos que impediram de apresentar o TCC na UFPE ou fora dela.....	97

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AD	Avaliação de Desempenho
ANDIFES	Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior
CNE	Conselho Nacional de Educação
CONIF	Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.
CADS	Comissão de Avaliação de Desempenho do Servidor
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CE	Centro de Educação
CC	Cargos em Comissão
C.U.	Conselho Universitário
CCJ	Centro de Ciências Jurídicas
CCSA	Centro de Ciências Sociais e Aplicadas
CCQ	Coordenação de Capacitação e Qualificação
CGPG-LS	Coordenação Geral de Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i>
CAA	Centro Acadêmico do Agreste
CIN	Centro de Informática
CTG	Centro de Tecnologia e Geociências
DGP	Diretoria de Gestão de Pessoas
DASP	Departamento Administrativo do Serviço Público
DAS	Direção e Assessoramento Superiores
DPP	Departamento de Pagamento de Pessoal
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
EPPGG	Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental
EspGP	Especialização em Gestão Pública
FASUBRA	Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativo em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
FUNCEP	Fundação Centro de Formação do Servidor Público
FG	Função Gratificada
IFEs	Instituições Federais de Ensino
HC	Hospital das Clínicas
MEC	Ministério da Educação

MGP	Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste
MARE	Ministério da Administração e Reforma do Estado
PNDP	Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional
PROACAD	Pró-Reitoria para Assuntos Acadêmicos
PROPEAQ	Pró-Reitoria para Assuntos de Pesquisa e Pós-Graduação
PROEXT	Pró-Reitoria de Extensão
PROPLAN	Planejamento, Orçamento e Finanças
PROGEPE	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida
PROGEST	Pró-Reitoria de Gestão Administrativa
PROAES	Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis
PCCTAE	Plano de Cargos e Carreira dos Técnico-Administrativos da Educação
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade Federal de Pernambuco
RH	Recursos Humanos
REUNI	Programa do Governo Federal de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais Brasileiras
SEGU	Sistema de Escolas de Governo da União
SESu	Secretaria de Educação Superior
Sig@	Sistema Integrado de Gestão Acadêmica
TAEs	Técnico-Administrativos em Educação
UAB	Universidade Aberta do Brasil
UR	Universidade do Recife UR

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	17
2	GESTÃO PÚBLICA E A REFORMA DO ESTADO: BREVES CONSIDERAÇÕES.....	21
2.1	Cenários de Gestão e A Reforma Do Estado.....	21
2.2	A Administração pública gerencial – caminhos para a melhoria dos serviços públicos.....	25
3	A PROFISSIONALIZAÇÃO E O DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS EM EDUCAÇÃO.....	30
3.1	A Profissionalização de Servidores Públicos Federais: Trajetória no Contexto Brasileiro.....	30
3.1.1	O Plano de Capacitação e Qualificação da UFPE.....	47
3.2	Os Cursos de Especialização Lato Sensu em Gestão Pública ofertados no Plano de Capacitação e Qualificação dos Servidores TAEs da UFPE.....	51
3.3	O Desempenho Humano no Trabalho.....	59
3.4	O Desempenho do Servidor TAE Na UFPE.....	62
4	QUADRO METODOLÓGICO.....	72
4.1	Delineamento da Pesquisa.....	72
4.2	Unidade de Análise.....	73
4.2.1	A UFPE em números.....	73
4.2.2	Estrutura acadêmica da UFPE.....	76
4.3	População pesquisada.....	78
4.3.1	Amostra.....	79
4.4	Perfil dos Servidores Egressos da 1ª, 2ª e 3ª Turma do Curso de Especialização em Gestão Pública.....	79
4.4.1	Gênero.....	80
4.4.2	Idade.....	80
4.4.3	Tempo na UFPE.....	80
4.4.4	Função de chefia e cargo.....	80
4.4.5	Lotação.....	81

4.5	Coleta e análise dos dados.....	81
4.5.1	Questionários – Instrumento de coleta de informações.....	81
5	RESULTADOS E ANALISES.....	84
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	101
	REFERÊNCIAS	107
	APENDICE A – QUESTIONÁRIO COM CARTA EXPLICATIVA...	114
	APENDICE B – TABULAÇÃO DO PRÉ-TESTE.....	122
	ANEXO A - lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005.....	123
	ANEXO B – Lei nº 12.772/2012.....	134
	ANEXO C – Decreto nº 5.707/06.....	165
	ANEXO D – Decreto nº 5.825/06	171
	ANEXO E – Portaria MEC nº 27/2014.....	177

1 INTRODUÇÃO

Este estudo investigou o desempenho dos Servidores Técnico-administrativos em Educação – TAES, da Universidade Federal de Pernambuco, egressos dos Cursos de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública, ofertados por meio do Plano de Capacitação e Qualificação da instituição.

Objetivou-se identificar o impacto da qualificação institucional no âmbito das práticas laborativas dos referidos servidores, após sua participação nos cursos de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública, tendo como recorte temporal os anos de 2006 a 2012. Para tanto se buscou investigar na perspectiva dos egressos o que eles pensam sobre a experiência de participação nos cursos, assim como identificar os reflexos desta capacitação em seu desempenho.

Para tanto se buscou trazer a lume informações sobre a estrutura dos cursos, que balizam as variáveis elencadas no trabalho como suporte para a investigação, permitindo verificar se os servidores egressos atingiram os objetivos de suas escolhas pelo curso; como também, se os cursos cumpriram os seus objetivos e qual a forma de avaliação utilizada para aferir os seus resultados.

Dada a necessidade de investigar os efeitos dos cursos sobre o desempenho dos egressos uma vez que o processo de desenvolvimento dos cursos se deu a partir do Plano de Capacitação e Qualificação para os servidores Técnico-administrativos em educação da UFPE, foi conveniente resgatar o processo de elaboração, implantação e avaliação do referido Plano, além dos aspectos legais que o consubstanciaram.

No ano de 2005, foi criado com base na Lei nº 11.091/2005 o Plano de Capacitação e Qualificação da UFPE, com vistas a ofertar cursos para capacitar os servidores TAES para o trabalho assim como oportunizar a qualificação através da educação formal, que vai da Educação Básica até a Pós-graduação.

Nessa modalidade de educação, fazem parte os cursos de Especialização *Lato Sensu*, elaborados pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas

e Qualidade de Vida – PROGEPE, no período de 2006 a 2012, em parceria com o Centro de Ciências Sociais e Aplicadas – CCSA e o Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste - MGP.

Dos referidos cursos de Especialização em Gestão Pública, restaram 113 servidores que concluíram e que receberam os benefícios do incentivo à Qualificação. Contudo, após a conclusão dos cursos, os egressos não receberam nenhum acompanhamento institucional específico, com vistas a identificar as mudanças provocadas em seus desempenhos a partir dos novos conhecimentos adquiridos com o curso.

Considerando que o objetivo dos cursos é especializar servidores em Gestão Pública e que o servidor obtém ganho financeiro através do incentivo à qualificação, conferida pela Lei nº 11.091/2005, levantou-se o seguinte questionamento: Os cursos de Especialização em Gestão Pública contribuíram para que os servidores egressos apresentassem mudanças em seus desempenhos no trabalho desenvolvido na UFPE de modo a torná-los mais eficientes?

Com base nesse questionamento foram levantadas duas suposições:

1ª. As mudanças apresentadas pelos egressos dos Cursos de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública não foram suficientes para atingir os objetivos do curso.

2ª. A capacidade de Gestão da UFPE em identificar as mudanças no desempenho dos egressos dos cursos de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública, mostra-se insuficiente para aferir tais resultados.

Para responder à pergunta do problema, foi relevante pesquisar o desempenho dos servidores egressos dos Cursos de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, na perspectiva dos próprios servidores egressos.

Para tanto na composição da estrutura da pesquisa foram construídos para a investigação, oito blocos temáticos, com base nos conteúdos e objetivos dos cursos, nos interesses que influenciaram a escolha dos servidores, a aplicabilidade dos conhecimentos aprendidos, assim como a avaliação do desempenho pós curso.

A relevância deste estudo pode ser creditada ao seu caráter inédito, considerando-se sua amostra e sistematização documental que poderá servir como proposições a este tipo de investigações em outras IFES.

O referencial teórico utilizado se embasou principalmente das contribuições de Bresser (1996), Dutra (2004), Fleury e Fleury (2001), Ferreira (2004), Schikmann, (2010), Bendassolli (2012), Freitas e Brandão (2006), Tachizawa e Andrade (2006), Lima (2006), Mendes (1997); Bastos e Borges-Andrade (1995), Osborne e Gaebler (1992), Magalhães (2007), Regina Ferrari (2003), Neto e Gomes (2003), Pontes (2002), Woodrow Wilson (1887), Heinrich (2003), Spink (1998), Balassiano e Salles (2004), Santos, L e Cardoso (2001), Saviani (2003), Vasquez (1968), Marras (2005) *et all*.

Os objetivos específicos versaram em torno das considerações sobre a reforma do Estado Brasileiro e os cenários da Gestão Pública, como pano de fundo para a compreensão sobre a profissionalização dos TAEs, da contextualização da Profissionalização e do desempenho dos servidores TAEs, a partir da Lei 11.091/2005 e de outros marcos legais e institucionais, incluindo o Plano de Capacitação e Qualificação para os Servidores Técnico-administrativos em Educação da UFPE.

Objetivou-se também descrever o modelo de desempenho da UFPE para avaliação do TAE, e qual a relação que o mesmo estabelece com os cursos de capacitação e qualificação.

No que concerne ao desenvolvimento deste trabalho, o mesmo está estruturado em quatro capítulos da seguinte forma:

No CAPÍTULO II foi tratado o tema sobre GESTÃO PÚBLICA E A REFORMA DO ESTADO, no qual foram tecidas breves considerações, através de um aporte teórico no qual se destacam as contribuições de Luiz Carlos Bresser Pereira. Para tanto foi realizado um percurso pelos diferentes cenários da Reforma do Estado, como pano de fundo para discutir a profissionalização dos servidores técnico-administrativos em educação das IFES.

Já o CAPÍTULO III faz uma incursão sobre A PROFISSIONALIZAÇÃO E O DESEMPENHO DOS SERVIDORES TAEs DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS, descrevendo a trajetória e o contexto brasileiro, sobre a profissionalização e o desempenho dos servidores TAEs das Instituições

Federais de Ensino – IFES, a partir da Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005 e culmina com o Plano de Capacitação e Qualificação da UFPE. Neste contexto estão descritos os Cursos de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública e o desempenho dos TAES egressos dos mesmos.

Na sequência, o CAPÍTULO IV - QUADRO METODOLÓGICO, descreve os caminhos metodológicos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa, embasados nos princípios de Vergara (2005) quanto aos fins e quanto aos meios utilizando alguns conceitos teóricos sobre os princípios da eficiência.

Para efetivação da pesquisa de campo, foi aplicado um questionário junto a 113 servidores egressos das 03 (três) turmas dos Cursos de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública.

O CAPÍTULO V apresenta os RESULTADOS E ANÁLISES, obtidos a partir da pesquisa bibliográfica e documental, e das informações levantadas pela pesquisa aplicada aos servidores egressos dos cursos.

Por fim são apresentadas as Considerações Finais, que trazem as reflexões a respeito do tema, as suposições levantadas nessa pesquisa, assim como sugestões propositivas que possam contribuir para maior eficiência do Plano de Capacitação e Qualificação para os Servidores TAES da UFPE no que tange à verificação das mudanças no desempenho, após participação em cursos de educação formal, da qual fazem parte os cursos de pós-graduação.

Os resultados da pesquisa aplicada junto aos servidores egressos dos cursos de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública indicaram que a maioria dos egressos participou do curso para obter o incentivo à qualificação, também para alcançar novas oportunidades de trabalho, mas consideram que o seu desempenho foi mudado agregando maior valor aos resultados dos seus trabalhos.

Quanto à avaliação de desempenho funcional institucional, aplicada na UFPE para os TAES, os egressos informaram que a mesma não verifica as mudanças no desempenho, após a participação nos Cursos de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública ofertados no Plano de Capacitação e Qualificação para os Servidores TAES da UFPE e que não existe na UFPE um instrumento com tal finalidade.

2 GESTÃO PÚBLICA E A REFORMA DO ESTADO: BREVES CONSIDERAÇÕES

2.1 Cenários de Gestão e a Reforma do Estado

Objetiva-se com este capítulo trazer a lume os construtos teóricos sobre a reforma do estado brasileiro a partir do estado burocrático ao gerencial, utilizando vários autores que contribuem para a compreensão do tema.

Entre as várias contribuições teóricas sobre o tema Reforma do Estado Brasileiro, foram trazidos os escritos de Luiz Carlos Bresser-Pereira (1996, 2006, 2008), sem os quais não seria possível discutir o tema, dada a sua valiosa participação no processo de construção desse aspecto da história do Estado Brasileiro.

A Reforma do Estado Brasileiro constituída de dois momentos importantes para a gestão pública, passou por duas grandes reformas administrativas, a Burocrática e a Gerencial. A reforma administrativa burocrática clássica, que havia sido baseada nos princípios da administração do exército prussiano, foi implantada nos principais países europeus no final do século passado; nos Estados Unidos, no começo deste século; e no Brasil, em 1936 com a reforma administrativa promovida por Maurício Nabuco e Luís Simões Lopes (BRESSER-PEREIRA, 1996).

A Reforma Burocrática tinha como referência o pequeno Estado Liberal do XIX. Naquele momento, sob a liderança de Getúlio Vargas, o velho Estado Oligárquico-liberal foi transformado em um Estado Desenvolvimentista. O próximo passo mais importante foi em 1967 com o Decreto-Lei 200, que se caracterizou como um ensaio de descentralização e de desburocratização (BRESSER-PEREIRA, 1996).

Contudo, com a crise no regime militar, uma vez que a pretensa reforma não foi capaz de extirpar o patrimonialismo que sempre a vitimou, não conseguiu desencadear mudanças no âmbito da administração burocrática central, permitindo a coexistência de núcleos de eficiência e competência na administração indireta e formas arcaicas e ineficientes no plano da administração direta ou central (BRESSER-PEREIRA, 1996).

Também porque esse regime, ao invés de consolidar uma burocracia profissional no país, através da redefinição das carreiras e de um processo sistemático de abertura de concursos públicos para a alta administração, preferiu o caminho mais curto do recrutamento de administradores através das empresas estatais, inviabilizando a construção no país de uma burocracia civil forte (BRESSER-PEREIRA, 1996). No entendimento de Holanda (1993, p.165 apud ARAÚJO, 2010),

a capacidade gerencial do Estado brasileiro nunca esteve tão fragilizada; a evolução nos últimos anos, e especialmente a partir da chamada Nova República, tem sido no sentido de uma progressiva piora da situação; e não existe, dentro ou fora do governo, nenhuma proposta condizente com o objetivo de reverter, a curto ou médio prazo, essa tendência de involução.

Contudo, em continuação ao posicionamento de Bresser-Pereira (1996), apesar do agravamento da crise, a partir da Constituição de 1988, foi dado um salto para o outro extremo e a administração pública brasileira passou a sofrer do mal oposto: o enrijecimento burocrático em alto grau.

Esta administração pública burocrática foi adotada para substituir a administração patrimonialista, que definiu as monarquias absolutas na qual o patrimônio público e o privado eram confundidos. Nesse tipo de administração o Estado era entendido como propriedade do rei. O nepotismo e o empreguismo, senão a corrupção era a norma (BRESSER-PEREIRA, 1996).

Ainda na concepção de Bresser-Pereira (1996), esse tipo de administração revelou-se incompatível com o capitalismo industrial e as democracias parlamentares, que surgem no século XIX, sendo essencial para o capitalismo a clara separação entre o Estado, uma vez que a democracia estava condicionada a sociedade civil, formada por cidadãos, distinguindo-se do Estado, ao mesmo tempo participando reciprocamente do controle social.

Percebe-se que se tornou necessário desenvolver um tipo de administração que partisse não apenas da clara distinção entre o público e o privado, mas também da separação entre o político e o administrador público, o que demandou o surgimento da administração burocrática moderna com o fundamento racional-legal¹.

¹ O domínio racional legal, típico do Estado Moderno, tem por fundamento a crença na validade dos regulamentos estabelecidos racionalmente e na legitimidade dos chefes designados nos

A administração pública burocrática clássica foi adotada porque era uma alternativa muito superior à administração patrimonialista do Estado, entretanto o pressuposto de eficiência em que se baseava não se revelou real (BRESSER-PEREIRA, 2006).

No momento em que o pequeno Estado liberal do século XIX deu definitivamente lugar ao grande Estado social e econômico do século XX, verificou-se que não garantia nem rapidez, nem boa qualidade, nem custo baixo para os serviços prestados ao público uma vez que a administração burocrática era lenta, onerosa, auto-referida, pouco ou nada orientada para o atendimento das demandas dos cidadãos (BRESSER-PEREIRA, 2006).

Para Nunes (2010), a construção de um Estado-Nacional - centralizado e altamente intervencionista - e suas ações modernizadoras, dependia da formação de um arcabouço burocrático profissional que lhe daria sustentação e que significava um insulamento burocrático².

Foi na vigência do governo de Sarney, instaurado em 1985, que foi iniciado o processo da reforma administrativa do Estado Brasileiro, rumo a um regime democrático. Esse movimento tinha como objetivo atender às necessidades de reestruturação do Estado, cuja máquina burocrática, apresentava-se desarticulada, desestimulada e sem condições de dar respostas às demandas sociais, em um período complexo e difícil (SOUZA, 2002).

Observa-se que esse momento marcado por um Estado ineficiente no sentido de dar melhores respostas e entregas sociais carecia de instrumentalizar entre outras iniciativas o seu corpo funcional com conhecimentos que favorecem uma prestação de serviço mais eficiente.

Segundo Abrúcio (1996), a evolução de conceitos relativos a melhores serviços prestados pelo Estado ao cidadão, é fator determinante para a busca

temos da lei. Neste sentido, todo direito, seja ele estabelecido por convenção ou por outorga, vale em virtude de um procedimento racional (WEBER; WIRTSCHAFT; GESELLSCHAFT, 1980, p. 125) citado em Maliska (2006 - Max Weber e o Estado Racional Legal).

² O insulamento burocrático significa a redução do escopo da arena em que interesses e demandas populares podem desempenhar um papel. Esta redução da arena é efetivada pela retirada de organizações cruciais do conjunto da burocracia tradicional e do espaço político governado pelo Congresso e pelos partidos políticos, resguardando estas organizações contra tradicionais demandas burocráticas ou redistributivas.

de avaliar os padrões de desempenho das políticas e programas de natureza pública, conforme critérios de eficiência, eficácia e efetividade.

A questão da eficiência só veio a ser essencial no momento em que a bandeira do Estado social e econômico se instalou no século XX, assumindo um número crescente de serviços sociais, ou seja, a educação, a saúde, a cultura, a previdência e a assistência social. Não obstante, na afirmação de Bresser-Pereira (2006) houve igualmente fomento à pesquisa científica e de papéis econômicos (regulação do sistema econômico interno e das relações econômicas internacionais³).

A preocupação em avaliar o desempenho de políticas e programas no âmbito governamental é relativamente recente, tendo sido potencializada esta tendência a partir dos anos 80, passando a ser entendida como instrumento fundamental de gestão, pertinente à uma nova concepção de administração pública que surgiu com as transformações ocorridas no contexto sócio-econômico-político no mundo e no Brasil (NUNES, 2010).

As transformações citadas por Nunes pressionaram à necessidade de uma administração pública gerencial, que no entender de Bresser, decorreu de vários fatores: problemas de crescimento, da diferenciação de estruturas, e da complexidade crescente na pauta de problemas a serem enfrentados, assim como de legitimação da burocracia reafirmada após a II Guerra Mundial. Ao mesmo tempo a influência da administração de empresas começa a se fazer sentir na administração pública perante as demandas da cidadania (BRESSER-PEREIRA, 2006).

Observa-se que a partir de então, as ideias de descentralização e de flexibilização administrativa ganharam espaço em todos os governos, uma vez que as novas concepções foram gradativamente refletindo um modelo de administração pública voltada para à eficiência, a eficácia e a transparência dos resultados, frente à necessidade da desburocratização, avançando para um modelo mais gerencial.

³ Estabilidade da moeda e do sistema financeiro, provisão de serviços públicos e de infraestrutura, - nesse momento, o problema da eficiência tornou-se essencial. Por outro lado a expansão do Estado respondia não só às pressões da sociedade, mas também às estratégias de crescimento da própria burocracia.

2.2 A Administração Pública Gerencial - caminhos para a melhoria dos serviços públicos

A reforma da administração pública só ganhou força a partir dos anos 70, quando teve início a crise do Estado, que não tinha mais como responder às demandas sociais. Em consequência, nos anos de 1980 iniciou-se uma grande revolução na gestão pública em direção a uma administração pública gerencial, fundamentada em princípios de descentralização política, administrativa, organização horizontalizada, voltada para resultados e para o cidadão (BRESSER-PEREIRA, 2008)⁴.

Corroborando com tal entendimento, Kliksberg (2005) afirmou que era necessário redesenhar uma nova forma de gestão que estivesse baseada em um governo ativo, pautado nas seguintes condições: descentralização, transparência, sujeito ao controle social, assim como na eficácia alcançada através de um serviço público meritocrático e profissional. Ou seja, o serviço é reconhecido por sua eficiência e deve ser recompensado quem o faz de forma eficiente.

Ainda segundo Bresser-Pereira (1997), a reforma administrativa redundou em grandes benefícios, destacando-se, principalmente a governança a qual se definiu como capacidade de governo, em que o Estado passa a ser orientado para o cidadão-usuário de seus serviços.

Bresser-Pereira, entre outros benefícios que a reforma traz, ainda chama atenção para:

[...] ênfase no controle de resultados através dos contratos de gestão; fortalecimento e autonomia da burocracia no core das atividades típicas de Estado, em seu papel político e técnico de participar, junto com os políticos e a sociedade, da formulação e gestão de políticas públicas; separação entre as secretarias formuladoras de políticas e as unidades executoras dessas políticas, e contratualização da

⁴ (1) descentralização do ponto de vista político, transferindo recursos e atribuições para os níveis políticos regionais e locais;

(2) descentralização administrativa, através da delegação de autoridade para os administradores públicos transformados em gerentes crescentemente autônomos;

(3) organizações com poucos níveis hierárquicos ao invés de piramidal,

(4) pressuposto da confiança limitada e não da desconfiança total;

(5) controle por resultados, a posteriori, ao invés do controle rígido, passo a passo, dos processos administrativos; e

(6) administração voltada para o atendimento do cidadão, ao invés de auto-referida.

relação entre elas, baseada no desempenho de resultados; adoção cumulativa de três formas de controle sobre as unidades executoras de políticas públicas: controle social direto (através da transparência das informações, e da participação em conselhos); controle hierárquico gerencial sobre resultados (através do contrato de gestão); controle pela competição administrada, via formação de quase-mercados (BRESSER-PEREIRA, 1997, p. 42).

Formular novas políticas de recursos humanos imprimir a racionalização da estrutura da administração federal foram decisões necessárias, evidenciadas com a reforma administrativa do Estado Brasileiro, tendo em vista que em decorrência da democratização das relações entre governo e sociedade, novas demandas foram surgindo (SOUZA, 2002; DOURADO, 2002; AMARAL, 2006; BRESSER-PEREIRA, 1999).

Segundo Lemos (2009), a administração pública gerencial tem como marco a reforma iniciada no ano de 1995, como estratégia expressa no Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado, em curto prazo, que objetivou facilitar o ajuste fiscal e em médio prazo tornar mais efetiva e moderna a administração pública, voltando-a para o atendimento ao cidadão.

Posto isso, se entende que o Plano Diretor estava dotado da capacidade de fortalecer o Estado para que o mesmo pudesse promover as mudanças necessárias que o cidadão esperava que o mesmo fizesse em seu atendimento.

Nesse sentido, a capacidade administrativa do Estado passou a ter papel fundamental, pois gerenciar a complexidade advinda das demandas emergentes do período de democratização e desenvolver processos reformistas estratégicos, passou a ser fundamental na direção de um novo modelo de gestão (SOUZA, 2002).

O termo gerenciar traz ínsito múltiplos significados, contudo, em se tratando de administração pública, tal conceito assume características peculiares ao trato do que é público.

Em termos gerais, gestão significa, segundo Ferreira (2004), o ato de gerir, da gerência, da administração de algo. Gerir, por sua vez, deriva do latim *gerere*, que significa trazer, produzir, criar, executar e administrar. Para o mesmo, a expressão administrar significa dirigir qualquer instituição, reger com

autoridade suprema, governar, ou manter sob controle um grupo, uma situação, a fim de obter o melhor resultado.

Tachizawa e Andrade (2006) entendem Gestão como um conceito mais amplo, mediante a incorporação de atividades de controle estratégico, de variáveis internas e externas quando aplicadas à instituição de ensino. Para tanto, são utilizados indicadores de gestão, qualidade e desempenho.

Já, sobre gestão pública, Lima (2006, p. 8) afirma que:

Uma gestão pública baseada na excelência de valores e de resultados, traz um ganho social de extrema importância e alcança o topo em uma pirâmide de prioridade e cria valor público para o cidadão.

Nesse sentido, depreende-se que gestão pública representa a ideia dos benefícios que os cidadãos podem alcançar (usuários, cidadão), com uma gestão pública voltada para a cidadania. Ou seja, como os seus resultados podem contribuir para o fortalecimento dos serviços que beneficiam diretamente aos que deles necessitam.

Importa ressaltar, que à proporção em que foram acontecendo as mudanças paradigmáticas do modelo burocrático para o modelo gerencial, implicou na profissionalização dos servidores, uma vez que os mesmos são quem executam tal tarefa. Contudo, para se aferir a efetividade desses resultados, se fez necessário, acompanhar e diagnosticar o desempenho dos mesmos, aferir a sua capacidade de planejar e executar novas práticas de gestão (BRESSER-PEREIRA, 2006).

Então se entende que a melhoria da qualidade ofertada pelos serviços públicos também é de responsabilidade da gestão pública, com base no que Bresser (2006) afirmou, o Estado não só deve prover com as condições de realização dos serviços, mas garantir que os mesmos aconteçam.

Conclui-se então que uma gestão pública deve sempre estar voltada para uma devida contribuição ao desenvolvimento e à competitividade de uma sociedade. Destaque-se que, em outros termos, cuidar do desenvolvimento significa que a gestão deve cuidar dos seus quadros de pessoal a partir da profissionalizando dos mesmos. Então, capacitar e qualificar a mão de obra torna-se questão *sine qua non* para a promoção de uma gestão pública

profissionalizada, com um pessoal envolvido com as mudanças em direção a um novo modelo de gerenciamento.

É tanto verdade que se observa que a consolidação do modelo gerencial foi sendo noticiada a partir de mudanças nas estruturas organizacionais, no estabelecimento de metas a alcançar, na redução da máquina estatal, na descentralização dos serviços públicos e na criação das agências reguladoras para a adequada prestação dos serviços.

Na proporção em que a capacidade em servir com menores gastos e mais eficiência, implicou em transformar a força de trabalho, uma vez que é nesta dimensão em que os resultados vão se manifestar, demandando que os espaços de profissionalização dos trabalhadores possam estar garantidos através de políticas de desenvolvimento eficientes.

Mas só isso não é suficiente, pois é preciso avaliar se os resultados alcançados respondem e atendem as demandas sociais das quais o Estado é responsável.

Em se tratando de avaliar os resultados, Melo (1998), define a avaliação como uma ferramenta de gestão que produz informações para gerar ou aprimorar a tomada de decisões e também uma instância de aprendizagem que permite re-elaborar e melhorar o desempenho dos projetos (eficiência) e seus resultados (eficácia) ao público beneficiado (efetividade).

Segundo Tenório (2006, p.18, 20) eficácia é entendida como “fazer o que deve ser feito, isto é, cumprir o objetivo determinado”; eficiência significa “a melhor forma de fazer algo com os recursos disponíveis” e efetividade “é a capacidade de atender às expectativas da sociedade”.

Gomes (2005) defende a tese de que além de uma dimensão técnica, tem uma dimensão política que deve ser resgatada no sentido de contribuir para garantir a efetivação e universalização dos direitos de cidadania. Posição semelhante é defendida por Silva (2005), a partir da concepção etmológica do termo avaliação, uma vez que por envolver um julgamento de valor, muito distante está de ser concebido como um ato neutro alheio às relações de poder, porém uma ação eminentemente política, creditando à mesma três funções tais como se apresenta no Quadro 1.

Quadro 1 - Funções da avaliação

a) Função técnica	b) Função política	c) Função acadêmica
Fornecer subsídios para corrigir desvios; Indica unidades de medida para mensurar resultados e impactos.	Oferece informações para os sujeitos sociais – publicização e controle social;	Possibilita a construção de conhecimento; Desvela as contradições presentes no processo de implementação das políticas públicas, evidenciando seus significados mais profundos.

Fonte: Silva (2005)

Adaptado pela autora

Para Cohen e Franco (1993), a avaliação é parte inerente ao processo de planejamento, portanto jamais deve ser tratada como um evento à parte. O acompanhamento e monitoramento é uma atividade gerencial interna, realizada no decorrer da execução do programa, plano ou projeto para assegurar o cumprimento dos objetivos, metas, prazos e outras ações.

Por fim, o debate sobre a Reforma do Estado e a Gestão Pública, traz consigo grandes reflexões quanto ao papel que cabe ao Estado e ao poder público na busca de alcançar metas significativas em todas as áreas de atendimento ao cidadão.

3 A PROFISSIONALIZAÇÃO E O DESEMPENHO DOS SERVIDORES TAES DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS

3.1 A Profissionalização Dos Servidores Públicos Federais – Trajetória No Contexto Brasileiro

A Profissionalização dos servidores TAEs das IFES teve início na organização da administração pública, com a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público - DASP, em 1938, reacendendo o debate após 50 anos, e retornando à agenda pública no momento da redemocratização brasileira, marcada pela intensificação do clientelismo e de políticas populistas (CARVALHO, 2014).

Entre os acontecimentos que circundaram a profissionalização dos TAEs, destacam-se as Escolas de Governo, que tiveram grande importância na trajetória da profissionalização dos servidores públicos, dado ao papel que as mesmas assumem na dinâmica da formação das pessoas.

Carvalho (2009), sobre o papel das Escolas de Governo no funcionalismo público brasileiro, afirma que o ano de 1938 foi marcado pelo início de uma administração pública mais profissionalizada, o que levou várias instituições a investir no desenvolvimento, capacitação e formação dos servidores públicos. Na Tabela 1, são demonstradas as escolas de governo que foram criadas no Brasil no período de 1952 a 1980.

Tabela 1 - Escolas de Governo criadas no período de 1952 a 1980

As Escolas de Governo	Ano de Criação
Escola Nacional de Ciências Estatísticas do IBGE	1952
Instituto Rio Branco	1945
Escola Nacional de Saúde Pública	1953
Escola Brasileira de Administração Pública, da Fundação Getúlio Vargas - criada em parceria com a Organização das Nações Unidas	1952
Funcep - Fundação Centro de Formação do Servidor Público ⁵	1980

Fonte: Elaboração própria com base em dados de Carvalho (2014).

⁵ Funcep - vinculada ao Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), que era um centro de treinamento, recreação e integração de servidores públicos.

Com o advento da Reforma Administrativa do Estado, cria-se a ENAP (1986), inicialmente como uma Diretoria da FUNCEP e no mesmo período também foi criada a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (CARVALHO, 2014).

A ENAP incentivou a criação da Rede Nacional de Escolas de Governo e desde o ano de 2006, vem coordenando 17 escolas no âmbito federal. Esta escola traz em sua atividade não só cursos de capacitação ou extensão, mas também cursos de educação formal se destacando os cursos de Pós-Graduação *Latu Sensu* (CARVALHO, 2014)⁶.

No tocante à profissionalização da mão de obra, Dutra (2004), afirma que a capacitação para os trabalhadores surgiu como o caminho para suprir uma maior e melhor produtividade, a partir da constatação de que nas organizações, quando a capacitação é valorizada, há uma melhoria nas relações humanas e no ambiente organizacional.

Ainda na concepção de Dutra (2004), os conhecimentos, habilidades e atitudes, são insumos para o desempenho que por sua vez criam valor econômico e social, ou seja, o desempenho profissional é demandado por uma preparação que tem como base a aderência à programas e planos devidamente elaborados para atender a essas necessidades. Nesse sentido a Figura 1 demonstra a ideia de Dutra (2004).

Figura 1 - fluxo da conjugação de insumos e desempenho



Fonte: Dutra e Brandão (2004)

⁶ Cursos de Pós-Graduação *Latu Sensu*; Desenvolvimento Técnico-Gerencial; Apoio à melhoria da gestão e do planejamento estratégico dos órgãos da Administração Pública Federal; Pesquisa, Gestão do Conhecimento e Disseminação; Cooperação Internacional; Incentivo e articulação de Redes e parcerias interinstitucionais; Modernização institucional da própria Escola.

Assim, observa-se, que o processo de capacitação e aprendizagem nas organizações foi evoluindo juntamente com a organização, respondendo por meio de novos programas de treinamento a serem aplicados ao desenvolvimento do trabalhador de acordo com as variações das demandas externas, ou seja, das mudanças econômicas, tecnológica, político e social, assim como das necessidades a serem endogenamente supridas.

Dito isto, os insumos traduzidos em Conhecimentos, Habilidades e Atitudes, são mobilizadores do desempenho (comportamentos, realizações e resultados), ou seja, o que a pessoa é capaz de demonstrar como mudanças significativas em torno das atividades desenvolvidas em seu ambiente de trabalho (DUTRA, 2004).

Com base no entendimento dos autores (DUTRA, 2002) a capacitação deve ser um dos principais mecanismos para o desenvolvimento profissional do quadro de pessoal e deverá ser um dos fatores a ser considerado para o estabelecimento do mérito e para a progressão na carreira do trabalhador. Deve-se considerar também outros quesitos como a realização de cursos de formação e de pós-graduação em assuntos compatíveis com as competências essenciais, ligadas à missão da organização.

Nessa direção, antes da promulgação da Lei Maior, o extinto Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado - MARE, em 1997, através da Portaria nº 3.143/97 instituiu o Programa de Reestruturação e Qualidade dos Ministérios, prevendo como uma das condições para melhoria da Gestão, a capacitação dos servidores públicos (CARVALHO, 2014).

Esta realidade da formação de pessoal foi se consolidando na seara pública com a Carta Magna de 1988, deixando claro o papel do Estado quanto à obrigação de fomentar a capacitação, a formação de recursos humanos nas áreas da ciência, pesquisa e tecnologia (art. 218, CR/1988).

Em busca de imprimir uma boa gestão, e numa tentativa de definir o que vem a ser uma boa gestão, o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado⁷, de 1995, descreve da seguinte forma: a boa gestão é aquela que define objetivos com clareza, recruta os melhores elementos através de

⁷ Define os objetivos e estabelece as diretrizes para a reforma da administração pública brasileira

concursos e processos seletivos públicos, treina permanentemente os funcionários, desenvolve sistemas de motivação não apenas de caráter material mas também de caráter psicossocial, dá autonomia aos executores e, afinal, cobra os resultados (BRASIL. PLANO DIRETOR, 1995)

Ainda descrevendo as tentativas de fazer uma boa gestão, uma das iniciativas do Governo Brasileiro foi o GesPública (2005)⁸, que preconizou a capacidade de fazer bem feito o que precisa ser feito, indo além da competência técnica específica para cumprir a missão da organização ou a sua atividade-fim. É uma capacidade que pressupõe planejar, organizar, conduzir, coordenar e controlar.

Entende-se que a simples capacidade de fazer, incrementada com a condição de que seja bem feito, não é só para a organização pública e para seus servidores e o governo, mas, principalmente, para o destinatário de seus serviços, o cidadão, seja na condição de usuário, seja na condição de mantenedor.

Ou seja, para fazer bem feito e aí cabe trazer o princípio da eficiência, da eficácia e efetividade, para os autores Mendes (1997); Bastos e Borges-Andrade (2006) assim como Carvalho (1994), a capacidade de trabalho das pessoas é diretamente proporcional à sua capacidade para lidar com novos conhecimentos e práticas.

Na seara pública, no âmbito das IFES, momento importante que implicou na necessidade de capacitar a força de trabalho, se deu com o advento do Programa de Reestruturação das Universidades Públicas Federais - REUNI⁹. Entre os princípios que nortearam o referido programa, destacam-se aqueles que se referem à ampliação dos quadros de docentes e TAEs, o que demandaram mais ações de capacitação para que os serviços prestados se tornassem mais eficientes e eficazes, ou seja, bem feitos.

⁸ O GesPública foi criado em 23 de fevereiro de 2005, por meio da publicação do Decreto nº 5.378, resultado da fusão do Programa da Qualidade no Serviço Público e do Programa Nacional de Desburocratização. Sua finalidade é contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos e para o aumento da competitividade do país mediante a melhoria contínua da gestão.

⁹ REUNI é o Programa do Governo Federal de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais Brasileiras, parte integrante de um conjunto de ações do Governo Federal no Plano de Desenvolvimento de Educação do MEC. Foi instituído pelo Decreto Presidencial 6.096, de 24 de abril de 2007, com o objetivo de dar às instituições condições de expandir o acesso e garantir condições de permanência no Ensino Superior.

No que se refere à eficiência, a mesma está relacionada à melhor utilização dos recursos para atingir um objetivo. Fernando Prestes Motta e Bresser Pereira (1980) definem a eficiência como a coerência dos meios em relação com os fins visados, e se traduz no emprego de esforços (meios) para a obtenção de um máximo de resultados (fins).

Na seara pública, ela pode ser definida como o melhor uso de recursos para atender ao interesse público, tendo, após a Emenda Constitucional nº 19 de 1998, se tornado um princípio constitucional da administração pública.

Pimenta (1998, p. 173-199), considera a eficiência como,

uma ampliação dos serviços prestados à população, satisfação (percepção da qualidade) dos cidadãos em relação aos serviços e indicadores de desempenho.

Para Boyle (1989) exemplos de possíveis indicadores de eficiência no setor público, podem ser custo por leito hospitalar, custo por aluno, entre outros. Portanto, depreende-se que a eficiência no que tange à profissionalização do servidor e do seu desempenho no serviço público, assume grande importância, uma vez que é na prestação de serviços às pessoas que o estado vai cumprindo o seu papel de servir ao cidadão e que para atender a este desafio, se faz necessário preparar melhor a sua força de trabalho tornando-a mais eficiente.

A perspectiva de preparar esta mão de obra para acompanhar as tendências mundiais de aprendizagem, conhecimento e gestão de pessoas, se constitui num desafio para as organizações, em momentos de grandes mudanças econômicas mundiais. Isso porque, as transformações exigem além da otimização do tempo, a criação dos espaços de acesso e compartilhamento do conhecimento, cujos objetivos centrais orientam para a qualidade dos produtos e serviços e, principalmente, para a qualificação das pessoas (DUTRA, 2004).

Igualmente, observa-se que os espaços de formação profissional se organizam em torno de ações que sejam capazes de provocar mudanças nas quais os governos e as instituições públicas conseguem avançar com o desenvolvimento de seus Recursos Humanos - RH.

Osborne e Gaebler (1992) também reforçam a importância da profissionalização para melhoria da gestão pública, reconhecendo que cabe ao governo desenvolver uma gestão orientada por objetivos claros, com pessoas qualificadas, com foco no cidadão, enfim, o papel do governo é “navegar em vez de remar” (OSBORNE; GAEBLER, 1992, p. 27).

Sabe-se que ao se tratar sobre profissionalização dos servidores, remete-se a necessidade de refletir sobre a importância do conhecimento na sociedade contemporânea, caracterizada por intensa disseminação de informações em todos os níveis, corroborando com o pensamento de Coelho Júnior e Borges-Andrade (2008).

Os mesmos autores compreendem que as ações de aprendizagens formais e informais, foram se consolidando como uma das principais ferramentas de aquisição de conhecimentos e habilidades nas organizações, inseridas num mundo em permanente transformação (COELHO JÚNIOR; BORGES-ANDRADE, 2008).

Tanto é, que a profissionalização dos servidores, acontece necessariamente em espaços públicos, ambientes nos quais o trabalho e o conhecimento se renovam permanentemente, através de políticas de desenvolvimento de pessoal, financiamento e gestão pública.

Para tanto é que em 2006, o Decreto nº 5.707, de 23 de Fevereiro de 2006 instituiu as Políticas e Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e traz como finalidade melhorar a eficiência, a eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão, além de desenvolver permanentemente o servidor público.

Já por meio da Portaria do MEC nº 27, de 15 de Janeiro de 2014 foi instituído o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino, com o objetivo geral de promover de forma complementar, condições para o desenvolvimento dos servidores integrantes do PCCTAE, com vistas ao desenvolvimento profissional e da gestão nas Instituições Federais de Ensino (Portaria do MEC nº 27, 2014).

O referido documento legal visa garantir para além dos programas oferecidos pelas Instituições, novas oportunidades para o desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino e para o pleno funcionamento das Instituições, incluindo investimentos permanentes na capacitação e qualificação de servidores dos docentes e técnico-administrativos (Portaria do MEC nº 27, 2014).

Interessa observar que as IFEs elaboraram os seus Planos de Capacitação e Qualificação com o advento da Lei 11.091/2005. Após 8 anos, o MEC lança a Portaria nº 27, 2014, como garantia de novas oportunidades de desenvolvimento dos servidores, o que pode ter uma conotação política eleitoral, dada a proximidade das eleições de 2014 no Brasil.

Os objetivos geral e específicos e as características do PNDP, são demonstrados no Quadro 2.

Quadro 2 - Características do Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional - PNDP

Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Diretrizes Gerais
Promover, de forma complementar, condições para o desenvolvimento dos servidores integrantes do PCCTAE com vistas ao desenvolvimento profissional e da gestão nas Instituições Federais de Ensino.	1. Contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão; 2. Promover e apoiar as ações de capacitação e qualificação do servidor para o desenvolvimento da gestão pública, nas IFES. 3. Promover e apoiar a capacitação e qualificação do servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE 4. Criar condições para a plena implantação do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE.	A participação do servidor técnico-administrativo integrante do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação observará os princípios, diretrizes e conceitos instituídos pela Lei nº 11.091, de 2005 pelo Decreto nº 5.825, de 2006.

Fonte: Elaboração própria com base em dados da Portaria do MEC nº 27/2014

A Lei supra, também define a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, integrado pelo Programa de Dimensionamento, Programa de Avaliação de Desempenho e Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento (BRASIL, 2005).

No conjunto de marcos legais, o Decreto nº 5.825 de 29 de junho de 2006, em seu Art. 3º traz insito conceitos sobre desenvolvimento, capacitação, educação formal, qualificação, que foi trazido para este trabalho, pela necessidade de por se apresentar como importantes para a compreensão sobre o tema da profissionalização do servidor, a saber:

I - desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;

II - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;

III - educação formal: educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior;

IV - qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;

Conforme Fleury e Fleury (2001), o conceito de qualificação,

é usualmente definido pelos requisitos associados à posição ou ao cargo, ou pelos saberes ou estoque de conhecimentos da pessoa, os quais podem ser classificados e certificados pelo sistema educacional.

Para Magalhães (2007), os incentivos à capacitação, proporcionados pela Lei 11.091 de 2005, são importantes porque incentivam o servidor a investir em seu desenvolvimento profissional.

Corroborando com Magalhães, a posição de Fleury e Fleury (2001) ao afirmar que o incentivo tanto à capacitação quanto à qualificação se constituem de uma condição de avanço e inovação na capacidade dos servidores em alcançar melhores desempenhos, através de novos aprendizados, novas práticas, assim como na melhoria da autoestima.

É nesta perspectiva que determina a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, as IFES ao oferecerem programas de Capacitação e Qualificação profissional, com investimentos oriundos de recursos disponíveis no orçamento e/ou próprios, por meio de parcerias e, principalmente, pelo aproveitamento de pessoal qualificado de cada Instituição e estrutura o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE (BRASIL, 2005).

Bastos (2002) aponta a expressão “qualificação profissional” como sendo o termo de base inicial, a partir do qual outros termos tentam evidenciar-se na literatura concernente ao tema para explicar a ideia de qualificação. Contudo interessa a esse trabalho os conceitos ligados a seara pública, que no caso das IFES, a qualificação é o termo utilizado para conceituar o grau de escolaridade obtido pelo servidor, exigido para ingresso no cargo.

Quando se trata da obtenção de um grau além do que o cargo exige, o servidor TAE é compensado pelo esforço em busca de sua qualificação com um incentivo, que é então denominado de Incentivo à Qualificação, o qual obedece a um conjunto de procedimentos.

Os procedimentos para concessão do Incentivo à Qualificação concedidos em percentuais, e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE, estão previstos em marcos legais¹⁰, que sofreram mudanças. Entre as mudanças as que mais apresentam visibilidade em termos de percentuais são aquelas que conferem ao servidor o incentivo à qualificação, que são obtidos através da participação em cursos de educação formal (BRASIL, 2005).

O referido Incentivo é concedido na forma de regulamento ao servidor que possui educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular,

¹⁰ Lei nº 11.091, de 2005, estabelecidos pelo Decreto nº 5.824, de 2006.

conforme o art.11 da Lei nº 11.091/2005, de 12 de janeiro de 2005 (BRASIL, 2005).

O mesmo incentivo, tem por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, observados os parâmetros estabelecidos, com maior percentual pela aquisição de título em área de conhecimento, com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor (Lei nº 11.091/2005).

Entre as mudanças que aconteceram, a Lei 12.772 de 28 de dezembro de 2012 a partir do seu ANEXO XVII, alterou o anexo IV da Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005, modificando os percentuais de incentivo à qualificação (BRASIL, 2014).

O Quadro 3 demonstra como as classes de servidores foram organizadas por nível de classificação com os seus respectivos incentivos à qualificação obtidos com a conclusão em curso de educação formal, acima do exigido pelo cargo.

Quadro - 3 Incentivo à Qualificação por Nível de Classificação antes da alteração da Lei 12.772/2012

Níveis de Classificação	Incentivo à Qualificação
Classe A	Percentuais eram concedidos para o servidor que atingisse até o ensino médio
Classe B	Percentuais eram concedidos para o servidor que atingisse até a graduação
Classe C	O Incentivo à Qualificação era estendido também a Cursos de Especialização
Classe D	Era estendido também a Cursos de Mestrado
Classe E	Até Doutorado

Fonte: Elaboração própria com base em dados de BRASIL,2012.

Observa-se que a única classe que podia chegar até o último nível de qualificação (Doutorado) era a classe E (Nível Superior). Com a alteração trazida pelo referido diploma legal, restou que todos os níveis de classificação passaram a obter após comprovação, o incentivo à qualificação máxima, ou seja, 75% referente à obtenção do título de Doutor, conforme Tabela 2.

Tabela 2 - Percentuais por Nível de Escolaridade, Conhecimento com relação direta e indireta

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: Elaboração própria com base em dados de BRASIL (2012).

Esta alteração beneficiou um número significativo de servidores, uma vez que a maioria possuía titulação *Strictu e Lato Sensu*, se encontravam nas Classes D e E. Com a mudança, a Classe C foi contemplada com a Especialização (BRASIL, 2013).

Para melhor entendimento, importa esclarecer que no PCCTAE, a carreira do servidor é dividida em cinco níveis de classificação: A, B, C, D e E¹¹. Cada um desses níveis de classificação divide-se em quatro níveis de capacitação (I, II, III e IV). Por sua vez cada um desses níveis tem 16 padrões de vencimento básico, o que completa a carreira (BRASIL, 2013).

Convém esclarecer que o quantitativo de servidores TAES por Nível de Classificação nas Universidades Federais é distribuído conforme o quadro 5, obtidos de dados do MEC, sendo que a classes D e E concentram maior quantitativo, conforme Tabela 3.

¹¹ Níveis de Classificação são conjuntos de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir de alguns requisitos, como escolaridade.

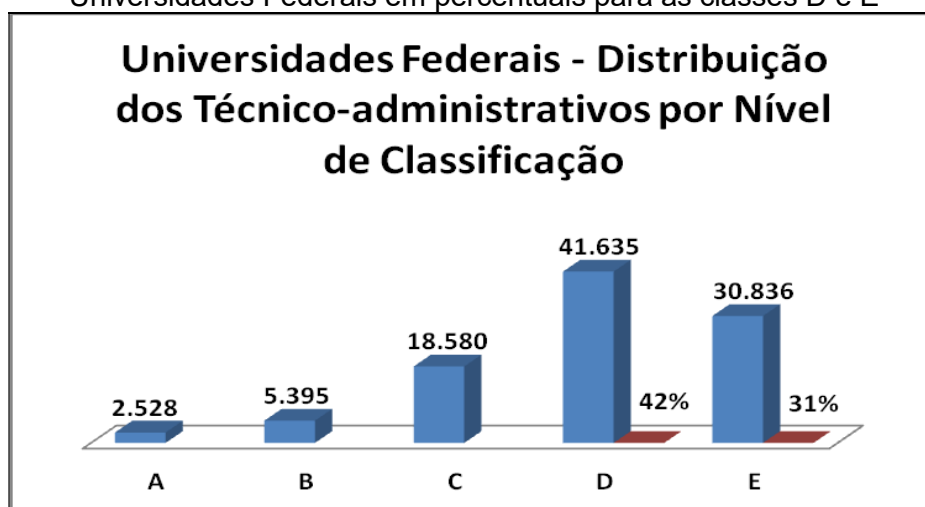
Tabela 3 - Distribuição dos Técnico-administrativos por Nível de Classificação nas Universidades Federais

Nível de Classificação	Universidades Federais
A	2.528
B	5.395
C	18.580
D	41.635
E	30.836
Total	98.974

Fonte: Elaboração própria com base em dados de Informações em números – Portaria MEC nº 27/2014.

Nas Universidades Federais o maior número por nível de classificação é o D (corresponde ao cargo de nível médio), com 41.635, o equivalente a 42% do quantitativo de servidores TAEs, seguido pelo Nível de Classificação E (corresponde aos cargos de nível superior) com 31%, conforme Gráfico 1.

Gráfico 1 - Distribuição dos TAEs por Nível de Classificação nas Universidades Federais em percentuais para as classes D e E



Fonte: Elaboração própria com base em dados da Portaria nº 27/2014 MEC

Ao longo dos últimos anos com a implantação do Programa REUNI¹², aumentou o quantitativo de servidores no período de 2008 a 2012, quando

¹² O REUNI é o Programa do Governo Federal de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais Brasileiras, parte integrante de um conjunto de ações do Governo Federal no Plano de Desenvolvimento de Educação do MEC. Foi instituído pelo Decreto Presidencial 6.096, de 24 de abril de 2007, com o objetivo de dar às instituições

ingressaram nas IFES o total de 25.641 (vinte e cinco mil seiscientos e quarenta e um), dos quais 95% (noventa e cinco por cento) são dos Níveis de Classificação "D" e "E", (BRASIL, 2013).

Em 2013 somente para as Universidades, foram disponibilizadas 6.500 (seis mil e quinhentas) vagas, (BRASIL, 2013).

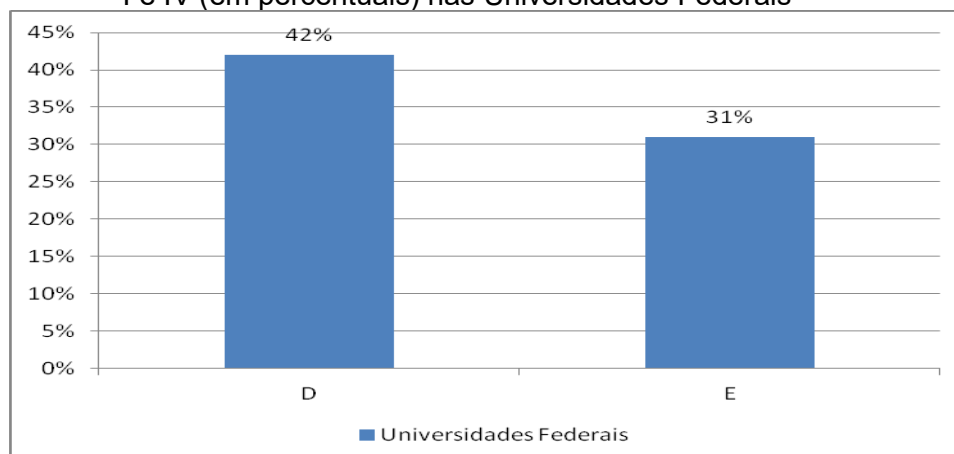
No mesmo ano de 2013 o percentual de técnico-administrativos com último nível de capacitação (IV) foi de 40%, no nível de Capacitação inicial (I) 28% e com 32% os servidores entre o nível de capacitação II e III (BRASIL, 2013). Esta situação encontra-se estampada na Tabela 4.

Tabela 4 - TAEs distribuídos por Nível de Capacitação nas Universidades Federais

Nível de Capacitação	%
IV	40%
I	28%

Fonte: Elaboração própria com base em dados da Portaria MEC nº 27/2014.

Gráfico 2 - Técnico-administrativos distribuídos por Nível de Capacitação I e IV (em percentuais) nas Universidades Federais



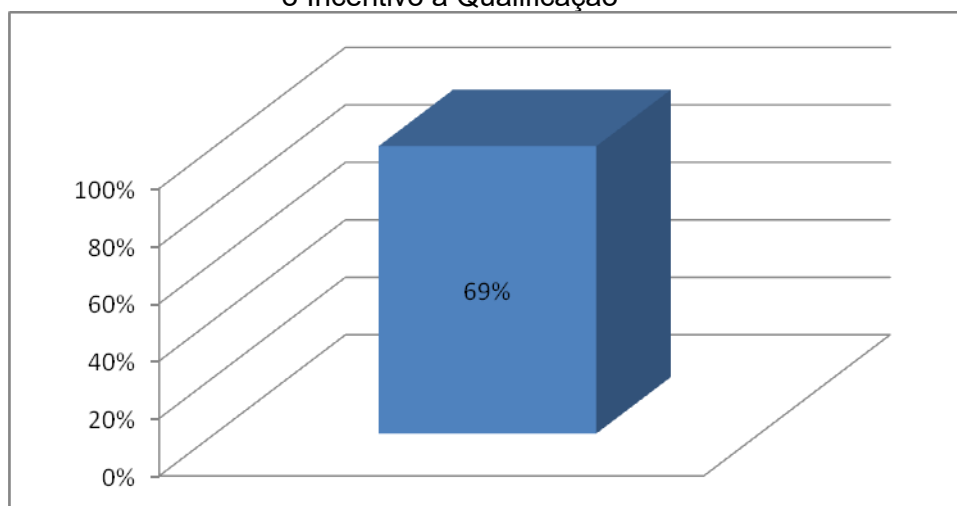
Fonte: Elaboração própria com base em dados da Portaria nº 27/2014 MEC.

A reposição automática de servidores, que impõe um processo contínuo de aperfeiçoamento dessa força de trabalho, foi garantida pela autonomia dada

às Instituições Federais de Ensino através de Decretos (Portaria nº 27/2014 MEC).

Com base nas informações do Siape (BRASIL, 2013) 69% dos TAEs ativos nas Universidades Federais recebem o Incentivo à Qualificação, conforme Gráfico 3.

Gráfico 3 – TAEs ativos nas Universidades Federais que recebem o Incentivo à Qualificação



Fonte: Elaboração própria com base em dados da Portaria nº 27/2014 MEC.

A distribuição dos técnico-administrativos pelos níveis de classificação que recebem o Incentivo à Qualificação demonstra uma elevada taxa de servidores com qualificação superior à exigida pelo cargo, destacando o nível de classificação "E" com 82% (oitenta e dois por cento) e o "D" com 62% (sessenta e dois por cento) conforme demonstrado na Tabela 5, na qual o percentual é o equivalente aos servidores detentores de cargo de nível superior (Nível de classificação "E").

Tabela 5 - Técnico-administrativos que recebem o Incentivo à Qualificação por nível de Classificação

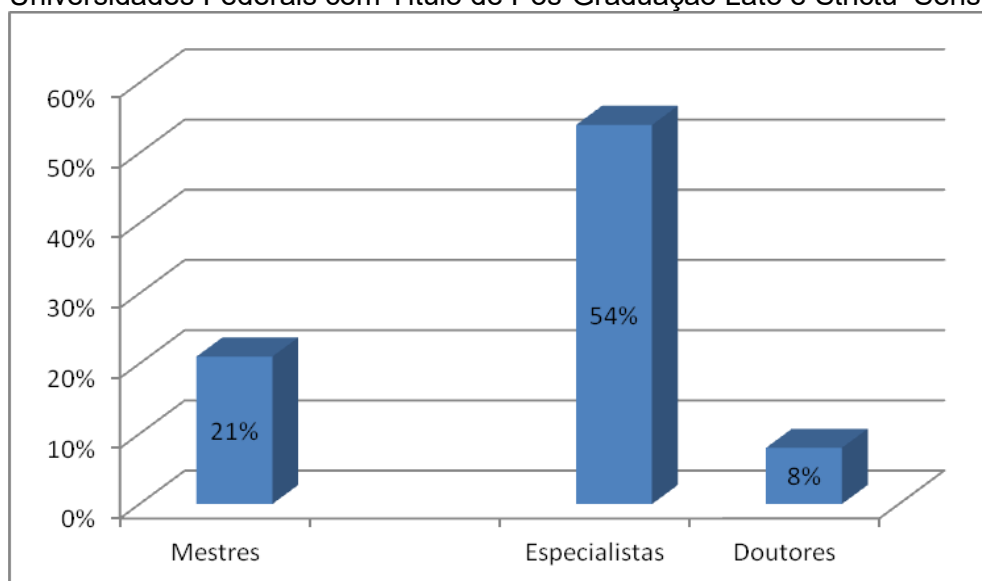
Níveis de Classificação	Qualificação superior ao exigido pelo cargo
E	82%
D	62%

Fonte: Elaboração própria com base em dados da Portaria nº 27/2014 MEC.

Dos servidores TAEs lotados nas Universidades Federais, 54% (cinquenta e quatro por cento) recebem o Incentivo à Qualificação pela obtenção do título de especialista, entre os quais se encontram os servidores que participaram dos Cursos de Especialização em Gestão Pública.

Recebem o Incentivo à Qualificação pela obtenção do título de mestre 21% dos servidores e 8% pela obtenção do título de doutor, conforme Gráfico 4.

Gráfico 4 - Qualificação dos servidores técnico-administrativos lotados nas Universidades Federais com Título de Pós-Graduação Lato e Strictu Sensu



Fonte: Elaboração própria com base em dados da Portaria nº 27/2014 MEC.

A Estrutura do Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional consistirá de Programas que somados às ações das Instituições Federais de Ensino permitirão o desenvolvimento do servidor.

Os Programas e seus respectivos Projetos e sua implementação ocorrerão por meio de ações executadas diretamente pelo MEC de forma descentralizada em parceria com as Secretarias de Educação Superior, de Educação Profissional e Tecnológica, pela Subsecretaria de Assuntos

Administrativos do Ministério da Educação e pela Comissão Nacional de Supervisão, conforme demonstrado na Figura 2.

As ações do Programa Nacional de Apoio serão elaboradas após as informações oferecidas pelas IFES (SIAPE-2013).

Figura 2 - Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional – Programas e Projetos



Fonte: Elaboração própria com base em dados da Portaria nº 27/2014 MEC.

As normas sobre capacitação e qualificação do servidor das Instituições Federais de Ensino, cujo Projeto de desenvolvimento terão como meta: Revisar e consolidar até dezembro de 2014, as normas referentes à capacitação e qualificação aplicáveis ao servidor das IFE e propor as regulamentações necessárias através das ações demonstradas no Quadro 4.

Quadro 4 - Funcionamento do Programa de Qualificação em Serviço

Objetivos	Ações	Modalidade de curso	Participação do servidor técnico-administrativo
Previstos nas normas vigentes, principalmente permitir ao servidor agregar o conhecimento à prática de suas atividades laborais	Aprimoramento e desenvolvimento, dos servidores técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino.	Os cursos serão ofertados preferencialmente na modalidade à distância.	Condicionada à correlação direta com o cargo e/ou ambiente organizacional, conforme Anexo III, do Decreto nº 5.824, de 2006.

Fonte: Elaboração própria com base em dados da Portaria nº 27/2014 MEC

O Programa funcionará em parceria com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, com as Instituições Federais de Ensino, Universidade Aberta do Brasil - UAB, Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior - ANDIFES e Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – CONIF.

Observa-se que a proposta do MEC é iniciar a partir do ano de 2014 os projetos de expansão de vagas para as IFEs em Graduação e Pós-graduação *Lato e Stricto Sensu* para o desenvolvimento do Programa de Qualificação em Serviço para dos TAEs.

Figura 3 - Projetos que comporão o Programa de Qualificação em Serviço



Fonte: Elaboração própria com base em dados da Portaria nº 27/2014 MEC.

3.1.1 O PLANO DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DA UFPE

O Plano de Capacitação e Qualificação da UFPE para os servidores TAES foi elaborado para o triênio de 2005-2007, em 10 de agosto de 2005, a partir do comando legal (Lei nº 11.091/2005). Teve como base pesquisa aplicada junto a 2.495 (dois mil quatrocentos e noventa e cinco) servidores TAES para levantamento de necessidades de treinamento, assim como as solicitações das chefias imediatas, o que foram cruzadas com as informações dos servidores (UFPE, 2005).

Os resultados demonstraram uma grande lacuna a ser preenchida no aspecto do desenvolvimento profissional dos servidores àquela época.

Conforme preconizado no Decreto 5.825 de 29 de junho de 2006, o Plano de Capacitação e Qualificação para os Servidores TAEs deve constar no PDI (de cada IFE, (art. 5º, II), que trata sobre o aperfeiçoamento dos programas de capacitação e aperfeiçoamento de gestores e pessoal técnico-administrativo, com foco na definição e implementação de políticas

sustentáveis de renovação e de melhoria da qualificação do quadro permanente de pessoal¹³.

Nesse sentido, a UFPE, através de seu Plano de Capacitação e Qualificação para os servidores TAEs, foi se configurando como um espaço mais permanente de aprendizagem organizacional vindo ao encontro de atender as diretrizes para a Gestão Administrativa, constantes no Plano de Desenvolvimento Institucional da UFPE – PDI (2009 a 2013)¹⁴.

Referendando o que determina a Lei 11.091/2005, o Conselho Universitário da UFPE¹⁵, considerando a necessidade de instituir um Programa de Capacitação e Qualificação para os servidores técnico-administrativos em educação, dispôs na Resolução no. 9 de 2006, no Título I nos Art. D de 1º ao 4º (UFPE, 2014):

Art.1º - O Programa de Capacitação e Qualificação da UFPE tem como objetivo promover o crescimento pessoal e profissional dos servidores técnico-administrativos em educação.

Por ocasião do lançamento do referido Plano, 70,37% dos servidores TAEs da UFPE não foram enquadrados por capacitação, por não terem atendido aos requisitos da Lei nº 11.091/2005. Quanto ao incentivo à qualificação, 55,44%, não fazia jus, o que representava um grande desafio para a UFPE reduzir esses percentuais. (UFPE, 2006).

Assim sendo, os Planos de Capacitação da UFPE, foram elaborados anualmente, tendo por parâmetros as sugestões dos participantes de eventos internos realizados, inicialmente no período bienal de 2003 a 2004. Fizeram parte também as demandas por treinamento, advindas de unidades organizacionais diversas, solicitadas à PROGEPE e das avaliações de Desempenho institucionais (UFPE, 2006).

O Plano de Capacitação e Qualificação da UFPE abrange duas áreas: Educação Formal, cujo foco é o desenvolvimento integral do servidor e

¹³ PDI – para o triênio 2009 – 2013

¹⁴ Adequar as competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual; divulgar e gerenciar as ações de capacitação, racionalizando e efetivando gastos.

¹⁵ Considerando o disposto nas Leis n.º 8.112 de 11 de dezembro de 1990 e Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005 e o Decreto nº 5.825 de 29 de junho de 2006, publicado no Diário Oficial da União de 30 de junho de 2006.

Educação Organizacional. A primeira área abrange cursos e eventos que fomentam o grau de instrução que vão desde à complementação da escolaridade até a pós-graduação. Quanto à educação organizacional, o referido plano, contempla três linhas de desenvolvimento: Gestão, Específicas e Interambientes.

No que tange à educação formal, com a obtenção de conclusão de cursos de ensino fundamental até o Doutorado, a situação do incentivo à qualificação encontra-se demonstrada no quadro 9 ¹⁶, conforme Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo, conforme Tabela 6.

Tabela 6 - Situação do Incentivo à Qualificação da UFPE em março/2014

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Quantitativo	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	32	-----
Ensino médio completo	15%	401	-----
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	294	10%
Curso de graduação completo	25%	869	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	1.564	20%
Mestrado	52%	347	35%
Doutorado	75%	71	50%

Fonte: Elaboração própria com base em dados da DGP/UFPE- 2014.

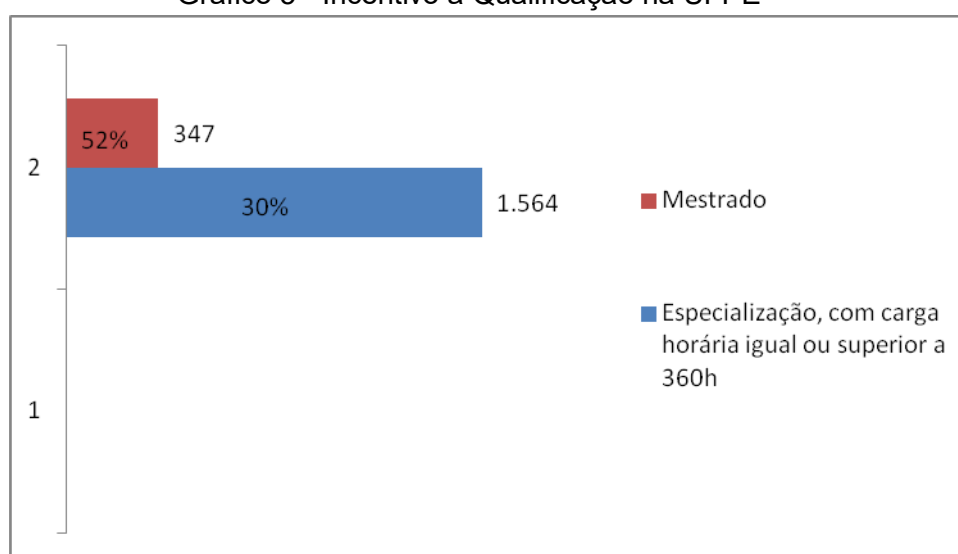
Entre os cursos ofertados no Plano de Capacitação e Qualificação da UFPE para os TAEs especialização *Lato Sensu*, MBA e *Strictu Sensu* (em

¹⁶ com base em informações obtidas junto ao Departamento de Gestão de Pessoas – DGP (PROGEPE) da UFPE/2014

convênio com o Centro Acadêmico e Mestrado em Gestão Pública) no período de 2006 a 2014.

O Gráfico 5 demonstra os quantitativos com percentuais de servidores TAEs da UFPE que recebem o incentivo à qualificação concedidos a partir da obtenção do título de mestre e especialista até março de 2014. Entre estes também estão os TAEs que participaram dos cursos de Especialização em Gestão Pública objeto de estudo deste trabalho, conforme apresentado no Gráfico 5.

Gráfico 5 - Incentivo à Qualificação na UFPE



Fonte: Elaboração própria com base em dados da DGP/UFPE – 2014.

Observa-se que o quantitativo de TAEs que recebe 30% (percentual concedida com a relação direta), percentual obtido com a participação em curso de Especialização no total de um mil quinhentos e sessenta e quatro (1.564), é superior aquelas ofertadas pelos Mestrados o equivalente a 347 (trezentos e quarenta e sete). Ressalte-se que a Qualificação dos servidores TAEs da UFPE, não ficou restrita unicamente à PROGEPE. Tanto é verdade que a PROPESQ em 2003 elaborou Ofício Circular nº 002/2003, prevendo a concessão de uma vaga institucional para servidores docente e TAEs, que lograrem êxito em processo seletivo dos Programas de pós-graduação *Stricto Sensu*. Posteriormente, a mesma Pró-reitoria edita a

Resolução nº 1/2006, disponibilizando o percentual de 10% das vagas para os servidores que sejam aprovados nas respectivas seleções, conforme Art. 18¹⁷:

Art. 18 - Nos cursos de pós-graduação *Lato Sensu* promovidos pela UFPE serão abertas vagas para participação dos servidores, no percentual mínimo de 10% das vagas totais por turma.

Apesar de representar um avanço em direção à qualificação dos servidores, resta claro que os percentuais disponibilizados pela PROPESQ, foram bastante discretos, haja vista a demanda reprimida dos servidores da UFPE.

Importa frisar que no caso da UFPE os cursos de Especialização em Gestão Pública, submetidos à Resolução CNE/CES nº 1 de 03 de Abril de 2001, que estabelece normas para funcionamento de cursos de pós-graduação, ficam por competência, submetidos à PROPESQ.

3.2 Os Cursos de Especialização Lato Sensu em Gestão Pública ofertados no Plano de Capacitação e Qualificação dos Servidores TAEs da UFPE

No que tange aos cursos de educação formal, foi ofertado no ano de 2006 o I Curso de Especialização Lato Sensu em Gestão Pública da UFPE, realizado no período de 2006 a 2008, com a primeira turma, teve como objetivo formar servidores TAEs da UFPE, em Especialistas na área da Gestão Pública com vistas a melhor atender às demandas da gestão institucional.

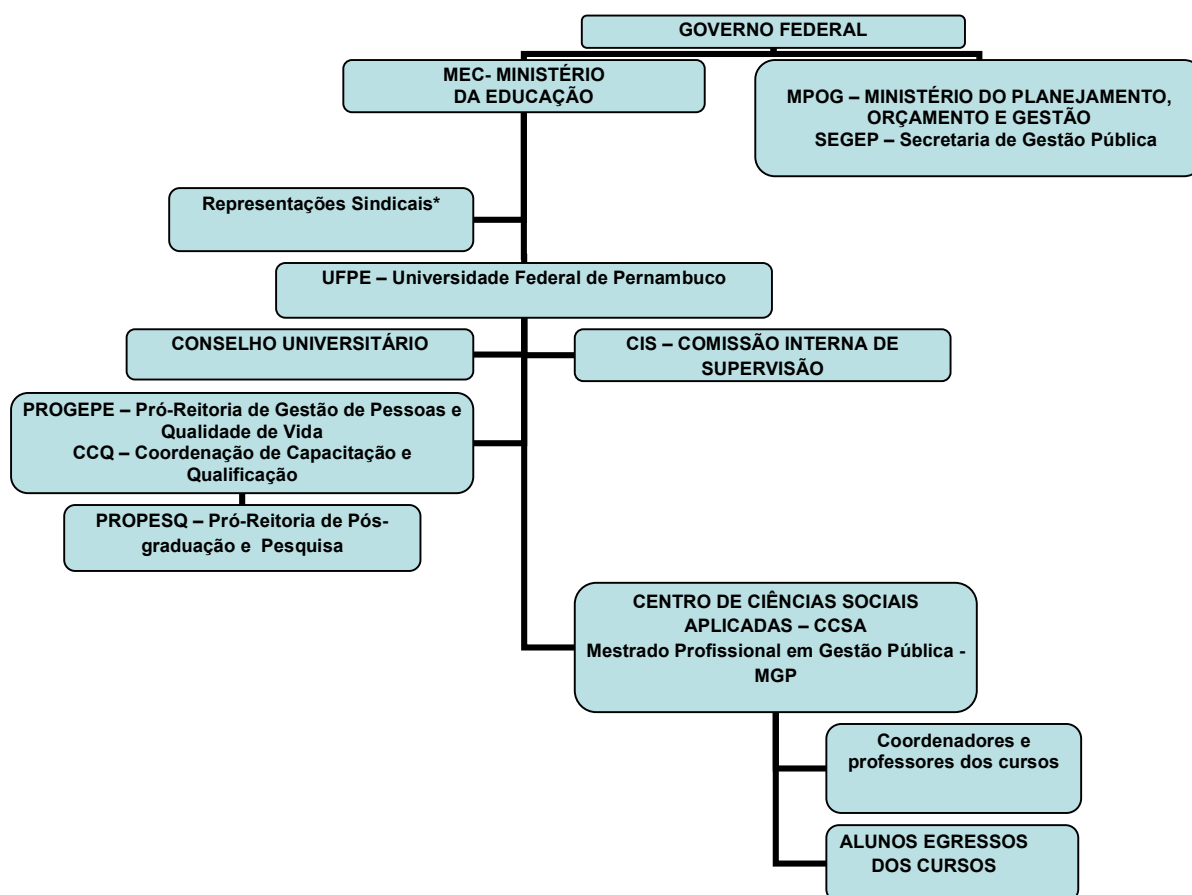
Em seguida, em 2008, foi ofertado mais um (1) Curso de Especialização em Gestão Pública, com duas turmas. Este novo curso recebeu o nome de Curso de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública para o Desenvolvimento Universitário. Estes últimos tiveram como objetivo geral desenvolver competências e habilidades para a formação de gestores públicos de qualidade, através de instrumentos conceituais e práticos descritos em projeto e processo encaminhado a PROPESQ.

Estes cursos, objetos de investigação deste trabalho no que tange aos efeitos produzidos no desempenho dos servidores egressos, fazem parte do conjunto de ações da Educação Formal (BRASIL.LEI N.11091/2005), e são

¹⁷ Aprovada na décima quarta (14ª) sessão extraordinária do conselho universitário realizada no dia 19 de dezembro de 2006.

frutos de um conjunto de forças Institucionais que em instâncias endógenas e exógenas representam os seguimentos e entidades governamentais que participam dos caminhos de Planejamento e execução dos referidos cursos, demonstrados na Figura 4.

Figura 4 - Seguimentos que participam do processo do Curso de Especialização em Gestão Pública ofertados na UFPE no período de 2006 a 2012



Fonte: Elaborado pela autora.

No período pesquisado de 2006 a 2012, foram ofertados pela PROGEPE em parceria com Programas de Pós-graduações da UFPE, três Cursos de Especialização *Lato Sensu*, a saber: Gestão Pública, Saúde Pública para profissionais da área Hospitalar e MBA Executivo em Gestão e Liderança Universitária. Tais cursos foram ofertados em cinco turmas, sendo certo que a Especialização em Gestão Pública com três turmas.

Os referidos Cursos de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública foram chamados de: I Curso de Especialização em Gestão Pública, I Curso de

Especialização em Gestão Pública para o Desenvolvimento Universitário e II Curso de Especialização em Gestão Pública para o Desenvolvimento Universitário.

Os cursos foram ofertados no Plano de Capacitação para os Servidores Técnico-administrativos em Educação da UFPE. O primeiro foi fruto de uma composição entre a Pró-reitora de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida e o Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA, e o segundo, por iniciativa do Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste – MGP em parceria com a PROGEPE.

As três turmas do Curso de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública, que aconteceram no período de 2006 a 2012, tiveram 125 servidores TAES devidamente matriculados e cursando, sendo que 12 desistiram, restando 113 que concluíram, havendo uma permanência de 90% de alunos, conforme demonstrado na Tabela 7.

Tabela 7- Informações gerais sobre os Cursos (três turmas)

Curso / carga horária	Período de realização	Alunos (matri.)*	Concluíram os cursos	%
I Curso de <i>Especialização Lato Sensu</i> em Gestão Pública - Turma I	2006/2008	50	47	94%
II Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão Pública para o Desenvolvimento Universitário – Turma I	2008/2010	45	38	84%
II Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão Pública para o Desenvolvimento Universitário - Turma II	2010/2012	30	28	93%
03 - TURMAS	2006/2012	125	113	90%

Fonte: Elaboração própria com base em dados da PROGEPE/CCQ, 2014 * Matriculados

O demonstrativo do percentual de permanência e conclusão de 90% indica que a aderência aos cursos foi positiva e que os mesmos permitiram o aumento do número de Especialistas em Gestão Pública, com 113, no âmbito da UFPE.

Entende-se que do ponto de vista do custo benefício financeiro, o quantitativo dos 113 servidores que concluíram os cursos, acrescentou aos rendimentos dos mesmos o percentual equivalente a 27%, complementando em 2013 para 30% do Incentivo à Qualificação, como determina a Lei.

Observa-se que preliminarmente já houve ganho para os servidores, contudo a UFPE não tem o controle da situação desses servidores após os cursos para dimensionar os ganhos institucionais, uma vez que os conhecimentos já foram e estão sendo aplicados. No gráfico 7 estão demonstrados os alunos por turma com entrada (matricula) e a conclusão (saída) das três turmas de Esp. em Gestão Pública.

Os cursos I (Turma 1) e o II (Turmas 1 e 2), conforme Projeto de Curso, objetivam essencialmente o desenvolvimento de competências de Gestão Pública, Capacitação dos alunos para atuação na Gestão, o desenvolvimento de uma percepção crítica, analítica e pragmática da gestão de uma universidade pública, assim como a promoção da capacidade de realizar análise dinâmica do ambiente e orientação e aplicação dos conceitos, das ferramentas e habilidades desenvolvidas.

O I Curso de Esp. GP, turma 1, foi resultante de uma iniciativa da PROGEPE (Gestão 2003-2007), em estabelecer a parceria com o CCSA (com os Departamentos de Serviço Social, de Ciências Contábeis e Administração), cujo propósito foi promover a qualificação dos servidores no âmbito da Gestão Pública, implementando iniciativa piloto integrada a projeto de capacitação e Qualificação (PROJETO DO CURSO, 2005).

A concepção do Curso I de Esp. Em GP, apoiou-se em disciplinas orientada em três eixos da Gestão Pública: a) Fundamentos; b) Especialidades; c) Especialidades aplicadas.

O Quadro 5 descreve o Objetivo Geral do curso e seu elenco de disciplinas.

Quadro 5 - I Curso de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública – Objetivo Geral e Elenco de disciplinas

Objetivo Geral	Disciplinas
Formar especialistas em Gestão Pública	1 Estado e Sociedade num mundo Globalizado 2 Metodologia da Pesquisa 3 Planejamento e Gestão Estratégica 4 Elaboração e Gerenciamento de Projetos 5 Direito Administrativo 6 Gestão de Políticas Públicas 7 Gestão econômico-financeira e controladoria de entidades públicas 8. Gestão de Contratos e Licitações 9. Auditoria Governamental 10. Gestão de Pessoas 11. Gestão de Resultados 12 Tecnologias da Informação aplicada à Gestão Pública I, II e III Seminário de Práticas de Gestão Pública

Fonte: Elaboração própria com base em dados da PROGEPE/CCQ/2014 (Projeto do Curso, 2005).

Conforme descrito no Quadro 5, o elenco de disciplinas do Curso I, composto por 12 disciplinas, além dos seminários com Práticas de Gestão Pública. O Curso II de Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão Pública para o Desenvolvimento Universitário foi criado para atender a necessidade de dar continuidade a oferta de cursos *Lato Sensu* para qualificar em Gestão Pública, servidores TAES do quadro permanente da UFPE, detentores de funções gerenciais ou de liderança, que necessitem de uma visão teórica e aplicada acerca do papel da universidade, no que se refere ao alcance do desenvolvimento sustentável na era do conhecimento (Projeto do Curso *Lato Sensu*, 2010).

O referido projeto do curso foi proposto pelo programa de Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste – MGP, realizado em parceria com a PROGEPE/UFPE no período de 2008 a 2012 (PROJETO DO CURSO *LATO SENSU*, 2010).

Tal curso interliga gestão pública e desenvolvimento sustentável focalizando de modo interdisciplinar, o papel da universidade, realçando a participação de seus servidores na promoção de ações que vinculam conhecimento, gestão e ações integradas à sociedade (PROJETO DO CURSO *LATO SENSU*, 2010).

Na expectativa de que o curso possa contribuir para a formação de gestores com domínio de competências de gestão pública no contexto do desenvolvimento sustentável brasileiro e do papel que cabe à UFPE na era do conhecimento, foi estruturado para formar o profissional que seja capaz de articular, mobilizar valores, conhecimentos e atitudes para a resolução de problemas não só rotineiros, mas também desafiadores no seu campo de atuação.

Tudo isso dito traz insito a necessidade de contribuir com a promoção da mudança organizacional, formação e participação de redes, bem como ser um trabalhador do conhecimento produzido na universidade, conforme consta no Projeto do Curso *Lato Sensu* (2010).

Ao enfatizar o desenvolvimento de competências de gestão pública, a proposta desse curso se inspirou na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (nº 9.394, de 1996), cuja abrangência permite fazer referência ao desenvolvimento de competências que deslocam o eixo ligado ao domínio operacional de determinadas tarefas, para o da compreensão global do processo produtivo e a construção de saberes científicos e tecnológicos, associados à cultura do emprego, identificada com a visão empreendedora e a tomada de decisão eficaz (PROJETO DO CURSO *LATO SENSU*, 2010).

A concepção do II Curso (Turmas 1 e 2) utilizou de referencial da Gestão Pública contemporânea e nos conteúdos acerca da problemática da formação e capacitação de servidores públicos. Seu conjunto de disciplinas está orientado para níveis de competências e seus conteúdos temáticos, a saber: a) institucionais; b) gerenciais; c) técnicos.

O elenco de disciplinas, composto por 14 disciplinas e os seminários temáticos em Gestão Pública, assim como o seu objetivo, estão expressos no quadro 6.

Quadro 6 - II Curso de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública para o Desenvolvimento Universitário – Objetivo Geral e Elenco de disciplinas

Objetivo Geral	Disciplinas
Capacitar os alunos para que desenvolvam competências de Gestão Pública no contexto do desenvolvimento sustentável brasileiro e do papel que cabe à UFPE na era do conhecimento.	1. Teoria Política 2. Teoria Institucional 3. Gestão Pública Contemporânea 4. Gestão, Conhecimento e Desenvolvimento Sustentável 5. Metodologia da Pesquisa Científica 6. Elaboração e Gestão de Projetos 7. Gestão de Pessoas 8. Educação Superior 9. Planejamento e Avaliação Institucional 10. Contabilidade Pública e Lei de Responsabilidade Fiscal 11. Controladoria e Auditoria Governamental 12. Gestão de Material e Patrimônio 13. Gestão Orçamentária 14. Usos e Aplicativos do SIAFI 15. Seminários Temáticos em Gestão Pública

Fonte: Elaboração própria com base em dados da PROGEPE/CCQ/2014

Quanto ao perfil dos egressos dos Cursos de Especialização em Gestão Pública, nas turmas I, II e III, em relação ao gênero dos egressos, 36 são do gênero masculino e 77 do gênero feminino.

Em relação à idade, a faixa etária dos alunos está entre 26 e 71 anos, sendo que a faixa predominante é de 26 a 61 anos entre os homens e 29 a 67 entre as mulheres.

Em relação aos cargos, 67 entre homens e mulheres, ocupam cargo de Assistente Administrativo. Entre os homens 21 possui função de Chefia, e entre as mulheres 29.

Em relação ao tempo na UFPE, a maioria, entre homens e mulheres tem acima de vinte anos de ingresso.

Quanto à lotação dos egressos as unidades de lotação que mais tiveram participação nos cursos foram HC com 19 servidores, PROGEPE com 10, CAC, com 8. Na Tabela 8 estão demonstradas as diversas unidades de lotação dos egressos com as respectivas quantidades.

Tabela 8 - Unidades de Lotação dos Egressos dos Cursos de Esp *Lato Sensu* em GP

Locais de lotação	Turmas			
	I	II	III	TOTAL
CIN	-----	01	01	02
CCS	04	03	-----	07
CCB	01	01	-----	02
PROACAD	04	03	01	08
HC	08	05	06	19
CCEN	05	01	01	07
CTG	02	01	03	06
CAA	-----	01	-----	01
CAC	03	02	03	08
CE	-----	04	-----	04
CCJ	01	05	-----	06
PROEXT	03	02	02	07
PROPESQ	-----	02	-----	02
CCSA	02	04	-----	05
PROGEPE	04	01	05	10
PROGEST	02	01	-----	03
DEN	-----	01	-----	01
NEF	-----	-----	01	01
CFCH	03	-----	03	06
GABINETE DO REITOR	02	-----	01	03
EDITORIA UNIVERSITÁRIA	01	-----	-----	01
NTI	-----	-----	01	01
EDUCAÇÃO FÍSICA	01	-----	-----	01
PROPLAN	01	-----	-----	01
TOTAL	47	38	28	113

Fonte: Elaboração própria com base em dados de documentos dos arquivos da PROGEPE/CCQ

Os cursos, conforme os objetivos propostos em seus projetos¹⁸ pretenderam formar Especialistas em Gestão Pública, com competências para intervir criticamente na realidade institucional aplicando o seu conhecimento para melhorar a capacidade da gestão pública, o que representam uma oportunidade institucional para a formação de um banco de talentos na área da

¹⁸ Os Projetos originais constam nos arquivos da PROPESQ - 2014

Gestão Pública, que possa vir a ser tratado como estratégico no sentido de subsidiar as decisões gerenciais em seus ambientes de trabalho, agregando maior eficiência ao desenvolvimento da Gestão.

Considerando não ter sido a pretensão deste trabalho aprofundar a discussão sobre os cursos de Especialização em Gestão Pública, mas do ponto de vista do egresso verificar qual a contribuição dos cursos em seu desempenho, foi realizado um recorte temático, que conduziu a evolução do estudo a adentrar no campo do conhecimento sobre desempenho humano com foco no desempenho dos egressos, o que caracteriza de fato objeto de pesquisa nesse trabalho.

3.3 O Desempenho humano no trabalho

Segundo Bendassolli (2012, p. 172),

O desempenho no trabalho é um tema de elevado impacto prático e acadêmico. Do ponto de vista prático, sua relevância concerne ao fato de ser ele um dos principais aspectos geradores de valor para indivíduos e organizações. Contudo na área da gestão de Recursos Humanos, o desempenho apresenta-se frágil, pois aí se encontram disponíveis as tentativas de delimitá-lo para melhor controlá-lo, através de medidas e ações voltadas para avaliá-lo.

Freitas e Brandão (2006) entendem que o desempenho no trabalho representa uma manifestação do que a pessoa aprendeu, o conceito de desempenho é de natureza plural, é multicausal e é constituído por fatores de ordem individual, de contexto e organizacional. É formado também de fatores contextuais que podem, inclusive, influenciar o modo de agir dos indivíduos e, então, impactar nos seus resultados de trabalho (FREITAS; BRANDÃO, 2006).

Segundo Pontes (2002), a importância da avaliação de desempenho refere-se principalmente ao fato de poder diagnosticar, por meio de inúmeras ferramentas, o desempenho dos recursos humanos da organização em determinado período de tempo. A forma como as pessoas desempenham suas funções pode alterar a história de qualquer organização. Portanto avaliar o desempenho passa a ser uma necessidade constante (PONTES, 2002).

Inicialmente a avaliação de desempenho desenvolveu formulários de classificação de funcionários com base em perfis psicológicos definidos pela

psicologia industrial em meados do século XIX, nos fins da década de 1890, a visão sobre avaliação de desempenho no setor público de forma mais genérica, foi fruto da associação de estudiosos e especialistas que requeriam um governo mais racional e eficiente, como o setor privado, (HEINRICH, 2010).

Woodrow Wilson (1887) citado em Bresser (2006), já nos anos iniciais de 1900, propôs um enfoque “científico”, denominado como mudanças de “gerenciamento científico”, que teve um entendimento Taylorista, como sendo um gerenciamento que implica uma análise cuidadosa das atividades dos trabalhadores e das formas de organização do trabalho, com o objetivo de maximizar a eficiência no planejamento de acordo com uma lógica técnica, estabelecendo padrões e exercendo controles para assegurar a conformidade com os padrões.

Observa-se que rever resultados no dia-a-dia do trabalho representa antes, um processo de apoio ao aprendizado contínuo, em busca de melhores decisões e de amadurecimento da gestão Bendassolli (2012).

Nesta perspectiva entende-se que a gestão deve verificar permanentemente os seus resultados, através de instrumentos adequados, como condição para retroalimentar os seus processos de criação de conhecimentos, com vistas a contribuir com a elevação do seu desempenho. Isto inclui os seus trabalhadores, que são sem dúvida, aqueles que pensam, planejam executam e também avaliam.

Na concepção de Heinrich (2010), a avaliação de desempenho deve servir ao propósito de ajudar os gestores a entender como suas ações e decisões estão ligadas aos resultados obtidos e quais fatores contextuais ou exógenos podem limitar ou aumentar sua efetividade como gestores.

Corroborando com Heinrich, Pontes (2002), afirma que a forma como o ser humano desempenha suas funções, pode alterar a história de qualquer organização. Entende-se então que a necessidade da avaliação dentro das instituições é inadiável, pois é através da mesma que se pode identificar o grau de desempenho das pessoas, o compromisso que as mesmas assumem com o próprio desempenho organizacional e se estão se esforçando para a obtenção de resultados satisfatórios.

Pereira e Spink (1998) entendem que a valorização do desenvolvimento da avaliação do desempenho e do mérito, são dois aspectos fundamentais na administração de Recursos Humanos, ou seja, da força de trabalho.

Na opinião de Ferrari (2003), a Profissionalização do funcionário oferece uma grande colaboração para o sistema de mérito, devendo ser utilizado como base para um melhor desempenho do servidor público, que deve buscar o constante aperfeiçoamento na realização de suas tarefas (FERRARI, 2003).

Compreende-se que com a avaliação, a instituição poderá coletar dados e informações sobre o desempenho de seus servidores e direcionar suas ações e políticas com o objetivo de melhorar o desempenho organizacional, já que o resultado favorável individual termina por afetar o resultado coletivo.

De fato, como analisa Balassiano e Salles (2004, p.6). A Avaliação de desempenho é um diagnóstico sistematizado sobre a relação de compromisso existente entre os indivíduos e a organização e sobre os incidentes críticos, tanto positivos quanto negativos, que ocorrem ao longo de um período.

Como tal ela serve para instrumentalizar a elaboração de projetos e programas de melhoria contínua. Portanto, avaliar desempenho deve ser uma ação integradora com as estratégias organizacionais, buscando cumprir com o estabelecido em sua missão e atingir o preconizado por sua visão de futuro. Avaliar desempenho é estratégia de gestão (BALASSIANO; SALLES, 2004, p.6).

A administração pública brasileira desde os anos 70 vem tentando implementar sistemas de avaliação de desempenho vinculados ao sistema remuneratório ou ao desenvolvimento nas carreiras do serviço público, mas sem que se tenha conseguido grande sucesso nessa empreitada (SANTOS, 1999).

Quando se trata de pessoal nas administrações públicas, a Portaria MEC nº 475/87 foram expedidas normas complementares para a execução do Decreto nº 94.664/87, as quais incluem a progressão por antiguidade, que era concedida ao servidor após o interstício de quarenta e oito meses de efetivo exercício, sem que fosse necessária qualquer avaliação (BRASIL, 2000).

A progressão funcional por mérito era concedida após o interstício de vinte e quatro meses, desde que o servidor fosse avaliado positivamente, conforme previsto no artigo 25, da Portaria MEC nº 475/87. Esta progressão

foi concedida até o ano de 2005, sem que a Avaliação de Desempenho – AD, fosse realizada (BRASIL, 1987).

Na realidade, o que acontecia, é que a avaliação ocorria tão somente para a concessão da estabilidade, ou seja, para aquele servidor recém-ingresso em estágio probatório. Para os servidores estáveis, a concessão da progressão era automática, não havendo avaliação como previsto no instrumento legal.

Conforme Emenda Constitucional nº 19, em seu Art. 20, Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguinte fatores¹⁹:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade;
- V- responsabilidade.

Em seu parágrafo § 1º, 4 (quatro) meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade, de acordo com o que dispuser a lei ou o regulamento da respectiva carreira ou cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do caput deste artigo ²⁰.

3.4 O Desempenho do servidor TAE na UFPE

Na UFPE a Avaliação do Desempenho do servidor faz parte de um processo bastante recente. Teve seu início no Reitorado do Professor Amaro Henrique Fonseca Lins, que em pronunciamento publicado na Home Page²¹ da PROGEPE informações sobre o processo de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFPE.²²

¹⁹ EMC nº 19

²⁰ Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008

²¹ UFPE – Agencia de Noticias Incampus – UFPE vai implantar avaliação de desempenho dos TAEs – fevereiro de 2007

²² Mês de julho de 2007, conforme anunciado, foi iniciada a implantação do processo de Avaliação de Desempenho dos Servidores.

A implantação da Avaliação de Desempenho dos Servidores TAEs da UFPE, visou ajustar a carreira dos servidores ao Plano de Desenvolvimento Profissional dos Servidores das Instituições Federais de Ensino Superior, estabelecido pela Lei 11.091 de janeiro de 2005 e regulamentado pelo Conselho Universitário em dezembro do ano de 2006 através da RESOLUÇÃO N.º 6/2006 do Conselho Universitário da UFPE.

O processo foi apresentado aos dirigentes da UFPE no seminário “Capacitando Gestores: Avaliação de Desempenho na UFPE – Progressão por Mérito e Estágio Probatório, ocorrido no dia 21 de março (2007), no auditório do Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA no Campus da UFPE”.²³

Para dar funcionamento a Avaliação do Desempenho, foi criada a Comissão de Avaliação de Desempenho do Servidor (CADS)²⁴. Nas três etapas previstas do processo, o julgamento dos TAEs passou a ser feito através da atribuição dos conceitos de rendimento: Acima do Esperado, Parcialmente Esperado e Abaixo do Esperado.

O servidor TAE é avaliado em seu desempenho a partir de dez indicadores, conforme o quadro 7, tais como: Comprometimento, Produtividade, Atendimento ao Usuário, Trabalho em Equipe entre outros, sendo considerado satisfatório o resultado dos servidores que alcançarem, na média, os conceitos Dentro do Esperado e Acima do Esperado.

A avaliação conforme o Reitor à época, (2006), “não tem caráter punitivo. Ao contrário, a intenção é valorizar o profissional e o seu trabalho, junto com o Dimensionamento de Pessoal e o Programa de Capacitação e Qualificação. É um dos três pilares que vão regulamentar a carreira desses

²³ A Comissão (CADES) foi composta por dois servidores indicados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de vida (PROGEPE), sendo dois representantes da Comissão Interna de Supervisão (CIS) e um representante da Comunidade Universitária, indicado pelo Conselho Universitário. A avaliação dos servidores da Universidade foi dividida em duas etapas:

- a) A cada ano de efetivo exercício no cargo. A primeira parte seria uma autoavaliação do servidor;
- b) A segunda análise seria feita pelo chefe imediato. Caso houvesse conflito entre as avaliações do funcionário e do gestor.

²⁴ A Comissão de Avaliação de Desempenho do Servidor (CADS) ficou responsável por ouvir as partes envolvidas para emitir o parecer final.

servidores”, a ser feita através de um novo módulo desenvolvido pelo Sig@²⁵ em parceria com a PROGEPE (UFPE, 2007).

Em sequência, no mesmo ano (2006) foi realizado um evento de capacitação para gestores – O seminário “Capacitando Gestores: Avaliação de Desempenho na UFPE – Progressão por Mérito e Estágio Probatório” no qual foi explicado o processo de avaliação. Teve como palestrante a professora Sonisley Machado, da (ENAP), e a PROGEPE/UFPE (UFPE, 2007).

O evento teve como objetivo sensibilizar e capacitar os ocupantes de cargo de chefia na Universidade para a importância da mudança na progressão por mérito e, em especial, para a etapa de avaliação dos TAEs.

Quadro 7 – 10 Indicadores Avaliados no Desempenho Funcional do TAE ²⁶

INDICADORES – Avaliados pelo servidor (autoavaliação)	INDICADORES – Avaliados pela chefia do servidor
COMPROMETIMENTO Empenho-me em manter organizado e em bom estado os equipamentos que uso e local de trabalho. Tenho responsabilidade e cuidado no trato do patrimônio da UFPE. Envolver-me com Programas e Comissões Institucionais.	COMPROMETIMENTO Empenha-se em manter organizado e em bom estado os equipamentos que uso e local de trabalho. Tem responsabilidade e cuidado no trato do patrimônio da UFPE. Envolve-se com Programas e Comissões Institucionais.
QUALIDADE Realizo minhas atividades de forma completa, precisa e criteriosa, atendendo aos padrões de qualidade esperados.	QUALIDADE Realiza suas atividades de forma completa, precisa e criteriosa, atendendo aos padrões de qualidade esperados.
PRODUTIVIDADE Possuo habilidade em contribuir para que minha área atinja o nível de eficácia desejado.	PRODUTIVIDADE Tem habilidade em contribuir para que sua área atinja o nível de eficácia desejado.
CONHECIMENTO DO TRABALHO Possuo nível de conhecimento teórico e de procedimentos, normas e padrões internos necessários para exercer minhas atividades.	CONHECIMENTO DO TRABALHO Possui nível de conhecimento teórico e de procedimentos, normas e padrões internos necessários para exercer suas atividades.
ATENDIMENTO AO USUÁRIO Presto informações com qualidade e presteza ao público em geral.	ATENDIMENTO AO USUÁRIO Presta informações com qualidade e presteza ao público em geral.

²⁵ Sistema Integrado de Gestão Acadêmica

²⁶ (Servidor e Chefia) - ANEXO I e II da Resolução n.º 6/2006 do Conselho Universitário da UFPE

INICIATIVA/CRIATIVIDADE Tenho desembaraço em tomada de decisões em situações não rotineiras e a capacidade de buscar e propor ideias novas ou soluções de problemas de forma assertiva a partir dos recursos disponíveis.	INICIATIVA/CRIATIVIDADE Tem desembaraço em tomada de decisões em situações não rotineiras e a capacidade de buscar e propor ideias novas ou soluções de problemas de forma assertiva a partir dos recursos disponíveis.
TRABALHO EM EQUIPE Tenho habilidade de interagir e manter bom relacionamento com meus pares, superiores, subordinados (se houver) e usuários. Busco alternativa e contribuo para a atuação positiva dos demais. Consigo lidar com as diferenças e estou sempre disposto a cooperar.	TRABALHO EM EQUIPE Tem habilidade de interagir e manter bom relacionamento com seus pares, superiores, subordinados (se houver) e usuários. Busca alternativa e contribui para a atuação positiva dos demais. Consegue lidar com as diferenças e está sempre disposto a cooperar.
ATUALIZAÇÃO Preocupo-me com meu desenvolvimento profissional. Tomo para mim a responsabilidade de manter-me atualizado. Procuro prover os meios de preencher as lacunas de competências técnico-funcionais, solicitando, quando necessário, apoio institucional.	ATUALIZAÇÃO Preocupa-se com seu desenvolvimento profissional. Tomo para si a responsabilidade de manter-se atualizado. Procura prover os meios de preencher as lacunas de competências técnico-funcionais, solicitando, quando necessário, apoio institucional.
FLEXIBILIDADE/ADAPTABILIDADE Reajo bem a mudanças e procuro adaptar-me a elas de forma produtiva. Tenho atitudes de cooperação que evidencio no trabalho em geral.	FLEXIBILIDADE/ADAPTABILIDADE Reage bem a mudanças e procura adaptar-se a elas de forma produtiva. Tem atitudes de cooperação que evidencia no trabalho em geral.
ADMINISTRAÇÃO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO Tenho habilidade de administrar prazos e solicitações apresentando resultados satisfatórios mesmo diante de demandas excessivas.	ADMINISTRAÇÃO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO Tem habilidade de administrar prazos e solicitações apresentando resultados satisfatórios mesmo diante de demandas excessivas.

Fonte: ANEXO I – Resolução n.º 6/2006 do Conselho Universitário da UFPE
 Adaptado e elaborado pela autora.

No formulário de autoavaliação funcional, o servidor deve apresentar um plano de desenvolvimento, necessário para sua capacitação ou qualificação, com vistas a melhorar o desempenho das suas atividades, e sua atualização profissional (RESOLUÇÃO N.º 6/2006 do Conselho Universitário da UFPE).

Observa-se que a avaliação de desempenho dos servidores TAES da UFPE, no que tange a autoavaliação de desempenho funcional, tem

indicadores bastante genéricos, quando se trata de avaliar uma ação em particular, a exemplo de um curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão Pública.

Na perspectiva do desempenho quando os indicadores são específicos para uma situação específica, o modelo da AD Funcional não atenderá a objetivos específicos.

De acordo com o item 5.2. do Programa de Qualificação em Serviço, do Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional - PNDP, o Serviço busca alcançar os objetivos previstos nas normas vigentes, principalmente permitir ao servidor agregar o conhecimento à prática de suas atividades laborais e é constituído por ações de aprimoramento e desenvolvimento, dos servidores técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino.

Segundo Kopnin (1978) O pensamento nasce de necessidades práticas para satisfazer necessidades da prática, é um processo dirigido por finalidades; é a prática que determina ao ser humano o que é necessário, e o que ele deve conhecer para atender a estas finalidades, bem como quais são as suas prioridades no processo de conhecer.

Do ponto de vista do pensamento filosófico, o praticismo presente na consciência do homem comum corresponde ao pragmatismo, que, ao reconhecer que o conhecimento está vinculado a necessidades práticas, infere que o verdadeiro se reduz ao útil (VASQUEZ, 1968).

Saviani (2003) toma como pressuposto a possibilidade de que o processo de trabalho se desenvolva de modo a assegurar a indissociabilidade entre atividades manuais e intelectuais.

Esta concepção encontra suporte em Gramsci (1968), que, ao apontar o trabalho como princípio educativo, afirma não existir, no trabalho humano, a possibilidade de dissociação entre o trabalho manual e o intelectual, à medida que, mesmo no trabalho físico mais brutal e repetitivo, o pensamento se faz presente.

A prática, portanto, compreendida não como mera atividade, mas como enfrentamento de eventos, não se configura mais como mero fazer resultante do desenvolvimento de habilidades psicofísicas, ao contrário, se aproxima do conceito de práxis, posto que depende cada vez mais de conhecimento teórico.

Segundo Vasquez (1968),

Mesmo reconhecendo o caráter prático do pensamento que expressa a relação entre o sujeito que conhece e o objeto a ser conhecido, não é possível afirmar a possibilidade da identidade entre a expressão formal, estática e parcial operada pelo pensamento sobre a prática e a riqueza do movimento e da complexidade que caracteriza a realidade. Não há, portanto, como promover através de um curso, esta identidade, posto que a realidade não se deixa aprisionar pelo conhecimento teórico, o qual questiona, nega e supera permanentemente, através do pensamento que se move entre os pólos do abstrato e do concreto.

Foi somente durante a Revolução Industrial que vieram os investimentos cada vez mais pesados na produção, com o objetivo de aumentar a eficiência dos processos industriais, os quais passaram a exigir maiores e mais recompensadores retornos, conforme Marras (2005, p.97) apresenta como se deu a mudança de pensamento:

As punições foram deixadas de lado, porém permanecia o ambiente de medo nas empresas. Os primeiros estudos sobre motivação datam do início do século XX, quando, em 1900, Frederick Taylor iniciou a discussão sobre motivação, adotando a crença de que o dinheiro era o maior motivador. De acordo com ele, as pessoas eram levadas a fazer coisas apenas para obterem mais dinheiro e que deveriam ser controladas para que o trabalho rendesse o máximo possível.

Com base no que Marras (2005) expõe concebe-se que o ambiente do trabalho tendo em vista o clima de desconforto psicológico frente ao medo que se apresentava, ou ainda o medo que pode estar presente em muitos ambientes organizacionais, empurra para cima o dinheiro como fonte de motivação do trabalhador.

Kwasnicka (2003, p.145) mostra outros desencadeamentos deste século:

Além da abordagem científica de Taylor, o início do século XX também viu surgir as teorias clássica (1906) e burocrática (1909). O precursor da primeira foi Henri Fayol, que acreditava ser as funções da gerência (Prever, Comandar, Organizar, Coordenar, Controlar) aplicáveis em todos os tipos de organização, focando seus estudos na unidade do comando, na autoridade e na responsabilidade. Em função disso, sofreu críticas por ser considerada uma abordagem manipuladora.

Corroborando com o pensamento de Kwasnicka (2003), Wagner; Hollenbeck, (1999) consideram que a satisfação no trabalho é um sentimento

agradável que resulta da percepção de que o trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho (WAGNER; HOLLENBECK, 1999).

Robbins (2005), definiu valores, importância e percepção como sendo os valores em termos daquilo que uma pessoa deseja obter consciente ou inconscientemente”.

Diferem-se assim os valores das necessidades, sugerindo que esta última é mais bem concebida como “exigências objetivas” do corpo, essenciais à manutenção da vida, como a necessidade de oxigênio e água e que por outro lado, os valores são “exigências subjetivas”, existentes na mente do ser humano. O “segundo componente da satisfação no trabalho é a importância (ROBBINS, 2005).

Depreende-se que as pessoas não diferem apenas nos valores que defendem, mas na importância que atribuem a esses valores, e essas diferenças são cruciais na determinação de seu grau de satisfação. Outro componente importante da definição de satisfação no trabalho é a percepção, conforme Locke (2006).

Ainda na perspectiva de Locke (2006), a satisfação está baseada na percepção da situação atual em relação aos valores que se tenha. As percepções podem não refletir com precisão total a realidade objetiva, por isso, quando a mesma não ocorre deve-se dar importância para a percepção que o indivíduo tem da situação e não para a própria situação.

Para Hunt e Osborn (2002, p.96) satisfação no trabalho é formalmente definida como:

O grau segundo o qual os indivíduos se sentem de modo positivo ou negativo com relação ao seu trabalho, é uma atitude, ou resposta emocional às tarefas de trabalho e às suas várias facetas. Aspectos mais comuns da satisfação no trabalho relacionam-se com pagamento, desempenho e avaliação de desempenho, colegas qualidade de supervisão condições físicas e sociais do local de trabalho.

Ainda sobre a compreensão de Hunt e Osborn (2002), o desempenho e a satisfação no trabalho são resultados isolados, mas potencialmente interdependentes.

Ainda, Hunt e Osborn (2002), argumentam que o desempenho é influenciado por atributos individuais e apoio organizacional.²⁷

A posição de Hunt e Osborn (2002) leva a concluir que quando alguém se sente intrinsecamente recompensado no trabalho, seja pela oportunidade de desenvolver habilidades e acumular experiências com as condições adequadas para o trabalho, a motivação será afetada de forma positiva e direta e poderá influenciar em seu esforço para desenvolver suas atividades.

No entanto, Soto (2005) compreende sobre outro ponto de vista a satisfação no trabalho. Para ele quanto maior for a diferença entre a recompensa obtida e a esperada, quanto maior for a diferença entre esses dois valores, tanto mais elevado será o grau de satisfação ou insatisfação, conforme o obtido seja maior ou menor que o esperado.

Segundo Pontes (2002) a forma como as pessoas desempenham suas funções pode alterar a história de qualquer organização. Portanto, com base no que afirma Pontes e os demais autores, o desempenho e a satisfação no trabalho, mantém uma relação direta entre si, sendo um a consequência do outro. E a percepção da pessoa sobre as situações de recompensa, afeta o resultado do desempenho do seu trabalho.

Entende-se então, que avaliar o desempenho passa a ser uma necessidade constante das organizações de um modo geral, pois é possível aferir o grau de satisfação que as pessoas são capazes de sentir com os seus desempenhos e o que isso significa para a organização.

Reforçando tal colocação, Davis e Newstrom (1992) sobre a satisfação no trabalho, afirma que a mesma se encontra muito mais no plano dos sentimentos, isto é,

um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis, relativo ao prazer ou dor que difere raciocínios objetivos de intenções comportamentais com o qual os empregados veem seu trabalho e se relacionam.

²⁷ Entendam-se atributos individuais como: habilidade e experiência, apoio organizacional (recursos e tecnologia) e esforço – o ponto em que a motivação do indivíduo para trabalhar tem peso direto.

Os sentimentos em relação ao trabalho e a satisfação com o mesmo podem ter vários motivos, quer sejam os salários, os benefícios, o reconhecimento, as oportunidades de ascensão entre outros.

Parece razoável que sempre se busque o crescimento financeiro, mas isso pode não ser exatamente o fator mais importante para que a pessoa se sinta satisfeita e realizada em seu trabalho.

Observa-se que diversas teorias relacionaram salário à satisfação no trabalho, mas os benefícios e a remuneração deixam de ser determinantes na escolha de um novo emprego, dependendo do clima de convivência, se este for mais ou menos atrativo.

Bergamini e Coda (1990), afirmam que a satisfação no trabalho é entendida como a relação percebida entre o que um indivíduo espera de seu trabalho e o que ele percebe que está obtendo. Ainda, que a satisfação pode ser compreendida como um estado de prazer emocional resultante da avaliação que um profissional faz sobre até que ponto as funções que desenvolve atendem seus objetivos.

Em contribuição ao tema um estudo realizado pela consultoria Towers Waston, que ouviu 90.000 trabalhadores em 18 países, revelou que apenas 21% estavam engajados no trabalho. O estudo concluiu que a satisfação desses trabalhadores depende da capacidade da empresa de liberar a iniciativa, a imaginação e o entusiasmo dos colaboradores, o que depende da atuação dos líderes, gestores e chefias de um modo geral.

Depreendeu-se então que o papel da liderança é um fator fundamental para manter o funcionário motivado. Quando reconhecido pelo seu líder, o colaborador se sente muito mais satisfeito e realizado. Considerou-se que a satisfação gera um estado positivo, resultando numa melhor produtividade. E é esse engajamento que as organizações buscam em seus colaboradores.

O líder tem o grande desafio de integrar as pessoas às equipes e desenvolver o melhor trabalho com cada uma. Descobrir os pontos fortes e de melhoria e fazer com que os funcionários encontrem um significado maior em suas funções e com isso, sintam-se felizes e recompensados.

Estudo recente publicado na Revista VOCÊ S/A (2013), conduzido por pesquisadores da Duke University, nos Estados Unidos e da Stirling University,

na Escócia, a partir de pesquisa realizada junto a 74 estudantes de administração, para os quais foi dada a opção de passarem cinco minutos fazendo absolutamente nada (sem poder ter acesso a computadores ou celulares) ou, em vez disso, usar o tempo para fazer um caça palavras. Aqueles que escolhessem o ócio ganhariam 2,50 dólares por hora.

A maioria dos alunos (66%) achou mais interessante realizar o desafio. Porém, destes, 82% só concordaram em completar o caça palavras se recebessem mais do que aqueles que haviam optado por ficar sem fazer nada.

Na visão de Ubel (em nota no site da Duke University) significa que, se for colocada a questão dos salários na frente das pessoas, de repente ela se torna uma preocupação primordial. Elas focam mais no que entendem como uma compensação justa, do que nos aspectos não monetários do trabalho, tais como o valor social ou até mesmo se a tarefa é interessante.

O Incentivo à Qualificação concedido por obtenção de título, como garantido por lei para os TAES, pode não ser proporcionalmente significativo se os novos conhecimentos não forem aproveitados e valorizados na instituição. Com este intuito de também compreender o que a UFPE faz para avaliar os seus ganhos com o desempenho dos seus servidores qualificados iniciou-se o capítulo dos resultados e suas análises, obtidos com a pesquisa realizada junto aos egressos.

4 QUADRO METODOLÓGICO

4.1 Delineamento da Pesquisa

Quanto ao delineamento da pesquisa optou-se por utilizar os princípios de Vergara (2005) quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins trata-se de uma pesquisa exploratória inicialmente e em segundo plano de uma pesquisa descritiva. Exploratória, por tratar-se de uma pesquisa realizada em uma área com pouco conhecimento acumulado e escassa produção científica e acadêmica, tendo em vista o tema objeto de estudo desta pesquisa, que é a profissionalização e o desempenho de servidores de universidades federais.

A pesquisa exploratória permitiu levantar informações necessárias que subsidiaram o desenvolvimento da pesquisa descritiva, utilizada em segundo plano.

Martins (2007, p.38),

o pesquisador está interessado na opinião de determinados elementos (ação, intenção, sentimentos, percepção, etc) mas não representativos dela. O pesquisador se aproxima aos elementos da população, segundo seu entendimento por motivo da “função desempenhada, cargo ocupado, prestígio social” (MARTINS, 2007, p.38).

A pesquisa descritiva sendo caracterizada como aquela que expõe características de determinada população ou fenômeno, pode estabelecer associações entre variáveis.

Portanto as variáveis que interferem no processo de profissionalização dos servidores técnicos administrativos da Universidade Federal de Pernambuco foram estudadas na fase descritiva, objetivando entender como estas variáveis se relacionam.

No que tange aos meios utilizados para proceder à investigação, esta pesquisa se caracteriza como bibliográfica documental e de campo. O referencial teórico foi elaborado e sistematizado através da utilização da pesquisa Bibliográfica, tendo como base publicações de livros, jornal, revista, e redes eletrônicas, Vergara (2005, p.48).

A investigação documental foi realizada com base em documentos constantes dos arquivos da UFPE em suas Pró-reitorias de Gestão de Pessoas

e de Pesquisa e Pós-graduação, nas quais se conservam documentos originais sobre os cursos de Especialização tratados nesta pesquisa.

Ainda de acordo com Vergara (2005, p. 47), a pesquisa de campo é um tipo de investigação empírica realizada no local onde ocorreu o fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo.

Para efetivação desta pesquisa foi elaborado e aplicado um questionário aos servidores, egressos dos 02 (dois) cursos de Especialização em Gestão com três turmas, realizados no período de 2006 a 2012.

O enfoque da pesquisa é qualitativo por se tratar de um fenômeno que pode ser investigado e detalhado de situações, de pessoas e que podem ser observados (PATTON, 1990), contudo utiliza dados quantitativos obtidos de fontes diversas que consubstanciaram a composição dos resultados (SIAPE, Relatórios, MEC, SIMEC).

4.2 Unidade de Análise

A unidade de análise foi a Universidade Federal de Pernambuco. A escolha deveu-se ao fato da necessidade de verificar se os cursos de Especialização em Gestão Pública produziram mudanças no desempenho dos servidores egressos, em suas práticas laborais na UFPE.

A escolha pela unidade foi direcionada ao fato da proximidade da realidade, por participar da mesma, facilitando o acesso à documentação e informações pertinentes. Também a incipiência de estudos sobre a profissionalização de servidores em universidades federais em particular na UFPE.

4.2.1 A UFPE em números

A Universidade Federal de Pernambuco foi criada em 11 de agosto de 1946, data de fundação da Universidade do Recife (UR), criada por meio do Decreto-Lei da Presidência da República nº 9.388, de 20 de junho de 1946. A UR reunia a Faculdade de Direito do Recife, a Escola de Engenharia de Pernambuco, a Faculdade de Medicina do Recife, com as escolas anexas de Odontologia e Farmácia, a Escola de Belas Artes de Pernambuco e a Faculdade de Filosofia do Recife, (UFPE, 2014).

Passados 19 anos, a Universidade do Recife é integrada ao grupo de instituições federais do novo sistema de educação do País, recebendo a denominação de Universidade Federal de Pernambuco, autarquia vinculada ao Ministério da Educação, (UFPE, 2014).

Em 1948, começa a construção do campus universitário. A discussão sobre a localização da obra foi iniciada um ano antes. Entre os lugares cogitados, estavam terrenos nos bairros de Joana Bezerra, Santo Amaro e Ibura, a área da Faculdade de Direito, no Centro do Recife; e um loteamento na Várzea, mesmo espaço onde antes funcionou o Engenho do Meio e hoje está a UFPE. Essa escolha ocorreu em razão de existir uma avenida projetada para o local. Também foram consideradas as condições climáticas e a topografia do terreno, (UFPE, 2014).

Os recursos usados na aquisição e implantação do campus universitário foram provenientes do Governo do Estado, que alocou 0,10% dos impostos de vendas e consignações para a edificação do projeto. Os primeiros prédios construídos no campus foram o Broteiro, espaço destinado à criação de animais, que ficou localizado na área onde atualmente estão o Departamento de Nutrição e o Centro de Ciências da Saúde. A concepção do projeto arquitetônico do campus foi do arquiteto veneziano Mário Russo, (UFPE, 2014).

O primeiro reitor da universidade foi o professor Joaquim Ignácio de Almeida Amazonas, que também ocupou o cargo de diretor da Faculdade de Direito. Amazonas desempenhou a função de reitor por 12 anos, (UFPE, 2014).

Tem como missão promover um ambiente adequado ao desenvolvimento de pessoas e à construção de conhecimentos e competências que contribuam para a sustentabilidade da sociedade, através do ensino, pesquisa, extensão e gestão, (UFPE, 2014).

A Administração da UFPE é exercida pela Reitoria em parceria com o Conselho Universitário, grupo formado por outros dois conselhos específicos, o de Administração e o Coordenador de Ensino, Pesquisa e Extensão. Junto a essas duas estruturas está o Conselho de Curadores, órgão de fiscalização econômica e financeira da universidade. Cada uma dessas instâncias tem um papel importante na tarefa de gerir a extensa estrutura da instituição de modo

que ela possa oferecer os melhores serviços à comunidade acadêmica, (UFPE, 2014).

A Reitoria é o órgão que coordena, planeja e supervisiona as atividades da instituição. É constituída pelo Gabinete do Reitor e por seis Pró-Reitorias: para Assuntos Acadêmicos (Proacad), para Assuntos de Pesquisa e Pós-Graduação (Propesq), de Extensão (Proext), Planejamento, Orçamento e Finanças (Proplan), Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (Progepe) e Gestão Administrativa (Progest). O Gabinete do Reitor é composto pela Secretaria dos Órgãos Deliberativos Superiores, assessorias do reitor, Procuradoria Geral e comissões permanentes setoriais, (UFPE, 2014).

As atribuições do Conselho Universitário são executadas por meio de dois Conselhos: o de Administração e o de Coordenação de Ensino, Pesquisa e Extensão. Também conta com o Programa de Reestruturação Universitária - REUNI, conforme Tabela 9 (UFPE, 2014) que apresenta os impactos desse Programa no período temporal de 2007 a 2012 com significativos avanços.

Tabela 9 - Resumo dos Impactos Globais Projetados de 2007 a 2012

ITENS	ANO 2007	ANO 2012	PERCENTUAL %
Número de Cursos de Graduação	70	88	25,71
Número de Alunos Matriculados	24.152	29.786	22,50
Número de Vagas	5.285	6.703	26,83
Número de Docentes Efetivos	1.792	2.192	22,34
Relação Aluno-Professor	18,2	18	10
Número de Técnicos (Adm. e Lab.)	3.318	3.918	18,08
Cursos de Graduação com Diretrizes Curriculares Nacionais Implementados	34	88	____
Número de Cursos de Graduação com Projeto Pedagógico (PPC)	34	88	____
Número de Cursos de Graduação com Projeto Pedagógico (PPC)	36	88	____
Assistência Estudantil			
Número de Vagas – Casa Feminina –	80	160	100

Recife			
Número de Vagas – Casa Masculina – Recife	192	240	25
Número de Vagas – Casa Estudante – Vitória	0	140	140
Número de Vagas – Casa Estudante – Agreste	0	140	140
Bolsas Manutenção Acadêmica – Recife	359	2.340	552
Bolsas de Manutenção Acadêmica – Vitória	0	280	280
Bolsas de Manutenção Acadêmica – Agreste	0	380	380
Bolsas de Manutenção Acadêmica – UFPE	359	3.000	736

Fonte: Adaptação da autora com base em dados da UFPE (2014).

4.2.2 Estrutura acadêmica da UFPE

A UFPE oferece 96 cursos de graduação em seus três campi e 106 cursos de pós-graduação nas mais diversas áreas do conhecimento acadêmico. As aulas são ministradas no Recife, em Caruaru e em Vitória de Santo Antão, por um corpo de professores qualificado e considerado entre os melhores do Brasil.

A UFPE também oferece cursos à distância. As primeiras aulas à distância são do curso de Licenciatura em Letras/Língua Portuguesa. Ao todo, são 200 vagas, divididas entre as cidades de Ipojuca, Limoeiro, Pesqueira e Trindade. Os cursos a distância são realizados pela UFPE em parceria com a Universidade Aberta do Brasil (UAB).

No total, são 57 mestrados acadêmicos, cinco mestrados profissionalizantes e 44 doutorados. O quadro de pós-graduação da UFPE ainda é composto pelo conjunto de cursos de especializações *Lato Sensu* (UFPE, 2014).

Os programas de pós-graduação da instituição estão entre os mais bem posicionados no ranking da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Dos cursos oferecidos, um terço possui os conceitos

5, 6 e 7 – os mais altos da avaliação promovida pela CAPES, (HOME PAGE DA UFPE, 2014).

Tabela 10 - Estrutura Acadêmica da UFPE

CAMPI		Capital - Campus Recife		Interior Campus do Agreste e Campus de Vitória de Santo Antão)
CENTROS ACADÊMICOS	12	10		2
DEPARTAMENTOS	72	-----		-----
CURSOS	96	93 cursos presenciais		3 cursos à distância
ALUNOS	44.645	Graduação e Pós-Graduação e Colégio de Aplicação		27.753 Graduação; 8.446 Pós - Graduação 3.943 Mestardo Acadêmico; 355 Mestardo Profissioanal; 50 Mestrados interistitucionais; 2.506 Doutorados; 92 Doutorado interistitucionais; 1.500 Especialização Lato Sensu
DOCENTES	2.198			2.140 1.746 Doutorado; 365 Mestrado; 28 Especialização; 1 Aperfeiçoamento.; 58 CA ²⁸
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO	4.144			

²⁸ Dados SIAP - 23/04/2013

²⁸ Dos três campi, incluindo HC< dados de outubro de 2012.

²⁸ Informações disponibilizadas na homepage da UFPE www.ufpe.br.

ÓRGÃOS SUPLEMENTARES	9	Biblioteca Central, Editora Universitária, Hospital das Clínicas, Lika - Laboratório de Imunopatologia Keizo Asami, Núcleo de Educação Física, Núcleo de Saúde Pública, Núcleo de Tecnologia da Informação, Núcleo de TV e Rádios Universitárias e Prefeitura.
GRUPOS PESQUISAS	DE 464	
PROJETOS EXTENSÃO	DE 216	

Fonte: home Page da UFPE - 2014

Elaborado pela autora

4.3 População Pesquisada

O universo pesquisado foi constituído de 113 (cento e treze) servidores que concluíram os cursos de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública²⁹ ofertados no Plano de Capacitação e Qualificação para os servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFPE.

A pesquisa teve como campo de aplicação os locais de lotação dos servidores egressos das três turmas de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública no período de 2006 a 2012. Os resultados em termos de entrada e saída do curso, entre matriculados e concluintes estão descritos na Tabela 11.

²⁹ Fonte de informação – Relatório 2011 da Coordenação de Capacitação e Qualificação - CCQ

Tabela 11 - Entrada e saída nos cursos, entre matriculados e concluintes

Curso	Período de realização	Alunos (matri.)*	Alunos que Concluíram os cursos	%
I Curso de <i>Especialização Lato Sensu</i> em Gestão Pública - Turma I	2006/2008	50	47	94%
II Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão Pública para o Desenvolvimento Universitário – Turma I	2008/2010	45	38	84%
II Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão Pública para o Desenvolvimento Universitário - Turma II	2010/2012	30	28	93%
03 – TURMAS	2006/2012	125	113	90%

4.3.1 Amostra

A amostra utilizada foi definida de forma não probabilística, denominada intencional, e por acessibilidade porque se constitui o menos rigoroso de todos os tipos de amostragem, por isto mesmo é destituída de qualquer rigor estatístico. O pesquisador seleciona os elementos para compor a amostra. Aplica-se este tipo de amostragem em estudos exploratórios ou qualitativos onde não é requerido elevado nível de precisão Martins (2007).

4.4 Perfil dos Servidores Egressos da 1ª, 2ª e 3ª Turma do Curso de Especialização em Gestão Pública

O Perfil dos servidores egressos foi formado com base em dados funcionais de cada um, obtidos a partir do SIAPE, no ano de 2013, ano em que foi aplicada a pesquisa junto aos mesmos. Os aspectos estudados foram: Gênero; Idade; Cargo Tempo de serviço na UFPE; Função; Lotação.

4.4.1 Gênero

Neste aspecto de Gênero, os servidores egressos foram identificados como homens e mulheres e para isto os dados coletados sobre o gênero dos servidores egressos das 3 turmas, demonstram que a maioria dos respondentes são mulheres, no total de 77, o que corresponde a 68.14% dos 113 egressos, contra 31.85% correspondente a 37 homens.

4.4.2 Idade

Na 1ª turma: a faixa etária predominante entre 53 a 67 anos, o que corresponde a 72.72% entre os homens e 80% nas mulheres.

Na 2ª turma: a faixa etária predominante entre os homens é de 46 a 61 anos, o que corresponde 82%. Já entre as mulheres a faixa etária predominante é de 30 a 71 anos o que correspondente a 74%.

Na 3ª turma: a faixa etária predominante entre os homens é de 30 a 41 anos, o que corresponde a 50%. Entre as mulheres, a faixa etária predominante é de 29 a 41 anos o que correspondente a 64.28%.

4.4.3 Tempo na UFPE

Nas turmas 1ª e 2ª no total de 82 egressos, entre homens e mulheres, tem acima de vinte anos de ingresso na UFPE. Sendo que 23.17% são homens e 47.56% são mulheres. Já na 3ª turma, no total de 28 egressos, a maioria entre mulheres e homens, tem tempo de ingresso até 5 anos. Sendo que 8 são homens, o correspondente a 28.57% e 10 são mulheres, correspondendo a 35.71%.

4.4.4 Função de chefia e cargo

Dos 113 servidores egressos, dos homens 21 possuem função de chefia, o que corresponde a 18.58%, e entre as mulheres 29 possui função de chefia o que corresponde a 25.66%. Entre homens e mulheres, a maioria no total de (67) possui cargo de Assistente Administrativo o equivalente a 59.29%.

4.4.5 Lotação

Quanto à lotação dos egressos as unidades de lotação que mais tiveram participação nos cursos foram HC com 19 servidores com 16.81%, PROGEPE com 10 servidores o que corresponde a 8.84%, seguido do CAC e PROACAD com 8 cada uma, o correspondente a 7.07% individualmente.

4.5 Coleta e análise dos dados

A coleta das informações junto aos servidores egressos foi obtida a partir da devolução dos questionários respondidos, no total de 30 (correspondente a 27%) dos questionários eletrônicos enviados para os endereços eletrônicos, cadastrados em um banco de dados da PROGEPE, a partir dos documentos constantes nas fichas dos egressos que compunham os relatórios finais da PROPESQ. Igualmente, também foram consultados dados da ficha funcional (SIAPE), quando foram confrontados para possíveis atualizações do endereço eletrônico, e de outros sistemas de informação.

4.5.1 Questionários – instrumento de coleta de informações

O questionário de acordo com Cervo e Bervian (1983) é um instrumento de coleta de dados rápidos e eficiente para análise e obtenção de resultados e também se presta a ser aplicado a grande contingente populacional. Além disso, por sua popularidade é um instrumento bastante conhecido, também é considerado como um instrumento eficiente para medir com maior exatidão o que se pretende.

O questionário aplicado eletronicamente foi composto por 14 questões, sendo cada uma delas subdivididas por alternativas fechadas e abertas, divididas por 8 blocos de conteúdos. Os conteúdos pesquisados foram retirados das disciplinas trabalhadas ao longo do curso, conforme demonstrados na Tabela 13.

Tabela 12 - Blocos de temas pesquisados no questionário

Blocos	Temas	Questão (ões)
1	Interesse pelo curso	1
2	Aplicação do conhecimento	2, 3
3	Gestão	4, 5,13
4	Desempenho	6, 7
5	Curso como referência para a qualificação	8
6	Desempenho em produção acadêmica e participação em eventos de natureza científica	9,10,11
7	Satisfação com o curso e expectativas alcançadas.	12
8	Estímulo à Profissionalização e a qualificação	14

Fonte: Elaboração própria

Às questões com alternativas fechadas foi dispensado um tratamento numérico e transformado em percentuais, enquanto às alternativas abertas foi dispensada uma análise qualitativa, ou seja, a simples interpretação dos textos discursivos dos pesquisados, sem aprofundamento, o que enseja posteriormente em outra pesquisa receber o procedimento de AD – Análise do Discurso.

Os procedimentos de aplicação do questionário (APENDICE A) se constituíram dos seguintes passos:

Inicialmente foi aplicado o pré-teste para validá-lo antes de sua utilização definitiva, momento este de fundamental importância, pois permitiu proceder às correções que se fizessem necessárias, contudo tendo alcançado 100% (APENDICE B) de aprovação por parte dos respondentes, não foi necessário promover alterações no mesmo.

De acordo com Marconi e Lakatos (1991), o pré-teste serve para verificar se o questionário apresenta fidedignidade de modo que qualquer pessoa que o aplique alcançará os mesmos resultados.

A sequência dos procedimentos foi iniciada com o levantamento nominal dos servidores que participaram dos cursos, com os respectivos contatos, junto à PROGEPE (telefones e endereço eletrônico)³⁰.

³⁰ Documentos constantes dos arquivos da Coordenação de Capacitação e Qualificação – CCQ (PROGEPE/UFPE) e da PROPEQ.

Foi realizado o primeiro contato por telefone inicialmente, para explicar o motivo do convite à participação, assim como a importância da pesquisa, o que redundou na formação de um grupo de 12 servidores, ou seja, 4 servidores egressos por turma. A participação desse grupo como informante ficou limitada apenas ao pré-teste, dos quais 08 devolveram os questionários respondidos, no prazo estabelecido.

Nesta pesquisa, o objetivo em analisar as questões abertas serviu apenas para estabelecer uma relação do que os informantes manifestam em seus textos. A partir daí foi possível comparar com os resultados obtidos nas alternativas fechadas, se corroborando ou contradizendo com o que é afirmado.

A evolução do retorno das respostas diárias percorreu o período de 29 de julho de 2013 a 31 de agosto de 2013, ou seja, após bastante estimulação, com contatos para confirmar junto aos egressos respondentes o recebimento do documento on-line, como se observa, o período inicial foi o melhor período de retorno. O tempo estipulado no cronograma foi de um mês para aplicação e retorno das respostas.

As dificuldades com a pesquisa deveram-se a inconsistência de endereços eletrônicos de alguns egressos que, ou não conferiam os endereços e retornavam, ou por dificuldades dos mesmos em retornar eletronicamente, o que inevitavelmente implicou em maior envolvimento com esta tarefa e consequentemente perda de tempo. Contudo houve o cuidado em retomar os contatos para assegurar o recebimento.

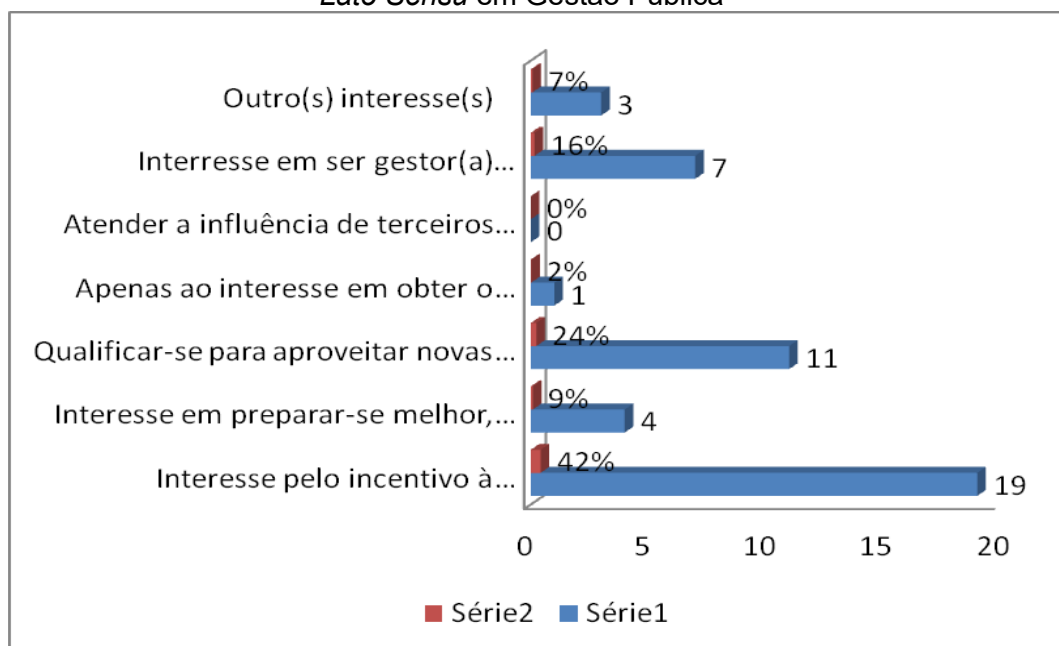
5 RESULTADOS E ANÁLISES

Este capítulo apresenta os resultados da pesquisa aplicada com 30 egressos dos cursos de Especialização *Lato Sensu* no período de 2006 a 2012. O questionário (é composto de 14 questões fechadas e abertas).

A questão sobre os interesses pela escolha do curso, composta por 07 alternativas sendo 6 fechadas e 1 aberta, possibilitou o aparecimento de 45 respostas, uma vez que o respondente pôde assinalar mais de uma alternativa. No Gráfico 6 pode-se visualizar o quadro geral dos resultados nesta questão.

A) A sua escolha pelo curso de Especialização em Gestão Pública, ofertado no Plano de Capacitação e Qualificação da UFPE para os servidores Técnico-administrativos em Educação da UFPE, deveu-se a:

Gráfico 6 - Os interesses que levaram o servidor a escolher o curso de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública



Fonte: pesquisa aplicada com os egressos
Elaborado pela autora

Com destaque entre as respostas verificou-se que o Interesse pelo incentivo à Qualificação apareceu 19 vezes entre os 30 respondentes que compõem a amostra dessa pesquisa, o que corresponde a 42% das 45 respostas. Em seguida aparece 11 vezes a alternativa qualificar-se para aproveitar novas oportunidades de trabalho, o que corresponde a 24% das respostas. Na sequência, aparece com 7 vezes o interesse em ser gestor, o

que equivale a 16%. Houve um predomínio do interesse do egresso na obtenção do incentivo à qualificação, conforme demonstrado na Tabela 13.

Tabela 13 - Interesses pela escolha do curso de Especialização em Gestão Pública

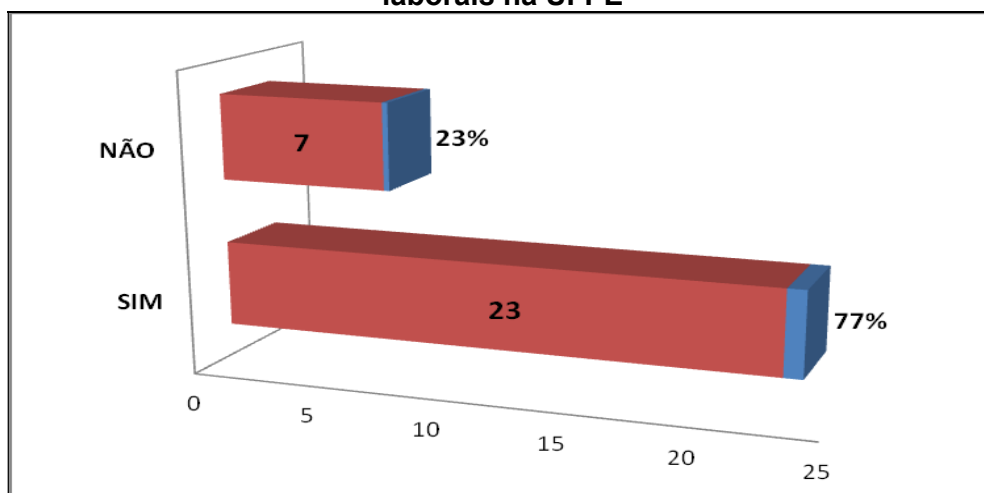
Ord.	Alternativas	Número de respostas	%
1	Interesse pelo incentivo à Qualificação	19	42%
2	Qualificar-se para aproveitar novas oportunidades de trabalho	11	24%
3	Interesse em ser gestor	7	16%

Fonte: Questionário de pesquisa
Elaboração própria

B) você tem aplicado em seu trabalho na UFPE, os conhecimentos obtidos com o curso de Especialização em Gestão Pública?

Ao perguntar se o egresso aplica em seu trabalho na UFPE, os conhecimentos obtidos com o curso de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública, dos 30 respondentes 23 afirmaram que SIM (o que corresponde a 77%), e 7 responderam que NÃO (o que corresponde a 23%), conforme demonstrado no Gráfico 7.

Gráfico 7 - Aplica os conhecimentos obtidos com o curso em suas atividades laborais na UFPE



Fonte: pesquisa aplicada com os egressos
Elaboração própria

c) Quanto às atividades nas quais tem aplicado os conhecimentos obtidos no Curso de Especialização em Gestão Pública

A essa questão, dos 30 respondentes, 23 responderam que aplicam, 11 (equivalente a 21%) informaram que aplicam os conhecimentos em atividades de Planejamento e 12 (equivalente a %) informaram que aplicam os conhecimentos em atividades que envolvem a Gestão de Pessoas, conforme demonstrados na tabela 14.

Tabela 14 - Atividades nas quais o egresso aplicou os conhecimentos obtidos no Curso de Especialização em Gestão Pública

Ord.	Alternativas	Número de respostas	%
1	Aplica o conhecimento em atividade de Planejamento	12	52.1%
2	Aplica os conhecimentos em atividades que envolvem Gestão com Pessoas	11	47.8%

Fonte: pesquisa aplicada com os egressos
Elaborado pela autora

d) Motivos para não ter aplicado os conhecimentos obtidos no curso

Quando se perguntou sobre os motivos que os impedem de aplicar os conhecimentos, por se tratar de uma questão de múltiplas escolhas, apareceram 10 respostas entre as quais 6 delas (o equivalente a 60%) indicam que as teorias estudadas no curso estão distantes da prática diária do trabalho, e com 2 respostas (equivalente a 20%) os impeditivos devem-se ao fato da chefia não ter demonstrado interesse pela aplicação de novos conhecimentos nas atividades do trabalho, e com apenas 1 resposta apareceram: Não dispõe das condições de infraestrutura necessárias à aplicação dos conhecimentos e Outra(s) razão(ões), conforme demonstra a tabela 15.

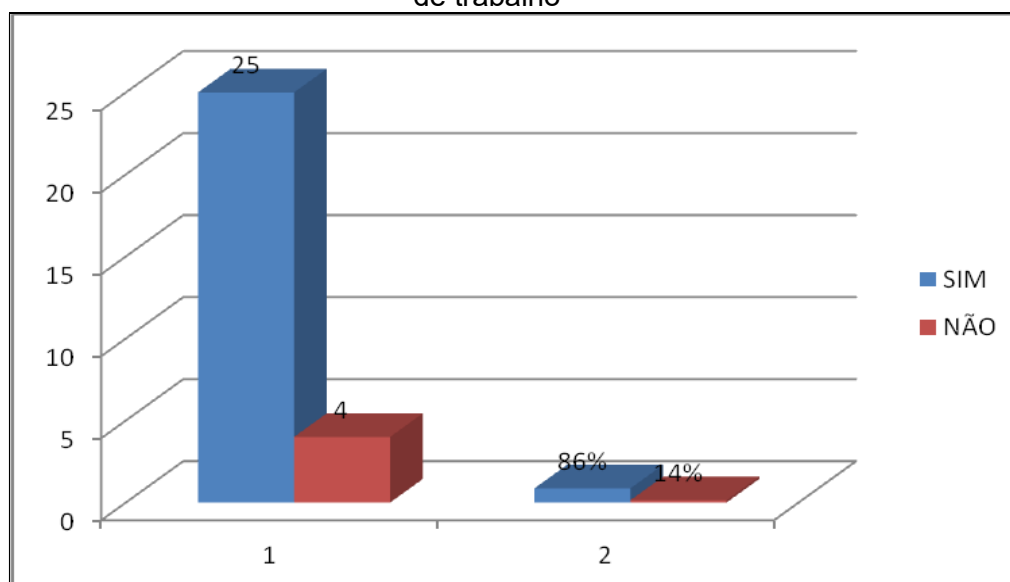
Tabela 15 - Motivos que impediram o egresso de aplicar os conhecimentos obtidos no Curso de Especialização em Gestão Pública

Ord.	Alternativas	Número de respostas	%
1	As teorias estudadas no curso estão distantes da prática diária do trabalho	6	60 %
2	A chefia não demonstrou interesse pela aplicação de novos conhecimentos nas atividades do trabalho	2	20%
3	Não dispõe das condições de infraestrutura necessárias à aplicação dos conhecimentos	1	10%
4	Outra(s) razão(ões)	1	10%
	Não tem interesse em aplicar os conhecimentos porque se encontra próximo da aposentadoria	0	0%

Fonte: pesquisa aplicada com os egressos
Elaborado pela autora

E) Contribuição da aplicação dos conhecimentos nas atividades de trabalho

Gráfico 8 – Se houve contribuição da aplicação dos conhecimentos nas atividades de trabalho



Fonte: pesquisa aplicada com os egressos
Elaborado pela autora

Ao se perguntar se os conhecimentos aplicados contribuíram com as atividades realizadas pelos egressos em seus trabalhos, dos 30 respondentes

25 responderam que SIM (o que corresponde a 86%), ao passo que 4 responderam que NÃO (o que corresponde a 14%). Ou seja, a maioria reconhece que os conhecimentos aplicados produziram mudanças em seu desempenho.

f) Se respondeu SIM, informe como você identifica isto

Ao se perguntar para os 25 egressos que responderam SIM, como eles identificaram como os conhecimentos foram aplicados, a Tabela 16 demonstra os resultados.

Tabela 16 – Como o egresso identificou que os conhecimentos aplicados contribuíram com as atividades realizadas

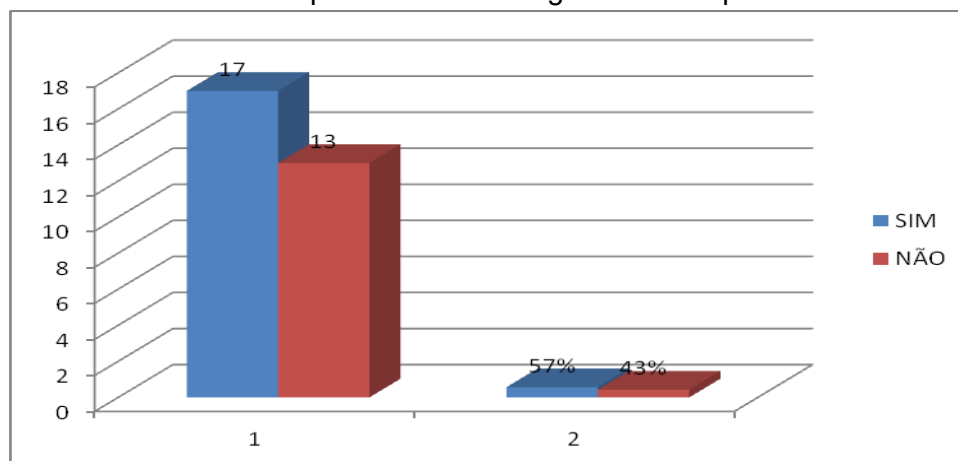
Ord.	Alternativas	Número de respostas	%
1	Outras formas (questão aberta)	1	2%
2	Através da satisfação dos usuários na utilização dos serviços prestados pelos servidores	8	15%
3	Pela redução nos gastos com material utilizado na realização das tarefas	11	21%
4	A racionalização do tempo utilizado para realizar as tarefas	12	23%
5	As tarefas realizadas com melhores resultados	21	40%

Fonte: pesquisa aplicada com os egressos
Elaborado pela autora

Quanto à aplicação dos conhecimentos se contribuíram com as atividades realizadas, por se tratar de uma questão aberta de múltipla escolha e que os mesmos poderiam escolher mais de uma questão, apareceram 21 respostas dos egressos informando que identificaram a partir das tarefas realizadas com melhores resultados (o que corresponde a 40%). Seguido de 12 respostas (23%) afirmaram que os conhecimentos aplicados contribuíram na racionalização do tempo utilizado para realizá-las. Com 11 respostas, aparece com 21%, a redução nos gastos com material utilizados na realização das tarefas (conforme o Gráfico 9).

g) O Curso de Especialização em Gestão Pública oportunizou você a participar de atividades gerenciais em seu trabalho na UFPE?

Gráfico 9 - Participou de atividades gerenciais depois do curso



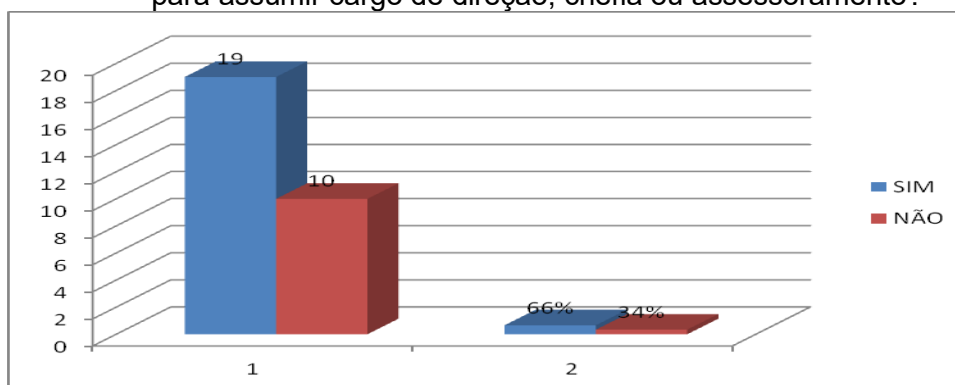
Fonte: pesquisa aplicada com os egressos
Elaborado pela autora

Dos 30 egressos pesquisados, 17 (57%) responderam que SIM, ou seja, o Curso de Especialização em Gestão Pública oportunizou-os a participar de atividades gerenciais no trabalho da UFPE, enquanto que 13 (43%), responderam que o Curso de Especialização em Gestão Pública NÃO oportunizou a participar de atividades gerenciais no trabalho na UFPE.

Ao justificar porque não participaram de atividades gerenciais no trabalho na UFPE apareceram 08 respostas (62% dos que responderam NÃO). As respostas foram diversas e diferenciadas não havendo respostas iguais, mas com o mesmo sentido, ou seja, apresentaram dificuldades e críticas, que do ponto de vista quantitativo não é representativo para esta pesquisa.

h) O Curso de Especialização em Gestão Pública preparou você para assumir cargo de direção, chefia ou assessoramento?

Gráfico 10 – O Curso de Especialização em Gestão Pública preparou você para assumir cargo de direção, chefia ou assessoramento?



Fonte: pesquisa aplicada com os egressos
Elaborado pela autora

Dos 29 que responderam se o curso preparou para assumir cargo de direção, chefia ou assessoramento, 19 responderam que SIM (o que corresponde a 66%), enquanto 10 (o que corresponde a 34%) responderam que NÃO.

i) **Ao se pedir que Justificasse qualquer que houvesse sido a resposta (SIM ou NÃO)**, dos 30 egressos, 7 justificaram porque acreditam que o curso prepara para assumir cargo de direção, chefia e assessoramento (o que corresponde a 64%), em contrapartida 4 egressos justificaram porque não acreditam que o curso prepara para assumir cargo de direção, chefia e assessoramento (o que corresponde a 36%), conforme Quadro 17.

Quadro 8 - Respostas explicativas

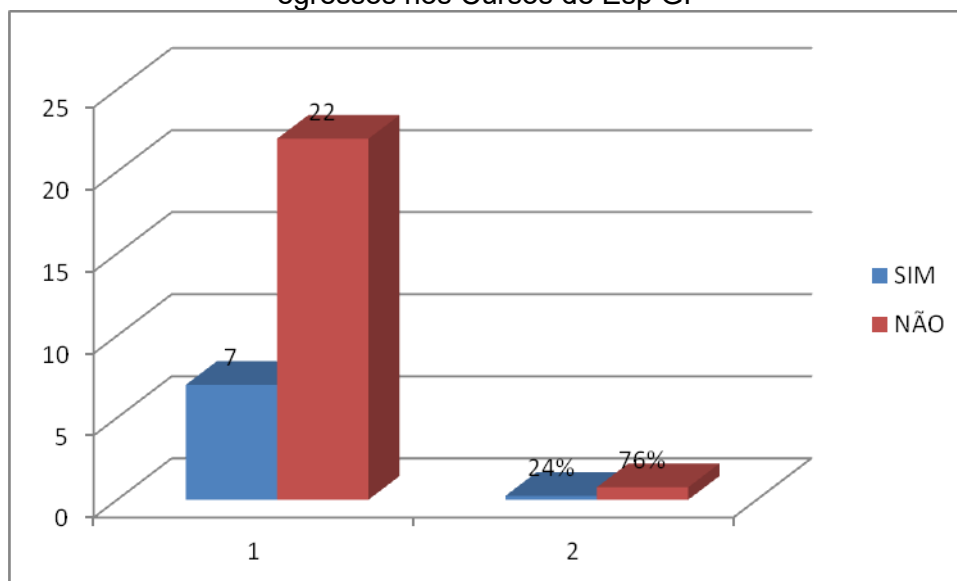
Justificaram a resposta SIM		Justificaram a resposta NÃO	
1.	<i>Os novos conhecimentos obtidos, com o curso são aplicáveis, e com ele percebeu-se minúcias da gestão;</i>	1.	<i>Temas de cunho mais geral, não existem informações específicas sobre as habilidades de um gestor;</i>
2.	<i>Aumentou a autoconfiança para assumir cargo de chefia;</i>	2.	<i>Quis participar do curso prevendo que poderia ter alguma chance de assumir algum cargo de nível mais</i>

			<i>elevado. Infelizmente não é isso que vivenciamos aqui, preterida por ser técnica e o cargo foi assumido por um docente;</i>
3.	<i>Contribuiu com a formação como um todo;</i>	3.	<i>O curso é bem genérico. Não há uma preparação específica voltada para quem pretende assumir esse tipo de cargo;</i>
4.	<i>Ajudaram no planejamento e tomadas de decisões da chefia na área financeira;</i>	4.	<i>Não houve direcionamento teórico/prático.</i>
5.	<i>Enquanto gestor aprendeu algumas diretrizes para melhor orientar a equipe que estava sob sua responsabilidade;</i>		
6.	<i>Olhar tornou-se mais apurado, principalmente quanto ao cumprimento dos princípios da administração Pública;</i>		
7.	<i>As atividades do cargo de assessoramento puderam ser desenvolvidas com mais propriedade.</i>		

Fonte: Pesquisa aplicada junto aos egressos
Elaborado pela autora

j) O Programa de Avaliação de Desempenho do Servidor Técnico-administrativo da UFPE é uma sistemática de apreciação do desempenho do servidor no cargo e do seu potencial de desenvolvimento. Assim como atende as exigências da lei, também promove o crescimento profissional do mesmo. A partir destas informações, você considera que a mesma avalia o desempenho do servidor egresso do Curso de Especialização em Gestão Pública?

Gráfico 11 - Se a AD aplicada na UFPE, avalia o desempenho dos alunos egressos nos Cursos de Esp GP



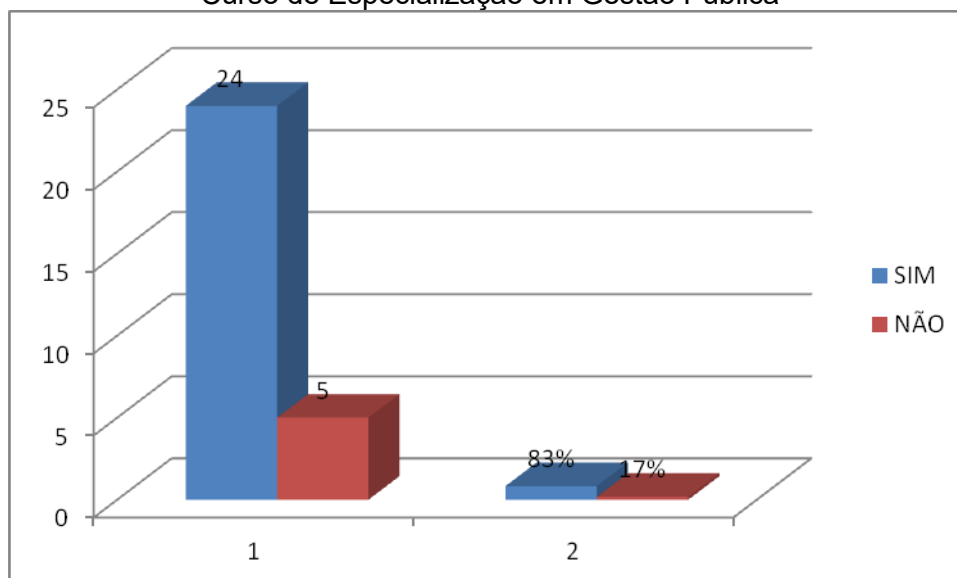
FONTE: Pesquisa aplicada com os egressos
Elaborado pela autora

Conforme demonstrado no Gráfico 11, a maioria dos respondentes igual a 22 (76%), afirma que a AD aplicada para avaliar o desempenho dos TAES, NÃO avalia o desempenho do servidor egresso dos Cursos de Especialização Lato Sensu em GP ao passo que apenas 7(24%) afirmaram que avalia.

Quando se pediu para que justificasse qualquer das respostas (SIM ou NÃO), apareceram 20 respostas dos que responderam que NÃO (90%), as quais em linhas gerais, informavam que a AD é um instrumento frágil, incapaz de mensurar o desempenho dos egressos dos cursos de Esp. GP ou outra Especialização. Que não existe uma avaliação com esta finalidade na UFPE e que a avaliação de desempenho é padronizada não se adequando a este objetivo.

k) O seu desempenho no trabalho melhorou após ter concluído o Curso de Especialização em Gestão Pública?

Gráfico 12 - O desempenho no trabalho melhorou após ter concluído o Curso de Especialização em Gestão Pública



Dos 29 servidores egressos que responderam a esta questão, 24 (83%), afirmaram que o desempenho melhorou após ter concluído o Curso de Especialização em Gestão Pública, contra 5 (17%) que responderam NÃO.

l) Se respondeu SIM, informe como você identifica isto.

Tabela 17 - Se respondeu SIM, informe como você identifica isto

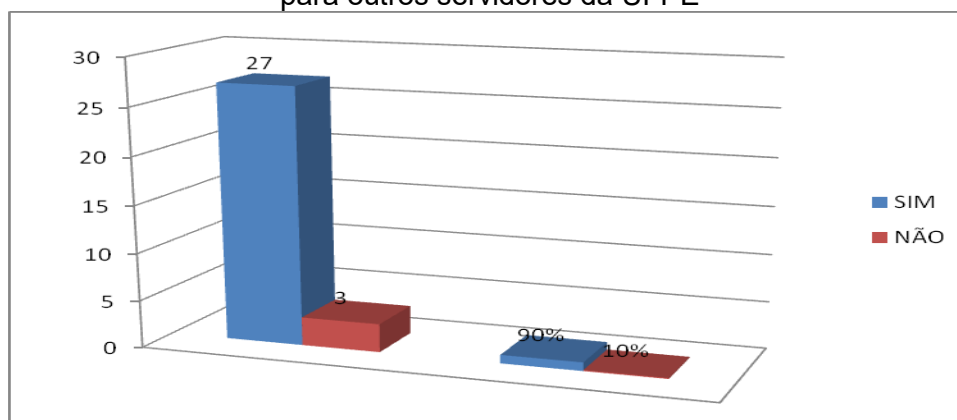
Ord.	Resposta	Número de Respostas	%
1.	Através da(s) avaliação (ões) de desempenho realizada (s) pela(s) chefia(s)	5	10%
2.	Através de opiniões de colegas de trabalho	8	17%
3.	Através de elogios verbais da chefia	9	19%
4.	Na melhoria do desenvolvimento das suas atividades	21	44%
5.	Recebeu uma Função de chefia ou Cargo de Direção, ou ainda Assessoramento após a conclusão do Curso	1	2%
6.	Outra(s) forma(s) de identificação	4	8%

FONTE: Pesquisa aplicada com os egressos
Elaboração da autora

Conforme demonstrado na tabela 17, os egressos identificaram como o desempenho melhorou após conclusão do curso, com as respostas com maiores percentuais, com 21 respostas (44%), através das atividades que desenvolve, seguido de 9 respostas (19%), através de elogios verbais da chefia, com 8 respostas (17 %) através de opiniões de colegas de trabalho.

m) Você indicaria o curso de Especialização em Gestão Pública para outros servidores da UFPE, que NÃO sejam gestores ou para aqueles que pretendam ser gestores públicos?

Gráfico 13 - indicaria o curso de Especialização em Gestão Pública para outros servidores da UFPE

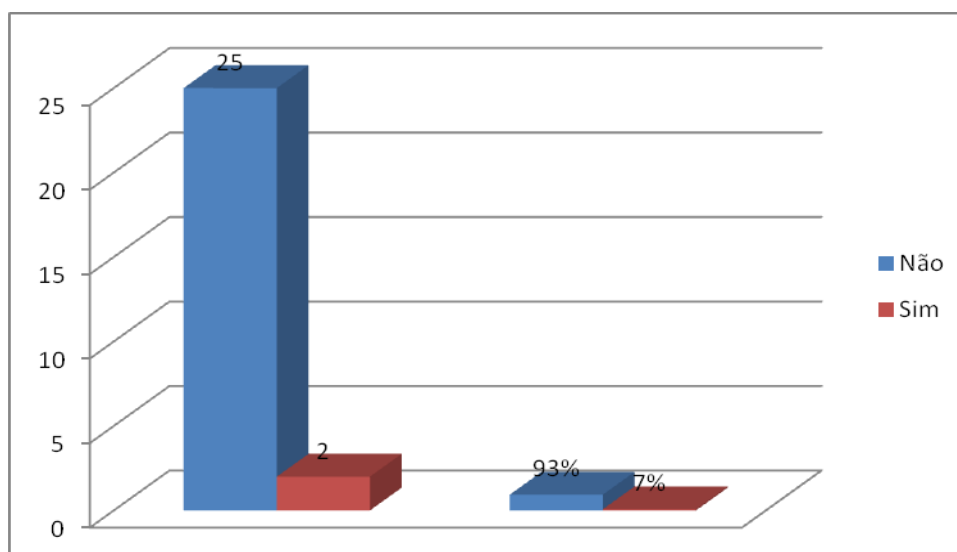


FONTE: Pesquisa aplicada com os egressos –
Elaborado pela autora

Quanto a indicação do curso para outros servidores, 27 egressos indicam que SIM, o que corresponde a (90%), apenas 3 informaram que não (10%).

n) O seu trabalho de Conclusão de curso (TCC) foi apresentado em algum evento NA UFPE

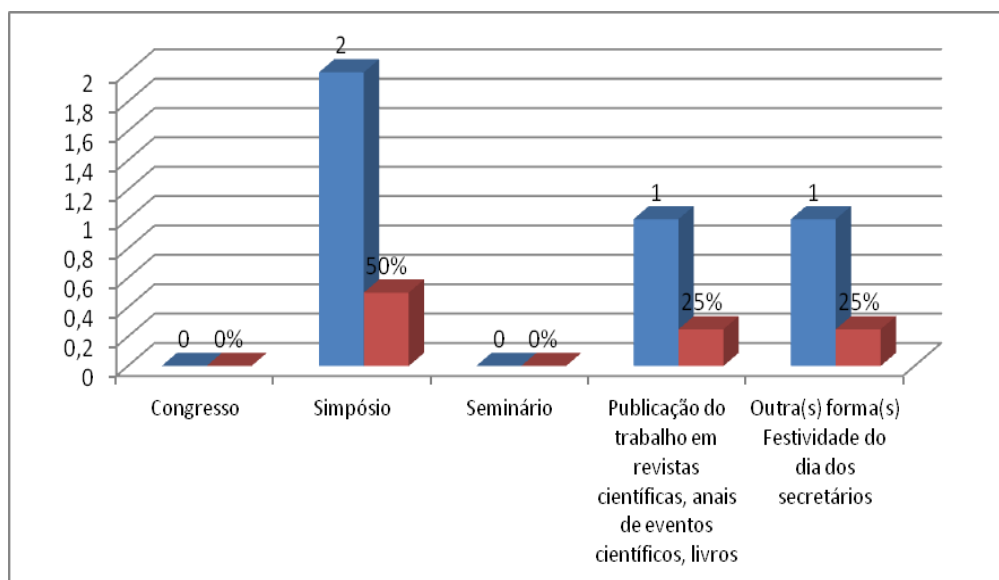
Gráfico 14 - Apresentou TCC em evento na UFPE



FONTE: Pesquisa aplicada com os egressos
Elaboração própria

o) Se respondeu SIM, indique a natureza do evento

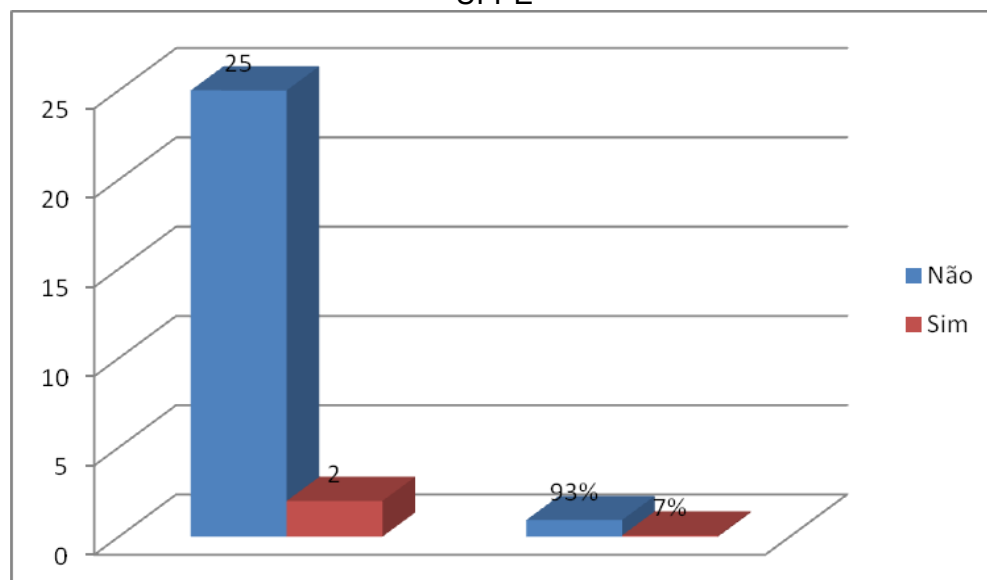
Gráfico 15 – Se apresentou o TCC na UFPE, indique a natureza do evento



FONTE: Pesquisa aplicada com os egressos
Elaboração própria

p) O TCC foi apresentado e ou publicado em algum evento FORA da UFPE?

Gráfico 16 - (TCC) foi apresentado e ou publicado em algum evento FORA da UFPE



FONTE: Pesquisa aplicada com os egressos
Elaboração da autora

Dos 27 egressos que responderam, 25 (93%), informaram que não apresentaram e ou publicaram o TCC em algum evento FORA da UFPE, ao passo que apenas 2 responderam afirmativamente (7%) sendo 1 em congresso e 1 em seminário, conforme tabela ____.

q) Se respondeu SIM, indique a natureza do evento

Tabela 18 - Indique a natureza do evento

Tipo de evento	Quantidade de respostas	Percentual
Congresso	1	25%
Simpósio	0	0%
Seminário	1	25%
Publicação do trabalho em revista científica, anais de eventos científicos, livros etc	0	0%
Outra(s)	2	50%

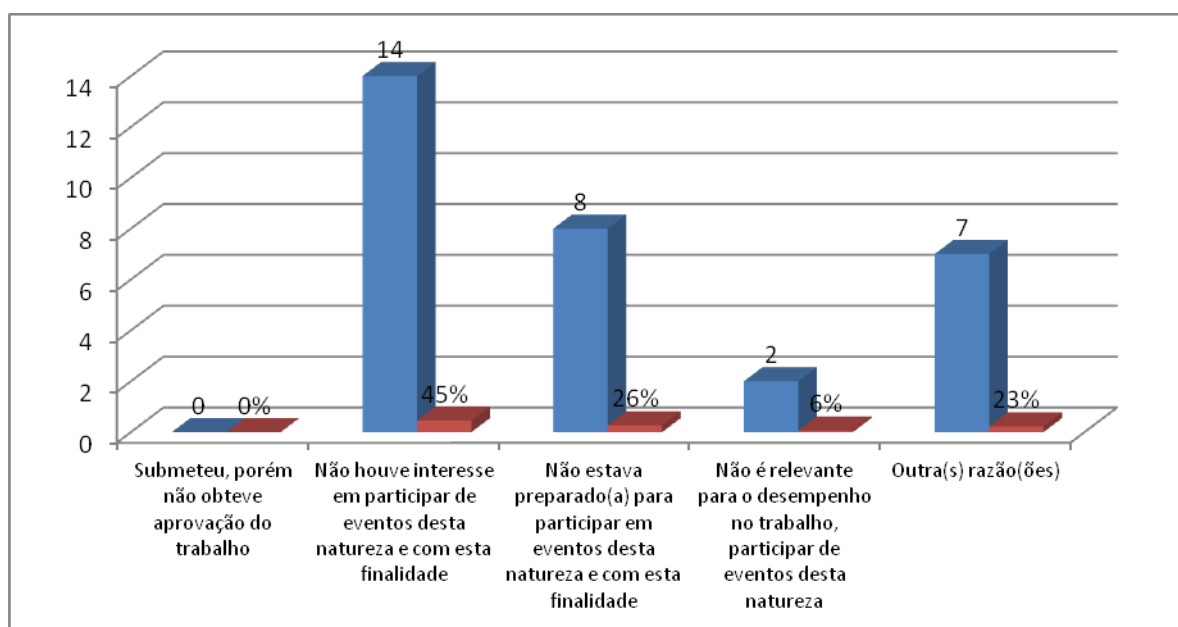
SEMEAD-USP Apresentei vários artigos, em congresso, simpósio, seminário e publicação;

r) Caso não tenha apresentado o seu TCC na UFPE ou FORA, indique a(s) razão(ões)

Tabela 19 - Motivos que impediram de apresentar o TCC na UFPE ou fora dela

MOTIVOS	Quantidade de respostas	Percentual
Submeteu, porém não obteve aprovação do trabalho	0	0%
Não houve interesse em participar de eventos desta natureza e com esta finalidade	14	45%
Não estava preparado(a) para participar em eventos desta natureza e com esta finalidade	8	26%
Não é relevante para o desempenho no trabalho, participar de eventos desta natureza	2	6%
Outra(s) razão(ões)	7	23%

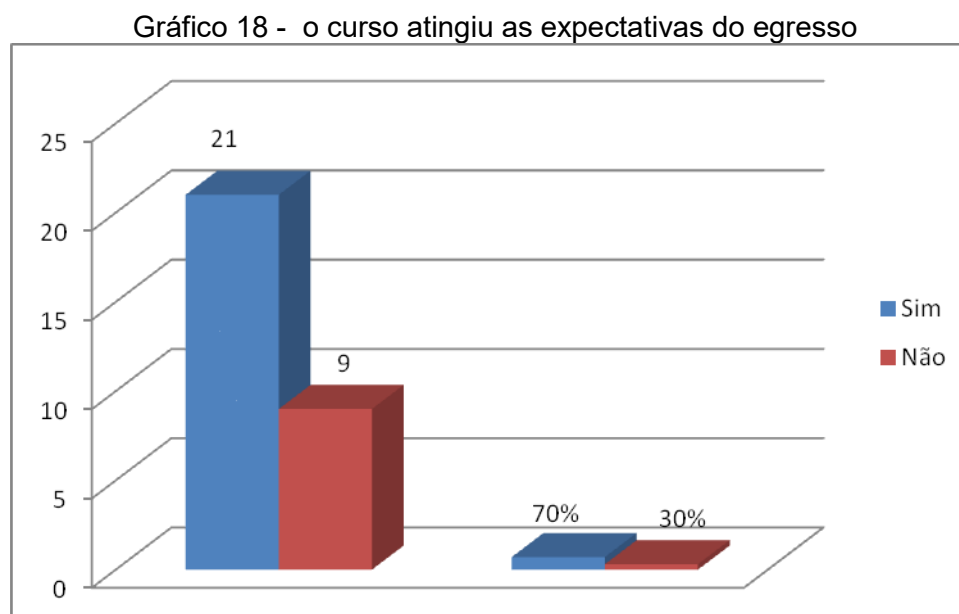
Gráfico 17 - Porque não apresentou o TCC na UFPE ou fora



Fonte: Pesquisa aplicada com os egressos
Elaborado própria

s) O Curso de Especialização em Gestão Pública atendeu suas expectativas em relação ao seu desempenho no trabalho?

Quanto ao curso ter atendido as expectativas dos egressos, dos 30 respondentes, 21 responderam que SIM (70%), enquanto 9 que responderam que NÃO (30%) conforme o Gráfico 18.



Fonte: Pesquisa aplicada com os egressos
Elaborado pela autora

t) Se respondeu SIM, apresente pelo menos 02 (dois) aspectos relevantes do curso que contribuíram para atender suas expectativas.

No que tange aos aspectos considerados relevantes para atender às expectativas dos respondentes dos 21 respondentes que responderam SIM, 9 (equivalente a 43%), apresentaram diversas razões, em linhas gerais, conforme quadro 9.

Quadro 9 - Benefícios obtidos com o curso, entre outras razões

Benefícios que o curso proporcionou

“Melhorou a formação profissional, os serviços prestados, a capacidade para desenvolver pesquisa, a capacidade para intervir em seus setores de trabalho, maior desenvoltura e segurança para tomar decisões, destacam-se a qualidade do curso e dos professores”

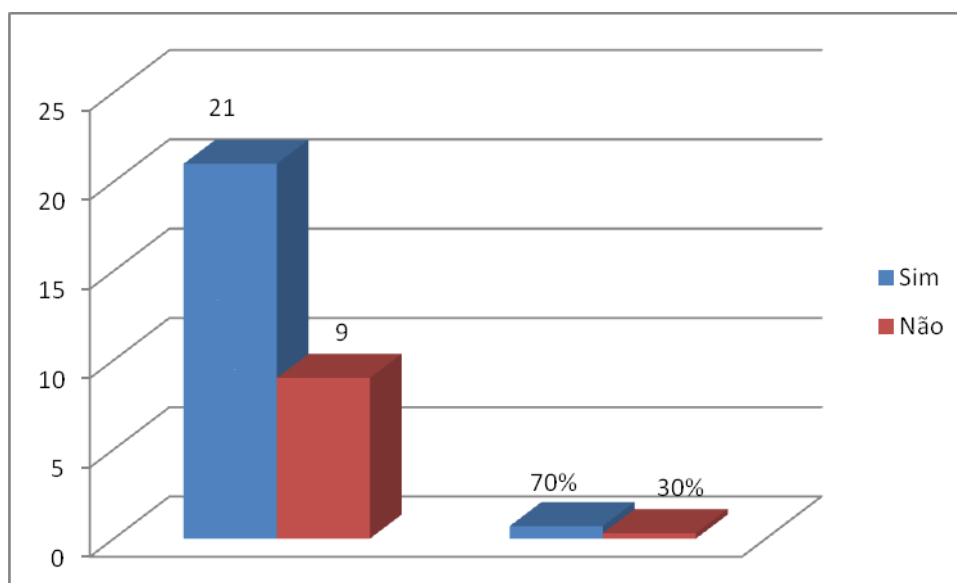
Fonte: Pesquisa aplicada com os egressos
Elaborado pela autora

u) Se sua resposta foi NÃO, justifique-a.

Dos 9 egressos que responderam NÃO, apenas 4 justificaram, com respostas diferentes (não sendo significativo para esta pesquisa o quantitativo muito reduzido, pois não influenciou nos resultados).

v) O curso mudou os seus conceitos sobre gestão pública?

Gráfico 19 – o curso mudou os conceitos sobre gestão pública

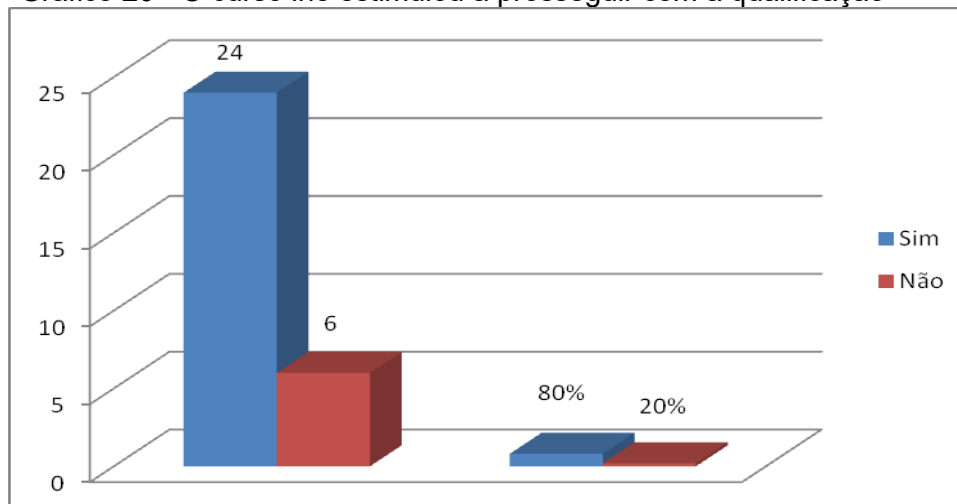


FONTE: Pesquisa aplicada com os egressos
Elaborado pela autora

Em relação à mudança nos conceitos sobre gestão pública, dos 30 respondentes, 21 afirmaram que os seus conceitos sobre gestão pública mudaram após o curso (o correspondente a 70%), enquanto que 9 respondentes (o correspondente a 30%) afirmaram que o curso não mudou seus conceitos sobre gestão pública. Portanto com base nos resultados observa-se que o cursos atingiram os seus objetivos no que tange à construção de novos conceitos obtidos com o curso.

w) O curso de Especialização em Gestão Pública estimulou você a dar continuidade à sua qualificação?

Gráfico 20 - O curso lhe estimulou a prosseguir com a qualificação



FONTE: Pesquisa aplicada com os egressos
Elaborado pela autora

Ao se perguntar se o Curso de Especialização em Gestão Pública estimulou o egresso a dar continuidade em sua qualificação, dos 30 respondentes 24 (80%) afirmam que Sim, que pretendem dar continuidade à sua qualificação, com o curso de mestrado, enquanto que 6 responderam que não (o que corresponde a 20%).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na perspectiva, de tornar a gestão pública mais eficiente, através da qualificação dos seus profissionais, foram destacadas as políticas de profissionalização para as Instituições Federais de Ensino, que a partir da Lei 11.091/2005, se configurou como um diferencial na carreira dos TAEs das IFEs, com profundas mudanças institucionais e legais. A mesma Lei criou o PCCTAE e deu origem aos Planos de Capacitação e Qualificação dos Servidores Técnico-administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino.

A UFPE desde o ano de 2005 então, vem através de seu Plano de Capacitação e Qualificação, em pleno funcionamento da Capacitação e Qualificação para os TAEs, tomando a iniciativa de ofertar cursos de Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão Pública, inicialmente e atualmente *Stricto Sensu* através de parcerias com o Centro de Ciências Sociais e Aplicada e o Mestrado em Gestão Pública – MGP. Este último teve a iniciativa de propor a realização do II Curso de Gestão Pública para o Desenvolvimento Universitário.

Investigar o tema sobre gestão pública no âmbito da UFPE, com foco no desempenho dos egressos dos Cursos de Especialização em Gestão Pública, ofertados no Plano de Capacitação e Qualificação da UFPE, foi um desafio, tendo em vista o seu caráter inédito e a insipiência de literatura específica ao mesmo.

Contudo por representar uma oportunidade de sistematização de dados já existentes sobre a profissionalização dos TAEs na UFPE, pretendeu-se também que os mesmos possam subsidiar iniciativas institucionais que venham a contribuir para o fortalecimento da capacidade de gestão da UFPE.

É imperativo que o servidor possa ele mesmo, avaliar o seu desempenho, ou seja, verificar através dos seus resultados em suas práticas laborais, se as mudanças que ocorreram, atenderam aos objetivos que foram propostos nos cursos, alinhados às metas institucionais, uma que são eles próprios quem mais sofreram as influências da formação.

Para responder a essas questões, foram levantadas duas suposições:

1ª. As mudanças apresentadas pelos egressos dos Cursos de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública não foram suficientes para atingir os objetivos do curso.

2ª. A capacidade de Gestão da UFPE em identificar as mudanças no desempenho dos egressos dos cursos de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública, mostra-se insuficiente para aferir tais resultados.

Conhecer a realidade dos resultados pós-curso na UFPE na percepção dos servidores egressos e sugerir formas de provocar melhorias para a instituição é a grande expectativa gerada com este trabalho.

O benefício do Incentivo à Qualificação obtido em participação de curso de educação formal, em nível de especialização, se não for aproveitado pela instituição pode acarretar no desperdício do dinheiro público no que tange à aplicação dos novos conhecimentos adquiridos pelos servidores. Esses, por sua vez, especialistas em Gestão Pública, se estiverem subutilizados, facilmente sentirão insatisfação com o trabalho e diminuídos em relação a sua capacidade para participar de novos desafios. Esses sentimentos poderão afetar os seus desempenhos.

Não há por parte da UFPE cobranças ou desafios diferentes para aqueles que realizaram um curso de pós-graduação e conseqüentemente recebem um salário maior. O modelo de Avaliação de Desempenho aplicado na UFPE, não faz distinção entre servidores TAEs do mesmo cargo, que tenham níveis de escolaridade diferente, um com doutorado e outro sem doutorado por exemplo. Ambos são avaliados da mesma forma, ou seja, com os mesmos indicadores, mesmo aquele que percebe um Incentivo à Qualificação com o maior percentual de 75%, obtido com o doutorado.

A qualificação profissional em Gestão Pública dos TAEs no âmbito da UFPE é uma condição bastante favorável ao desempenho das atividades administrativas e especialmente gerenciais. Uma das formas de melhor aproveitamento desses especialistas, visando a valorização do investimento no desenvolvimento profissional dos mesmos, seria o melhor acompanhamento dos seus desempenhos, num período determinado, com instrumentos e metodologias próprias e a realização de um processo de seleção, para a

formação de um banco de talentos de profissionais qualificados em Gestão Pública.

Os cursos de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública na UFPE, conforme proposto em seus projetos³¹ objetivam formar Especialistas em Gestão Pública, com competências para intervir criticamente na realidade institucional, aplicando o seu conhecimento para melhorar a capacidade de sua Gestão e assim melhorar os serviços prestados à população atendida.

No que se refere à normatização para aproveitamento interno dos talentos profissionais pouco se evoluiu. Ainda são dominantes os interesses políticos para a promoção funcional sob a égide das nomenclaturas e funções de chefia (FG), e outras de confiança.

No que tange aos resultados da pesquisa, em relação aos Interesse pela escolha do curso de Especialização em Gestão Pública, verificou-se que a maioria dos egressos (42%) escolheu o curso para obter o Incentivo à Qualificação, inicialmente pelo ganho financeiro, que é um motivo bastante forte, uma vez que acrescenta ao rendimento 30% sobre o salário básico do servidor.

Os benefícios foram decorrentes das alterações do anexo IV da Lei 11.091/2005, nos quais os incentivos à qualificação sofreram reajustes, no caso das Especializações *Lato Sensu* tiveram um acréscimo de 3%, saindo de 27 para 30% o percentual concedido pelo diploma legal.

O dinheiro então se apresenta como um fator de maior interesse para o servidor, que pode melhorar os seus ganhos financeiros com a qualificação, mais do que a pretensão de ser gestor, que aparece nos resultados em terceiro lugar.

Este é um lado do contexto, servidor qualificado com melhores ganhos financeiros, o que tem ultimamente aumentado a procura pelos cursos de educação formal e elevado o número de servidores TAEs com qualificação nos quadros da UFPE. O outro lado, diz respeito à capacidade de gestão institucional em aproveitar o pessoal qualificado para promoção de um melhor serviço prestado ao cidadão.

³¹ Os Projetos originais constam nos arquivos da PROPESQ - 2014

Nos resultados da pesquisa, ainda no que concerne aos interesses pela escolha do curso de Esp.GP, aparece em segundo lugar o interesse em utilizar a qualificação para aproveitar novas oportunidades de trabalho. Isto demonstra que a UFPE, mesmo não conseguindo reter todos os talentos que produz, é um espaço de formação que permite o servidor projetar alçar novos voos em direção a melhores cenários para o trabalho. Ou seja, a imagem da UFPE pode influenciar sobremodo o mercado de trabalho. Este resultado confirma uma tendência global que é a rotatividade das pessoas nas organizações, pois a cada dia se procura alcançar melhores oportunidades de emprego seja este público ou privado. Contudo, também evidencia-se uma discussão sobre a permanência das pessoas nas organizações, ou seja, a retenção dos talentos, conforme pontuam Mendes, Bastos e Borges-Andrade, assim como Carvalho, uma vez que a capacidade de trabalho das pessoas é diretamente proporcional à sua capacidade para lidar com novos conhecimentos e práticas.

Na UFPE, assim como em outras IFEs, nos últimos anos, através dos concursos públicos, o quantitativo de servidores tanto docentes como técnicos vêm aumentando, com vistas a suprir a carência de pessoal, mas essencialmente por necessidade da expansão das ofertas de cursos e vagas para a graduação, conforme previsto no Programa de Expansão das Universidades - REUNI.

No que tange ao desempenho no trabalho, os servidores egressos dos Cursos, de acordo com os resultados da pesquisa, em sua maioria (83%), afirmaram que o desempenho para o trabalho, melhorou após ter concluído o Curso de Especialização em Gestão Pública.

A maioria reconhece que os conhecimentos aplicados produziram mudanças em seu desempenho.

Contudo, a maioria dos respondentes afirma que a AD aplicada para avaliar o desempenho dos TAEs, não avalia o desempenho do servidor egresso dos Cursos de Especialização Lato Sensu em Gestão Pública.

Nas justificativas para as respostas SIM ou NÃO, apareceram vinte respostas das quais 65%, em linhas gerais, responderam que a AD é um instrumento frágil, incapaz de mensurar o desempenho dos egressos dos

cursos de Esp. GP ou outra Especialização, que não existe uma avaliação com esta finalidade na UFPE, que a avaliação de desempenho é padronizada.

Tendo em vista que o interesse pela escolha do curso Esp GP, foi a obtenção do Incentivo à Qualificação, ou seja inicialmente o ganho financeiro, o que naturalmente seria esperado, uma vez que o salário é um forte motivo, porém os mesmos também afirmam que os cursos mudaram os seus desempenhos, se confirmando na 1ª. As mudanças apresentadas pelos egressos dos Cursos de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública não foram suficientes para atingir os objetivos do curso.

2ª. A capacidade de Gestão da UFPE em identificar no desempenho dos egressos dos cursos de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública, as mudanças que os conhecimentos aplicados produziram, não é suficiente para atingir tais objetivos.

Além da AD Institucional funcional, não se aplica especificamente nenhum instrumento institucional específico, para avaliar o desempenho dos servidores egressos dos cursos de Especialização *Lato Sensu* em Gestão Pública ou de qualquer outro curso de pós-graduação ofertado pela UFPE em seu Plano de Qualificação. Em consonância com as posições de Pereira e Spink sobre acompanhar os resultados do trabalho, há que se curvar a realidade da miopia institucional em não imprimir maior aproveitamento do seu quadro de pessoal qualificado.

Esta realidade constatada, aponta para uma baixa capacidade de gestão da UFPE em verificar os benefícios obtidos com a oferta dos cursos, não só para o servidor, mas também para a Instituição, tendo em vista que é necessário relacionar a aplicação de recursos orçamentários investidos na realização dos cursos, com os ganhos não só quantitativos, no que vale ao atingimento de metas quantitativas, mas os resultados qualitativos com melhores serviços prestados ao cidadão.

Para tanto, a UFPE precisa reconhecer que o seu quadro de especialistas em Gestão Pública, qualificados pelo Plano de Capacitação e Qualificação, se constituem em peças fundamentais para a elevação da sua gestão e dos seus serviços.

Um instrumento que possa avaliar o impacto dos conhecimentos pós-curso, pode sem dúvida subsidiar as decisões dos gestores quanto a melhor utilizar a qualificação de servidores que já estão desempenhando funções de gestão, assim como estimular a participação de outros que desejam contribuir com a melhoria dos serviços, além do que o seu cargo exige.

Em contrapartida, apesar do número de servidores ter aumentado consideravelmente em busca dos ganhos financeiros (incentivo à qualificação), os conhecimentos obtidos nos cursos *Lato Sensu*, são aplicados no trabalho e tem contribuído para a melhoria do desempenho na percepção dos servidores.

No que pese a relevância da qualificação dos servidores para os serviços prestados, um instrumento desse porte, fundamentado em conceitos de gestão pública, com foco nos objetivos do curso e da instituição, trará visibilidade quanto à definição do melhor aproveitamento dos servidores Especialistas em Gestão Pública para a UFPE.

Outro aspecto importante é a definição de um tempo mínimo após a conclusão do curso, para se avaliar os benefícios individuais e institucionais, uma vez que a capacidade de aplicação dos conhecimentos construídos e agregados ao arcabouço cognitivo dos egressos, carecem de um tempo para efetivamente ser colocados em prática.

Por outro lado, acompanhar este desenvolvimento é tarefa que caberá à chefia imediata e ao próprio servidor que poderá identificar as dificuldades em aplicar os novos conhecimentos em seu ambiente de trabalho e apresentar sugestões para suprir essas limitações.

REFERÊNCIAS

ABRÚCIO, F. L. Profissionalização do Serviço Público Federal. In: ANDRADE, R. de C.; JACCOUD, L. (Orgs.). **Estrutura e organização do Poder Executivo**. Brasília: ENAP, 1993.

AMARAL, L. A. et al. Expansão universitária: ampliação ou reposição da força de trabalho na UFPE? In: **CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA**, 7., 2014, Brasília. **Anais...**Brasília, 2014.

ARAÚJO, J. C. **Desempenho de organização social (os) no gerenciamento de organismos públicos**: estudo descritivo-exploratório do Centro Nacional de Pesquisa em Energia de Materiais – CNPEM. 2010. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação, Universidade Federal de São Bernardo do Campo, São Bernardo do Campo, 2010.

BALLASIANO, M.; SALLES, D. M. R. Ambiguidades e implicações da avaliação de desempenho funcional em uma carreira típica do Estado. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – ENENPAD, 2004, Curitiba. **Anais Eletrônicos...** Curitiba: ANPAD, 2004.

BASTOS, A. V. B. Trabalho e Qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva. In: BERGE-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. (Eds.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho**: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Bookman Artmed, 2002.

BENDASSOLLI, P. F. Desempenho no trabalho: Revisão da literatura. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 30, n. 68, p. 171-184, jan. 2012.

BERGAMINI, C. W.; BERALDO, D. G. R. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1988.

BOWDITCH, J. I.; BUONO, A. F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.

BOYLE, R. **Managing public sector performance**. Dublin: Institute of Public Administration, 1989.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 12 fev. 2014.

BRASIL. **Lei 12.772 de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a estruturação de do Plano de Cargos e Carreiras, altera a remuneração do Plano de Cargos Técnico administrativos em Educação. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm>. Acesso em: 14 mar. 2013.

BRASIL. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.** Institui a política e diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm>. Acesso em: 22 mar. 2013.

_____. **Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006.** Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm>. Acesso: 21 mar. 2013.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 9.388, de 20 de junho de 1946.** - Publicação Original - Legislação Informatizada. Disponível em: - <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-9388-20-junho-1946-417645-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 12 jun. 2014.

BRASIL. Decreto nº 5707/2006, MEC - **O Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2006/decreto-5707-23-fevereiro-2006-541199-publicacaooriginal-44078-pe.html>>. Acesso em: 05 jul. 2014.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005:** disposições sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos administrativos em Educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação e dá outras Providencias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm>. Acesso em: 21 mar. 2014.

BRASIL. Ministério da Educação. **Plano de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino.** Disponível em: <http://www.asavufv.org.br/arquivos/informativos/plano_de_capitacao_e_aperfeicoamento_mec.pdf>. Acesso em: 15 set. 2013.

_____. Ministério da Educação. Gabinete do Ministro. Portaria nº 27, de 15 de janeiro de 2014. **DOU**, Brasília, DF, n.11, 16 jan. 2014. Seção 1, pág. 26.

_____. 200 anos de Estado; 200 anos de administração pública; 200 anos de reformas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v.42, n. 5, p. 829 -74, set./out. 2008.

BRASIL. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006**. Disponível em: <http://www.asavufv.org.br/arquivos/informativos/plano_de_capitacao_e_aperfeicoamento_mec.pdf>. Acesso em: 23 set. 2013.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Os primeiros passos da reforma gerencial do estado de 1995. **Revista Brasileira de Direito Público**, 2008.

_____. Estratégia Nacional de Desenvolvimento. **Revista Economia Política**, São Paulo, 2006.

_____. Entre o Estado e o mercado: o público não estatal. In: BRESSER-PEREIRA, L. C.; GRAU, N. C. (Orgs.). **O público não-estatal na reforma do Estado**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1999.

_____. Uma reforma gerencial da administração pública no Brasil. In: PETRUCCI, V.; SCHWARZ, L. (Orgs.). **Administração pública gerencial: a Reforma de 1995**. Brasília: Ed. UnB, 1999.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Sociedade Civil: Sua democratização para a Reforma do Estado. In: BRESSER-PEREIRA, L. C.; WILHEIM, J.; SOLA, L. (Orgs.). **Sociedade e Estado em Transformação**. São Paulo: UNESP; Brasília: ENAP, 1999.

_____. Um mestre da economia brasileira. In: MAMIGONIAN, A; REGO, J. M. (Orgs.). **O Pensamento de Ignácio Rangel**. São Paulo: Editora 34, 1998.

_____. Reforma do Estado e administração pública gerencial. **Revista do Serviço Público**, n.47, n. 1, jan. 1998.

_____. Interpretações sobre o Brasil. In: LOUREIRO, M. R. (Org.). **50 Anos de Ciência Econômica no Brasil**. Petrópolis: Ed. Vozes, 1997.

_____. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, v.47, n.1, jan. /abr. 1996.

_____. **A Sociedade Estatal e a Tecnoburocracia**. São Paulo: Brasiliense, 1980.

CAROLYN, J. Como avaliar o desempenho e a efetividade do setor público. In: _____. **Administração Pública Coletânea**. Brasília: ENAP; UNESP, 2010.

CARVALHO, A. I. et al. **Escolas de governo e gestão por competências: mesa-redonda de pesquisa-ação**. Brasília: ENAP, 2009.

CARVALHO, A. I. et al. **Escolas de governo**. 2014. Disponível em: <<http://mapa.enap.gov.br/>>. Acesso em: 11 jun. 2014.

COELHO JUNIOR, F. A.; BORGES-ANDRADE, J. E. **Análise do conceito de aprendizagem no trabalho**. p. 221-234, 2008. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/paideia/v18n40/02>. Acesso em: 25 abr. 2013.

COELHO JUNIOR, F. A.; ANDRADE, J. B. Efeitos de variáveis individuais e contextuais sobre desempenho individual no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Brasília, v.16, n.2, p. 111- 120, maio-ago. 2011.

COHEN, E.; FRANCO, R. **Avaliação de projetos sociais**, 3. ed. Petrópolis: Vozes, 1993.

DAVIS, K.; NEWNTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho**. São Paulo: Pioneira, 1992.

DOURADO, L. F. Reforma do estado e as políticas para a educação superior no Brasil nos anos 90. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 23, n. 80, set. 2002.

DUTRA, J. S. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa. São Paulo: Atlas, 2004.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas**: modelo, tendências, processos, perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.

EXAME.abril.com.br [Revista VOCÊS/A > Edições > 183](http://exame.abril.com.br/revista-voce-sa/edicoes/183). Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-voce-sa/edicoes/183/noticias/como-encontrar-satisfacao-no-trabalho>>. Acesso em: 12 jul. 2014.

FERRAR, R. M. N. A profissionalização da função pública e as exigências da eficiência administrativa. Congresso Ibero-Americano de Direito Administrativo. In: FIGUEIREDO, L. V. **Curso de Direito Administrativo**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências**: um quebra cabeças caleidoscópico da indústria brasileira. Rio de Janeiro: Atlas, 2001.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008

GRAMSCI, A. **Os intelectuais e a organização da cultura**. Rio de Janeiro: Civilização da Cultura, 1968.
Disponível em: <<http://tecnicadmiwj.files.wordpress.com/2008/09/fundamentos-politico-pedagogicos-ed-prof-pr1.pdf>>. Acesso em: 05 abr. 2014.

HEINRICH, C. J. Como avaliar o desempenho e a efetividade do setor público. In: _____. **Administração Pública Coletânea**. São Paulo: ENAP; UNESP, 2010.

HOLANDA, N. A crise gerencial do Estado brasileiro. In: VELLOSO, J. P. R. (Org.). **Brasil: a superação da crise**. São Paulo: Nobel, 1993.

HUNT, J.; OSBORN, R. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Bookman, 2002.

KLIKSBERG, B. **O desafio da exclusão: para uma gestão social eficiente**. São Paulo: FUNDAP, 1997.

KOPNIN, P. V. **a dialética como lógica e teoria do conhecimento**. Rio de Janeiro: Civilização, 1978.

KWASNICKA, E. L. **Introdução à administração**. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMA, S. M. V.; BORGES-ANDRADE, J. E. Bases conceituais e teóricas de avaliação de necessidades em TD e E. In: BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G.; MOURÃO, L. (Orgs.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a Gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

MAGALHÃES, E. M. de. **A Política de Treinamento dos Servidores Técnicos - Administrativos da Universidade Federal de Viçosa na percepção dos treinados e dos dirigentes da instituição**. Dissertação (Mestrado). – Viçosa, MG, 2007.

MALISKA, M. A. Max Weber e o Estado racional moderno. **Revista Eletrônica do CEJUR**, v. 1, n. 1, ago./dez. 2006.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 10. ed. São Paulo: Futura, 2005.

MARTINS, G. de A. **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MELO, E. R. (Org.). **Avaliação de políticas sociais: uma questão em debate**. São Paulo: Cortez, 1998.

MONTANA, P. J; CHARNOV, B. H. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 2000.

MORGAN, J. S. **Administração da mudança: as estratégias para tirar proveito da mudança**. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

NEWSTROM, J.; DAVIS, K. **Comportamento humano no trabalho**. São Paulo: Pioneira, 1992.

NUNES, E. de O. **A gramática política do Brasil: clientelismo, corporativismo e insulamento burocrático**. 4. ed. Rio Janeiro: Garamond, 2010.

OSBORNE, D.; GAEBLER, T. **Reinventando o Governo**. 3. ed. Brasília: MH Comunicação, 1992.

PIMENTA, C. C. A reforma gerencial do Estado brasileiro no contexto das grandes tendências mundiais. **Revista de Administração Pública**, v. 32, n. 5, p. 173-199, set./out. 1998.

PONTES, B. **Avaliação de Desempenho**. São Paulo: LTr, 2008.

REUNI – Disponível em: <<http://www.reuni.ufscar.br/o-que-e-reuni>>. Acesso em: 25 jun. 2014.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, S. P. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva 2005.

SAVIANI, D. O Choque teórico da politecnia. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, v. 1, n. 1, mar. 2003.

SILVA, M. O. Avaliação de políticas e programas sociais: aspectos conceituais e metodológicos. In: _____. (Org.). **A avaliação de políticas e programas sociais: teoria e prática**. São Paulo: Veras/GAEEP/CNPQ, 2005.

SOTO, E. **Comportamento organizacional: o impacto das emoções**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

SOUZA, S. B. A reinvenção do solidária e participativa do Estado: In: BRESSER-PEREIRA, L. C.; WILHEIM, J.; SOLA, L. **Sociedade e Estado em Transformação**. São Paulo: Unesp; Brasília: ENAP, 1999.

SOUZA, N. A. **A relação teoria-prática na formação do educador**. Semina: CiSoc Hum, 2002.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **Programa REUNI**. Disponível em: <<http://www.reuni.ufscar.br/o-que-e-reuni>>. Acesso em: 25 jan. 2014.
_____. Resolução n.º 6/2006 de dezembro de 2006 do Conselho Universitário da UFPE. Disponível em: <http://www.ufpe.br/progepe/images/progepe/qualificacao_profissional/Cursos_decapacitacao/res-9-2006-capacitacao-taes.doc>. Acesso em: 10 abr. 2014.

_____. Resolução n.º 6/2006 de dezembro de 2006 do Conselho Universitário da UFPE. Disponível em: <http://www.ufpe.br/progepe/images/progepe/qualificacao_profissional/Cursos_decapacitacao/res-9-2006-capacitacao-taes.doc>. Acesso em: 10 abr. 2014.

VAZQUEZ, A. S. **Filosofia da práxis**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

WAGNER III, J. A; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva 1999.

WOODROW, W. **A Reforma do Estado e administração pública gerencial**. 7. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2006.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO COM CARTA EXPLICATIVA

Pesquisa Egressos Esp.GP

Este questionário faz parte da pesquisa da mestranda Maria de Lourdes Melo do Curso de Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste, sob a Orientação da Professora Dra. Sylvana Maria Brandão de Aguiar e Co-Orientação da Professora Dra. Mônica Maria Barbosa Gueiros.

O objeto de estudo desta pesquisa é o Desempenho dos Servidores Egressos dos Cursos de Especialização em Gestão Pública, ofertados no Plano de Capacitação e Qualificação para os Servidores TAEs da UFPE, no período de 2006 a 2012.

Não é necessário se identificar. Sua colaboração é fundamental para o desenvolvimento desta pesquisa.

Maria de Lourdes Melo
melomariadelourdes01@gmail.com
2126 - 8671/8669

ATENÇÃO: Nas questões de múltipla escolha você pode marcar mais de uma alternativa



1. A sua escolha pelo curso de Especialização em Gestão Pública, ofertado no Plano de Capacitação e Qualificação da UFPE para os servidores Técnico-administrativos em Educação da UFPE, deveu-se a (o):

- ☐ Interesse pelo incentivo à qualificação (ganho financeiro)
- ☐ Interesse em preparar-se melhor, inclusive com a titulação, para prestar novo(s) concurso(s)
- ☐ Qualificar-se para aproveitar novas oportunidades de trabalho
- ☐ Apenas ao interesse em obter o título de especialista em Gestão Pública
- ☐ Atender a influência de terceiros (chefias, colegas de trabalho, amigos, parentes)
- ☐ Interesse em ser gestor(a) público(a)

- ☐ Outro(s) interesse(s)

2. Você tem aplicado em seu trabalho na UFPE, os conhecimentos obtidos com o curso de Especialização em Gestão Pública?

- ☐ SIM
- ☐ NÃO

2.1. Caso tenha respondido SIM, assinale com um X a(s) alternativas abaixo, que corresponda(m) a(s) atividade(s) na(s) qual(is) você tem aplicado os conhecimentos obtidos no Curso de Especialização em Gestão Pública.

- ☐ Atividades que envolvem Finanças Públicas
- ☐ Atividades que envolvem Controle dos Gastos Públicos
- ☐ Atividades que envolvem Processos de Auditoria
- ☐ Atividades que envolvem Planejamento
- ☐ Atividades que envolvem a Gestão de Pessoas
- ☐ Atividades que envolvem Gestão de Contratos e licitações
- ☐ Atividades que envolvem a Segurança das Pessoas e do Próprio Público
- ☐ Atividades que envolvem a Saúde e a Qualidade de Vida das Pessoas
- ☐ Outra(s) atividade(s)

2.2.. Caso você NÃO tenha aplicado os conhecimentos obtidos com o Curso de Especialização em Gestão Pública, indique a(s) razão(ões) abaixo.

- ☐ Não se interessa por aplicar os conhecimentos obtidos com o curso
- ☐ Não dispõe das condições de infraestrutura necessárias à aplicação dos conhecimentos obtidos no curso
- ☐ A chefia não demonstrou interesse pela aplicação de novos conhecimentos nas atividades do trabalho
- ☐ As teorias estudadas no curso estão distantes da prática diária do trabalho

- ☐ Não tem interesse em aplicar os conhecimentos porque se encontra próximo(a) da aposentadoria
- ☐ Outra(s) razão(ões)

3. Os conhecimentos obtidos no Curso de Especialização em Gestão Pública uma vez aplicados, contribuíram com as atividades realizadas por você em seu trabalho?

- ☐ SIM
- ☐ NÃO

3.1. Se respondeu SIM, informe como você identifica isto

- ☐ Através da satisfação dos usuários na utilização dos serviços prestados pelo meu trabalho, com base em pesquisa de satisfação junto aos mesmos
- ☐ A racionalização do tempo utilizado para realizar as tarefas
- ☐ As tarefas realizadas com melhores resultados
- ☐ A redução nos gastos com material utilizado na realização das tarefas
- ☐ Outra(s) forma(s)

3.2. Se respondeu NÃO, informe como você identifica isto.

4. O Curso de Especialização em Gestão Pública oportunizou você a participar de atividades gerenciais em seu trabalho na UFPE?

- ☐ ☐ SIM
- ☐ ☐ NÃO

4.1. Justifique qualquer que tenha sido sua resposta.

A vertical rectangular box with a light gray background and a thin black border. It contains a small upward-pointing triangle icon at the top and a small downward-pointing triangle icon at the bottom, indicating a scrollable area for text input.

5. O Curso de Especialização em Gestão Pública preparou você para assumir cargo de direção, chefia ou assessoramento?

- ☐ ☐ SIM
- ☐ ☐ NÃO

5.1. Justifique qualquer que tenha sido sua resposta.

A vertical rectangular box with a light gray background and a thin black border. It contains a small upward-pointing triangle icon at the top and a small downward-pointing triangle icon at the bottom, indicating a scrollable area for text input.

6. O Programa de Avaliação de Desempenho do Servidor Técnico-administrativo da UFPE é uma sistemática de apreciação do desempenho do servidor no cargo e do seu potencial de desenvolvimento. Assim como atende as exigências da lei, também promove o crescimento profissional do mesmo. A partir destas informações, você considera que a mesma avalia o desempenho do servidor egresso do Curso de Especialização em Gestão Pública?

- ☐ ☐ SIM
- ☐ ☐ NÃO

6.1. Justifique qualquer que tenha sido sua resposta

A vertical rectangular box with a light gray background and a thin black border. It contains a small upward-pointing triangle icon at the top and a small downward-pointing triangle icon at the bottom, indicating a scrollable area for text input.

7. O seu desempenho no trabalho melhorou após ter concluído o Curso de Especialização em Gestão Pública?

- ☐ ☐ SIM
- ☐ ☐ NÃO

7.1. Se respondeu SIM, informe como você identifica isto.

- ☐ ☐ Através da(s) avaliação(ões) de desempenho realizada(s) pela(s) chefia(s)
- ☐ ☐ Através de opiniões de colegas de trabalho
- ☐ ☐ Através de elogios verbais da chefia
- ☐ ☐ Na melhoria do desenvolvimento das suas atividades
- ☐ ☐ Recebeu uma Função de chefia ou Cargo de Direção, ou ainda Assessoramento após a conclusão do Curso
- ☐ ☐ Outra(s) forma(s) de identificação

8. Você indicaria o curso de Especialização em Gestão Pública para outros servidores da UFPE, que NÃO sejam gestores ou para aqueles que pretendam ser gestores públicos?

- ☐ ☐ SIM
- ☐ ☐ NÃO

8.1. Justifique qualquer que tenha sido sua resposta.

9. O seu trabalho de Conclusão de curso (TCC) foi apresentado em algum evento na UFPE?

- ☐ ☐ SIM
- ☐ ☐ NÃO

9.1. Se respondeu SIM, indique a natureza do evento.

- ☐ ☐ Congresso

- ☐ Simpósio
- ☐ Seminário
- ☐ Publicação do trabalho em revistas científicas, anais de eventos científicos, livros
- ☐ Outra(s) forma(s)

10. O seu trabalho de Conclusão de curso (TCC) foi apresentado e ou publicado em algum evento FORA da UFPE?

- ☐ SIM
- ☐ NÃO

10.1. Se respondeu SIM, indique a natureza do evento

- ☐ Congresso
- ☐ Simpósio
- ☐ Seminário
- ☐ Publicação do trabalho em revista científica, anais de eventos científicos, livros etc
- ☐ Outra(s)

11. Caso não tenha apresentado o seu TCC na UFPE ou FORA, indique a(s) razão(ões):

- ☐ Submeteu, porém não obteve aprovação do trabalho
- ☐ Não houve interesse em participar de eventos desta natureza e com esta finalidade
- ☐ Não estava preparado(a) para participar em eventos desta natureza e com esta finalidade

- ☐ Não é relevante para o desempenho no trabalho, participar de eventos desta natureza
- ☐ Outra(s) razão(ões)

12. O Curso de Especialização em Gestão Pública ATENDEU suas expectativas em relação ao seu desempenho no trabalho?

- ☐ SIM
- ☐ NÃO

12.1. Se respondeu SIM, apresente pelo menos 02 (dois) aspectos relevantes do curso que contribuíram para atender suas expectativas.

12.2. Se sua resposta foi NÃO, justifique-a

13. O curso mudou os seus conceitos sobre gestão pública?

- ☐ SIM
- ☐ NÃO

13.1. Justifique qualquer que tenha sido sua resposta.

A vertical rectangular form with a light gray background. It contains a small icon of a person at the top, a small icon of a person at the bottom, and a small icon of a person in the middle.

14. O curso de Especialização em Gestão Pública estimulou você a dar continuidade à sua qualificação?

- ☐ ☐ SIM
- ☐ ☐ NÃO

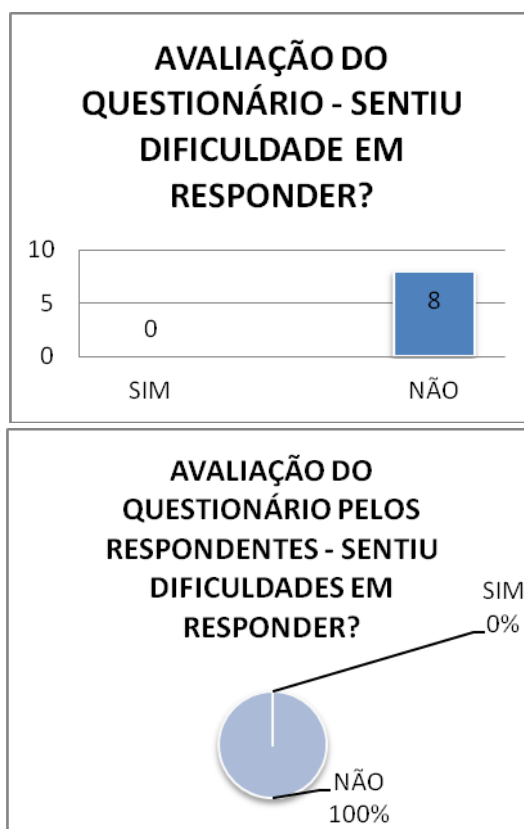
14.1. Justifique qualquer que tenha sido sua resposta.

A vertical rectangular form with a light gray background. It contains a small icon of a person at the top, a small icon of a person at the bottom, and a small icon of a person in the middle.

Enviar

APENDICE B – TABULAÇÃO DO PRÉ-TESTE

SENTIU DIFICULDADES EM RESPONDER?



O Pré- teste, portanto, provou a eficiência do instrumento de pesquisa, sendo em 100% aprovado pelos respondentes que participaram desta fase.

ANEXO A - LEI Nº 11.091, DE 12 DE JANEIRO DE 2005.

**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

LEI Nº 11.091, DE 12 DE JANEIRO DE 2005.

[Vide Lei nº 12.702, de 2012](#)

Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I**DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Fica estruturado o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, composto pelos cargos efetivos de técnico-administrativos e de técnico-marítimos de que trata a [Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987](#), e pelos cargos referidos no § 5º do art. 15 desta Lei.

§ 1º Os cargos a que se refere o caput deste artigo, vagos e ocupados, integram o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino.

§ 2º O regime jurídico dos cargos do Plano de Carreira é o instituído pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), observadas as disposições desta Lei.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, são consideradas Instituições Federais de Ensino os órgãos e entidades públicos vinculados ao Ministério da Educação que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e extensão e que integram o Sistema Federal de Ensino.

CAPÍTULO II**DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL**

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;

II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;

III - qualidade do processo de trabalho;

IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;

V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;

VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;

VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;

VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e

X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

Art. 4º Caberá à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

I - demandas institucionais;

II - proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários;

III - inovações tecnológicas; e

IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

Parágrafo único. Os cargos vagos e alocados provisoriamente no Ministério da Educação deverão ser redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino para atender às suas necessidades, de acordo com as variáveis indicadas nos incisos I a IV deste artigo e conforme o previsto no inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei.

CAPÍTULO III

DOS CONCEITOS

Art. 5º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade;

II – nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;

III - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação;

IV - cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor;

V - nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso;

VI - ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal; e

VII - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.

CAPÍTULO IV

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Art. 6º O Plano de Carreira está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação, com 4 (quatro) níveis de capacitação cada, conforme Anexo I-C desta Lei. ([Redação dada pela Lei nº 11,784, de 2008](#))

Art. 7º Os cargos do Plano de Carreira são organizados em 5 (cinco) níveis de classificação, A, B, C, D e E, de acordo com o disposto no inciso II do art. 5º e no Anexo II desta Lei.

Art. 8º São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:

I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;

II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;

III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

§ 1º As atribuições gerais referidas neste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional.

§ 2º As atribuições específicas de cada cargo serão detalhadas em regulamento.

CAPÍTULO V

DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 9º O ingresso nos cargos do Plano de Carreira far-se-á no padrão inicial do 1º (primeiro) nível de capacitação do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e experiência estabelecidas no Anexo II desta Lei.

§ 1º O concurso referido no caput deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado em 1 (uma) ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser o plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira.

§ 2º O edital definirá as características de cada fase do concurso público, os requisitos de escolaridade, a formação especializada e a experiência profissional, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas.

Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a 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, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.

§ 2º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

§ 3º O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.

§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, é permitido o somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula. [\(Redação dada pela Lei nº 12.772, de 2012\)](#)

§ 5º A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.

§ 6º Para fins de aplicação do disposto no § 1º deste artigo aos servidores titulares de cargos de Nível de Classificação E, a conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular, de disciplinas isoladas, que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor, em cursos de Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo Ministério da Educação -

MEC, desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional, conforme disciplinado em ato do Ministro de Estado da Educação. [\(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

§ 7º A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho. [\(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

§ 8º Os critérios básicos para a liberação a que se refere o § 7º deste artigo serão estabelecidos em Portaria conjunta dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação. [\(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

Art. 10-A. A partir de 1º de maio de 2008, o interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, passa a ser de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício. [\(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

Parágrafo único. Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional de que trata o caput deste artigo, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão. [\(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

Art. 11. Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento.

Art. 12. O Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei, observados os seguintes parâmetros: [\(Redação dada pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

I - a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta; e

II - a obtenção dos certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada, para efeito de pagamento do Incentivo à Qualificação, como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional.

§ 1º Os percentuais do Incentivo à Qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.

§ 2º O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão. [\(Redação dada pela Lei nº 11,233, de 2005\)](#)

§ 3º Para fins de concessão do Incentivo à Qualificação, o Poder Executivo definirá as áreas de conhecimento relacionadas direta e indiretamente ao ambiente organizacional e os critérios e processos de

validação dos certificados e títulos, observadas as diretrizes previstas no § 2º do art. 24 desta Lei.

§ 4º A partir de 1º de janeiro de 2013, o Incentivo à Qualificação de que trata o caput será concedido aos servidores que possuírem certificado, diploma ou titulação que exceda a exigência de escolaridade mínima para ingresso no cargo do qual é titular, independentemente do nível de classificação em que esteja posicionado, na forma do Anexo IV. [\(Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012\)](#)

CAPÍTULO VI

DA REMUNERAÇÃO

Art. 13. A remuneração dos integrantes do Plano de Carreira será composta do vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível de classificação e nível de capacitação ocupados pelo servidor, acrescido dos incentivos previstos nesta Lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

Parágrafo único. Os integrantes do Plano de Carreira não farão jus à Gratificação Temporária - GT, de que trata a Lei nº 10.868, de 12 de maio de 2004, e à Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo às Instituições Federais de Ensino - GEAT, de que trata a [Lei nº 10.908, de 15 de julho de 2004](#).

Art. 13-A. Os servidores lotados nas Instituições Federais de Ensino integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação não farão jus à Vantagem Pecuniária Individual - VPI instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003. [\(Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008\)](#)

Art. 14. Os vencimentos básicos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação estão estruturados na forma do Anexo I-C desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas. [\(Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008\)](#)

Parágrafo único. Sobre os vencimentos básicos referidos no caput deste artigo incidirão os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

CAPÍTULO VII

DO ENQUADRAMENTO

Art. 15. O enquadramento previsto nesta Lei será efetuado de acordo com a Tabela de Correlação, constante do Anexo VII desta Lei.

§ 1º O enquadramento do servidor na Matriz Hierárquica será efetuado no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a publicação desta Lei, observando-se:

I - o posicionamento inicial no Nível de Capacitação I do nível de classificação a que pertence o cargo; e

II - o tempo de efetivo exercício no serviço público federal, na forma do Anexo V desta Lei.

§ 2º Na hipótese de o enquadramento de que trata o § 1º deste artigo resultar em vencimento básico de valor menor ao somatório do vencimento básico, da Gratificação Temporária - GT e da Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo às Instituições Federais de Ensino - GEAT, considerados no mês de dezembro de 2004, proceder-se-á ao pagamento da diferença como parcela complementar, de caráter temporário.

§ 3º A parcela complementar a que se refere o § 2º deste artigo será considerada para todos os efeitos como parte integrante do novo vencimento básico, e será absorvida por ocasião da reorganização ou reestruturação da carreira ou tabela remuneratória, inclusive para fins de aplicação da tabela constante do Anexo I-B desta Lei.

§ 4º O enquadramento do servidor no nível de capacitação correspondente às certificações que possua será feito conforme regulamento específico, observado o disposto no art. 26, inciso III, e no Anexo III desta Lei, bem como a adequação das certificações ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, previsto no art. 24 desta Lei.

§ 5º Os servidores redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino serão enquadrados no Plano de Carreira no prazo de 90 (noventa) dias da data de publicação desta Lei.

Art. 16. O enquadramento dos cargos referido no art. 1º desta Lei dar-se-á mediante opção irrevogável do respectivo titular, a ser formalizada no prazo de 60 (sessenta) dias a contar do início da vigência desta Lei, na forma do termo de opção constante do Anexo VI desta Lei. ([Vide Lei nº 11,784, de 2008](#))

Parágrafo único. O servidor que não formalizar a opção pelo enquadramento comporá quadro em extinção submetido à Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, cujo cargo será transformado em cargo equivalente do Plano de Carreira quando vagar.

Art. 17. Os cargos vagos dos grupos Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, de que trata a [Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987](#), ficam transformados nos cargos equivalentes do Plano de Carreira de que trata esta Lei.

Parágrafo único. Os cargos vagos de nível superior, intermediário e auxiliar, não organizados em carreira, redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino, até a data da publicação desta Lei, serão transformados nos cargos equivalentes do Plano de Carreira de que trata esta Lei.

Art. 18. O Poder Executivo promoverá, mediante decreto, a racionalização dos cargos integrantes do Plano de Carreira, observados os seguintes critérios e requisitos:

I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, oriundos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, do Plano de Classificação de Cargos - PCC e de planos correlatos, cujas atribuições, requisitos de

qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;

II - transposição aos respectivos cargos, e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e

III - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de classificação e nível de capacitação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei.

Art. 19. Será instituída em cada Instituição Federal de Ensino Comissão de Enquadramento responsável pela aplicação do disposto neste Capítulo, na forma prevista em regulamento.

§ 1º O resultado do trabalho efetuado pela Comissão de que trata o caput deste artigo será objeto de homologação pelo colegiado superior da Instituição Federal de Ensino.

§ 2º A Comissão de Enquadramento será composta, paritariamente, por servidores integrantes do Plano de Carreira da respectiva instituição, mediante indicação dos seus pares, e por representantes da administração superior da Instituição Federal de Ensino.

Art. 20. Para o efeito de subsidiar a elaboração do Regulamento de que trata o inciso III do art. 26 desta Lei, a Comissão de Enquadramento relacionará, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data de sua instalação, os servidores habilitados a perceber o Incentivo à Qualificação e a ser enquadrados no nível de capacitação, nos termos dos arts. 11, 12 e 15 desta Lei.

Art. 21. O servidor terá até 30 (trinta) dias, a partir da data de publicação dos atos de enquadramento, de que tratam os §§ 1º e 2º do art. 15 desta Lei, para interpor recurso na Comissão de Enquadramento, que decidirá no prazo de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo único. Indeferido o recurso pela Comissão de Enquadramento, o servidor poderá recorrer ao órgão colegiado máximo da Instituição Federal de Ensino.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 22. Fica criada a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira, cabendo-lhe, em especial:

I - propor normas regulamentadoras desta Lei relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho;

II - acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira;

III - avaliar, anualmente, as propostas de lotação das Instituições Federais de Ensino, conforme inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei; e

IV - examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.

§ 1º A Comissão Nacional de Supervisão será composta, paritariamente, por representantes do Ministério da Educação, dos dirigentes das IFES e das entidades representativas da categoria.

§ 2º A forma de designação, a duração do mandato e os critérios e procedimentos de trabalho da Comissão Nacional de Supervisão serão estabelecidos em regulamento.

§ 3º Cada Instituição Federal de Ensino deverá ter uma Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação composta por servidores integrantes do Plano de Carreira, com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição Federal de Ensino e propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento.

Art. 23. Aplicam-se os efeitos desta Lei:

I - aos servidores aposentados, aos pensionistas, exceto no que se refere ao estabelecido no art. 10 desta Lei;

II - aos titulares de empregos técnico-administrativos e técnico-marítimos integrantes dos quadros das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, em relação às diretrizes de gestão dos cargos e de capacitação e aos efeitos financeiros da inclusão e desenvolvimento na Matriz Hierárquica e da percepção do Incentivo à Qualificação, vedada a alteração de regime jurídico em decorrência do disposto nesta Lei.

Art. 24. O plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino contemplará plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes do art. 3º desta Lei.

§ 1º O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira deverá conter:

I - dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição;

II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

III - Programa de Avaliação de Desempenho.

§ 2º O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira será elaborado com base em diretrizes nacionais estabelecidas em regulamento, no prazo de 100 (cem) dias, a contar da publicação desta Lei.

§ 3º A partir da publicação do regulamento de que trata o § 2º deste artigo, as Instituições Federais de Ensino disporão dos seguintes prazos:

I - 90 (noventa) dias para a formulação do plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira;

II – 180 (cento e oitenta) dias para formulação do programa de capacitação e aperfeiçoamento; e

III – 360 (trezentos e sessenta) dias para o início da execução do programa de avaliação de desempenho e o dimensionamento das necessidades institucionais com a definição dos modelos de alocação de vagas.

§ 4º Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional, será aproveitado o tempo computado entre a data em que tiver ocorrido a última progressão processada segundo os critérios vigentes até a data da publicação desta Lei e aplicáveis ao Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos e a data em que tiver sido feita a implantação do programa de avaliação de desempenho, previsto neste artigo, em cada Instituição Federal de Ensino.

Art. 25. O Ministério da Educação, no prazo de 12 (doze) meses a contar da publicação desta Lei, promoverá avaliação e exame da política relativa a contratos de prestação de serviços e à criação e extinção de cargos no âmbito do Sistema Federal de Ensino.

Art. 26. O Plano de Carreira, bem como seus efeitos financeiros, será implantado gradualmente, na seguinte conformidade:

I - incorporação das gratificações de que trata o § 2º do art. 15 desta Lei, enquadramento por tempo de serviço público federal e posicionamento dos servidores no 1º (primeiro) nível de capacitação na nova tabela constante no Anexo I desta Lei, com início em 1º de março de 2005;

II - implantação de nova tabela de vencimentos constante no Anexo I-B desta Lei, em 1º de janeiro de 2006; e

III - implantação do Incentivo à Qualificação e a efetivação do enquadramento por nível de capacitação, a partir da publicação do regulamento de que trata o art. 11 e o § 4º do art. 15 desta Lei.

Parágrafo único. A edição do regulamento referido no inciso III do caput deste artigo fica condicionada ao cumprimento do disposto nos [arts. 16 e 17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000](#).

Art. 26-A. Além dos casos previstos na legislação vigente, o ocupante de cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação poderá afastar-se de suas funções para prestar colaboração a outra instituição federal de ensino ou de pesquisa e ao Ministério da Educação, com ônus para a instituição de origem, não podendo o afastamento exceder a 4 (quatro) anos. [\(Incluído pela Lei nº 11.233, de 2005\)](#)

Parágrafo único. O afastamento de que trata o **caput** deste artigo será autorizado pelo dirigente máximo da IFE e deverá estar vinculado a projeto ou convênio com prazos e finalidades objetivamente definidos. [\(Incluído pela Lei nº 11.233, de 2005\)](#)

Art. 26-B. É vedada a aplicação do instituto da redistribuição aos cargos vagos ou ocupados, dos Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino para outros órgãos e entidades da administração pública e dos Quadros

de Pessoal destes órgãos e entidades para aquelas instituições. [\(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo não se aplica às redistribuições de cargos entre Instituições Federais de Ensino. [\(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

Art. 27. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 12 de janeiro de 2005; 184º da Independência e 117º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Tarso Genro

Nelson Machado

ANEXO B – LEI Nº 12.772/2012

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 12.772, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2012.

(Vide Medida Provisória nº 61,
2013)

Texto compilado

Regulamento

Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira de Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 13 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 19 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.618, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I**DO PLANO DE CARREIRAS E CARGOS DE MAGISTÉRIO FEDERAL**

Art. 1º Fica estruturado, a partir de 1º de março de 2013, o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, composto pelas seguintes Carreiras e cargos:

I - Carreira de Magistério Superior, composta pelos cargos, de nível superior, de provimento efetivo de Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987;

II - Cargo Isolado de provimento efetivo, de nível superior, de Professor Titular-Livre do Magistério Superior;

III - Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, composta pelos cargos de provimento efetivo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; e

IV - Cargo Isolado de provimento efetivo, de nível superior, de Professor Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

~~§ 1º A Carreira de Magistério Superior é composta das seguintes classes, observado o Anexo I:~~

~~I—Professor Auxiliar;~~

~~II—Professor Assistente;~~

~~III—Professor Adjunto;~~

~~IV—Professor Associado; e~~

~~V—Professor Titular.~~

~~§ 1º A Carreira de Magistério Superior é estruturada em classes A, B, C, D e E, e respectivos níveis de vencimento, na forma do Anexo I. — (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

§ 1º A Carreira de Magistério Superior é estruturada em classes A, B, C, D e E e respectivos níveis de vencimento na forma do Anexo I. (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

~~§ 2º A Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico é composta das seguintes classes, observado o Anexo I:~~

~~I—D I;~~

~~II—D II;~~

~~III—D III;~~

~~IV—D IV; e~~

~~V—Titular.~~

~~§ 2º As classes da Carreira de Magistério Superior receberão as seguintes denominações de acordo com a titulação do ocupante do cargo: (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

~~I – Classe A, com as denominações de: (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

~~a) Professor Adjunto A, se portador do título de doutor; (Incluído pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

~~b) Professor Assistente A, se portador do título de mestre ou; (Incluído pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

~~c) Professor Auxiliar, se graduado ou portador de título de especialista. (Incluído pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

~~II – Classe B, com a denominação de Professor Assistente; (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

~~III – Classe C, com a denominação de Professor Adjunto; (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

~~IV – Classe D, com a denominação de Professor Associado; e (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

~~V – Classe E, com a denominação de Professor Titular. (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

§ 2º As classes da Carreira de Magistério Superior receberão as seguintes denominações de acordo com a titulação do ocupante do cargo: (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

I - Classe A, com as denominações de: (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

a) Professor Adjunto A, se portador do título de doutor; (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

b) Professor Assistente A, se portador do título de mestre; ou (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

c) Professor Auxiliar, se graduado ou portador de título de especialista; (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

II - Classe B, com a denominação de Professor Assistente; (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

III - Classe C, com a denominação de Professor Adjunto; (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

IV - Classe D, com a denominação de Professor Associado; e (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

V - Classe E, com a denominação de Professor Titular. (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

~~§ 3º Os Cargos Isolados do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal são estruturados em uma única classe e nível de vencimento.~~

~~§ 3º A Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico é composta das seguintes classes, observado o Anexo I: (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

~~I - D I; (Incluído pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

~~II - D II; (Incluído pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

~~III - D III; (Incluído pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

~~IV - D IV; e (Incluído pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

~~V - Titular. (Incluído pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

§ 3º A Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico é composta das seguintes classes, observado o Anexo I: (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

I - D I; (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

II - D II; (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

III - D III; (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

IV - D IV; e (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

V - Titular. (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

~~§ 4º O regime jurídico dos cargos do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal é o instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei.~~

~~§ 4º Os Cargos Isolados do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal são estruturados em uma única classe e nível de vencimento. (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

§ 4º Os Cargos Isolados do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal são estruturados em uma única classe e nível de vencimento. (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

~~§ 5º Os cargos efetivos das Carreiras e Cargos Isolados de que trata o caput integram os Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Educação e ao Ministério da Defesa que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, pesquisa e extensão, ressalvados os cargos de que trata o § 11 do art. 108-A da Lei nº 11.784, de 2008, que integram o Quadro de Pessoal do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.~~

~~§ 5º O regime jurídico dos cargos do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal é o instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei. — (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

§ 5º O regime jurídico dos cargos do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal é o instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

~~§ 6º Os cargos efetivos das Carreiras e Cargos Isolados de que trata o **caput** integram os Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Educação e ao Ministério da Defesa que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, pesquisa e extensão, ressalvados os cargos de que trata o § 11 do art. 108-A da Lei nº 11.784, de 2008, que integram o Quadro de Pessoal do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. — (Incluído pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

§ 6º Os cargos efetivos das Carreiras e Cargos Isolados de que trata o caput integram os Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Educação e ao Ministério da Defesa que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, pesquisa e extensão, ressalvados os cargos de que trata o § 11 do art. 108-A da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, que integram o Quadro de Pessoal do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

Art. 2º São atividades das Carreiras e Cargos Isolados do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal aquelas relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão e as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além daquelas previstas em legislação específica.

§ 1º A Carreira de Magistério Superior destina-se a profissionais habilitados em atividades acadêmicas próprias do pessoal docente no âmbito da educação superior.

§ 2º A Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico destina-se a profissionais habilitados em atividades acadêmicas próprias do pessoal docente no âmbito da educação básica e da educação profissional e tecnológica, conforme disposto na Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e na Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008.

§ 3º Os Cargos Isolados de provimento efetivo objetivam contribuir para o desenvolvimento e fortalecimento de competências e alcance da excelência no ensino e na pesquisa nas Instituições Federais de Ensino - IFE.

Art. 3º A partir de 1º de março de 2013, a Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e o Cargo Isolado de Professor Titular do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que tratam os incisos I e II do caput do art. 106 da Lei nº 11.784, de 2008, passam a pertencer ao Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, na forma desta Lei, observada a Tabela de Correlação constante do Anexo II, deixando de pertencer ao Plano de Carreiras de que trata o art. 105 da Lei nº 11.784, de 2008.

Parágrafo único. O Cargo Isolado de que trata o caput passa a denominar-se Professor Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

Art. 4º A partir de 1º de março de 2013, a Carreira de Magistério Superior do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos - PUCRCE, de que trata a Lei nº 7.596, de 1987, passa a pertencer ao Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal de que trata esta Lei, observada a Tabela de Correlação constante do Anexo II.

~~Parágrafo único. Os cargos vagos da carreira de que trata o caput passam a integrar o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal e o ingresso nos cargos deverá ocorrer na forma e condições disposta nesta Lei. — (Incluído pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

Parágrafo único. Os cargos vagos da Carreira de que trata o caput passam a integrar o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, e o ingresso nos cargos deverá ocorrer na forma e condições dispostas nesta Lei. (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

Art. 5º A partir de 1º de março de 2013, os cargos de Professor Titular da Carreira de Magistério Superior do PUCRCE passam a integrar a Classe de Professor Titular da Carreira de Magistério Superior do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal de que trata esta Lei.

Art. 6º O enquadramento no Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal não representa, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação à Carreira, ao cargo e às atribuições atuais desenvolvidas pelos seus ocupantes.

Art. 7º O disposto neste Capítulo aplica-se, no que couber, aos aposentados e pensionistas.

CAPÍTULO II

DO INGRESSO NAS CARREIRAS E CARGOS ISOLADOS DO PLANO DE CARREIRAS E CARGOS DE MAGISTÉRIO FEDERAL

Seção I

Da Carreira de Magistério Superior e do cargo isolado de Professor Titular-Livre do Magistério Superior

~~Art. 8º O ingresso na Carreira de Magistério Superior ocorrerá sempre no primeiro nível da Classe de Professor Auxiliar, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos.~~

~~Art. 8º O ingresso na Carreira de Magistério Superior ocorrerá sempre no primeiro nível de vencimento da Classe A, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos. — (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

Art. 8º O ingresso na Carreira de Magistério Superior ocorrerá sempre no primeiro nível de vencimento da Classe A, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos. (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

~~§ 1º No concurso público de que trata o caput, será exigido o diploma de curso superior em nível de graduação.~~

~~§ 1º O concurso público de que trata o **caput** tem como requisito de ingresso o título de doutor na área exigida no concurso. — (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

§ 1º O concurso público de que trata o caput tem como requisito de ingresso o título de doutor na área exigida no concurso. (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

§ 2º O concurso público referido no caput poderá ser organizado em etapas, conforme dispuser o edital de abertura do certame, que estabelecerá as características de cada etapa e os critérios eliminatórios e classificatórios.

~~§ 3º A IFE poderá dispensar, no edital do concurso, a exigência de título de doutor, substituindo-a pelo título de mestre, de especialista ou por diploma de graduação, quando se tratar de provimento para área de conhecimento ou em localidade com grave carência de detentores da titulação acadêmica de doutor, conforme decisão fundamentada de seu Conselho Superior. — (Incluído pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

§ 3º A IFE poderá dispensar, no edital do concurso, a exigência de título de doutor, substituindo-a pela de título de mestre, de especialista ou por diploma de graduação, quando se tratar de provimento para área de conhecimento ou em localidade com grave carência de detentores da titulação acadêmica de doutor, conforme decisão fundamentada de seu Conselho Superior. (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

§ 4º (VETADO). (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

Art. 9º O ingresso no Cargo Isolado de Professor Titular-Livre do Magistério Superior ocorrerá na classe e nível únicos, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos, no qual serão exigidos:

I - título de doutor; e

~~II - 20 (vinte) anos de experiência ou de obtenção do título de doutor, ambos na área de conhecimento exigida no concurso.~~

~~II - dez anos de experiência ou de obtenção do título de doutor, ambos na área de conhecimento exigida no concurso, conforme disciplinado pelo Conselho Superior de cada IFE; — (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

II - 10 (dez) anos de experiência ou de obtenção do título de doutor, ambos na área de conhecimento exigida no concurso, conforme disciplinado pelo Conselho Superior de cada IFE. (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

§ 1º O concurso público referido no caput será organizado em etapas, conforme dispuser o edital de abertura do certame, e consistirá de prova escrita, prova oral e defesa de memorial.

§ 2º O edital do concurso público de que trata este artigo estabelecerá as características de cada etapa e os critérios eliminatórios e classificatórios do certame.

~~§ 3º O concurso para o cargo isolado de Titular-Livre será realizado por comissão especial composta, no mínimo, por setenta e cinco por cento de profissionais externos à IFE, nos termos de ato do Ministro de Estado da Educação. — (Incluído pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

§ 3º O concurso para o cargo isolado de Titular-Livre será realizado por comissão especial composta, no mínimo, por 75% (setenta e cinco por cento) de profissionais externos à IFE, nos termos de ato do Ministro de Estado da Educação. (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

Seção II

Da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e do Cargo Isolado de Professor Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

Art. 10. O ingresso nos cargos de provimento efetivo de Professor da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e da Carreira do Magistério do Ensino Básico Federal ocorrerá sempre no Nível 1 da Classe D I, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º No concurso público de que trata o caput, será exigido diploma de curso superior em nível de graduação.

§ 2º O concurso público referido no caput poderá ser organizado em etapas, conforme dispuser o edital de abertura do certame.

§ 3º O edital do concurso público de que trata este artigo estabelecerá as características de cada etapa do concurso público e os critérios eliminatórios e classificatórios do certame.

§ 4º (VETADO). (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

Art. 11. O ingresso no Cargo Isolado de Professor Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico ocorrerá na classe e nível únicos, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos, no qual serão exigidos:

I - título de doutor; e

~~II - 20 (vinte) anos de experiência ou de obtenção do título de doutor, ambos na área de conhecimento exigida no concurso.~~

~~II - dez anos de experiência ou de obtenção do título de doutor, ambos na área de conhecimento exigida no concurso, conforme disciplinado pelo Conselho Superior de cada IFE; (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

II - 10 (dez) anos de experiência ou de obtenção do título de doutor, ambos na área de conhecimento exigida no concurso, conforme disciplinado pelo Conselho Superior de cada IFE. (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

§ 1º O concurso público referido no caput será organizado em etapas, conforme dispuser o edital de abertura do certame, e consistirá de prova escrita, prova oral e defesa de memorial.

§ 2º O edital do concurso público de que trata este artigo estabelecerá as características de cada etapa e os critérios eliminatórios e classificatórios do certame.

~~§ 3º O concurso para o cargo isolado de Titular-Livre será realizado por comissão especial composta, no mínimo, por setenta e cinco por cento de~~

~~profissionais externos à IFE, nos termos de ato do Ministro de Estado da Educação. (Incluído pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

§ 3º O concurso para o cargo isolado de Titular-Livre será realizado por comissão especial composta, no mínimo, por 75% (setenta e cinco por cento) de profissionais externos à IFE, nos termos de ato do Ministro de Estado da Educação. (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

CAPÍTULO III

DO DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS DO PLANO DE CARREIRAS E CARGOS DE MAGISTÉRIO FEDERAL

Seção I

Da Carreira de Magistério Superior

Art. 12. O desenvolvimento na Carreira de Magistério Superior ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para os fins do disposto no caput, progressão é a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor de uma classe para outra subsequente, na forma desta Lei.

§ 2º A progressão na Carreira de Magistério Superior ocorrerá com base nos critérios gerais estabelecidos nesta Lei e observará, cumulativamente:

I - o cumprimento do interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício em cada nível; e

II - aprovação em avaliação de desempenho.

§ 3º A promoção ocorrerá observados o interstício mínimo de 24 (vinte e quatro) meses no último nível de cada Classe antecedente àquela para a qual se dará a promoção e, ainda, as seguintes condições:

~~I - para a Classe de Professor Assistente: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho;~~

~~I - para a Classe B, com denominação de Professor Assistente: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho; (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

I - para a Classe B, com denominação de Professor Assistente, ser aprovado em processo de avaliação de desempenho; (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

~~II – para a Classe de Professor Adjunto: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho;~~

~~II – para a Classe C, com denominação de Professor Adjunto: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho; — (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

II - para a Classe C, com denominação de Professor Adjunto, ser aprovado em processo de avaliação de desempenho; (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

~~III – para a Classe de Professor Associado:~~

~~III – para a Classe D, com denominação de Professor Associado: — (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

III - para a Classe D, com denominação de Professor Associado: (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

a) possuir o título de doutor; e

b) ser aprovado em processo de avaliação de desempenho; e

~~IV – para a Classe de Professor Titular:~~

~~IV – para a Classe E, com denominação de Professor Titular: — (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

IV - para a Classe E, com denominação de Professor Titular: (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

a) possuir o título de doutor;

b) ser aprovado em processo de avaliação de desempenho; e

c) lograr aprovação de memorial que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou defesa de tese acadêmica inédita.

§ 4º As diretrizes gerais para o processo de avaliação de desempenho para fins de progressão e de promoção serão estabelecidas em ato do Ministério da Educação e do Ministério da Defesa, conforme a subordinação ou vinculação das respectivas IFE e deverão contemplar as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, cabendo aos conselhos competentes no âmbito de cada Instituição Federal de Ensino regulamentar os procedimentos do referido processo.

~~§ 5º O processo de avaliação para acesso à Classe de Professor Titular será realizado por comissão especial composta por, no mínimo, 75% (setenta e cinco por~~

~~cento) de profissionais externos à IFE e será objeto de regulamentação em ato do Ministro de Estado da Educação.~~

~~§ 5º O processo de avaliação para acesso à Classe E, com denominação de Titular, será realizado por comissão especial composta por, no mínimo, setenta e cinco por cento de profissionais externos à IFE, nos termos de ato do Ministro de Estado da Educação. (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

§ 5º O processo de avaliação para acesso à Classe E, com denominação de Titular, será realizado por comissão especial composta por, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de profissionais externos à IFE, nos termos de ato do Ministro de Estado da Educação. (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

§ 6º Os cursos de mestrado e doutorado, para os fins previstos neste artigo, serão considerados somente se credenciados pelo Conselho Nacional de Educação e, quando realizados no exterior, revalidados por instituição nacional competente.

~~Art. 13. Os docentes aprovados no estágio probatório do respectivo cargo que atenderem os seguintes requisitos de titulação concorrerão a processo de aceleração da promoção:~~

~~Art. 13. Os docentes aprovados no estágio probatório do respectivo cargo que atenderem os seguintes requisitos de titulação farão jus a processo de aceleração da promoção: (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

Art. 13. Os docentes aprovados no estágio probatório do respectivo cargo que atenderem os seguintes requisitos de titulação farão jus a processo de aceleração da promoção: (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

~~I – de qualquer nível da Classe de Professor Auxiliar para o nível 1 da Classe de Professor Assistente, pela apresentação de titulação de Mestre; e~~

~~I – para o nível inicial da Classe B, com denominação de Professor Assistente, pela apresentação de titulação de Mestre; e (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

I - para o nível inicial da Classe B, com denominação de Professor Assistente, pela apresentação de titulação de mestre; e (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

~~II – de qualquer nível das Classes de Professor Auxiliar e de Professor Assistente para o nível 1 da Classe de Professor Adjunto, pela apresentação de titulação de doutor.~~

~~II – para o nível inicial da Classe C, com denominação de Professor Adjunto, pela apresentação de titulação de Doutor. (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

II - para o nível inicial da Classe C, com denominação de Professor Adjunto, pela apresentação de titulação de doutor. (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

Parágrafo único. Aos servidores ocupantes de cargos da Carreira de Magistério Superior em 1º de março de 2013 ou na data de publicação desta Lei, se posterior, é permitida a aceleração da promoção de que trata este artigo ainda que se encontrem em estágio probatório no cargo.

Seção II

Da Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

Art. 14. A partir da instituição do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, o desenvolvimento na Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico ocorrerá mediante progressão funcional e promoção, na forma disposta nesta Lei.

§ 1º Para os fins do disposto no caput, progressão é a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor de uma classe para outra subsequente, na forma desta Lei.

§ 2º A progressão na Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico ocorrerá com base nos critérios gerais estabelecidos nesta Lei e observará, cumulativamente:

I - o cumprimento do interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício em cada nível; e

II - aprovação em avaliação de desempenho individual.

§ 3º A promoção ocorrerá observados o interstício mínimo de 24 (vinte e quatro) meses no último nível de cada Classe antecedente àquela para a qual se dará a promoção e, ainda, as seguintes condições:

I - para a Classe D II: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho;

II - para a Classe D III: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho;

III - para a Classe D IV: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho;

IV - para a Classe Titular:

a) possuir o título de doutor;

b) ser aprovado em processo de avaliação de desempenho; e

c) lograr aprovação de memorial que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou de defesa de tese acadêmica inédita.

§ 4º As diretrizes gerais para o processo de avaliação de desempenho para fins de progressão e de promoção serão estabelecidas em ato do Ministério da Educação e do Ministério da Defesa, conforme a subordinação ou vinculação das respectivas IFE e deverão contemplar as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, cabendo aos conselhos competentes no âmbito de cada Instituição Federal de Ensino regulamentar os procedimentos do referido processo.

§ 5º O processo de avaliação para acesso à Classe Titular será realizado por comissão especial composta, no mínimo, por 75% (setenta e cinco por cento) de profissionais externos à IFE, e será objeto de regulamentação por ato do Ministro de Estado da Educação.

§ 6º Os cursos de mestrado e doutorado, para os fins previstos neste artigo, serão considerados somente se credenciados pelo Conselho Federal de Educação e, quando realizados no exterior, revalidados por instituição nacional competente.

~~Art. 15. Os docentes aprovados no estágio probatório do respectivo cargo que atenderem os seguintes requisitos de titulação concorrerão a processo de aceleração da promoção:~~

~~Art. 15. Os docentes aprovados no estágio probatório do respectivo cargo que atenderem os seguintes requisitos de titulação farão jus a processo de aceleração da promoção: — (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

Art. 15. Os docentes aprovados no estágio probatório do respectivo cargo que atenderem os seguintes requisitos de titulação farão jus a processo de aceleração da promoção: (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

I - de qualquer nível da Classe D I para o nível 1 da classe D II, pela apresentação de título de especialista; e

II - de qualquer nível das Classes D I e D II para o nível 1 da classe D III, pela apresentação de título de mestre ou doutor.

Parágrafo único. Aos servidores ocupantes de cargos da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico em 1º de março de 2013 ou na data de publicação desta Lei, se posterior, é permitida a aceleração da promoção de que trata este artigo ainda que se encontrem em estágio probatório no cargo.

CAPÍTULO IV

DA REMUNERAÇÃO DO PLANO DE CARREIRAS E CARGOS DE MAGISTÉRIO FEDERAL

Art. 16. A estrutura remuneratória do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal possui a seguinte composição:

I - Vencimento Básico, conforme valores e vigências estabelecidos no Anexo III, para cada Carreira, cargo, classe e nível; e

II - Retribuição por Titulação - RT, conforme disposto no art. 17.

Art. 17. Fica instituída a RT, devida ao docente integrante do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal em conformidade com a Carreira, cargo, classe, nível e titulação comprovada, nos valores e vigência estabelecidos no Anexo IV.

§ 1º A RT será considerada no cálculo dos proventos e das pensões, na forma dos regramentos de regime previdenciário aplicável a cada caso, desde que o certificado ou o título tenham sido obtidos anteriormente à data da inativação.

§ 2º Os valores referentes à RT não serão percebidos cumulativamente para diferentes titulações ou com quaisquer outras Retribuições por Titulação, adicionais ou gratificações de mesma natureza.

Art. 18. No caso dos ocupantes de cargos da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, para fins de percepção da RT, será considerada a equivalência da titulação exigida com o Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC.

§ 1º O RSC de que trata o caput poderá ser concedido pela respectiva IFE de lotação do servidor em 3 (três) níveis:

I - RSC-I;

II - RSC-II; e

III - RSC-III.

§ 2º A equivalência do RSC com a titulação acadêmica, exclusivamente para fins de percepção da RT, ocorrerá da seguinte forma:

I - diploma de graduação somado ao RSC-I equivalerá à titulação de especialização;

II - certificado de pós-graduação lato sensu somado ao RSC-II equivalerá a mestrado; e

III - titulação de mestre somada ao RSC-III equivalerá a doutorado.

§ 3º Será criado o Conselho Permanente para Reconhecimento de Saberes e Competências no âmbito do Ministério da Educação, com a finalidade de estabelecer os procedimentos para a concessão do RSC.

§ 4º A composição do Conselho e suas competências serão estabelecidas em ato do Ministro da Educação.

§ 5º O Ministério da Defesa possuirá representação no Conselho de que trata o § 3º, na forma do ato previsto no § 4º.

Art. 19. Em nenhuma hipótese, o RSC poderá ser utilizado para fins de equiparação de titulação para cumprimento de requisitos para a promoção na Carreira.

CAPÍTULO V

DO REGIME DE TRABALHO DO PLANO DE CARREIRAS E CARGOS DE MAGISTÉRIO FEDERAL

Art. 20. O Professor das IFE, ocupante de cargo efetivo do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho:

I - 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional; ou

II - tempo parcial de 20 (vinte) horas semanais de trabalho.

§ 1º Excepcionalmente, a IFE poderá, mediante aprovação de órgão colegiado superior competente, admitir a adoção do regime de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, observando 2 (dois) turnos diários completos, sem dedicação exclusiva, para áreas com características específicas.

§ 2º O regime de 40 (quarenta) horas com dedicação exclusiva implica o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, com as exceções previstas nesta Lei.

§ 3º Os docentes em regime de 20 (vinte) horas poderão ser temporariamente vinculados ao regime de 40 (quarenta) horas sem dedicação exclusiva após a verificação de inexistência de acúmulo de cargos e da existência de recursos orçamentários e financeiros para as despesas decorrentes da alteração do regime, considerando-se o caráter especial da atribuição do regime de 40 (quarenta) horas sem dedicação exclusiva, conforme disposto no § 1º, nas seguintes hipóteses:

I - ocupação de cargo de direção, função gratificada ou função de coordenação de cursos; ou

II - participação em outras ações de interesse institucional definidas pelo conselho superior da IFE.

§ 4º O professor, inclusive em regime de dedicação exclusiva, desde que não investido em cargo em comissão ou função de confiança, poderá: (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

I - participar dos órgãos de direção de fundação de apoio de que trata a Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994, nos termos definidos pelo Conselho Superior da IFE, observado o cumprimento de sua jornada de trabalho e vedada a percepção de remuneração paga pela fundação de apoio; e (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

II - ser cedido a título especial, mediante deliberação do Conselho Superior da IFE, para ocupar cargo de dirigente máximo de fundação de apoio de que trata a Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994, com ônus para o cessionário (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

Art. 21. No regime de dedicação exclusiva, será admitida, observadas as condições da regulamentação própria de cada IFE, a percepção de:

I - remuneração de cargos de direção ou funções de confiança;

II - retribuição por participação em comissões julgadoras ou verificadoras relacionadas ao ensino, pesquisa ou extensão, quando for o caso;

~~III - bolsas de ensino, pesquisa ou extensão pagas por agências oficiais de fomento;~~

~~III - bolsas de ensino, pesquisa, extensão ou de estímulo à inovação pagas por agências oficiais de fomento ou organismos internacionais amparadas por ato, tratado ou convenção internacional; — (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

III - bolsas de ensino, pesquisa, extensão ou de estímulo à inovação pagas por agências oficiais de fomento ou organismos internacionais amparadas por ato, tratado ou convenção internacional; (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

IV - bolsa pelo desempenho de atividades de formação de professores da educação básica, no âmbito da Universidade Aberta do Brasil ou de outros programas oficiais de formação de professores;

V - bolsa para qualificação docente, paga por agências oficiais de fomento ou organismos nacionais e internacionais congêneres;

VI - direitos autorais ou direitos de propriedade intelectual, nos termos da legislação própria, e ganhos econômicos resultantes de projetos de inovação tecnológica, nos termos do art. 13 da Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004;

VII - outras hipóteses de bolsas de ensino, pesquisa e extensão, pagas pelas IFE, nos termos de regulamentação de seus órgãos colegiados superiores;

~~VIII - retribuição pecuniária, na forma de pro labore ou cachê pago diretamente ao docente por ente distinto da IFE, pela participação esporádica em palestras, conferências, atividades artísticas e culturais relacionadas à área de atuação do docente;~~

~~VIII - retribuição pecuniária, na forma de **pro labore** ou cachê pago diretamente ao docente por ente distinto da IFE, pela participação esporádica em palestras, conferências, atividades artísticas e culturais relacionadas à área de atuação do docente, que, no total, não exceda a trinta horas anuais; (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013) (Vide Lei nº 12.863, de 2013)~~

VIII - retribuição pecuniária, na forma de pro labore ou cachê pago diretamente ao docente por ente distinto da IFE, pela participação esporádica em palestras, conferências, atividades artísticas e culturais relacionadas à área de atuação do docente;

IX - Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, de que trata o art. 76-A da Lei nº 8.112, de 1990;

~~X - Função Comissionada de Coordenação de Curso - FCC, de que trata o art. 7º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e~~

~~X - Função Comissionada de Coordenação de Curso - FCC, de que trata o art. 7º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

X - Função Comissionada de Coordenação de Curso - FCC, de que trata o art. 7º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

~~XI - retribuição pecuniária, em caráter eventual, por trabalho prestado no âmbito de projetos institucionais de pesquisa e extensão, na forma da Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994.~~

~~XI - retribuição pecuniária, em caráter eventual, por trabalho prestado no âmbito de projetos institucionais de pesquisa e extensão, na forma da Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994; e (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

XI - retribuição pecuniária, em caráter eventual, por trabalho prestado no âmbito de projetos institucionais de ensino, pesquisa e extensão, na forma da Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994; e (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

~~XII - retribuição pecuniária por colaboração esporádica de natureza científica ou tecnológica em assuntos de especialidade do docente, inclusive em polos de inovação tecnológica, que, no total, não exceda a cento e vinte horas anuais. (Incluído pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

XII - retribuição pecuniária por colaboração esporádica de natureza científica ou tecnológica em assuntos de especialidade do docente, inclusive em polos de inovação tecnológica, devidamente autorizada pela IFE de acordo com suas regras. (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

~~§ 1º Considera-se esporádica a participação remunerada nas atividades descritas no inciso VIII do caput, autorizada pela IFE, que, no total, não exceda 30 (trinta) horas anuais.~~

~~§ 1º A participação nas atividades descritas nos incisos III, VIII e XII do caput, deverão ser autorizadas pela IFE, de acordo com o interesse institucional e as diretrizes aprovadas por seu Conselho Superior. (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013) (Vide Lei nº 12.863, de 2013)~~

§ 1º Considera-se esporádica a participação remunerada nas atividades descritas no inciso VIII do caput, autorizada pela IFE, que, no total, não exceda 30 (trinta) horas anuais.

§ 2º Os limites de valor e condições de pagamento das bolsas e remunerações referidas neste artigo, na ausência de disposição específica na legislação própria, serão fixados em normas da IFE.

§ 3º O pagamento da retribuição pecuniária de que trata o inciso XI do caput será divulgado na forma do art. 4º-A da Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994.

§ 4º As atividades de que tratam os incisos XI e XII do caput não excederão, computadas isoladamente ou em conjunto, a 120 h (cento e vinte horas) anuais, ressalvada a situação de excepcionalidade a ser justificada e previamente aprovada pelo Conselho Superior da IFE, que poderá autorizar o acréscimo de até 120 h (cento e vinte horas) exclusivamente para atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação. (Incluído pela Lei nº 12.863, de 2013)

Art. 22. O Professor poderá solicitar a alteração de seu regime de trabalho, mediante proposta que será submetida a sua unidade de lotação.

§ 1º A solicitação de mudança de regime de trabalho, aprovada na unidade referida no caput, será encaminhada ao dirigente máximo, no caso das IFE vinculadas ao Ministério da Defesa, ou à Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD de que trata o art. 26, no caso das IFE vinculadas ao Ministério da Educação, para análise e parecer, e posteriormente à decisão final da autoridade ou Conselho Superior competente.

§ 2º É vedada a mudança de regime de trabalho aos docentes em estágio probatório.

§ 3º Na hipótese de concessão de afastamento sem prejuízo de vencimentos, as solicitações de alteração de regime só serão autorizadas após o decurso de prazo igual ao do afastamento concedido.

CAPÍTULO VI

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO DOS SERVIDORES DO PLANO DE CARREIRAS E CARGOS DE MAGISTÉRIO FEDERAL

Art. 23. A avaliação especial de desempenho do servidor em estágio probatório, ocupante de cargo pertencente ao Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, será realizada por Comissão de Avaliação de Desempenho designada no âmbito de cada IFE.

Parágrafo único. A Comissão de Avaliação de Desempenho deverá ser composta de docentes estáveis, com representações da unidade acadêmica de exercício do docente avaliado e do Colegiado do Curso no qual o docente ministra o maior número de aulas.

Art. 24. Além dos fatores previstos no art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990, a avaliação especial de desempenho do docente em estágio probatório deverá considerar:

I - adaptação do professor ao trabalho, verificada por meio de avaliação da capacidade e qualidade no desempenho das atribuições do cargo;

II - cumprimento dos deveres e obrigações do servidor público, com estrita observância da ética profissional;

III - análise dos relatórios que documentam as atividades científico-acadêmicas e administrativas programadas no plano de trabalho da unidade de exercício e apresentadas pelo docente, em cada etapa de avaliação;

IV - a assiduidade, a disciplina, o desempenho didático-pedagógico, a capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade;

V - participação no Programa de Recepção de Docentes instituído pela IFE; e

VI - avaliação pelos discentes, conforme normatização própria da IFE.

Art. 25. A avaliação de desempenho do servidor ocupante de cargo do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal em estágio probatório será realizada obedecendo:

I - o conhecimento, por parte do avaliado, do instrumento de avaliação e dos resultados de todos os relatórios emitidos pela Comissão de Avaliação de Desempenho, resguardando-se o direito ao contraditório; e

II - a realização de reuniões de avaliação com a presença de maioria simples dos membros da Comissão de Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO VII

DA COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

~~Art. 26. Será instituída uma Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD, em cada IFE vinculada ao Ministério da Educação que possua em seus quadros pessoal integrante do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal.~~

Art. 26. Será instituída uma Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD, eleita pelos seus pares, em cada IFE, que possua, em seus quadros, pessoal integrante do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

§ 1º À CPPD caberá prestar assessoramento ao colegiado competente ou dirigente máximo na instituição de ensino, para formulação e acompanhamento da execução da política de pessoal docente, no que diz respeito a:

I - dimensionamento da alocação de vagas docentes nas unidades acadêmicas;

II - contratação e admissão de professores efetivos e substitutos;

III - alteração do regime de trabalho docente;

IV - avaliação do desempenho para fins de progressão e promoção funcional;

V - solicitação de afastamento de docentes para aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado; e

VI - liberação de professores para programas de cooperação com outras instituições, universitárias ou não.

§ 2º Demais atribuições e forma de funcionamento da CPPD serão objeto de regulamentação pelo colegiado superior ou dirigente máximo das instituições de ensino, conforme o caso.

§ 3º No caso das IFE subordinadas ao Ministério da Defesa, a instituição da CPPD é opcional e ficará a critério do dirigente máximo de cada IFE.

CAPÍTULO VIII

DO CORPO DOCENTE

Art. 27. O corpo docente das IFE será constituído pelos cargos efetivos integrantes do Plano de Carreiras e Cargos de que trata esta Lei e pelos Professores Visitantes, Professores Visitantes Estrangeiros e Professores Substitutos.

Art. 28. A contratação temporária de Professores Substitutos, de Professores Visitantes e de Professores Visitantes Estrangeiros será feita de acordo com o que dispõe a Lei nº 8.745, de 1993.

Art. 29. O art. 2º da Lei nº 8.745, de 1993, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º

.....

§ 5º A contratação de professor visitante e de professor visitante estrangeiro, de que tratam os incisos IV e V do caput, tem por objetivo:

- I - apoiar a execução dos programas de pós-graduação stricto sensu;
- II - contribuir para o aprimoramento de programas de ensino, pesquisa e extensão;
- III - contribuir para a execução de programas de capacitação docente; ou
- IV - viabilizar o intercâmbio científico e tecnológico.

§ 6º A contratação de professor visitante e o professor visitante estrangeiro, de que tratam os incisos IV e V do caput, deverão:

- I - atender a requisitos de titulação e competência profissional; ou
- II - ter reconhecido renome em sua área profissional, atestado por deliberação do Conselho Superior da instituição contratante.

§ 7º São requisitos mínimos de titulação e competência profissional para a contratação de professor visitante ou de professor visitante estrangeiro, de que tratam os incisos IV e V do caput:

- I - ser portador do título de doutor, no mínimo, há 2 (dois) anos;
- II - ser docente ou pesquisador de reconhecida competência em sua área; e
- III - ter produção científica relevante, preferencialmente nos últimos 5 (cinco) anos.

§ 8º Excepcionalmente, no âmbito das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, poderão ser contratados professor visitante ou professor visitante estrangeiro, sem o título de doutor, desde que possuam comprovada competência em ensino, pesquisa e extensão tecnológicos ou reconhecimento da qualificação profissional pelo mercado de trabalho, na forma prevista pelo Conselho Superior da instituição contratante.

§ 9º A contratação de professores substitutos, professores visitantes e professores visitantes estrangeiros poderá ser autorizada pelo dirigente da instituição, condicionada à existência de recursos orçamentários e financeiros para fazer frente às despesas decorrentes da contratação e ao quantitativo máximo de contratos estabelecido para a IFE.

§ 10. A contratação dos professores substitutos fica limitada ao regime de trabalho de 20 (vinte) horas ou 40 (quarenta) horas.” (NR)

CAPÍTULO IX

DOS AFASTAMENTOS

Art. 30. O ocupante de cargos do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal, sem prejuízo dos afastamentos previstos na Lei nº 8.112, de 1990, poderá afastar-se de suas funções, assegurados todos os direitos e vantagens a que fizer jus, para:

~~I - participar de programa de pós-graduação stricto sensu, independentemente do tempo ocupado no cargo ou na instituição;~~

~~I - participar de programa de pós-graduação **stricto sensu** ou de pós-doutorado, independentemente do tempo ocupado no cargo ou na instituição; —~~
(Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)

I - participar de programa de pós-graduação stricto sensu ou de pós-doutorado, independentemente do tempo ocupado no cargo ou na instituição; (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

II - prestar colaboração a outra instituição federal de ensino ou de pesquisa, por período de até 4 (quatro) anos, com ônus para a instituição de origem; e

III - prestar colaboração técnica ao Ministério da Educação, por período não superior a 1 (um) ano e com ônus para a instituição de origem, visando ao apoio ao desenvolvimento de programas e projetos de relevância.

§ 1º Os afastamentos de que tratam os incisos II e III do caput somente serão concedidos a servidores aprovados no estágio probatório do respectivo cargo e se autorizado pelo dirigente máximo da IFE, devendo estar vinculados a projeto ou convênio com prazos e finalidades objetivamente definidos.

§ 2º Aos servidores de que trata o caput poderá ser concedido o afastamento para realização de programas de mestrado ou doutorado independentemente do tempo de ocupação do cargo.

§ 3º Ato do dirigente máximo ou Conselho Superior da IFE definirá, observada a legislação vigente, os programas de capacitação e os critérios para participação em programas de pós-graduação, com ou sem afastamento do servidor de suas funções.

CAPÍTULO X

DO ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES DA CARREIRA DE MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO FEDERAL

Art. 31. A partir de 1º de março de 2013 ou, se posterior, a partir da data de publicação desta Lei, os servidores ocupantes dos cargos da Carreira de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata o inciso I do art. 122 da Lei nº 11.784, de 2008, poderão ser enquadrados na Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata esta Lei, de acordo com as respectivas atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na Tabela de Correlação constante do Anexo V.

§ 1º Para fins do disposto no caput, os servidores ocupantes dos cargos da Carreira de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 2008, deverão solicitar o enquadramento à respectiva IFE de lotação até 31 de julho de 2013 ou em até 90 (noventa) dias da publicação desta Lei, se esta ocorrer posteriormente àquela data, na forma do Termo de Solicitação de Enquadramento constante do Anexo VI.

§ 2º Os servidores de que trata o caput somente poderão formalizar a solicitação referida no § 1º se atendiam, no momento do ingresso na Carreira de Magistério do Ensino Básico Federal, aos requisitos de titulação estabelecidos para ingresso na Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, conforme disposto no § 1º do art. 10.

§ 3º O enquadramento de que trata o caput dependerá de aprovação do Ministério da Defesa, que será responsável pela avaliação das solicitações formalizadas, observando o disposto nos §§ 1º e 2º.

§ 4º O Ministério da Defesa deliberará sobre o deferimento ou indeferimento da solicitação de enquadramento de que trata o § 1º em até 120 (cento e vinte) dias.

§ 5º No caso de deferimento, ao servidor enquadrado serão aplicadas as regras da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, de que trata esta Lei, com efeitos

financeiros, se houver, a partir da data de publicação do deferimento, vedados, em qualquer hipótese, efeitos financeiros retroativos.

§ 6º O servidor que não obtiver o deferimento para o enquadramento na Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico permanecerá na situação em que se encontrava antes da publicação desta Lei.

§ 7º Os cargos a que se refere o caput, enquadrados na Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, passam a denominar-se Professor do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

§ 8º O prazo para exercer a solicitação referida no § 1º, no caso de servidores em gozo de licença ou afastamento previstos nos arts. 81 e 102 da Lei nº 8.112, de 1990, será estendido em 30 (trinta) dias contados a partir do término do afastamento.

§ 9º Ao servidor titular de cargo efetivo do Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal cedido para órgão ou entidade no âmbito do Poder Executivo Federal aplica-se, quanto ao prazo de solicitação de enquadramento, o disposto no § 1º, podendo o servidor permanecer na condição de cedido.

§ 10. Os cargos de provimento efetivo da Carreira de Magistério do Ensino Básico Federal cujos ocupantes forem enquadrados na Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico permanecerão integrando o Quadro de Pessoal das Instituições Federais de Ensino subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Defesa.

§ 11. Os cargos vagos e os que vierem a vagar da Carreira de Magistério do Ensino Básico Federal de que trata a Lei nº 11.784, de 2008, pertencentes aos Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino, subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Defesa, passam a integrar a Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e a denominar-se Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, nos respectivos Quadros de Pessoal a que pertencem.

§ 12. O enquadramento e a mudança de denominação dos cargos a que se refere este artigo não representam, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação à Carreira, ao cargo e às atribuições atuais desenvolvidas pelos seus titulares.

CAPÍTULO XI

DA ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DO PLANO DE CARREIRAS DE MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO FEDERAL

Art. 32. O art. 137 da Lei nº 11.784, de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 137. O posicionamento dos aposentados e dos pensionistas nas tabelas remuneratórias constantes dos Anexos LXXVII, LXXVIII, LXXIX, LXXXIII, LXXXIV, LXXXV, LXXVII-A, LXXXIII-A, LXXIX-A e LXXXV-A desta Lei, respectivamente, será referenciado à situação em que o servidor se encontrava na data da aposentadoria ou em que se originou a pensão, respeitadas as alterações relativas a posicionamentos decorrentes de legislação específica.”(NR)

Art. 33. A Lei nº 11.784, de 2008, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“Art. 124-A. A partir de 1º de março de 2013, os cargos do Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal ficam estruturados na forma dos Anexos LXXIV-A e LXXX-A, conforme correlação estabelecida nos Anexos LXXV-A e LXXXI-A desta Lei.”

“Art. 132-A. A partir de 1º de março de 2013, a estrutura remuneratória dos titulares de cargos integrantes do Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal será composta de:

I - Vencimento Básico, conforme valores e vigências constantes dos Anexos LXXVII-A e LXXXIII-A; e

II - Retribuição por Titulação, conforme valores e vigência constantes dos Anexos LXXIX-A e LXXXV-A.

Parágrafo único. A partir da data de 1º de março de 2013, ficam extintas a Gratificação Específica de Atividade Docente do Ensino Básico Federal - GEDBF e a Gratificação Específica de Atividade Docente dos Ex-Territórios - GEBEXT.”

“Art. 133-A. A partir de 1º de março de 2013, os níveis de Vencimento Básico dos cargos integrantes das Carreiras do Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal são os constantes dos Anexos LXXVII-A e LXXXIII-A desta Lei.”

“Art. 135-A. A partir de 1º de março de 2013, os valores referentes à RT são aqueles fixados nos Anexos LXXIX-A e LXXXV-A desta Lei, observada a nova estrutura das Carreiras do Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal de que trata o art. 124-A.”

“Art. 136-A. A partir de 1º de março de 2013, os integrantes do Plano de Carreiras do Magistério do Ensino Básico Federal deixam de fazer jus à percepção das seguintes gratificações e vantagens:

I - Gratificação Específica de Atividade Docente do Ensino Básico Federal - GEDBF; e

II - Gratificação Específica de Atividade Docente dos Ex-Territórios - GEBEXT, de que trata esta Lei.”

CAPÍTULO XII

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 34. Aos servidores ocupantes de cargos da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, na data de 1º de março de 2013, será aplicado, para a primeira progressão a ser realizada, observando os critérios de desenvolvimento na Carreira estabelecidos nesta Lei, o interstício de 18 (dezoito) meses.

Parágrafo único. O interstício de que trata o caput não será, em nenhuma hipótese, utilizado para outras progressões ou para servidores ingressos na Carreira após a data de 1º de março de 2013.

Art. 35. Anteriormente à aplicação da Tabela de Correlação do Anexo II, o titular de cargo de provimento efetivo da Carreira do Magistério Superior do PUCRCE, em 31 de dezembro de 2012, posicionado na Classe de Professor Associado daquela Carreira, será reposicionado, satisfeitos os requisitos, da seguinte forma:

~~I – ao Professor de que trata o caput que contar com no mínimo 17 (dezessete) anos de obtenção do título de doutor será concedido reposicionamento para a Classe Associado, nível 2;~~

~~II – ao Professor de que trata o caput que contar com no mínimo 19 (dezenove) anos de obtenção do título de doutor será concedido reposicionamento para a Classe Associado, nível 3; e~~

~~III – ao Professor de que trata o caput que contar com no mínimo 21 (vinte e um) anos de obtenção do título de doutor será concedido reposicionamento para a Classe Associado, nível 4.~~

~~I – ao Professor de que trata o **caput** que contar com no mínimo dezessete anos de obtenção do título de doutor será concedido reposicionamento para a Classe D, com denominação de Professor Associado, nível 2; (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

~~II – ao Professor de que trata o **caput** que contar com no mínimo dezenove anos de obtenção do título de doutor será concedido reposicionamento para a Classe D, com denominação de Professor Associado, nível 3; e (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

~~III – ao Professor de que trata o **caput** que contar com no mínimo vinte e um anos de obtenção do título de doutor será concedido reposicionamento para a~~

~~Classe D, com denominação de Professor Associado, nível 4. (Redação dada pela Medida Provisória nº 614, de 2013)~~

I - ao Professor de que trata o caput que contar com no mínimo 17 (dezesete) anos de obtenção do título de doutor será concedido reposicionamento para a Classe D, com denominação de Professor Associado, nível 2; (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

II - ao Professor de que trata o caput que contar com no mínimo 19 (dezenove) anos de obtenção do título de doutor será concedido reposicionamento para a Classe D, com denominação de Professor Associado, nível 3; e (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

III - ao Professor de que trata o caput que contar com no mínimo 21 (vinte e um) anos de obtenção do título de doutor será concedido reposicionamento para a Classe D, com denominação de Professor Associado, nível 4. (Redação dada pela Lei nº 12.863, de 2013)

§ 1º O reposicionamento de que trata este artigo será efetuado mediante requerimento do servidor à respectiva IFE, no prazo de até 90 (noventa) dias a partir da publicação desta Lei, com a apresentação da devida comprovação do tempo de obtenção do título de doutor.

§ 2º O reposicionamento de que trata o caput será supervisionado pelo Ministério da Educação e pelo Ministério da Defesa, conforme a vinculação ou subordinação da IFE.

§ 3º Os efeitos do reposicionamento de que trata este artigo serão considerados por ocasião da aplicação da Tabela de Correlação do Anexo II.

§ 4º O reposicionamento de que trata este artigo não gera efeitos financeiros retroativos anteriores a 1º de março de 2013.

§ 5º O reposicionamento de que trata este artigo não se aplica aos servidores que já se encontrem no respectivo nível ou em nível superior ao qual fariam jus a serem reposicionados.

Art. 36. Aos servidores ocupantes de cargos efetivos pertencentes ao Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal serão concedidos 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais que poderão ser gozadas parceladamente.

Art. 37. Aos servidores de que trata esta Lei, pertencentes ao Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, não se aplicam as disposições do Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987.

Art. 38. O quantitativo de cargos de que trata o art. 110 da Lei nº 11.784, de 2008, vagos na data de publicação desta Lei ficam transformados em cargos de Professor Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

Art. 39. Ficam criados 1.200 (mil e duzentos) cargos de Professor Titular-Livre do Magistério Superior, para provimento gradual condicionado à comprovação da disponibilidade orçamentária e autorização pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Art. 40. Ficam criados 526 (quinhentos e vinte e seis) cargos de Professor Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, para provimento gradual condicionado à comprovação da disponibilidade orçamentária e autorização do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Art. 41. A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 10.

.....

§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, é permitido o somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula.

.....” (NR)

“Art. 12.

.....

§ 4º A partir de 1º de janeiro de 2013, o Incentivo à Qualificação de que trata o caput será concedido aos servidores que possuírem certificado, diploma ou titulação que exceda a exigência de escolaridade mínima para ingresso no cargo do qual é titular, independentemente do nível de classificação em que esteja posicionado, na forma do Anexo IV.”(NR)

Art. 42. A Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 11.

§ 1º Poderão ser nomeados Pró-Reitores os servidores ocupantes de cargo efetivo da Carreira docente ou de cargo efetivo com nível superior da Carreira dos técnico-administrativos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em

Educação, desde que possuam o mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício em instituição federal de educação profissional e tecnológica.

.....” (NR)

Art. 43. A parcela complementar de que tratam os §§ 2º e 3º do art. 15 da Lei nº 11.091, de 2005, não será absorvida por força dos aumentos remuneratórios com efeitos financeiros no período de 2013 a 2015.

Art. 44. Os Anexos I-C, III e IV da Lei nº 11.091, de 2005, passam a vigorar na forma dos Anexos XV, XVI e XVII desta Lei.

Art. 45. O Anexo XLVII da Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012, passa a vigorar na forma do Anexo XVIII desta Lei.

Art. 46. Os Anexos XX-A, XX-B, XXV-B e XXV-C da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, passam a vigorar na forma dos Anexos XIX, XX, XXI e XXII desta Lei.

Art. 47. A Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, passa a vigorar acrescida dos Anexos LXXIV-A, LXXX-A, LXXV-A, LXXXI-A, LXXVII-A, LXXXIII-A, LXXIX-A e LXXXV-A, respectivamente na forma dos Anexos VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII e XIV desta Lei.

Art. 48. O § 3º do art. 1º da Lei nº 8.168, de 16 de janeiro de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º

.....

§ 3º Poderão ser nomeados para cargo de direção ou designados para função gratificada servidores públicos federais da administração direta, autárquica ou fundacional não pertencentes ao quadro permanente da instituição de ensino, respeitado o limite de 10% (dez por cento) do total dos cargos e funções da instituição, admitindo-se, quanto aos cargos de direção, a nomeação de servidores já aposentados.

.....” (NR)

Art. 49. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 50. Ficam revogados, a partir de 1º de março de 2013, ou a partir da publicação desta Lei, se posterior àquela data:

I - os arts. 106, 107, 111, 112, 113, 114, 114-A, 115, 116, 117, 120 e os Anexos LXVIII, LXXI, LXXII, LXXIII, LXXIV, LXXVII, LXXVIII, LXXIX, LXXX, LXXXIII, LXXXIV e LXXXV da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008;

II - os arts. 4º, 5º, 6º-A, 7º-A, 10 e os Anexos III, IV, IV-A, V.-A e V-B da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006; e

III - o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012.

Brasília, 28 de dezembro de 2012; 191º da Independência e 124º da República.

DILMA ROUSSEFF

Miriam Belchior

ANEXO C – DECRETO Nº 5.707/06

**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

DECRETO Nº 5.707, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2006.

Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição, e tendo em vista o disposto nos arts. 87 e 102, incisos IV e VII, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990,

DECRETA:**Objeto e Âmbito de Aplicação**

Art. 1º Fica instituída a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, a ser implementada pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com as seguintes finalidades:

I - melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;

II - desenvolvimento permanente do servidor público;

III - adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual;

IV - divulgação e gerenciamento das ações de capacitação; e

V - racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

Art. 2º Para os fins deste Decreto, entende-se por:

I - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

II - gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição; e

III - eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Diretrizes

Art. 3º São diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

I - incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;

II - assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externamente ao seu local de trabalho;

III - promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;

IV - incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelas próprias instituições, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal;

V - estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;

VI - incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor nas carreiras da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e assegurar a ele a participação nessas atividades;

VII - considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor complementares entre si;

VIII - oferecer oportunidades de requalificação aos servidores redistribuídos;

IX - oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no setor público, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública;

X - avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;

XI - elaborar o plano anual de capacitação da instituição, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas;

XII - promover entre os servidores ampla divulgação das oportunidades de capacitação; e

XIII - priorizar, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo, favorecendo a articulação entre elas e visando à construção de sistema de escolas de governo da União, a ser coordenado pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP.

Parágrafo único. As instituições federais de ensino poderão ofertar cursos de capacitação, previstos neste Decreto, mediante convênio com escolas de governo ou desde que reconhecidas, para tanto, em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação.

Escolas de Governo

Art. 4º Para os fins deste Decreto, são consideradas escolas de governo as instituições destinadas, precipuamente, à formação e ao desenvolvimento de servidores públicos, incluídas na estrutura da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Parágrafo único. As escolas de governo contribuirão para a identificação das necessidades de capacitação dos órgãos e das entidades, que deverão ser consideradas na programação de suas atividades.

Instrumentos

Art. 5º São instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

I - plano anual de capacitação;

II - relatório de execução do plano anual de capacitação; e

III - sistema de gestão por competência.

§ 1º Caberá à Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão desenvolver e implementar o sistema de gestão por competência.

§ 2º Compete ao Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão disciplinar os instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.

Art. 6º Os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverão incluir em seus planos de capacitação ações voltadas à habilitação de seus servidores para o exercício de cargos de direção e assessoramento superiores, as quais terão, na forma do [art. 9º da Lei nº 7.834, de 6 de outubro de 1989](#), prioridade nos programas de desenvolvimento de recursos humanos.

Parágrafo único. Caberá à ENAP promover, elaborar e executar ações de capacitação para os fins do disposto no **caput**, bem assim a coordenação e supervisão dos programas de capacitação gerencial de pessoal civil executados pelas demais escolas de governo da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Comitê Gestor

Art. 7º Fica criado o Comitê Gestor da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, com as seguintes competências:

I - avaliar os relatórios anuais dos órgãos e entidades, verificando se foram observadas as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal;

II - orientar os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional na definição sobre a alocação de recursos para fins de capacitação de seus servidores;

III - promover a disseminação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal entre os dirigentes dos órgãos e das entidades, os titulares das unidades de recursos humanos, os responsáveis pela capacitação, os servidores públicos federais e suas entidades representativas; e

IV - zelar pela observância do disposto neste Decreto.

Parágrafo único. No exercício de suas competências, o Comitê Gestor deverá observar as orientações e diretrizes para implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, fixadas pela Câmara de Políticas de Gestão Pública, de que trata o [Decreto nº 5.383, de 3 de março de 2005](#).

Art. 8º O Comitê Gestor da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal será composto por representantes dos seguintes órgãos e entidade do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, designados pelo Ministro de Estado:

I - Secretaria de Recursos Humanos, que o coordenará;

II - Secretaria de Gestão; e

III - ENAP.

Parágrafo único. Compete à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão:

I - desenvolver mecanismos de incentivo à atuação de servidores dos órgãos e das entidades como facilitadores, instrutores e multiplicadores em ações de capacitação; e

II - prestar apoio técnico e administrativo e os meios necessários à execução dos trabalhos do Comitê Gestor.

Treinamento Regularmente Instituído

Art. 9º Considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de capacitação contemplada no art. 2º, inciso III, deste Decreto.

Parágrafo único. Somente serão autorizados os afastamentos para treinamento regularmente instituído quando o horário do evento de capacitação inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor, observados os seguintes prazos:

I - até vinte e quatro meses, para mestrado;

II - até quarenta e oito meses, para doutorado;

III - até doze meses, para pós-doutorado ou especialização; e

IV - até seis meses, para estágio.

Licença para Capacitação

Art. 10. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá solicitar ao dirigente máximo do órgão ou da entidade onde se encontrar em exercício licença remunerada, por até três meses, para participar de ação de capacitação.

§ 1º A concessão da licença de que trata o **caput** fica condicionada ao planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso para a instituição.

§ 2º A licença para capacitação poderá ser parcelada, não podendo a menor parcela ser inferior a trinta dias.

§ 3º O órgão ou a entidade poderá custear a inscrição do servidor em ações de capacitação durante a licença a que se refere o **caput** deste artigo.

§ 4º A licença para capacitação poderá ser utilizada integralmente para a elaboração de dissertação de mestrado ou tese de doutorado, cujo objeto seja compatível com o plano anual de capacitação da instituição.

Reserva de Recursos

Art. 11. Do total de recursos orçamentários aprovados e destinados à capacitação, os órgãos e as entidades devem reservar o percentual fixado a cada biênio pelo Comitê Gestor para atendimento aos públicos-alvo e a conteúdos prioritários, ficando o restante para atendimento das necessidades específicas.

Disposição Transitória

Art. 12. Os órgãos e entidades deverão priorizar, nos dois primeiros anos de vigência deste Decreto, a qualificação das unidades de recursos humanos, no intuito de instrumentalizá-las para a execução das ações de capacitação.

Vigência

Art. 13. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Revogação

Art. 14. Fica revogado o [Decreto nº 2.794, de 1º de outubro de 1998.](#)

Brasília, 23 de fevereiro de 2006; 185º da Independência e 118º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Paulo Bernardo Silva

Este texto não substitui o publicado no DOU de 24.2.2006

ANEXO D – DECRETO Nº 5.825/06

**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

DECRETO Nº 5.825, DE 29 DE JUNHO DE 2006.

Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no § 2º do art. 24 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005,

DECRETA:

Art. 1º Ficam estabelecidas as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela [Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005](#), em cada Instituição Federal de Ensino - IFE vinculada ao Ministério da Educação.

Art. 2º A elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação observará os princípios e diretrizes estabelecidos no [art. 3º da Lei nº 11.091, de 2005](#), e ainda:

I - cooperação técnica entre as instituições públicas de ensino e as de pesquisa e dessas com o Ministério da Educação;

II - co-responsabilidade do dirigente da IFE, dos dirigentes das unidades acadêmicas e administrativas, e da área de gestão de pessoas pela gestão da carreira e do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; e

III - adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais.

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;

II - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;

III - educação formal: educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior;

IV - aperfeiçoamento: processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;

V - qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;

VI - desempenho: execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a IFE, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

VII - avaliação de desempenho: instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela IFE, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;

VIII - dimensionamento: processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da IFE;

IX - alocação de cargos: processo de distribuição de cargos baseado em critérios de dimensionamento objetivos, previamente, definidos e expressos em uma matriz, visando o desenvolvimento institucional;

X - matriz de alocação de cargos: conjunto de variáveis quantitativas que, por meio de fórmula matemática, traduz a distribuição ideal dos Cargos Técnico-Administrativos na IFE;

XI - força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com a IFE, desenvolvem atividades técnico-administrativas e de gestão;

XII - equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da IFE que realiza atividades afins e complementares;

XIII - ocupante da carreira: servidor efetivo pertencente ao quadro da IFE que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; e

XIV - processo de trabalho: conjunto de ações seqüenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho, visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais.

Art. 4º O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será definido, visando garantir:

I - a função estratégica do ocupante da carreira dentro da IFE;

II - a apropriação do processo de trabalho pelos ocupantes da carreira, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;

III - o aprimoramento do processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público;

IV - a construção coletiva de soluções para as questões institucionais;

V - a reflexão crítica dos ocupantes da carreira acerca de seu desempenho em relação aos objetivos institucionais;

VI - a administração de pessoal como uma atividade a ser realizada pelo órgão de gestão de pessoas e as demais unidades da administração das IFE;

VII - a identificação de necessidade de pessoal, inclusive remanejamento, readaptação e redistribuição da força de trabalho de cada unidade organizacional;

VIII - as condições institucionais para capacitação e avaliação que tornem viável a melhoria da qualidade na prestação de serviços, no cumprimento dos objetivos institucionais, o desenvolvimento das potencialidades dos ocupantes da carreira e sua realização profissional como cidadãos;

IX - a avaliação de desempenho como um processo que contemple a avaliação realizada pela força de trabalho, pela equipe de trabalho e pela IFE e que terão o resultado acompanhado pela comunidade externa; e

X - a integração entre ambientes organizacionais e as diferentes áreas do conhecimento.

Art. 5º O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será vinculado ao Plano de Desenvolvimento Institucional de cada IFE, conforme definido no [art. 24 da Lei nº 11.091, de 2005](#), e deverá contemplar:

I - dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas que contemple a realidade da instituição;

II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

III - Programa de Avaliação de Desempenho.

§ 1º As ações de planejamento, coordenação, execução e avaliação do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação são de responsabilidade do dirigente máximo da IFE e das chefias de unidades acadêmicas e administrativas em conjunto com a unidade de gestão de pessoas.

§ 2º A unidade de gestão de pessoas deverá assumir o gerenciamento dos programas vinculados ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

§ 3º Em cada IFE, o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será acompanhado e fiscalizado pela Comissão Interna de Supervisão, conforme disposto no [§ 3º do art. 22 da Lei nº 11.091, de 2005](#).

Art. 6º O dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, objetivando estabelecer a matriz de alocação de cargos e definir os critérios de distribuição de vagas, dar-se-á mediante:

I - a análise do quadro de pessoal, inclusive no que se refere à composição etária e à saúde ocupacional;

II - a análise da estrutura organizacional da IFE e suas competências;

III - a análise dos processos e condições de trabalho; e

IV - as condições tecnológicas da IFE.

Parágrafo único. Para o cumprimento do estabelecido no **caput**, deverão ser adotadas as seguintes ações:

I - identificação da força de trabalho da IFE e sua composição, conforme estabelecido neste Decreto;

II - descrição das atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais e à força de trabalho;

III - descrição das condições tecnológicas e de trabalho;

IV - identificação da forma de planejamento, avaliação e do nível de capacitação da força de trabalho da IFE;

V - análise dos processos de trabalho com indicação das necessidades de racionalização, democratização e adaptação às inovações tecnológicas;

VI - identificação da necessidade de redefinição da estrutura organizacional e das competências das unidades da IFE;

VII - aplicação da matriz de alocação de cargos e demais critérios para o estabelecimento da real necessidade de força de trabalho;

VIII - comparação entre a força de trabalho existente e a necessidade identificada, de forma a propor ajustes;

IX - remanejamento interno de pessoal com vistas ao ajuste da força de trabalho à matriz de alocação de cargos; e

X - identificação da necessidade de realização de concurso público, a fim de atender às demandas institucionais.

Art. 7º O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento terá por objetivo:

I - contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;

II - capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e

III - capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE.

Parágrafo único. O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

I - iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;

II - formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;

III - educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

IV - gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

V - inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e

VI - específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

Art. 8º O Programa de Avaliação de Desempenho terá por objetivo promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

§ 1º O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho deverá:

I - fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da IFE;

II - propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;

III - identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;

IV - subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional; e

V - aferir o mérito para progressão.

§ 2º O Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrangerá, de forma integrada, a avaliação:

I - das ações da IFE;

II - das atividades das equipes de trabalho;

III - das condições de trabalho; e

IV - das atividades individuais, inclusive as das chefias.

§ 3º Os instrumentos a serem utilizados para a avaliação de desempenho deverão ser estruturados, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos neste Decreto.

Art. 9º A aplicação do processo de avaliação de desempenho deverá ocorrer no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento da IFE.

Art. 10. Participarão do processo de avaliação todos os integrantes da equipe de trabalho e usuários, conforme estabelecido no parágrafo único.

Parágrafo único. Caberá à IFE organizar e regulamentar formas sistemáticas e permanentes de participação de usuários na avaliação dos serviços prestados, com base nos padrões de qualidade em atendimento por ela estabelecidos.

Art. 11. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 29 de junho de 2006; 185º da Independência e 118º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Fernando Haddad

Paulo Bernardo Silva

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 30.6.2006

ANEXO E – PORTARIA MEC Nº 27/2014

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO GABINETE DO MINISTRO
PORTARIA Nº 27, DE 15 DE JANEIRO DE 2014
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
GABINETE DO MINISTRO
DOU de 16/01/2014 (nº 11, Seção 1, pág. 26)

I

Institui o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.

O MINISTRO DE ESTADO DA EDUCAÇÃO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87 da Constituição, e considerando os termos da Resolução nº 01, de 6 de dezembro de 2013, da Comissão Nacional de Supervisão, resolve:

Art. 1º - Fica instituído, na forma do Anexo a esta Portaria, o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação - MEC.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. ALOIZIO MERCADANTE OLIVA

ANEXO
PLANO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO PROFIS-SIONAL DOS
SERVIDORES INTEGRANTES DO PCCTAE

1. Apresentação

1.1. Introdução

As Instituições Federais de Ensino Superior - IFES passam por um processo de expansão, por meio da ampliação das matrículas, cursos, campus, infraestrutura, servidores docentes e técnico-administrativos. O pleno funcionamento das Instituições inclui investimentos permanentes na capacitação e qualificação de servidores dos docentes e técnico-administrativos.

Diante desse cenário de expansão e atendendo demanda dos trabalhadores em educação, foi discutida a necessidade de novos investimentos, objeto do presente Plano, que tem como proposta o fortalecimento dos Programas de capacitação e qualificação e o investimento no servidor integrante do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE para o desenvolvimento profissional e aperfeiçoamento da gestão pública.

Diretrizes para o desenvolvimento dos Servidores Públicos estão estabelecidas nos Decretos nºs 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, e 5.825, de 29 de junho de 2006, que estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos

Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

As IFES, conforme determina a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, oferecem programas de Capacitação e Qualificação com investimentos oriundos de recursos disponíveis no orçamento e/ou próprios, por meio de parcerias e, principalmente, pelo aproveitamento de pessoal qualificado de cada Instituição.

A proposta do Plano é garantir para além dos programas oferecidos pelas Instituições, novas oportunidades para o desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino.

1.2. Base legal

O Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional é fundamentado nas diretrizes definidas na Lei nº 11.091, de 2005, no Decreto nº 5.707, de 2006, no Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006 e no Decreto nº 5.825, de 2006.

A Lei nº 11.091, de 2005, estrutura o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE e define também a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, integrado pelo Programa de Dimensionamento, Programa de Avaliação de Desempenho e Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento.

O Decreto nº 5.707, de 2006, institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. O citado Decreto, em seus arts. 1º e 3º, dispõe sobre as finalidades e as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.

Os procedimentos para concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE, previstos na Lei nº 11.091, de 2005, foram estabelecidos pelo Decreto nº 5.824, de 2006. O Incentivo à Qualificação é concedido, na forma de regulamento, ao servidor que possui educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular. O referido incentivo tem por base, percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, observados os parâmetros estabelecidos, com maior percentual pela aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor.

Já o Decreto nº 5.825, de 2006, estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação e, em seu art. 7º, define os objetivos e as linhas de desenvolvimento do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento.

A normatização prevista na Lei nº 11.091, de 2005, foi alterada pelas Leis nºs 11.784, de 22 de setembro de 2008, e 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Ambas versam sobre desenvolvimento na carreira, referente à Progressão por Capacitação e Incentivo à Qualificação, usados como referência para elaboração do Plano.

A legislação supramencionada define, ainda, que a Progressão por Capacitação Profissional é a 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, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses.

1.3. Justificativa

A elaboração do Plano considerou as diretrizes existentes para o desenvolvimento do servidor na carreira, as necessidades institucionais e o perfil do servidor técnico-administrativo, identificado pelo posicionamento na estrutura da carreira: nível de classificação, nível de capacitação e incentivo à qualificação.

As Instituições Federais de Ensino contam, em junho de 2013, com 121.239 (cento e vinte e um mil duzentos e trinta e nove) técnico-administrativos ativos, distribuídos pelos Níveis de Classificação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

São 98.974 (noventa e oito mil novecentos e setenta e quatro) técnico-administrativos lotados nas Universidades Federais e 22.265 (vinte e dois mil duzentos e sessenta cinco) lotados nos Institutos Federais.

Técnico-administrativos por Nível de Classificação:

Nível de Classificação	Universidades Federais	Institutos Federais
A	2.528	454
B	5.395	783
C	18.580	3.595
D	41.635	10.873
E	30.836	6.560
Total	98.974	22.265

Fonte: Siape / junho de 2013

Do total de técnico-administrativos lotados nas Instituições Federais de Ensino Superior, em efetivo exercício, 42% (quarenta e dois por cento) pertencem ao Nível de Classificação "D" e 31% (trinta e um por cento) ao Nível "E".

O mesmo fenômeno acontece nos Institutos Federais. Do total de técnico-administrativos lotados nos Institutos Federais, 50% (cinquenta por cento) pertencem ao Nível de Classificação "D" e 30% (trinta por cento) ao Nível de Classificação "E".

O quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino está em expansão, com a criação a partir da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012, de 27.714 (vinte e sete mil, setecentos e quatorze) cargos de técnico-administrativos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Em 2013 foram disponibilizadas 6.500 (seis mil e quinhentas) vagas para as

Universidades e 5.915 (cinco mil, novecentos e quinze) técnico-administrativos, para os Institutos Federais.

Tramita ainda no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 6.244/2013, criando 2.008 (duas mil e oito) vagas dos cargos de técnico-Administrativos em Educação, para atender ao Programa de Expansão do Ensino Médico.

Os técnico-administrativos estão distribuídos por Nível de Capacitação, dos quais: 40% (quarenta por cento) no Nível IV, ou seja, no último nível de capacitação e 28% (vinte e oito por cento) no nível I, nas Universidades Federais.

15% (quinze por cento) no Nível IV, enquanto 33% (trinta e três por cento) permanecem no nível I, nos Institutos Federais.

Tal proporção justifica-se pelo quantitativo de ingressantes ocorrido nos últimos anos, uma vez que para a primeira progressão deve ser observado o interstício mínimo de 18 meses.

A autonomia dada às Instituições Federais de Ensino pelos Decretos nº 7.232, de 19 de julho de 2010 e nº 7.311, de 22 de setembro de 2010, referente ao Quadro de Servidores Técnico-administrativos, permite a reposição automática de servidores, o que impõe um processo contínuo de aperfeiçoamento dessa força de trabalho.

Outro importante indicador a ser avaliado é o quantitativo de técnico-administrativos ativos que recebem o Incentivo à Qualificação. São 69% (sessenta e nove por cento) dos servidores ativos das Universidades Federais recebendo o incentivo, o que significa 69% (sessenta e nove por cento) de servidores com o nível de escolaridade acima do exigido para ingresso no cargo.

Nos Institutos Federais temos 52,23% (cinquenta e dois, vinte e três por cento) com o nível de escolaridade acima do exigido para o ingresso no cargo.

A distribuição dos técnico-administrativos pelos níveis de classificação que recebem o Incentivo à Qualificação demonstra uma elevada taxa de servidores com qualificação superior a exigência do cargo, destacando o nível "E" com 82% (oitenta e dois por cento) e a classe "D" com 62% (sessenta e dois por cento) de servidores.

Nos Institutos Federais 47% (quarenta e sete por cento) dos Técnico-administrativos ainda encontram-se sem a percepção de Incentivo à Qualificação.

Outro dado relevante sobre a qualificação dos servidores técnico-administrativos lotados nas Universidades Federais é o percentual de especialistas e mestres: 54% (cinquenta e quatro por cento) dos servidores recebem o Incentivo à Qualificação pela obtenção do título de especialista. A rede de Universidades Federais ainda conta com 9.000 (nove mil) mestres, que equivale a 21% (vinte um por cento) do quadro, e 2.400 (dois mil e quatrocentos) doutores, equivalente a 8% (oito por cento) do quadro. Entretanto, nos Institutos Federais a situação não é a mesma das Universidades. Apenas 2% (dois por cento) dos servidores técnico-

administrativos lotados nos Institutos Federais recebem o Incentivo à Qualificação pela obtenção do título de mestre.

O perfil dos técnico-administrativos das IFES vem mudando significativamente ao longo dos últimos anos. Após a implantação do Programa REUNI, período de 2008 a 2012, ingressaram 25.641 (vinte e cinco mil seiscentos e quarenta e um) técnico-administrativos, dos quais 95% (noventa e cinco por cento) são dos Níveis "D" e "E".

Para a Expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica de 2008 a 2012, ingressaram 11.018 (onze mil e dezoito) técnico-administrativos, sendo 89% (oitenta e nove por cento) de Nível "D" e "E".

2. Objetivos

2.1. Objetivo Geral

Promover, de forma complementar, condições para o desenvolvimento dos servidores integrantes do PCCTAE com vistas ao desenvolvimento profissional e da gestão nas Instituições Federais de Ensino.

2.2. Objetivos Específicos contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão; promover e apoiar as ações de capacitação e qualificação do servidor para o desenvolvimento da gestão pública, nas IFES; promover e apoiar a capacitação e qualificação do servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE; criar condições para a plena implantação do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE.

3. Diretrizes Gerais

A participação do servidor técnico-administrativo integrante do Plano de Carreira dos Cargos Técnico- Administrativos em Educação observará os princípios, diretrizes e conceitos instituídos pela Lei nº 11.091, de 2005 pelo Decreto nº 5.825, de 2006, e ainda deverão ser observados os requisitos a seguir: a oportunidade de acesso a todos os servidores efetivos do quadro permanente das Instituições Federais de Ensino; a participação do servidor técnico-administrativo em programa de qualificação/capacitação deverá respeitar a correlação do cargo com o ambiente organizacional ou área de atuação; a distribuição das vagas nos cursos oferecidos deverá considerar o perfil de formação dos servidores dos diferentes níveis de classificação e os aspectos regionais, garantindo o equilíbrio da participação das Instituições de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e das Instituições de Ensino Superior; a prioridade para os servidores em efetivo exercício no órgão de origem; a prioridade para os servidores que não possuem o grau de qualificação ou titulação equivalente à oferta; a instituição de termo de compromisso/responsabilidade para participação do servidor nos cursos, mediante anuência institucional; os editais de seleção para cursos de qualificação deverão prever critérios que objetivem promover a igualdade e oportunidade no acesso as vagas ofertadas; as instituições deverão, por meio de oferta direta ou de parcerias, estimular o servidor a participar de programas de educação básica, caso ainda não tenha concluído esta etapa de formação; as Instituições manterão Programas de Capacitação e Qualificação, conforme

diretrizes estabelecidas por atos legais que normatizem o desenvolvimento do servidor;

4. Estrutura do Plano O Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional

consistirá em Programas que somados às ações das Instituições Federais de Ensino permitirão o desenvolvimento do servidor: O Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional compreende a instituição de Programas e seus respectivos Projetos, a saber: Programa Nacional de Apoio aos Projetos Institucionais de Capacitação das Instituições Federais de Ensino; Programa de Qualificação em serviço do integrante do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; Programa de Capacitação - Formação Continuada.

A implementação do Plano ocorrerá por meio de ações executadas diretamente pelo Ministério da Educação e de forma descentralizada.

5. Programas e Projetos

5.1. Programa Nacional de Apoio aos Projetos Institucionais de Capacitação das Instituições Federais de Ensino: Programa voltado para apoiar as Instituições Federais de Ensino na elaboração e implementação dos programas de capacitação.

O Programa será desenvolvido em parceria pela Secretaria de Educação Superior, pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, pela Subsecretaria de Assuntos Administrativos do Ministério da Educação e pela Comissão Nacional de Supervisão.

As ações do Programa Nacional de Apoio serão elaboradas após as informações oferecidas pelas IFE. O Programa Nacional de Apoio compreende os seguintes projetos:

5.1.1 Projeto de apoio à elaboração e implementação de Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento das Instituições;

5.1.2 Projeto de estudos das normas sobre capacitação e qualificação do servidor das Instituições Federais de Ensino;

5.1.3 Projeto de apoio às Comissões Internas de Supervisão - CIS.

5.1.1. Projeto de apoio à elaboração e implementação de Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento das Instituições:

Meta: Alcançar a implantação em 100% (cem por cento) das Instituições Federais de Ensino até março de 2015, dos seus respectivos programas de capacitação e aperfeiçoamento, conforme disposto na Lei nº 11.091, de 2005.

Ações: Promover reuniões de orientação para a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento; Monitorar a implantação do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento em todas as Instituições; Mapear as ações de capacitação com base nas informações prestadas pelas Instituições; Apoiar a cooperação técnica entre as IFE, com vistas a promover a elaboração dos programas de capacitação e aperfeiçoamento pelas IFE, que ainda não os instituíram.

5.1.2. Projeto de estudos das normas sobre capacitação e qualificação do servidor das Instituições Federais de Ensino:

Meta: Revisar e consolidar até dezembro de 2014, as normas referentes à capacitação e qualificação aplicáveis ao servidor das IFE e propor as regulamentações necessárias.

Ações: Propor normas complementares para orientação sobre capacitação e qualificação do servidor das Instituições Federais de Ensino; Revisar as normas sobre capacitação e incentivo à qualificação do servidor das Instituições Federais de Ensino frente às alterações da Lei nº 11.091, de 2005.

5.1.3. Projeto de apoio às Comissões Internas de Supervisão - CIS

Meta: Promover e apoiar ações de capacitação para todos os integrantes das Comissões Internas de Supervisão.

Ações: Promover Encontro Nacional da Comissão Nacional de Supervisão com as Comissões Internas de Supervisão das IFE; Elaborar instrumentos normativos para apoiar as Comissões.

5.2. Programa de Qualificação em Serviço:

O Programa de Qualificação em Serviço busca alcançar os objetivos previstos nas normas vigentes, principalmente permitir ao servidor agregar o conhecimento à prática de suas atividades laborais e é constituído por ações de aprimoramento e desenvolvimento, dos servidores técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino.

Os cursos serão ofertados preferencialmente na modalidade a distância e a participação do servidor técnico-administrativo será condicionada à correlação direta com o cargo e/ou ambiente organizacional, conforme Anexo III, do Decreto nº 5.824, de 2006.

O Programa funcionará em parceria com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, com as Instituições Federais de Ensino, Universidade Aberta do Brasil -UAB, Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior - ANDIFES e Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica -CONIF.

O Programa de Qualificação em Serviço será constituído dos seguintes projetos:

5.1.4 Projeto de Graduação;

5.1.5 Projeto de Pós-graduação *latu sensu*;

5.1.6 Projeto de Pós-graduação *strictu sensu*.

5.2.1. Projeto de Graduação:

Meta: Oferta inicial de 2.000 (duas mil) vagas, em 2014, e acréscimo de 1.000 (mil) vagas a cada ano. Ação: Disponibilizar turmas específicas e/ou vagas dessas turmas em cursos de graduação para servidores das IFE com diploma de conclusão de nível médio ou equivalente.

Ação: Disponibilizar turmas específicas e/ou vagas dessas turmas em cursos de pós-graduação *latu sensu* para servidores das IFE com diploma de conclusão de nível superior ou equivalente.

5.2.3. Projeto de Pós-graduação *strictu sensu*:

Meta: Ofertar 1.000 (mil) vagas/ano.

Ação: Ofertar turmas de Mestrado Profissionalizante;

Disponibilizar turmas específicas e/ou vagas dessas turmas em cursos de pós-graduação *strictu sensu* para servidores das IFE com diploma de conclusão de nível superior ou equivalente.

5.3. Programa de Capacitação - Formação Continuada O Programa objetiva contribuir para o aprimoramento das competências do servidor técnico-administrativo para atuar, promover e proporcionar o desenvolvimento de trabalhos com qualidade, atendendo às demandas e propiciando um diferencial no serviço prestado à sociedade.

Com a expansão e interiorização do ensino, identificou-se o aumento expressivo no número de servidores a serem capacitados e sem acesso aos grandes centros para participar de cursos ou eventos que auxiliem no seu desenvolvimento profissional. Além disso, a necessidade de formação para as especificidades do serviço público gera demandas de capacitação.

Meta: Disponibilizar, a partir de 2014, 10.000 (dez mil) vagas/ano de capacitação para servidores técnico-administrativos, em cursos de curta duração, em programas oferecidos pelo governo, de acordo com a demanda apresentada pelas Instituições Federais de Ensino.

Ação: Realizar o levantamento das necessidades de capacitação junto as IFEs, com a elaboração de um instrumento de coleta de dados, a exemplo de um questionário online.

Criar o catálogo de oferta de cursos.

Ofertar vagas em cursos específicos de capacitação para servidores técnico-administrativos das IFE.

6. Monitoramento e Avaliação

O monitoramento e a avaliação das ações e resultados do Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional serão feitos pelo Ministério da Educação em conjunto com a Comissão Nacional de Supervisão.

No monitoramento serão considerados:

a.a elevação da qualificação e capacitação dos servidores técnico-administrativos das IFE, decorrentes dos Programas estabelecidos no Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional;

b.indicadores de desempenho das metas elencadas para os Programas e seus respectivos Projetos: relação candidato/vaga; percentual de vagas preenchidas; percentual de concluintes; percentual de evasão; número de vagas ofertadas.

c.avaliação qualitativa, verificando o impacto das ações de capacitação e qualificação por meio de critérios estabelecidos nos Programas de Avaliação de Desempenho e Plano de Desenvolvimento Institucional;

d.os Programas e Projetos existentes, poderão ser avaliados para revisão da continuidade, bem como a elaboração de novas propostas para incorporar ao Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional.

7. Disposições gerais

As Instituições Federais de Ensino deverão promover entre seus servidores ampla divulgação dos programas e projetos de capacitação e qualificação.

Os recursos referentes à execução dos Programas e Projetos propostos no Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional serão provenientes do orçamento do Ministério da Educação.

O levantamento das necessidades de capacitação será elaborado e apresentado pelas Instituições Federais de Ensino.

A operacionalização do Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional, bem como o acompanhamento das ações, será efetuado mediante sistema a ser desenvolvido em parceria com as Instituições federais de Ensino.

Mediante regulamento próprio, o Ministério da Educação manifestar-se-á sobre os procedimentos a serem adotados na execução do Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional.

A Comissão Nacional de Supervisão proporá critérios complementares para construção dos editais, objetivando garantir a igualdade de oportunidade das vagas ofertadas.