

Gestão Pública:

A visão dos Técnicos Administrativos em Educação
das Universidades Públicas e Institutos Federais

Vol. 4



ORGANIZADORES

Geovane Santana dos Santos

Jociano Coelho de Souza

Kátia Andrea Silva da Costa

Reinaldo Pereira de Aguiar

Sara Soares Costa Mamona

Wanderlice da Silva Assis



Organizadores

**Geovane Santana dos Santos
Jociano Coelho de Souza
Kátia Andrea Silva da Costa
Reinaldo Pereira de Aguiar
Sara Soares Costa Mamona
Wanderlice da Silva Assis**

GESTÃO PÚBLICA:

**a visão dos técnicos administrativos em educação das
universidades públicas e institutos federais**

vol. 4



EQUIPE TÉCNICA

Parecerista - Avaliadores de Conteúdo Textual

Alexandro da Silva (UNIFESP/SP)
Alice Fontes (UNEB/BA)
Caio Cabral da Silva (IFSP/SP)
Camila Mossi de Quadros (IFPR/PR)
Carla de Albuquerque Dias (IFMG/MG)
Carlos Eugênio da Silva Neto (UFERSA/RN)
Cláudia Bene Batista da Silva (UFPB/PB)
Danielle Bertolino de Macedo Verão (UFMS/MS)
Danise Vivian Gonçalves dos Santos (IFS/SE)
Dinalva Barbosa da Silva Fernandes (IFRO/RO)
Fabiane da Silva Severino Lima (UFC/CE)
Fabrício Neves (IF BAIANO/BA)
Izabel Alinne Alves de Paula (IFAM/AM)
Marilane Machado de Azevedo Maia (UDESC/SC)
Mário Costa de Paiva Guimarães Júnior (UFU/MG)
Rafael Palhares Machado (IFMG/MG)
Raquel de Oliveira Mendes (IFS/SE)
Rita de Cacia Liberalesso (UFSM/RS)
Viviane Gil da Silva Oliveira (IFAM/AM)

Parecerista - Revisores de Normas da ABNT

Ana Cely de Sousa Coelho (UEPA/PA)
Bruno Rodrigues Cabral (IFPB/PB)
Cleuza Antunes (IFRO/RO)
Diego Coelho de Souza (IFAM/AM)
Edilson Targino de Melo Filho (IFPE/PE)
Fernanda Santos de Oliveira (IF BAIANO/BA)
Guilherme Ribas de Aguiar (UFMG/MG)
Monica Cristina Barbosa Pereira (UFAM/AM)
Patricia Ferreira Bianchini Borges (IFTM/MG)
Rogério Ferreira Marques (UFPB/PB)
Tamara Moreira da Silva Neiva (UFS/SE)
Thaís Fernandes R. da Conceição (CEFET/RJ)
Vagner José Magarao de Araújo (UNEB/BA)

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Wanderlice da Silva Assis– Bibliotecário/Documentalista – CRB 1-1279)

Gestão pública [e-book] : a visão dos técnicos administrativos em educação das universidades públicas e institutos federais : vol. 4 / organizadores, Geovane Santana dos Santos ... [et al.]. – São Carlos, SP : Pedro & João Editores, 2017. 367 p. : il. (algumas color.)

Modo de acesso: <http://www.pedroejoaeditores.com.br/>
Inclui bibliografia.
ISBN 978-85-7993-475-9

1. Serviço público – Brasil 2. Servidores públicos – Brasil. I. Santos, Geovane Santana dos.

CDD (23) 354.81

Copyright © 2017 GPTAE

Geovane Santana dos Santos	E-mail: geovanesantana@ufrb.edu.br
Jociano Coelho de Souza	E-mail: jocianoufpb@gmail.com
Kátia Andrea Silva da Costa	E-mail: katia.andrea.costa@gmail.com
Reinaldo Pereira de Aguiar	E-mail: reinaldo.p.aguiar@gmail.com
Sara Soares Costa Mamona	E-mail: sara.costa.mamona@gmail.com
Wanderlice da Silva Assis	E-mail: wanderlice.assis@ufms.br

Designer gráfico
Marcelo Giovanni Correia Moura (IFCE/CE) – curriculum lattes
marcelomoura.ifce@gmail.com

As informações contidas nesta obra são de inteira responsabilidade de seus autores. As opiniões nela emitidas não representam, necessariamente, pontos de vista da Equipe GPTAE.

UMA PUBLICAÇÃO
Pedro & João Editores
E-mail: pedrojoaoeditores@terra.com.br
São Carlos, SP, Brasil

ISBN 978-85-7993-475-9

Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, por qualquer meio, desde que citada a fonte.
A reprodução desta publicação, por qualquer meio, seja total ou parcial, sem citada a fonte constitui violação da
Lei nº 9.610/1998.

SUMÁRIO

PREFÁCIO	11
<i>Kátia Andréa Silva da Costa (IFPR/PR)</i>	

PARTE I

GESTÃO PÚBLICA NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS E INSTITUTOS FEDERAIS

1 Artigo Científico - Análise comparativa dos modelos de gestão de custos nos restaurantes universitários da UFRGS	13
---	----

Ivonei Sozio (UNIJUI/RS)

2 Artigo Científico - Desafios e benefícios acerca da implantação de programas de melhoria para a gestão pública	29
---	----

Izabel Alinne Alves de Paula (IFAM/AM), Emiliano Joel Estigarribia Canese (Universidad Autónoma de Asunción/PY)

3 Artigo Científico - Desafios e discussões na gestão universitária: uma análise da percepção profissional dos analistas e técnicos da Universidade do Estado da Bahia ...	43
---	----

José Tadeu Neris Mendes, Odílio da Silva Santos (UNEB/BA)

4 Artigo Científico - Um olhar sobre a transparência ativa dos IFS do nordeste brasileiro	51
--	----

Luzivan José da Silva (IFPB/PB)

PARTE II

GESTÃO DE PESSOAS NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR E EQUIVALENTES

5 Relato de Experiência - O Seminário de Integração dos Técnicos Administrativos em Educação da UFRJ (SINTAE UFRJ): dados sobre participação no evento e sobre formação do corpo técnico	70
---	----

Gustavo Cravo de Azevedo, Maíta Carvalho de Almeida, Patrícia Vieira da Silva (UFRJ/RJ)

PARTE III
CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DE SERVIDORES DAS INSTITUIÇÕES DE
ENSINO SUPERIOR E EQUIVALENTES

- 6 Artigo Científico - **A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal na nova Administração Pública** 81
Geraldo Tessarini Junior (IFSP/SP)
- 7 Artigo Científico - **O reflexo do PCCTAE Na qualificação de servidores de uma Instituição Federal de Ensino** 96
Tiago Santos Barreto Thomaz (IFB/DF)
- 8 Artigo Científico - **Plano de Capacitação do Sistema de Bibliotecas da UFMG: sistematizando treinamentos sob a tríade qualificação-eficiência-carreira** 111
Eliane Pawlowski de Oliveira Araújo, Wellington, Marçal de Carvalho Anália das Graças Gandini Pontelo (UFMG/MG)
- 9 Relato de Experiência - **Constituição do serviço de formação docente na UFTM e a qualificação permanente de servidores** 127
Walêska Dayse Dias de Sousa, Sonia Maria Gomes Lopes, Eliana Helena Corrêa Neves Salge (UFTM/MG)

PARTE IV
ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

- 10 Relato de Experiência - **A importância dos TAES Para as aulas experimentais no interior do Amazonas: estudo de caso no ISB – UFAM** 141
Magno da Cunha Nascimento, Klenicy Kazumy de Lima Yamaguchi (UFAM/AM)
- 11 Artigo Científico - **A indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão na prática extensionista do campus Itabira** 150
Martinelly Vieira Martins (UNIFEI/MG)

12 Artigo Científico - O serviço de apoio pedagógico na UFOB: contribuições para a afiliação estudantil ao ensino superior	166
<i>Silvano Messias dos Santos (UFOB/BA)</i>	
13 Relato de Experiência - Análise documental de cursos de graduação e pós-graduação lato sensu a distância da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira no polo de São Francisco do Conde – Bahia	181
<i>Reinaldo Pereira de Aguiar (UNILAB/BA), Kátia Andrea Silva da Costa (IFPR/PR)</i>	
14 Relato de Experiência - Psicologia e políticas institucionais no Instituto Federal de Goiás	194
<i>Lígia Rocha Cavalcante Feitosa (IFG/GO)</i>	
15 Relato de Experiência - Criatividade e sustentabilidade na produção de cenários simulados em saúde: relato de experiência na UFV	201
<i>Talita da Conceição de Oliveira Fonseca, Eunice Ferreira da Silva, Cristiane Chaves de Souza (UFV/MG)</i>	

PARTE V

REALIDADES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO E ORÇAMENTO PÚBLICO

16 Relato de Experiência - Alunos com deficiência e o trabalho do NAPNE-IFSP	212
<i>Fernanda Silva (IFSP/SP)</i>	
17 Artigo Científico - Cotação orçamentária: primeiro passo para uma contratação eficiente, justa e eficaz para a administração pública	222
<i>Jucimar Casimiro de Andrade (IFPB/PB)</i>	
18 Artigo Científico - O cotidiano e algumas inventividades de uma pedagoga de um Instituto Federal Mineiro	242
<i>Debora Mota Marques (IF Sudeste de Minas Gerais/MG)</i>	

PARTE VI
ASPECTOS SOBRE QUALIDADE DE VIDA, SEGURANÇA, SAÚDE E CULTURA ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE LABORAL DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR E EQUIVALENTES

- 19 Artigo Científico - **Avaliação do nível de satisfação e motivação dos técnicos administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas campus Coari** 258
Lucilene Salomão de Oliveira (IFAM/AM)
- 20 Artigo Científico - **Discrepância entre trabalho prescrito e real dos fiscais de contrato de uma Universidade Pública Federal** 268
Érika Pena Bedin Matias (UFSCAR/SP)
- 21 Artigo Científico - **O assédio moral e suas implicações na saúde do trabalhador** 281
Bruna dos Santos Barros (UFOPA/PA)
- 22 Artigo Científico - **Qualidade de vida no trabalho: compreensão dos servidores da Universidade Federal de Rondônia**..... 296
Taís Poncio Pacheco (UNIR/RO)

PARTE VII
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, INCLUSÃO E INOVAÇÃO

- 23 Artigo Científico - **Gestão pública e tecnologia da informação: o uso do sistema de gestão de atividades integradas em universidades públicas** 309
Gisélia de Jesus D. P. Alexandre, Sanmya Patrícia Silva Santos (UFPI/PI)

PARTE VIII
CULTURA E COMUNICAÇÃO

- 24 Artigo Científico - **Planejamento Estratégico aplicado à comunicação em universidades públicas: um processo em construção** 323
Ricardo Borges Oliveira (UNB/DF)

PARTE IX
DIREITOS HUMANOS E POLÍTICAS PÚBLICAS

25 Artigo Científico - **Gênero e diversidade sexual na formação do assistente social: análise do currículo do curso de serviço social da Universidade Federal de Campina Grande** 339
Thales Fabrício da Costa e Silva (UFCG/PB)

PARTE X
A SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO SUPERIOR, BÁSICO TÉCNICO E TECNOLÓGICO

26 Relato de Experiência - **Agenda ambiental na administração pública: experiência do centro de ciências jurídicas e sociais da UFCG** 356
Thales Fabricio da Costa e Silva, Jônica Marques Coura Aragão (UFCG/PB)

Acesse aqui os volumes anteriores de nossa coletânea 365

SOBRE OS ORGANIZADORES 366

8 Artigo Científico - **Plano de Capacitação do Sistema de Bibliotecas da UFMG:
sistematizando treinamentos sob a tríade qualificação-eficiência-carreira**

Eliane Pawlowski de Oliveira Araújo¹

Wellington Marçal de Carvalho²

Anália das Graças Gandini Pontelo³

RESUMO: Dentre as diretrizes básicas que orientam a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos ofertados pelos órgãos da administração pública à sociedade destaca-se a necessidade de gerenciar adequadamente as ações de capacitação dos servidores visando não somente a melhoria da qualidade dos serviços, mas, também, capacitar a máquina estatal estimulando os servidores a desenvolverem para se tornarem mais conscientes de suas atribuições em benefício dos cidadãos. Neste sentido, o presente artigo apresenta o trabalho desenvolvido no Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Minas Gerais que tinha como objetivo mapear o quadro das necessidades de capacitação da equipe lotada nas suas 25 bibliotecas. O mapeamento foi realizado por meio de pesquisa documental e levantamento de demanda junto à equipe lotada no referido Sistema. Este diagnóstico possibilitou conhecer, de forma verticalizada, o estágio de qualificação e capacitação dos recursos humanos do Sistema e, por conseguinte, forneceu subsídios que nortearam a elaboração de oferta de treinamento de maneira planejada. Tal exercício administrativo visou, sobretudo, a otimização dos recursos públicos investidos no fazer cotidiano deste setor específico da Universidade e, de igual modo, a valorização da força de trabalho que desempenha suas funções nesse setor vital da instituição. Considera-se, por fim, que este diagnóstico deve ser complementado por estudos similares a serem desenvolvidos por instâncias superiores da UFMG; não obstante, o Sistema de Bibliotecas construiu, por comissão específica, relevante contribuição para enfrentamento desse desafio.

Palavras-chave: Plano de capacitação. Gestão de pessoas. Bibliotecas universitárias.

¹ Doutoranda em Ciência da Informação (UFMG). Assistente em Administração. Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Minas Gerais. E-mail: elianepaw@yahoo.com.br.

² Doutor em Letras (PUCMG). Bibliotecário. Diretor do Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Minas Gerais. E-mail: marcalwellington@yahoo.com.br.

³ Mestre em Administração (Novos Horizontes). Bibliotecária. Vice-Diretora do Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Minas Gerais. E-mail: analiagandini@yahoo.com.br.

1 INTRODUÇÃO

As diretrizes básicas que orientam a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos ofertados pelos órgãos da administração pública à sociedade estão contidos em instrumentos normativos editados nos últimos anos por sucessivos governos. Dentre as várias diretrizes estabelecidas nesses instrumentos destaca-se a necessidade de gerenciar adequadamente as ações de capacitação dos servidores lotados nos diversos entes administrativos das instituições federais Brasil afora. Tal premissa visa não somente a melhoria da qualidade dos serviços, mas, também, capacitar a máquina estatal mediante incentivos de progressão nas carreiras, estimulando os servidores a desenvolverem para se tornarem mais conscientes de suas atribuições em benefício dos cidadãos.

Com base nesses pressupostos a direção superior do Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Minas Gerais (SB/UFMG) iniciou estudos, designando para tanto uma comissão multidisciplinar⁴, visando mapear o quadro das necessidades de capacitação da equipe lotada nas bibliotecas da Universidade. A meta para tal intento foi elaborar uma proposta de sistematização da oferta de cursos e treinamentos para o corpo funcional com base na legislação em vigor que orienta a matéria e as demandas expressas pelos servidores. Para tanto foi realizado um levantamento documental da legislação pertinente, da demanda preliminar por capacitação dos servidores lotados no SB/UFMG e dos assentamentos funcionais desses servidores. Com base nesses três pilares foi elaborado um plano de capacitação visando atender e encaminhar as demandas e necessidades identificadas da equipe que atua nas bibliotecas da UFMG.

2 DA CAPACITAÇÃO

Entende-se por capacitação, com base na legislação vigente, Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 e Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, o processo permanente e deliberado de aprendizagem que visa contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais. Nessa perspectiva, verifica-se que a capacitação pode ser viabilizada por meio de eventos, entendidos como

⁴ Comissão interdisciplinar foi composta pelos seguintes membros: André Azevedo, Fabiene Letizia Alves Furtado, Fabiana Martins Pinto, Jacqueline Pawlowski Oliveira e Paulo Fernando da Silva, todos integrantes da Equipe do Sistema de Bibliotecas da UFMG.

curso 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.

Esse mesmo arcabouço legal destaca que se deve buscar uma gestão por competência, ou seja, uma gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos servidores com vista ao alcance dos objetivos da instituição, o que implica a noção de eficiência.

Eficiência é um princípio que pressupõe o exercício da atividade administrativa pública, segundo Di Pietro (2002, p. 102) com “o melhor desempenho possível de suas atuações e atribuições para lograr os melhores resultados”. Verifica-se, na perspectiva apontada pela autora, que a capacitação do staff é uma das condições para que a eficiência se consolide em qualquer organização, seja ela estatal ou privada.

Entretanto, cabe destacar a fala de Appugliese (2010, p. 1) segundo a qual a “inclusão do Princípio da Eficiência na Constituição Federal, ao lado dos Princípios da Legalidade, Impessoalidade, Moralidade e Publicidade nos leva a reflexão sobre a questão do que significa ser eficiente para o Estado”. E esse aspecto envolve, na perspectiva adotada no presente trabalho, não apenas as competências e habilidades técnicas adquiridas e/ou desenvolvidas, mas o conjunto que considera o servidor enquanto indivíduo completo, com suas aspirações de desenvolvimento na carreira e de execução de um trabalho que pautado pela excelência e pela satisfação com o próprio desempenho frente a sociedade.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para viabilizar a sistematização da oferta de cursos e treinamentos para a equipe do Sistema de Bibliotecas da UFMG a Comissão, que realizou seus trabalhos no período de junho a agosto de 2016, executou as seguintes atividades: a) pesquisa documental sobre a legislação pertinente; b) identificação da demanda por capacitação dos servidores lotados no Sistema de Bibliotecas por meio de email encaminhado aos chefes das 25 bibliotecas do SB/UFMG, e c) análise documental dos assentamentos funcionais dos 207 servidores lotados no SB/UFMG visando identificar seu enquadramento no Plano de Carreira.

No tocante à legislação, verificou-se que a elaboração de uma proposta de capacitação no âmbito das instituições federais de ensino vinculadas ao Ministério da Educação deve

seguir as diretrizes estabelecidas pela Lei nº 11.091/2005 (BRASIL, 2005), que dispõe sobre a estruturação do Plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação, e pelo Decreto nº 5.707/2006 (BRASIL, 2006), que institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Segundo estes dispositivos legais a implementação de uma Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal pelos órgãos e entidades da administração pública federal deve ter como finalidade a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados ao cidadão; o desenvolvimento permanente do servidor público e a adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições (tendo como referência o plano plurianual). Para tanto, a divulgação e gerenciamento das ações de capacitação, bem como a racionalização e efetividade dos gastos com capacitação devem ser observados.

A análise do contexto do Sistema de Bibliotecas com vistas a subsidiar o atendimento ao previsto na Política de Desenvolvimento de Pessoal foi elaborada em duas vertentes: demanda por capacitação e caracterização da equipe. Em relação à demanda, de acordo com levantamento realizado junto à equipe do Sistema de Bibliotecas em maio de 2016, foram identificadas solicitações de treinamentos inerentes aos ambientes técnico, administrativo e tecnológico das bibliotecas, bem como demandas por qualificação pessoal. No tocante à equipe, verificou-se que o SB/UFMG (conforme levantamento realizado em julho de 2016), conta com 207 servidores (excetuando os servidores terceirizados, bolsistas e estagiários) cujos cargos se distribuem nas classes de B a E do Plano de Carreira contabilizando 21 cargos diferentes.

4 ANÁLISES PRELIMINARES

A análise da legislação vigente permitiu estabelecer alguns parâmetros que orientaram a condução dos trabalhos. Partiu-se das diretrizes estabelecidas pela Política de Desenvolvimento de Pessoal que, em seu artigo 3º, destaca que as instituições devem procurar assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externa ao seu local de trabalho, devem 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) e devem 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, devendo priorizar, contudo, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo.

O referido artigo também legisla, no aspecto voltado ao servidor, sobre a necessidade das instituições promoverem sua capacitação gerencial e qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento e oferecerem cursos introdutórios ou de formação àqueles que ingressarem no setor público (inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública). Na perspectiva da instituição, estabelece que esta deve:

- conter condições que incentivem a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor nas carreiras da administração pública federal assegurando-lhe a participação nessas atividades;
- considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor como complementares entre si, avaliando permanentemente os resultados das ações de capacitação;
- elaborar o plano anual de capacitação da instituição, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas; e
- promover entre os servidores ampla divulgação das oportunidades de capacitação.

Para a operacionalização desses propósitos algumas estruturas relativas ao Plano de Carreira foram observadas. Destacaram-se, nesse quesito, cinco pontos:

- a) O Plano de Carreira dos servidores técnicos e administrativos é dividido em cinco níveis de classificação (A, B, C, D, E) - aqui denominado Classes - que correspondem a conjuntos de cargos de mesma hierarquia classificados a partir de alguns requisitos (como escolaridade, por exemplo). Cada classe é dividida em quatro níveis de capacitação (I, II, III e IV), sendo que cada um desses níveis tem 16 padrões de vencimento básico;
- b) A ascensão na carreira ocorre, dentre outras alternativas, por meio da progressão por capacitação profissional definida na legislação como a mudança de nível, dentro do mesmo cargo e classe, decorrente da obtenção de certificação compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida. Para tanto, deve ser respeitado o interstício de 18 meses, sendo permitido o somatório de cargas horárias de cursos superiores a 20 horas aula;
- c) O servidor que fizer jus à progressão por capacitação profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação;

d) Aos servidores titulares de cargos de nível de classificação "E" poderá ser considerada a conclusão, com aproveitamento, de disciplinas isoladas que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo em cursos de mestrado e doutorado reconhecidos pelo Ministério da Educação;

e) Deve ser garantido ao servidor programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, além do seu desenvolvimento vinculado aos objetivos institucionais.

Consideraram-se, também, as diretrizes expressas no Anexo III à Lei 11.091/2005 (BRASIL, 2005) que preconizam que a mudança de posicionamento na carreira decorrente da progressão por capacitação profissional deve observar as seguintes prerrogativas (Quadro 1):

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE CAPACITAÇÃO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
A	I	Exigência mínima do Cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do Cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do Cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do Cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do Cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas

Quadro 1 - Progressão por capacitação

Fonte: BRASIL (2005)

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EQUIPE

A análise dos assentos funcionais da equipe do SB/UFMG permitiu identificar a existência de 21 cargos diferentes ocupados pelos servidores (Quadro 2).

CLASSE	CARGO	QUANT. SERVIDORES
B	Auxiliar de Cozinha	3
	Auxiliar de Laboratório	1
	Auxiliar de Microfilmagem	1
C	Administrador de Edifícios	1
	Auxiliar Administrativo	22
	Encadernador	1
	Mecânico	1
	Motorista	1
	Porteiro	3
	Recepcionista	3
D	Assistente em Administração	37
	Técnico em Enfermagem	1
	Técnico em Informática	2
	Vigilante	2
E	Administrador	1
	Analista de Tecnologia da Informação	1
	Bibliotecário	123
	Contador	1
	Jornalista	1
	Técnico em Assuntos Educacionais	1
TOTAL		207

Quadro 2 - Cargos por nível de classificação
 Fonte: Dados de pesquisa

Nesse aspecto é interessante observar a dinamicidade da estrutura do Sistema de Bibliotecas da UFMG (UNIVERSIDADE, 2015) que é constituído por 25 bibliotecas nas áreas de Ciências Agrárias, Ciências Biológicas, Ciências Exatas e da Terra, Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas, Engenharia, Ciência da Saúde e Linguística, Letras e Artes. Possui, também, bibliotecas vinculadas às Unidades Especiais e atividades de extensão,

cultura e lazer, assim discriminadas: Bibliotecas do Colégio Técnico, Centro Pedagógico e do Museu de História Natural e Jardim Botânico e Carro-Biblioteca. Além destes, o SB/UFMG comporta acervos diferenciados como o Espaço de Leitura da Biblioteca Central, a Biblioteca do Sertão, o Acervo de Escritores Mineiros e o acervo vinculado à Divisão de Coleções Especiais que compreende a Memória Intelectual da UFMG, Obras Raras e Coleções Especiais. Cabe destaque para a biblioteca da Casa da Glória vinculada ao Instituto de Geociências e a biblioteca do campus cultural de Tiradentes, em implantação, que contemplam acervos específicos.

Além das bibliotecas setoriais, o Sistema, que tem sua estrutura organizacional definida pela Resolução nº 12/2005 (UFMG, 2005), do Conselho Universitário da UFMG, é composto pela Diretoria da Biblioteca Universitária (com suas Divisões Técnicas e Seções Administrativas) que tem como atribuição a coordenação técnica das bibliotecas do SB/UFMG, sendo responsável por definir as normas e diretrizes que subsidiam as bibliotecas setoriais na prestação de serviços e produtos de informação necessários ao desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão na UFMG.

O Sistema ocupa uma área de 30.832,5 m² distribuída em suas várias unidades, possui acervo impresso em torno de 1.100.000 exemplares, acrescido da coleção de periódicos impressos e de materiais especiais que contabilizam, aproximadamente 15.000 exemplares e 44.000 unidades, respectivamente. Possui em torno de 185 mil usuários e oferece, além da possibilidade de empréstimo e consulta ao acervo, serviços de levantamento bibliográfico, visitas orientadas, comutação bibliográfica, orientação e normalização, treinamento de usuários, alertas, sumários correntes e boletins informativos, realização de exposições e eventos, dentre outros.

4.2 DEMANDA POR CAPACITAÇÃO

Em relação ao terceiro aspecto - a demanda por capacitação - o levantamento realizado junto ao Sistema de Bibliotecas da UFMG em maio de 2016 (Quadro 3), ressalvadas as peculiaridades de cada biblioteca em virtude de suas áreas específicas, demonstra que os ambientes organizacionais Administrativo e o de Informação descritos no Decreto nº 5.824, de 2006 (BRASIL, 2006a) – que trata do Incentivo à Qualificação e da efetivação do enquadramento por nível de capacitação – contemplam quase todas as demandas apontadas pelos servidores. Essa relação foi complementada pelo Anexo à Portaria nº 9, de 29 de junho de 2006, do Ministério da Educação, que abrange, além dos cursos de capacitação que não

sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, também os cursos aplicáveis a todos os ambientes organizacionais de atuação do servidor no âmbito das Instituições Federais de Ensino.

Áreas	Cursos
Administrativa	Atendimento ao público Língua estrangeira (inglês e espanhol) Libras Gestão Institucional Desenvolvimento pessoal e liderança Relações de trabalho e Negociação de conflitos Elaboração de projetos
Informática	Excel Opus Tecnologia da Informação e Comunicação (ex. Repositórios institucionais) Criação de Home-page Armazenamento em nuvem Linguagem HTML
Técnica	ACCR2 Autoridade Autoridade – ênfase em periódicos e materiais especiais (mapas, fotos aéreas) Catalogação e formato Marc Catalogação de mapas e slides Catalogação de materiais especiais (CD's, DVD's etc) Catalogação de livros e periódicos Conservação e reparo de livros, mapas, cd, fotos Conservação e preservação de mapas e slides Identificação de obras raras Identificação de microrganismos em acervos bibliográficos Normalização bibliográfica Preservação do acervo (diferentes formatos) Pergamum (circulação, usuário, catalogação e relatórios)
Qualificação	Mestrado profissional

Quadro 3 - Demanda por capacitação SB/UFMG

Fonte: Dados de pesquisa

4.3 PROPOSTA DE CAPACITAÇÃO

Com base nas informações levantadas foram desenvolvidas duas perspectivas de análises: atendimento da demanda identificada e ampliação do cenário da capacitação demandada.

4.3.1 Atendimento da demanda identificada

A vertente de análise apresentada vem compor um quadro que busca atender ao disposto no artigo 3º, inciso II do Decreto 5.707/2006 (BRASIL, 2006) que trata de assegurar

o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externa ao seu local de trabalho. Nesse sentido, verificou-se que inicialmente a demanda por cursos de formação administrativa básica pode ser atendida a distância por meio da oferta de capacitação pelas entidades de governo, conforme exemplificado abaixo (Quadro 4), cabendo ao setor responsável na UFMG pela Política de Desenvolvimento de Pessoal trabalhar na divulgação desta oferta de modo a incentivar a inscrição dos servidores nos treinamentos oferecidos.

Cursos demandados pelo SB/UFMG	Possibilidade de atendimento da demanda (modalidade a distância)		
	Cursos gratuitos com certificação	Ofertante	Carga horária
Atendimento ao público	Atendimento ao cidadão	ENAP	20h
Libras	Libras básico - Língua Brasileira de Sinais	Senac	160h
Gestão institucional	Gestão estratégica com uso do BSC	ENAP	20h
	Gestão da Informação e Documentação – conceitos básicos em gestão documental	ENAP	20h
Desenvolvimento pessoal e liderança	Desenvolvimento de equipes	ILB: Instituto Legislativo Brasileiro	10h
	Recursos humanos	FGV	15h
Relações de trabalho e negociação de conflitos	Deveres, proibições e responsabilidades do servidor público federal	ILB: Instituto Legislativo Brasileiro	60h
	Ética e serviço público	ENAP	20h
	Motivação nas organizações	FGV	5h
	Processo de comunicação e comunicação institucional	FGV	5h
Elaboração de projetos	Introdução à gestão de projetos	ENAP	20h

Quadro 4 - Possibilidade de atendimento da demanda de capacitação – ambiente administrativo
Fonte: Dados de pesquisa

Entretanto, foi ressaltado que, considerando as especificidades do atendimento realizado nas bibliotecas, deve ser verificada a possibilidade da criação de cursos específicos com instrutores do próprio SB, como, por exemplo, de atendimento aos usuários deste tipo de ambiente organizacional visando a satisfação, efetividade e excelência no atendimento, oferta esta que não identificada nas instituições consultadas.

Em relação aos cursos de língua estrangeira e informática, foi sugerido o encaminhamento da demanda à Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG para, junto com seus departamentos subordinados, elaborarem oferta utilizando a capacidade intelectual e estrutural existente na própria Universidade, valendo-se tanto dos recursos institucionais

quanto da possibilidade da concessão de bolsas previstas na Resolução nº 7/2004 (UFMG, 2004) do Conselho Universitário da UFMG.

No tocante aos cursos “técnicos” da área da biblioteconomia foram identificados potenciais instrutores no próprio Sistema de Bibliotecas para oferta dos cursos específicos que podem ser contatados para o desenvolvimento de novas propostas de capacitação. Neste caso, ressalta-se a importância da participação do Centro de Extensão da Biblioteca Universitária (CENEX/BU) na orientação sobre os procedimentos operacionais necessários para a oferta efetiva dos cursos, uma vez que todos os cursos administrados com o auxílio do CENEX/BU constam do Sistema de Informação de Extensão (SIEX), sendo esta inserção vantajosa para o ministrante e para a Biblioteca Universitária, pois o registro eletrônico dos cursos representa a produção extensionista realizada na instituição.

Também foi identificada a existência de uma estrutura de cursos que podem atender uma parte da demanda apresentada, que já foram ofertados pelo CENEX/BU e/ou por intermédio da Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa (FUNDEP) (Quadro 5). Foi sugerido que tais iniciativas fossem retomadas e pudessem ser viabilizadas para capacitação da equipe e não apenas ofertados para o público externo.

Cursos de extensão ofertados via Cenex/BU e/ou Fundep/UFMG
a) Coleções Especiais: conceitos e conservação
b) Introdução a técnicas de acondicionamento e conservação de acervos bibliográficos raros e especiais
c) Web 2.0
d) MARC 21: formato para dados de autoridade
e) AACR2 2002 e MARC 21: formato para dados bibliográficos com ênfase em monografias
f) AACR2 2002 e MARC 21: formato para dados bibliográficos – ênfase seriados
g) Atualização em Normalização Bibliográfica, modalidade a distância

Quadro 5 - Oferta de cursos

Fonte: Dados de pesquisa⁵

Outra sugestão apontada foi a articulação com profissionais do SB/UFMG junto ao Centro de Apoio a Educação a Distância (CAED/UFMG), para criação de cursos na modalidade Educação a Distância que possam contemplar as demandas identificadas, bem como outras de interesse institucional. Ressalta-se que iniciativas neste sentido já foram tema de trabalho apresentado em congresso por servidores do SB e que têm sido executadas, de forma segmentada, por meio de tutoriais e vídeos desenvolvidos pelo Sistema de Bibliotecas.

⁵ Dados de pesquisa adaptados dos sites da FUNDEP e SB/UFMG disponíveis, respectivamente, em <<http://www.fundep.ufmg.br>> e <<https://www.bu.ufmg.br/cenex/>>. Acesso em: 20 set. 2017.

4.3.2 Ampliando o cenário da capacitação demandada

No desenvolvimento dos trabalhos foram identificadas duas questões que perpassam o presente estudo e ampliam sua esfera de análise. A primeira relaciona-se à capacitação voltada para o desenvolvimento das competências, habilidades e atitudes dos servidores lotados no Sistema de Bibliotecas e que não foram identificadas nas demandas apresentadas que demonstraram um caráter mais pragmático e executivo.

Na análise realizada verificou-se que devem ser propostas outras modalidades de cursos que possam se somar às demandas identificadas e que atuariam no sentido de enriquecer a formação do indivíduo em temas correlatos à área de atuação da biblioteca universitária. Como exemplos têm-se cursos relacionados a estudos de usuários, gestão da informação e conhecimento, práticas e comportamentos informacionais, formação de leitores, informação, cultura e sociedade, dentre vários outros temas que ampliam os saberes e podem contribuir para transformar a biblioteca em um ambiente que extrapola o viés custodial, mais conectado às características do mundo globalizado e às novas necessidades e perfis dos usuários.

A segunda perspectiva relaciona-se ao desenvolvimento do servidor na carreira, vertente apontada no artigo 3º, inciso VI do Decreto 5.707/2006 (BRASIL, 2006a) que prevê que a política de desenvolvimento de pessoal deve incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor.

Assim, quando se analisa o disposto no artigo 4º do Decreto 5.824/2006 (BRASIL, 2006b) e na Portaria nº 9/2006 (BRASIL, 2006c) do Ministério da Educação e Cultura (MEC) que definem os ambientes organizacionais que devem ser observados quando da análise da concessão da progressão por capacitação – verifica-se que as demandas apresentadas possuem relação direta com as áreas de atuação dos servidores, fato que pode influenciar na concessão de progressão por capacitação caso as solicitações sejam atendidas e usufruídas pelos servidores. Por esta perspectiva de análise, e considerando os níveis de capacitação previstos na legislação, foi possível verificar que a equipe do SB se encontra disposta nas categorias apresentadas no Quadro 6.

CLASSE	NIVEL	QUANT. SERVIDORES POR NIVEL	QUANT. SERVIDORES POR CLASSE
B	II	1	5
	III	1	
	IV	3	
C	I	1	32
	II	5	
	III	4	
	IV	22	
D	I	9	42
	II	10	
	III	7	
	IV	16	
E	I	9	128
	II	15	
	III	16	
	IV	88	

Quadro 6 - Classificação por nível de capacitação

Fonte: Dados de pesquisa

Quando se amplia a análise sobre a possibilidade de progressão por capacitação do grupo de servidores lotados no SB/UFMG – tendo em vista as informações constantes dos Quadros 1 e 2 – verifica-se que 78 servidores necessitam participar de cursos conforme especificação constante do Quadro 7. Estas informações são apresentadas de forma sistematizada no Quadro 8 agrupando-se os servidores por classe e no Quadro 9, com a descrição por cargos.

CLASSE	NIVEL	QUANT. SERVIDORES	CARGA HORÁRIA NECESSÁRIA PARA PROGRESSÃO
B	II	1	60h
	III	1	90h
C	I	1	60h
	II	5	90h
	III	4	120h
D	I	9	90h
	II	10	120h
	III	7	150h
E	I	9	120h
	II	15	150h
	III	16	180h (ou curso de aperfeiçoamento)
TOTAL		78	

Quadro 7 - Demanda do SB/UFMG para progressão por capacitação

Fonte: Dados de pesquisa

CARGA HORÁRIA	QUANT.SERVIDORES	CLASSES
60h	2	B; C
90h	15	B; C; D
120h	23	C; D; E
150h	22	D; E
180h	16	E

Quadro 8 - Carga horária necessária em cursos para progressão por capacitação – por classe

Fonte: Dados de pesquisa

CARGA HORÁRIA	QUANT.SERVIDORES	CARGO
60h	2	Auxiliar de Microfilmagem; Auxiliar Administrativo
90h	15	Auxiliar de Cozinha; Auxiliar Administrativo; Encadernador; Assistente em Administração; Técnico de TI
120h	23	Auxiliar Administrativo; Assistente em Administração; Bibliotecário
150h	22	Assistente em Administração; Vigilante; Bibliotecário; Jornalista; Técnico em Assuntos Educaçãois
180h	16	Bibliotecário; Contador

Quadro 9 - Carga horária necessária em cursos para progressão por capacitação – por cargo

Fonte: Dados de pesquisa

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente proposta buscou atender uma vertente relativa à demanda por capacitação que está relacionada ao atendimento dos interesses institucionais expressos nas demandas apontadas pelos servidores. Entretanto, considera-se por bem ressaltar que a política de desenvolvimento de recursos humanos deve ser mais ampla contemplando, além das demandas identificadas, também a oferta de cursos que visem o aprimoramento profissional com vistas a garantir a excelência da prestação do serviço ao usuário-cidadão. Também deve contemplar a oferta de cursos que contribuam para o crescimento pessoal do servidor enquanto indivíduo buscando atender seus anseios e expectativas de desenvolvimento, assim como para o crescimento profissional por meio da possibilidade de atendimento dos critérios para progressão funcional por capacitação.

Pode ir mais além ao apontar a necessidade do desenvolvimento de iniciativas que contemplem a oferta de cursos ou bolsas em nível de mestrado profissional e doutorado, bem como a participação em eventos e projetos, que devem ser previstas e incentivadas pela

administração central da Universidade com a missão e compromisso de propiciar a qualificação e valorização de sua equipe de colaboradores.

Sem a pretensão de esgotar o tema sugere-se a realização de novos estudos que busquem mapear o capital intelectual instalado no Sistema de Bibliotecas de modo a identificar novos possíveis instrutores e cursos. Nesse novo plano deve-se observar e contemplar o levantamento dos servidores do SB/UFMG que possam ministrar treinamentos, palestras, realizar oficinas, dentre outras atividades afins que atendam as demandas dos ambientes organizacionais administrativo e informacional do SB e que contribuam para o desenvolvimento e aprimoramento pessoal e profissional do servidor. O Sistema de Bibliotecas da UFMG é tido, no âmbito da Ciência da Informação, como uma estrutura com um corpo técnico e administrativo de reconhecida expertise, condição que deve ser aproveitada para se atingir a tão almejada eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços públicos à disposição dos cidadãos.

Considera-se, por fim, que aliar a possibilidade de capacitação dos servidores - para que as instituições públicas possam cumprir sua missão de prestar serviços de excelência - à possibilidade de progressão na carreira de seu corpo funcional – configurando-se como elemento motivador para o servidor enquanto profissional – a administração pública caminha na direção de uma gestão de competência, o que irá gerar reflexos positivos para aqueles que veem no Estado um organismo a serviço de todos.

REFERÊNCIAS

APPUGLIESE, Marilene Maria Enes et al. **Capacitação dos servidores visando eficácia dos serviços públicos**: um estudo de caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – Campus Cubatão (IFSP). São Paulo: IFSP, 2010.

BRASIL. **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. 2006a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm>. Acesso em: 20 set. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006**. Estabelece os procedimentos para a concessão do incentivo à qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. 2006b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5824.htm>. Acesso em: 20 set. 2017.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. 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. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm>. Acesso em: 20 set. 2017.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria nº 9, de 29 de junho de 2006**. Define os cursos de capacitação que não sejam de educação formal que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares. 2006c. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcgpp/portarias/pt09_2006.pdf>. Acesso em: 20 set. 2017.

DI PIETRO, Maria Sylvia. **Direito administrativo**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Biblioteca Universitária. **Relatório anual Sistemas de Bibliotecas 2015**. Belo Horizonte, MG: Biblioteca Universitária, 2015. Disponível em: < https://www.bu.ufmg.br/bu/files/Relatorio_Anual_2015.pdf > Acesso em: 14 out. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Conselho Universitário. **Resolução nº 7, de 2 de setembro de 2004**. Regulamenta a concessão de bolsas em cursos de extensão e pós-graduação lato sensu, em conformidade com o percentual definido na Resolução no 06/92, de 23/06/1992. 2004. Disponível em: <<https://www2.ufmg.br/sods/Sods/Conselho-Universitario/Documentos/Resolucoes-Comuns>>. Acesso em: 20 set. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Conselho Universitário. **Resolução nº 12, de 3 de novembro de 2005**. Aprova o Regimento da Biblioteca Universitária - Sistema de Bibliotecas da UFMG. 2005. Disponível em: <https://www.bu.ufmg.br/bu/images/regimento_bu_2005.pdf>. Acesso em: 20 set. 2017.