



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS – FACE
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO ESTRATÉGICA - CEGE**

SANDRA BÁRBARA PIRES

**CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS
GERAIS: UM ESTUDO DE CASO**

BELO HORIZONTE

2010

SANDRA BÁRBARA PIRES

**CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS
GERAIS: UM ESTUDO DE CASO**

Monografia de pós-graduação apresentada ao curso de Especialização em Gestão Estratégica do Departamento de Ciências Administrativas da Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégica

Área de Concentração: Gestão de Pessoas

Orientadora: Prof^a. Bernadete Oliveira Sidney Viana Dias

Nota da orientadora: _____

Assinatura da orientadora: _____

Data: ____ / ____ / 20____

BELO HORIZONTE

2010



Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Ciências Econômicas
Departamento de Ciências Administrativas
Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração
Curso de Especialização e Gestão Estratégica

ATA DA DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO do(a) Senhor(a) **Sandra Bárbara Pires**, REGISTRO N° 2009749574. No dia 02/03/2011, às 16:00 horas, reuniu-se na Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, a Comissão Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, indicada pela Coordenação do Curso de Especialização e Gestão Estratégica - CEGE, para julgar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado "**CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS: UM ESTUDO DE CASO**", requisito para a obtenção do **Título de Especialista**. Abrindo a sessão, o orientador e Presidente da Comissão, Prof^a. Bernadete O. Sidney Viana Dias, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares de apresentação do TCC, passou a palavra ao aluno(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores, seguido das respostas do(a) aluno(a). Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença do(a) aluno(a) e do público, para avaliação do TCC, que foi considerado:

APROVADO

APROVAÇÃO CONDICIONADA A SATISFAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS CONSTANTES NO VERSO DESTA FOLHA, NO PRAZO FIXADO PELA BANCA EXAMINADORA (PRAZO MÁXIMO de 60 SESSENTA DIAS)

NÃO APROVADO

O resultado final foi comunicado publicamente ao(a) aluno(a) pelo orientador e Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o Senhor Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora. Belo Horizonte, 02/03/2011.

Prof^a. Bernadete O. Sidney Viana Dias
(Orientadora)

Prof. Antônio Del Maestro Filho

DEDICATÓRIA

Ao meu paizinho José, minha mãezinha
Maria, a família Pires, ao Gut com
carinho, a vida que nos ensina, ao
conhecimento e força que move o mundo.

AGRADECIMENTOS

A DEUS e ao Glorioso Apóstolo São Judas Tadeu.

Aos meus pais Maria e José, obrigada por eu ter nascido.

Ao meu querido e eternamente amado Gut.

Aos meus irmãos (César que me puxou pela mão, Jorge, Dorotéia, Elce, Bonifácio) e sobrinhos cuja força me fazem continuar dar bons exemplos.

A Professora Bernadete pela orientação, pelo conhecimento e pela paciência.

Aos professores e mestres do CEGE com carinho.

Ao Departamento de Projetos da Escola de Arquitetura pelo apoio na realização deste curso.

Aos funcionários da Pós-Graduação da Face/UFMG, Evandro, Dayanne, Eliane, Mara...

Aos companheiros de luta Vânia Cleusa, Rodrigo, Arthur Valle, Alexandra, Andréa...

Aos colegas da turma P17, em especial Michelle, Jean, Sérgio, Lélío e Joãozinho.

A todos vocês que me ajudaram no decorrer do curso e que não estão nominalmente mencionadas aqui.

“Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus... a Constituição da República Federativa do Brasil”.

Constituição do Brasil, 1988.

RESUMO

Uma preocupação de todo trabalhador é seu crescimento profissional, tanto financeiramente quanto tecnicamente. Este crescimento é também benéfico para as instituições que os empregam, uma vez que a qualidade do serviço prestado aumenta proporcionalmente à qualificação de seus funcionários. Com os servidores públicos não é diferente e este trabalho trata especificamente dos servidores Técnico-Administrativos em Educação que trabalham na Universidade Federal de Minas Gerais. Através de pesquisa no banco de dados da universidade, sobre a capacitação e qualificação destes servidores ao longo dos anos buscou-se analisar o aumento do nível de escolaridade e também o aumento dos investimentos que estão sendo feitos nas unidades acadêmicas e HC, após a criação da Lei nº 11.091/2005, uma vez que esta dispõe sobre gratificações e incentivos aos servidores com crescimento educacional.

Palavras-chave: Qualificação; Capacitação; Servidores Públicos; Educação.

LISTA DE GRÁFICOS, TABELAS E QUADROS

Gráfico 1	Escolaridade Técnicos e Administrativos em Educação 2002.....	33
Gráfico 2	Escolaridade Técnicos e Administrativos em Educação 2003.....	33
Gráfico 3	Escolaridade Técnicos e Administrativos em Educação 2004.....	34
Gráfico 4	Escolaridade Técnicos e Administrativos em Educação antes da Lei 11.091/2005.....	35
Gráfico 5	Servidores Ativos UFMG – 2005 e 2010.....	37
Gráfico 6	Percentual de Servidores por incentivo à Qualificação – 2005 e 2010....	37
Gráfico 7	Escolaridade Técnicos Administrativos em Educação 2008.....	41
Tabela 1	Escolaridade dos Técnicos Administrativos em Educação – 2002 a 2004.....	31
Tabela 2	Comparação da Escolaridade entre 2000 e 2004.....	36
Quadro 1	Investimento em capacitação UFMG – 2007.....	23
Quadro 2	Investimento em capacitação UFMG – 2008.....	24
Quadro 3	Bolsas de estudo para pós-graduação – 2008.....	24
Quadro 4	Investimento em capacitação UFMG – 2009.....	25
Quadro 5	Investimento em qualificação UFMG – 2009.....	26
Quadro 6	Bolsas de estudo para pós-graduação – 2009.....	27
Quadro 7	Estrutura do Vencimento Básico do PCCTAE a partir de 1º de julho de 2010.....	29
Quadro 8	Tabela para progressão por capacitação profissional.....	30
Quadro 9	Percentual de STA em relação à capacitação.....	38
Quadro 10	Percentuais de incentivo de STA em relação à classificação.....	39
Quadro 11	Número de STA em relação à classificação.....	40
Quadro 12	Comparativo do nível de escolaridade 2004-2008.....	41

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

HC = Hospital das Clínicas

CEALE = Centro de Alfabetização, Leitura e Escrita da Faculdade de Educação

CEPE = Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão

CEU = Centro Esportivo Universitário

CIS = Comissão Interna de Supervisão do Plano dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

COPEVE = Comissão Permanente de Vestibular

CPPTA = Comissão de Pessoal Técnico Administrativo

DRCA = Departamento de Registro e Controle Acadêmico

IEAT = Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares

PCCTAE = Plano de Carreira dos Cargos Técnicos e Administrativos em Educação

PEMJA = Programa de Ensino Médio do Jovem Adulto

PROEF 1 = Pró-Reitoria de Extensão (Alfabetização à 4ª série)

PROEF 2 = Pró-Reitoria de Extensão (5ª a 8ª série)

PROEJA = Programa de Educação Básica de Jovens Adultos

PROFIQ = Programa de Formação Integrada e Qualidade de Vida na Gestão de Pessoas

PROGRID = Programa Integrado de Desenvolvimento

PRORH = Pró-Reitoria de Recursos Humanos

PUC-MG = Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

PUCRCE = Plano único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos

STA = Servidores Técnicos e Administrativos

UEMG = Universidade Estadual de Minas Gerais

UFMG = Universidade Federal de Minas Gerais

UMG = Universidade de Minas Gerais

SUS = Sistema Único de Saúde

IFES = Instituições Federais de Ensino Superior

MEC = Ministério da Educação e Cultura

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	10
2.	OBJETIVOS	12
2.1	OBJETIVO GERAL.....	12
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
3.	REVISÃO DA LITERATURA	13
3.1	A UFMG.....	14
3.1.1	Histórico	14
3.1.2	Administração Central	17
3.1.3	Missão da UFMG	18
3.1.4	Estratégias de Atuação	18
3.2	SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UFMG.....	19
3.2.1	Pró-Reitoria de Recursos Humanos – PRORH	22
3.2.2	Após a Lei n. 11.091 de 25 de janeiro de 2005.....	22
3.2.3	Legalização de incentivos	27
3.3	A EVOLUÇÃO NO NÍVEL DE ESCOLARIDADE DO SERVIDOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO.....	31
3.3.1	Metodologia	31
3.3.2	Dados Obtidos	31
4.	CONCLUSÃO	42
	REFERÊNCIAS	44

1. INTRODUÇÃO

A realização humana está intrinsecamente ligada ao trabalho, é através do trabalho que o ser humano se expressa ou se subjetiva em relação às outras pessoas.

Segundo Clot (2006):

“toda atividade de trabalho é intrinsecamente ordenada e orientada por certos valores éticos, relacionados tanto com critérios de eficiência (quantidade, qualidade e economia) quanto com os sociais (relação com os colegas e chefias) e pessoais (senso de profissionalismo, auto-imagem).”

Ao afirmar sobre eficiência, valor social e valor pessoal, acredita-se na capacitação do indivíduo em buscar por si só os valores éticos que delimitam sua vida na sociedade e no ambiente de trabalho.

Para alcançar a melhoria da qualidade de vida no trabalho, o trabalhador precisa alterar a forma de organização do trabalho através do conhecimento, das escolhas e do seu projeto de crescimento pessoal.

O crescimento profissional está intimamente ligado à busca de conhecimento para atender desafios que deixam o trabalhador vulnerável em seu ambiente de trabalho. Para realizar atividades de forma eficiente, a capacidade de solucionar problemas e encarar desafios deve ser valorizada.

Em janeiro de 2005 foi decretada pelo Congresso Nacional, a lei 11.091 que 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.

O nível de capacitação do profissional já é tratado no capítulo III como posição do servidor na matriz hierárquica dos padrões de vencimento em decorrência de sua capacitação profissional. A progressão por capacitação profissional é a mudança deste nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor, de certificado em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida.

De acordo com a lei, o incentivo à qualificação será através de percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor.

O Plano único de classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), tratado na Lei 7596/87 definem as funções do corpo técnico administrativo.

Este trabalho irá analisar as variações do nível de capacitação e qualificação a partir da aplicação da lei nº 11.091/05, dos servidores públicos técnico-administrativos que trabalham em educação na UFMG.

Verificar se o incentivo em lei é importante elemento motivacional para evolução do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).

Estas comprovações são essenciais para a manutenção e expansão do programa do incentivo, se esta qualificação agrega valores aos serviços prestados pela UFMG. Todo plano necessita ser melhorado, nenhum plano de carreira é estático, precisando ser discutido, repensado e aprimorado a todo o momento.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral do trabalho é identificar através da análise de dados dos relatórios de gestão da UFMG se ocorreu aumento no nível de escolaridade dos servidores públicos da UFMG após a publicação Lei. nr. 11.091 de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico e Administrativos em Educação, no âmbito das instituições federais de ensino vinculadas ao Ministério da Educação, ou seja, fazer uma verificação da eficácia da lei.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos do trabalho são:

- Identificar cursos concluídos pelos servidores e quais facilitaram a relação de trabalho destes servidores;
- Selecionar fatores motivadores para a realização dos cursos;
- Identificar reflexos alcançados na visão da administração da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG;
- Apresentar a evolução do nível de escolaridade dos servidores, antes e depois da Lei n. 11.091/05.

3. REVISÃO DE LITERATURA

De acordo com o Novo Dicionário Aurélio (Aurélio Buarque de Holanda Ferreira, 1975, 1ª edição), a palavra capacitar, verbo transitivo direto e indireto significa tornar capaz, habilitar. Já a palavra qualificação, segundo esse mesmo dicionário atribui ao ato ou efeito de qualificar; cabedal de conhecimentos ou atributos que habilitam alguém ao desempenho de uma função.

A Lei nº. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, decretada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo então Presidente da República – Luiz Inácio Lula da Silva 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. Em seu capítulo III apresenta o conceito de capacitação como 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 no referido cargo.

No capítulo V 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.

Já no artigo 12 da mesma Lei, o Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, e no parágrafo terceiro, 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.

Ao estabelecer a estruturação do plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação, no âmbito das instituições federais de ensino vinculadas ao Ministério da Educação, a Lei, em sua definição, apresenta importante direcionamento ao afirmar que com o incentivo à qualificação e capacitação todo servidor de carreira será beneficiado com a realização de cursos que contribuam para o seu aperfeiçoamento profissional.

3.1 A UFMG

A principal atividade da UFMG é o Ensino, a Pesquisa e a Extensão.

3.1.1 Histórico

A primeira instituição de nível superior em Minas Gerais é a Escola de Farmácia, localizada na então capital do Estado, Ouro Preto, no ano de 1839. Em 1875 é criada a Escola de Minas e em 1892, no período da República, a Faculdade de Direito.

No ano de 1907, funda-se a Escola Livre de Odontologia; em 1911 as Faculdades de Farmácia, Medicina e Escola de Engenharia.

Fernando de Melo Viana (1925), Presidente do Estado de Minas Gerais, envia ao Congresso Estadual projeto para a criação da Universidade. Não acontecendo a votação da proposta. Neste mesmo ano funda-se a Escola de Música.

É sancionada a Lei 956 em 1927, com o presidente Antônio Carlos, que através do Congresso Estadual cria a Universidade de Minas Gerais (UMG), projeto de união das Faculdades de Direito, Medicina, Odontologia e Farmácia; e da Escola de Engenharia. Sendo nomeado o primeiro Reitor da UMG, Francisco Mendes Pimentel.

Em 1928, surge o complexo hospitalar formado pelo agrupamento de algumas clínicas ao redor da Faculdade de Medicina. Em 1955 passa a chamar Hospital das Clínicas, sendo um hospital universitário, público e geral, ele atende toda população, sendo a maioria, pacientes do SUS. Além do atendimento são realizadas atividades de ensino, pesquisa e assistência, sendo referência no sistema municipal e estadual de saúde no atendimento a pacientes portadores de patologia de alta complexidade.

A Escola de Arquitetura é fundada em 1930.

Em 1931 a UMG dá início à reforma de seus regulamentos baseadas no Estatuto das Universidades Brasileiras. Nos anos subseqüentes são fundadas as Escolas de Veterinária (1932) e Enfermagem (1933).

Escola de Filosofia (1939). Faculdade Ciências Econômicas (1941).

No ano de 1942 a Fazenda Dalva, localizada na região da Pampulha é desapropriada pelo governo, dando início as obras de instalação da UMG no campus e em 1946 é incorporada a Escola de Arquitetura.

Em 16 de dezembro de 1949 é sancionada a Lei nº.971 que federaliza a UFMG.

No ano de 1950 é anexada a UFMG a Escola de Enfermagem, é fundada a Escola de Biblioteconomia (hoje Ciências da Informação) e implantado o primeiro curso de especialização em Engenharia Sanitária da Universidade.

Em 1952, são incorporados os cursos de Administração Pública e Administração de Empresas à UFMG.

Em 1955 surge a Imprensa Universitária e dá início a construção no campus Pampulha dos prédios da Reitoria e das primeiras unidades acadêmicas.

Em 1957 é fundada a Escola de Belas-Artes.

Em 1962 é inaugurado o prédio da Reitoria no Campus Pampulha e em 1965 é adotado o nome oficial de Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

A Reforma Universitária em 1968 impôs profunda alteração à estrutura orgânica da UFMG. Desta reforma resultou o desdobramento da antiga Faculdade de Filosofia em várias faculdades e institutos. Surgiram, assim, a atual Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, o Instituto de Ciências Biológicas, o Instituto de Ciências Exatas e seus respectivos ciclos básicos, o Instituto de Geociências e as faculdades de Letras e de Educação.

Com o plano Diretor aprovado em 1969, pelo Conselho Universitário, inicia-se a construção do Instituto de Ciências Biológicas, Biblioteca Central, Centro Pedagógico e Colégio Técnico.

Em 1971 surge o CECOM – Centro de Computação e inauguração do CEU – Centro Esportivo Universitário.

Em 1978 é inaugurado o Restaurante Setorial II – o Bandeirão. Neste mesmo ano é incluída a representação dos servidores técnico-administrativos junto ao Conselho Universitário.

O primeiro vestibular integrado da UFMG, onde 28.234 candidatos concorreram a 3.286 vagas nos diversos cursos foi realizado em 1979.

Em 1988, criação da Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo (CPPTA).

Em 1989 ocorre o processo de informatização da UFMG e inauguração do Centro Cultural.

UFMG conectada a Internet em 1992.

Criada a primeira página oficial na Internet da UFMG em 1995.

Em 1997, inauguração do prédio da Escola de Música e I Semana da Graduação.

Criação da TV UFMG em 1998, canal universitário de consórcio formado pela UFMG, Pontifícia Universidade Católica de MG (PUC-MG), Universidade do Estado de MG (UEMG) e UNI-BH. E início do processo de flexibilização curricular na UFMG.

Em 1999 a UFMG dá início as obras da Moradia Universitária no bairro Ouro Preto/BH. A Reitoria junto com os Pró-Reitores da UFMG articula junto aos parlamentares para viabilizar a construção do Projeto *Campus 2000* e a reforma do Hospital Borges da Costa.

A Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) é criada no ano de 2000.

Em 2001 a UFMG inaugura a primeira obra do *Campus 2000*, os prédios da primeira etapa da moradia universitária, destinada a abrigar estudantes carentes e em 2002 é criado o curso de Turismo.

Em 2003, o Conselho Universitário estabelece ampliação de cursos e vagas noturnas como mecanismos prioritários de inclusão e fica concluída neste mesmo ano as obras do novo prédio da Faculdade de Educação (FAE).

Em 2004 ocorre a criação da Universidade Aberta do Brasil (UAB) com projetos de Graduação a distância. Atualmente são 2.548 alunos de graduação e 1.005 alunos de especialização distribuídos por toda Minas Gerais. Concessão da Rádio UFMG educativa e conclusão do Anexo da Química pelo Campus 2000, para abrigar 14 laboratórios.

O Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, oficialmente, inaugura obras no campus em 2006.

Em 2007 a Escola de Engenharia inicia suas aulas no prédio novo do campus e neste mesmo ano é instituído o Decreto nº. 6.096, Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI, lançado pelo Governo Federal. Por causa do Reuni abrem-se 2.100 vagas nos cursos de graduação, sendo 75% deste total em cursos noturno; 600 novos professores e 623 STA são contratados.

Hoje, firmemente estabelecida como instituição de referência para o resto do país, a UFMG continua em franca expansão. Cinco cursos foram criados nos últimos quatro anos: Agronomia (em Montes Claros), Artes Cênicas, Engenharia de Controle e Automação, Matemática Computacional, Fonoaudiologia e, mais recentemente, Nutrição. As oportunidades de ingresso aos cursos crescem continuamente.

A Universidade soma 26 mil alunos de graduação; forma cerca de 600 doutores e 1.200 mestres por ano.

Em março de 2010 é empossado o novo reitor Prof. Clélio Campolina Diniz (mandato 2010/2014), para ele as instituições de ensino superior também devem se preocupar em fazer a diferença nas questões urbanas e na vida de toda a comunidade.

3.1.2 Administração Central

Compõe a administração central da UFMG a Reitoria; vice-reitoria; chefe e subchefe de gabinete da reitoria; Pró-Reitoria de Graduação, Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão, Planejamento, Recursos Humanos e Administração; a Fundação Mendes Pimentel; a Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa; a Procuradoria Geral; as Diretorias de Relações Internacionais; Tecnologia da Informação; Assuntos Estudantis; Avaliação Institucional; Cooperação Institucional; Diretoria de Divulgação e Comunicação Social – Cedecom; Diretorias da Editora da UFMG; do Departamento de Registro e Controle Acadêmico – DRCA; da Comissão Permanente do Vestibular – Copeve; de Ação Cultural; de Divulgação Científica; do Centro Cultural; de Recursos Humanos; do Departamento de Administração de Pessoal; da Imprensa Universitária; do Departamento de Obras; da Biblioteca Universitária; de Assuntos Comunitários; Administrativa e dos Centros de Atividades Didáticas; Diretoria Acadêmica da Pró-Reitoria de Graduação; de Inovação e Metodologias de Ensino; de Educação a Distância; Mobilidade, Estágios e Bolsas; de Transferência e Inovação Tecnológica; de Política de Inclusão Informacional; da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) e Assessoria da Reitoria e Pró-Reitoria.

3.1.3 Missão da UFMG

De acordo com o Relatório de Gestão 2009 a missão da UFMG é apresentada dando uma real visão sobre a preocupação na formação de indivíduos através da educação, esta situação é refletida também nos servidores Técnico-Administrativos em Educação:

“Gerar e difundir conhecimentos científicos, tecnológicos e culturais, destacando-se como instituição de referência nacional, formando indivíduos críticos e éticos, com uma sólida base científica e humanística, comprometidos com intervenções transformadoras na sociedade e com o desenvolvimento sócio-econômico regional e nacional.”

3.1.4 Estratégias de atuação

O Relatório de Gestão de 2009, assinado pelo Prof. Reitor Ronaldo Tadeu Pena descreve assim sobre as estratégias de atuação da UFMG:

“As ações implementadas em 2009 pelas diversas instâncias da Universidade Federal de Minas Gerais foram norteadas pela busca da excelência aliada à tão necessária relevância social. Nesse sentido, merece destaque a efetiva implantação das ações conseqüentes à adesão da UFMG ao REUNI - Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais, lançado pelo Governo Federal, que tem por objetivo expandir, de forma significativa as vagas para estudantes de graduação no sistema federal de ensino superior. Os novos cursos foram implantados e as vagas oferecidas nos vestibulares 2009 e 2010; os concursos para docentes e técnicos administrativos foram realizados e as novas edificações no *Campus* Pampulha encontram-se em pleno andamento.”

3.2 SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UFMG

Fonseca (1996) descreve os servidores técnico-administrativos das IFES:

“Na literatura sobre universidade pública brasileira, a denominação Técnico-Administrativo aparece, originalmente, com significado diverso daquele hoje utilizado para nomear o corpo de servidores não docentes das Ifes”.

As atribuições do cargo do servidor técnico-administrativo são compostas por características contrárias do corpo docente das Instituições Federal de Ensino Superior - IFES.

O Regime Jurídico Único – Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990, define como servidor a pessoa legalmente investida em cargo público e cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades prevista na estrutura organizacional e devem ser cometidas a um servidor.

Senge (2009, p.28) afirma que:

“as organizações que realmente terão sucesso no futuro serão aquelas que descobrirem como cultivar nas pessoas o comprometimento e a capacidade de aprender em todos os níveis da organização”.

Nesse enfoque, o modelo de capacitação e qualificação do servidor da UFMG é uma forma de atuação sobre o crescimento da pessoa, desenvolvido e organizado de acordo com os interesses e objetivos da instituição, que passou a valorizar a capacidade e a inteligência do servidor recompondo a força do Estado. Uma maneira de como o Governo Federal articulou para gerenciar e direcionar o servidor dentro do seu setor de trabalho.

O comportamento do servidor em relação à escolha e ao crescimento da carreira pôde e poderá seguir padrões determinadores pela sua condição de cultura, inteligência, situação econômica, suas necessidades.

Chiavenato (2000) em seu livro “Teoria Geral da Administração” escreve o seguinte texto no prefácio:

“À medida que o profissional que se dedica à Administração¹ cresce e se desloca dos trabalhos meramente operacionais e orientados para o campo da ação e da operação – em que utiliza as habilidades práticas e concretas de como fazer e executar de maneira correta e eficiente – para atividades administrativas orientadas para o campo do diagnóstico e da decisão – em que utiliza suas habilidades conceituais de perceber e definir situações e equacionar estratégias de ação adequadas e eficazes para aquelas situações – maior a necessidade de se fundamentar em conceitos, idéias, teorias e valores que lhe permitam a orientação e o balizamento do seu comportamento, o qual obviamente influenciará poderosamente o comportamento de todos aqueles que trabalham sob sua direção e orientação”.

O profissional, seja ele de qual área for, deve buscar o conhecimento para atender aos desafios em que este fica vulnerável dentro do seu ambiente de trabalho. O sujeito precisa valorizar sua capacidade de solucionar problemas, encarar os desafios e utilizar das suas habilidades práticas para poder realizar suas atividades de forma eficiente e com decisões definidas.

Quando se pensa em carreira no ambiente universitário verifica-se que nos últimos anos foram levados a efeito estudos e debates, coordenados pelo sindicato da classe (Sindifes), pela Pró-Reitoria de Recursos da UFMG sobre: Liderança, Estratégia, Estrutura, Gestão de Pessoas e Gestão. Quanto à Gestão de Pessoas, o enfoque foi dado “à busca contínua de engajamento institucional nesse processo que possibilite o aprimoramento de processos de valorização, incentivos e avaliação de pessoas e uma carreira dos servidores técnicos e administrativos baseada na construção de valor para a Universidade.” (MARTINELLI et al., 2009, p. 165-166).

Magalhães et al. (2010) realizaram um trabalho sobre a política de treinamento dos servidores técnico-administrativo: “desde a década de 1990, o setor público brasileiro tem buscado modificar sua atuação perante a sociedade. Em um contexto de reformas, a área de recursos humanos torna-se essencial, pois são as

¹Conceito de Administração segundo Fayol: O ato de administrar é definido como prever, organizar, comandar, coordenar e controlar.

peças que colocam em prática tais mudanças. Uma política de recursos humanos imprescindível para o êxito das reformas é o treinamento, que possibilita a capacitação do funcionário para um melhor desempenho na prestação de serviços aos cidadãos.”

Para esses autores:

“de acordo com os resultados, existem diversos fatores que interferem positiva e negativamente no processo de treinamento. A falta de uma política de aperfeiçoamento formalizada e a legislação contribuem para essa realidade. Como o processo não é bem estruturado, não existe um planejamento para as atividades de treinamento, nem mesmo uma avaliação do STA que o fez.”.(pág.56)

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, já promulgava que cabe a União, aos Estados e Distrito Federal manter escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira.

A descrição do ambiente organizacional é outro fator importante para realização dos cursos de capacitação e qualificação dos STA. O ambiente técnico-administrativo é definido pelo Decreto 5824 como sendo um ambiente de gestão administrativo e acadêmico envolvendo planejamento, execução e avaliação de projetos e atividades nas áreas de auditoria interna, organização e métodos, orçamento, finanças, patrimônio, administração e desenvolvimento de pessoal, saúde e segurança no trabalho, assistência a comunidade interna e externa, serviços de secretaria em unidades acadêmicas e administrativas.

Outras atividades podem ser consideradas como apoio nos laboratórios, oficinas, campos de experimento ou outros espaços onde ocorram a produção e a transmissão do conhecimento no campo das Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas. Integram esse ambiente as seguintes áreas, além de outras que em cada instituição forem consideradas necessárias ao cumprimento de seus objetivos: Infra-Estrutura; Ciências Jurídicas, Humanas e Econômicas; Ciências Biológicas; Ciências Exatas e da Natureza; Ciências da Saúde; Agropecuário; Informação; Artes, Comunicação e Difusão; Marítimo, Fluvial e Lacustre.

No ano de 2009 o efetivo de Servidores Técnico-Administrativos em Educação girava em torno de 4,4 mil.

3.2.1 Pró-Reitoria de Recursos Humanos

A visão institucional na Área de Recursos Humanos esta centrada em uma política de RH estreitamente associada às metas institucionais: programa permanente de capacitação focado na motivação dos servidores; boas condições de trabalho; serviço eficiente e eficaz, com alta qualidade no atendimento ao cliente.

A PRORH foi fundada em 03/2000, como órgão responsável pela gestão de pessoas dentro da UFMG. As comissões e Departamentos Administrativos subordinados à Pró-Reitoria de Recursos Humanos são:

- Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD
- Departamento de Administração de Pessoal – DAP
- Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos – DRH
- Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador – SAST

3.2.2 Após a Lei n. 11.091 de 25 de janeiro de 2005

O Programa Integrado de Desenvolvimento (PROGRID) foi criado pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH), no ano de 2003 com o objetivo de aprimorar a qualidade dos serviços da instituição, por meio da capacitação e do desenvolvimento de seus servidores, aumento do nível de comprometimento organizacional e maior racionalização dos recursos investidos na área de gestão de pessoas.

Em 2007 a UFMG implantou o processo de qualificação e requalificação de servidores Técnico-administrativo (STA), com intuito de melhoria dos processos de trabalho, dos índices de satisfação pelos serviços prestados à sociedade e do próprio crescimento profissional do servidor. Foram investidos pela PRORH a realização de ações diversas voltadas ao treinamento dos servidores, como custeio de eventos, pagamento de passagens e diárias para participação em cursos de

capacitação , pagamento de taxas de inscrição em cursos, seminários, congressos. As metas físicas e financeiras previstas para 2007 foram de 1.200 servidores capacitados, quando na realidade foram 659 servidores capacitados ao custo aproximado de R\$1.100.000,00

Em 2007 o investimento do PROGRID foi da ordem total de R\$1.909.086,95.

O programa de treinamento considerou a existência de uma demanda de necessidade de capacitação para o trabalho, identificada pelos gestores e pelos próprios servidores. Conforme estabelecido na Lei nº 11091/2005, os cursos foram oferecidos considerando a correlação direta entre o conteúdo a ser desenvolvido, o cargo ocupado pelo participante e seu ambiente organizacional.

Os valores de investimento e número de participantes destes cursos estão no quadro 1.

INVESTIMENTOS COM CAPACITAÇÃO - 2007			
Descrição	Nr. Servidores	Investimento	Valor por servidor
Cursos de treinamento de curta duração	426	R\$ 35.830,00	R\$ 84,11
Treinamento STA no Hospital das clínicas	3300	R\$ 260.000,00	R\$ 78,79
Bolsa vestibular	31	R\$ 20.002,35	R\$ 645,24
Bolsa ensino superior	161	R\$ 192.916,71	R\$ 1.198,24

Quadro 1 – Investimento em capacitação UFMG – 2007
Fonte: Pró-Reitoria de Recursos Humanos, Relatório de Gestão 2007

A Capacitação dos servidores públicos em processo de qualificação e requalificação no de 2008 contou com as metas físicas e financeiras de ação. Foi realizada a capacitação de 902 STA. Nesta ação foram desempenhadas metas de qualificação profissional.

Em junho de 2008 foi implantado o PROFIQ - Programa de Formação Integrada e Qualidade de Vida na Gestão de Pessoas, em substituição ao PROGRID. Este novo programa foi adequado e aprimorado para atender as atuais necessidades de UFMG, na área de gestão de pessoas e as exigências da legislação e as novas determinações governamentais.

O quadro 2 apresenta o investimento com capacitação de STA no ano de 2008.

INVESTIMENTOS COM CAPACITAÇÃO - 2008			
Descrição	Nr. Servidores	Investimento	Valor por servidor
Cursos presenciais	826	R\$ 106.233,23	R\$ 128,61
Cursos à distância (não presenciais)	10	R\$ 2.535,00	R\$ 253,50
Participação em eventos (seminários, fóruns, congressos, encontros, etc.)	37	R\$ 11.266,34	R\$ 304,50
Bolsa pré-vestibular	23	R\$ 14.328,00	R\$ 622,96
Bolsa curso superior	179	R\$ 213.155,32	R\$ 1.190,81

Quadro 2 – Investimento em capacitação UFMG – 2008
 Fonte: Pró-Reitoria de Recursos Humanos, Relatório de Gestão 2008

O quadro 3 apresenta o número de servidores da UFMG beneficiados pelo programa de bolsas para pós-graduação no ano de 2008.

Área	Modalidade	Número de Servidores Beneficiados			
		Especialização	Mestrado	Doutorado	Pós-Doutorado
Defesa e Segurança	Presencial	1	0	0	0
Economia, Orçamento e Finanças	Presencial	2	0	0	0
Educação	Presencial	2	0	0	0
Gestão da Informação	Presencial	6	2	0	0
Gestão de Pessoas	Presencial	3	0	0	0
	À Distância	1	0	0	0
Planejamento	Presencial	7	0	0	0
Saúde	Presencial	6	4	6	1
Turismo, Cultura, Lazer e Esporte	Presencial	1	0	0	0
Total		29	6	6	1

Quadro 3 – Bolsas de estudo para pós-graduação – 2008
 Fonte: Pró-Reitoria de Recursos Humanos, Relatório de Gestão 2008

O programa direciona suas ações buscando o desenvolvimento e aperfeiçoamento dos recursos humanos da Universidade e concentrou suas atividades sob dois aspectos principais:

- **Investimento na Capacitação** - Conforme estabelecido na Lei nº 11.091/2005, a oferta e/ou concessão dos cursos considerou a correlação direta entre o conteúdo a ser desenvolvido, o cargo ocupado pelo participante e seu ambiente organizacional (quadro 4).

INVESTIMENTOS COM CAPACITAÇÃO - 2009			
Descrição	Nr. Servidores	Investimento	Valor por servidor
Cursos presenciais	1922	R\$ 235.904,02	R\$ 122,74
Cursos à distância (não presenciais)	3	R\$ 270,00	R\$ 90,00
Participação em eventos (seminários, fóruns, congressos, encontros, etc.)	19	R\$ 12.705,75	R\$ 668,72
Bolsa pré-vestibular	16	R\$ 10.149,95	R\$ 634,37
Bolsa curso superior	184	R\$ 211.683,77	R\$ 1.150,46

Quadro 4 – Investimento em capacitação UFMG – 2009
 Fonte: Pró-Reitoria de Recursos Humanos, Relatório de Gestão 2009

- **Investimento na Qualificação** - Voltado para a educação formal, reuniu propostas de atividades diversas, desenvolvidas em conjunto com outras instâncias ligadas à área de educação e recursos humanos da própria UFMG. O Programa de Educação Básica de Jovens e Adultos - PROEJA, desenvolvido em parceria com o Centro de Alfabetização, Leitura e Escrita da Faculdade de Educação da UFMG (CEALE) e a Pró-Reitoria de Extensão, foi oferecido nas modalidades: PROEF 1 (da alfabetização à 4ª série); PROEF 2 (de 5ª a 8ª série) e o PEMJA (ensino médio). Os investimentos estão no quadro 5 a seguir.

Segmento	Valor Investido
PROEF 1	R\$ 2.964,64
PROEF 2	R\$ 6.768,58
PEMJA	R\$ 5.993,25
TOTAL	R\$ 15.726,47

Quadro 5 – Investimento em qualificação UFMG – 2009
Fonte: Pró-Reitoria de Recursos Humanos, Relatório de Gestão 2009

O quadro 6 apresenta o número de servidores da UFMG beneficiados pelo programa de bolsas para pós-graduação no ano de 2009.

Área	Modalidade	Número de Servidores Beneficiados			
		Especialização	Mestrado	Doutorado	Pós-Doutorado
Auditoria	Presencial	1			
Ciência e Tecnologia	Presencial		1	2	
Comunicação	Presencial	2	1		
Defesa e segurança	Presencial	1			
Desenvolvimento Gerencial	Presencial	5			
	A distancia	2			
Desenvolvimento Regional	Presencial	2			
Direito e justiça	Presencial	1			
Economia, orçamento e finanças	Presencial	1			
Educação	Presencial	7		1	
	A distancia	1			
Gestão da informação	Presencial	10			
Gestão de pessoas	Presencial	8			
Habitação, Saneamento, Urbanismo e Transito	Presencial	2			
Informática	Presencial	2			
Meio ambiente	Presencial	4			
Pessoa, família e sociedade	Presencial	1	1		
Saúde	Presencial	2	5	1	1
Trabalho	Presencial	1			
Turismo, Cultura, Lazer e Esporte	Presencial	2			
TOTAL		55	8	4	1

Quadro 6 – Bolsas de estudo para pós-graduação – 2009
 Fonte: Pró-Reitoria de Recursos Humanos, Relatório de Gestão 2009

3.2.3 Legalização de incentivos

A Lei nº. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, decretada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo então Presidente da República – Luiz Inácio Lula da Silva 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. Em seu capítulo III apresenta o conceito de capacitação como 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 no referido cargo.

No capítulo V 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.

Já no artigo 12 da mesma Lei, o Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor e no parágrafo terceiro, 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.

A Lei foi o resultado da luta dos trabalhadores técnico-administrativos por mais de uma década. Com a conquista da Lei, que traz em seu bojo a afirmação da identidade dos servidores em educação foi contabilizada mais uma vitória numa luta iniciada na década de 90, onde o movimento buscava isonomia salarial e uma identidade de categoria. A própria Lei assegura o aprimoramento da Carreira, de forma condizente com as transformações do mundo do trabalho e do papel da Universidade comprometida com a sociedade.

O decreto nº 5.824 de 29 de junho de 2006 estabelece os procedimentos para concessão ao 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.

A Medida Provisória MP 431 de 14 de maio de 2008 foi convertida na Lei nº 11.784 de 22 de setembro de 2008, esta lei Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE e seus anexos XIV e XV (quadros 7 e 9) – Tabela de estrutura e de vencimento básico do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, de que trata também a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

Níveis				A				B				C				D				E																	
Classes de Capacitação		Valor		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV														
Piso AI	P01	R\$	1.034,59	1																																	
	P02	R\$	1.071,84	2	1																																
	P03	R\$	1.110,43	3	2	1																															
	P04	R\$	1.150,41	4	3	2	1																														
	P05	R\$	1.191,82	5	4	3	2																														
Piso BI	P06	R\$	1.234,73	6	5	4	3	1																													
	P07	R\$	1.279,18	7	6	5	4	2	1																												
	P08	R\$	1.325,23	8	7	6	5	3	2	1																											
	P09	R\$	1.372,94	9	8	7	6	4	3	2	1																										
	P10	R\$	1.422,37	10	9	8	7	5	4	3	2																										
Piso CI	P11	R\$	1.473,58	11	10	9	8	6	5	4	3	1																									
	P12	R\$	1.526,63	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1																								
	P13	R\$	1.581,59	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1																							
	P14	R\$	1.638,53	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1																						
	P15	R\$	1.697,52	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2																						
Teto AI	P16	R\$	1.758,63	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3																						
	P17	R\$	1.821,94		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	1																					
	P18	R\$	1.887,53			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	2	1																				
	P19	R\$	1.955,48				16	14	13	12	11	9	8	7	6	3	2	1																			
	P20	R\$	2.025,88					15	14	13	12	10	9	8	7	4	3	2	1																		
Teto BI	P21	R\$	2.098,81					16	15	14	13	11	10	9	8	5	4	3	2																		
	P22	R\$	2.174,37						16	15	14	12	11	10	9	6	5	4	3																		
	P23	R\$	2.252,65							16	15	13	12	11	10	7	6	5	4																		
	P24	R\$	2.333,75								16	14	13	12	11	8	7	6	5																		
	P25	R\$	2.417,77									15	14	13	12	9	8	7	6																		
Teto CI	P26	R\$	2.504,81									16	15	14	13	10	9	8	7																		
	P27	R\$	2.594,98										16	15	14	11	10	9	8																		
	P28	R\$	2.688,40											16	15	12	11	10	9																		
	P29	R\$	2.785,18												16	13	12	11	10																		
	P30	R\$	2.885,45													14	13	12	11																		
Teto DI	P31	R\$	2.989,33													15	14	13	12	1																	
	P32	R\$	3.096,95														16	15	14	13	2	1															
	P33	R\$	3.208,44															16	15	14	3	2	1														
	P34	R\$	3.323,94																16	15	4	3	2	1													
	P35	R\$	3.443,60																	16	5	4	3	2													
Teto EI	P36	R\$	3.567,57																		6	5	4	3													
	P37	R\$	3.696,00																			7	6	5	4												
	P38	R\$	3.829,06																				8	7	6	5											
	P39	R\$	3.966,91																					9	8	7	6										
	P40	R\$	4.109,72																						10	9	8	7									
	P41	R\$	4.257,67																							11	10	9	8								
	P42	R\$	4.410,95																								12	11	10	9							
	P43	R\$	4.569,74																									13	12	11	10						
	P44	R\$	4.734,25																										14	13	12	11					
	P45	R\$	4.904,68																											15	14	13	12				
	P46	R\$	5.081,25																												16	15	14	13			
	P47	R\$	5.264,18																													16	15	14			
	P48	R\$	5.453,69																														16	15			
	P49	R\$	5.650,00																																16		

Quadro 7 - Estrutura do Vencimento Básico do PCCTAE a partir de 1º de julho de 2010
Fonte: Anexo XIV da Lei nº 11.784 de 22.09.08

Para a estrutura do vencimento básico (quadro 7) levar-se-á em conta a lotação e o exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou entidades da administração pública federal, em função do desempenho individual do servidor e do alcance de metas de desempenho institucional. O Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor. Para os 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. O interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira será de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício.

O quadro 8 apresenta a exigência da carga horária para a progressão por capacitação profissional.

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 superior a 180 horas

Quadro 8 - Tabela para progressão por capacitação profissional
Fonte: anexo III da Lei 11.091 de 2005

3.3 A EVOLUÇÃO DO NÍVEL DE ESCOLARIDADE DO SERVIDOR TÉCNICO E ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

3.3.1 Metodologia

Optou-se por abordagem quantitativa através da estatística descritiva que é o resumo das principais características de um conjunto de dados por meio de tabelas, gráficos e resumos numéricos. Foi realizada uma amostragem sistemática e posterior análise dos dados obtidos no relatório de gestão da UFMG e fornecidos através do Boletim da CIS/UFMG – Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

3.3.2 Dados Obtidos

Tabela 1 – Escolaridade dos Técnicos Administrativos em Educação – 2002 a 2004

Escolaridade	2002				2003				2004			
	Apoio	Medio	Superior	Total	Apoio	Medio	Superior	Total	Apoio	Medio	Superior	Total
1º Grau Incompleto	241	339	0	580	226	301	0	527	209	285	0	494
1º Grau Completo	112	350	0	462	113	340	0	453	88	185	0	273
2º Grau Incompleto	0	0	0	0	0	0	0	0	23	143	0	166
2º Grau Completo	69	1241	9	1319	75	1599	10	1684	71	1440	7	1518
Técnico de Nível Médio	8	221	1	230	0	0	0	0	8	212	1	221
Superior Incompleto	3	236	9	248	3	233	10	246	2	226	10	238
Superior Completo	4	456	583	1043	4	455	601	1060	4	501	769	1274
Especialização	0	35	99	134	0	36	102	138	0	28	93	121
Mestrado	0	4	24	28	0	5	24	29	0	6	26	32
Doutorado	0	0	4	4	0	0	5	5	0	0	7	7
Total:	437	2882	729	4048	421	2969	752	4142	405	3026	913	4344

Fonte: UFMG – Pró-Reitoria de Recursos Humanos, 2004

A tabela 1 apresenta a escolaridade dos servidores Técnicos e Administrativos em Educação da UFMG no período de 2002 a 2004, ou seja, anos anteriores ao início da Lei 11.091. Como pode ser verificado o número de servidores tem uma pequena variação no quantitativo (7,31%). Pode-se observar que o nível de escolaridade dos servidores vem crescendo ao longo destes anos, nos itens de

cursos “Incompletos” o número de servidores diminui, indicando a conclusão dos cursos e nos itens “Completo” existe um aumento que está relacionado com o item anterior.

Os gráficos 1, 2 e 3 apresentam os dados de escolaridade dos servidores no período de 2002 a 2004, onde se observa que o maior número de servidores Técnico Administrativos estão entre “2º Grau Completo” e “Superior completo”.

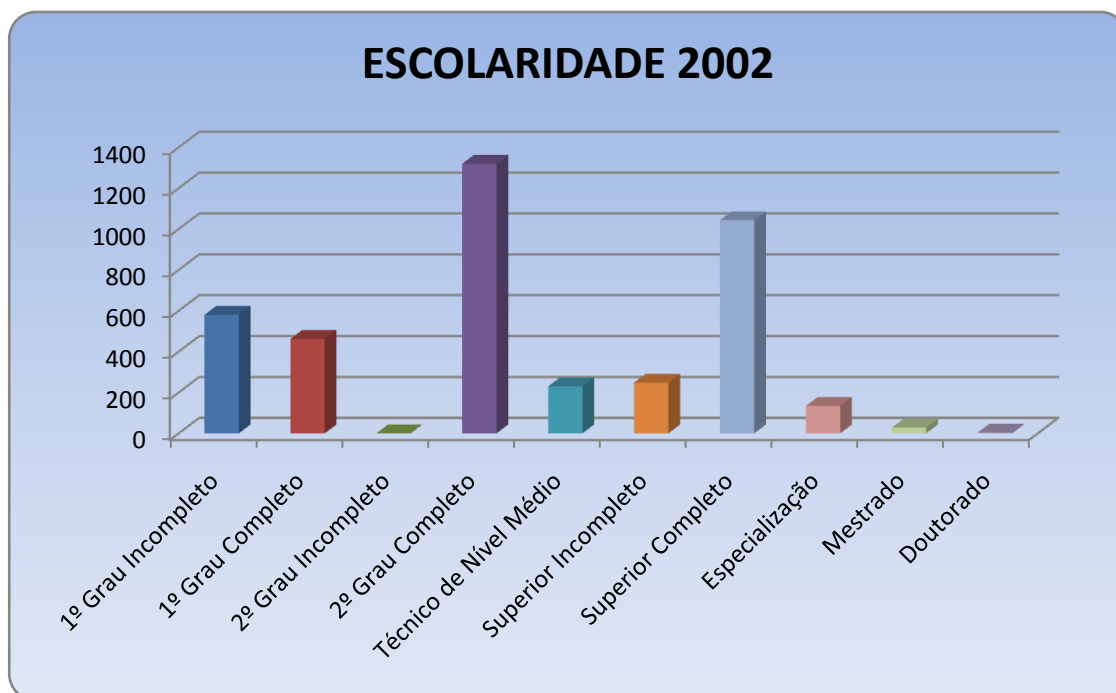


Gráfico 1 – Escolaridade Técnicos Administrativos em Educação 2002
Fonte: Adaptado de UFMG – Relatório de Gestão 2002

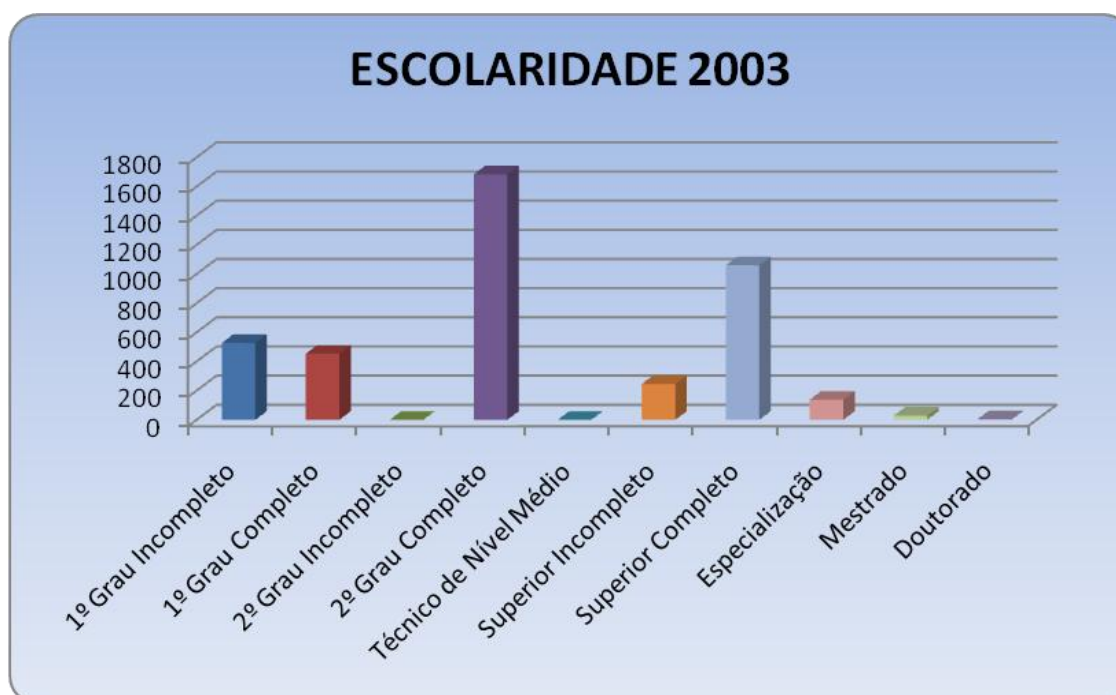


Gráfico 2 – Escolaridade Técnicos Administrativos em Educação 2003
Fonte: Adaptado de UFMG – Relatório de Gestão 2003

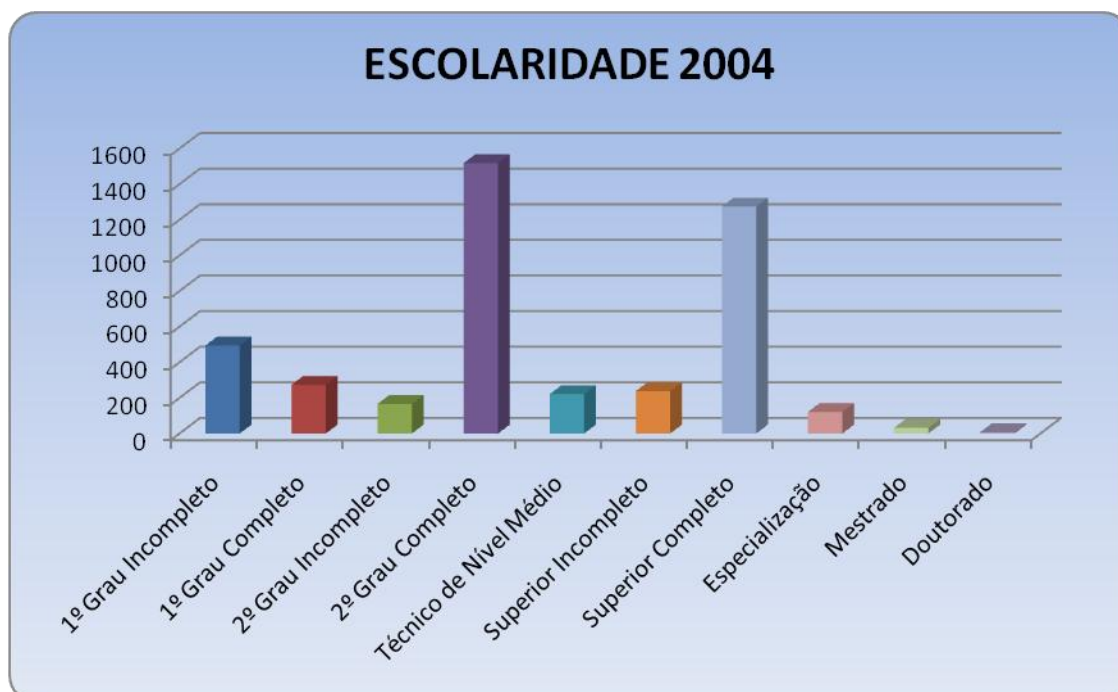


Gráfico 3 – Escolaridade Técnicos Administrativos em Educação 2004
Fonte: Adaptado de UFMG – Relatório de Gestão 2004

No gráfico 4 pode-se observar que o número de servidores para cada nível de escolaridade é pouco alterado ao longo do período de 2002 a 2004, algumas alterações maiores se encontram no ano de 2003 para os níveis “2º Grau incompleto” e “Técnico de Nível Médio”, que por algum motivo não foram computados no Relatório de Gestão daquele ano.

Escolaridade dos Técnicos Administrativos em Educação
Antes da Lei 11.091

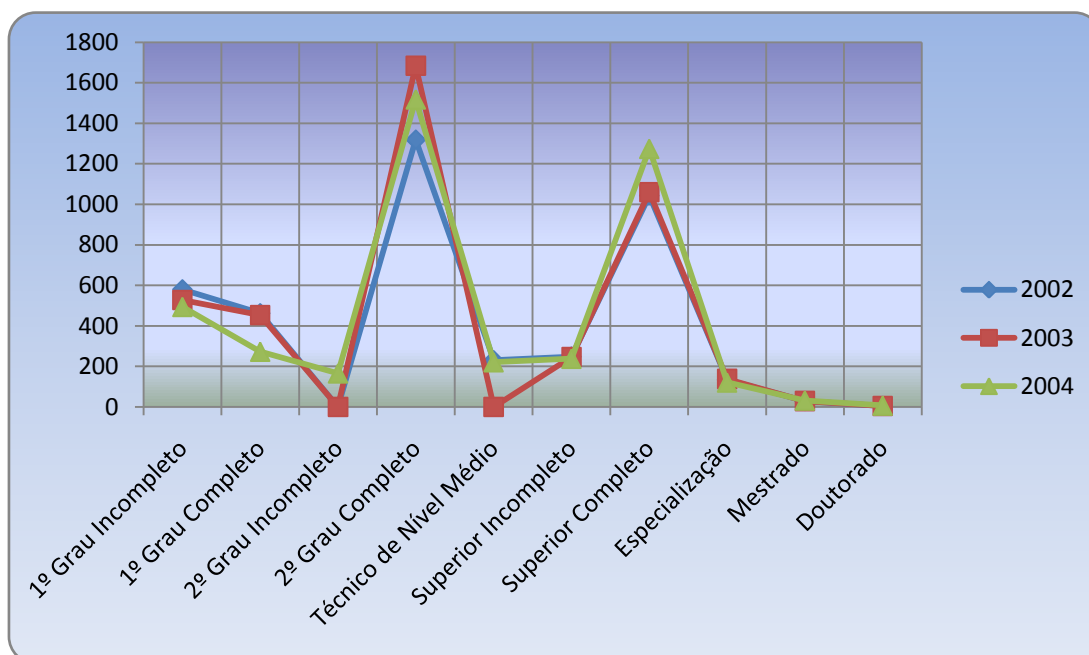


Gráfico 4 – Escolaridade Técnicos Administrativos em Educação antes da Lei 11.091
Fonte: Adaptado de UFMG – Relatório de Gestão 2002, 2003 e 2004

Tabela 2 – Comparação da Escolaridade entre 2000 e 2004

ESCOLARIDADE	ANO	
	2000	2004
Analfabeto	5	4
Alfabetizado	25	20
Fundamental Incompleto	632	489
Fundamental Completo	287	273
Médio Incompleto	210	164
Médio Completo	1263	1556
Técnico Nível Médio	245	221
Superior Incompleto	280	238
Superior Completo	1065	1280
Aperfeiçoamento	22	21
Especialização	116	125
Mestrado	27	35
Doutorado	5	8
TOTAL:	4182	4434

Fonte: Adaptado de UFMG – Relatório de Gestão 2004

A tabela 2 apresenta uma comparação do nível de escolaridade entre os anos de 2000 e 2004, caracterizando um aumento do nível de escolaridade dos cursos “Completo” e diminuição dos cursos “Incompleto”.

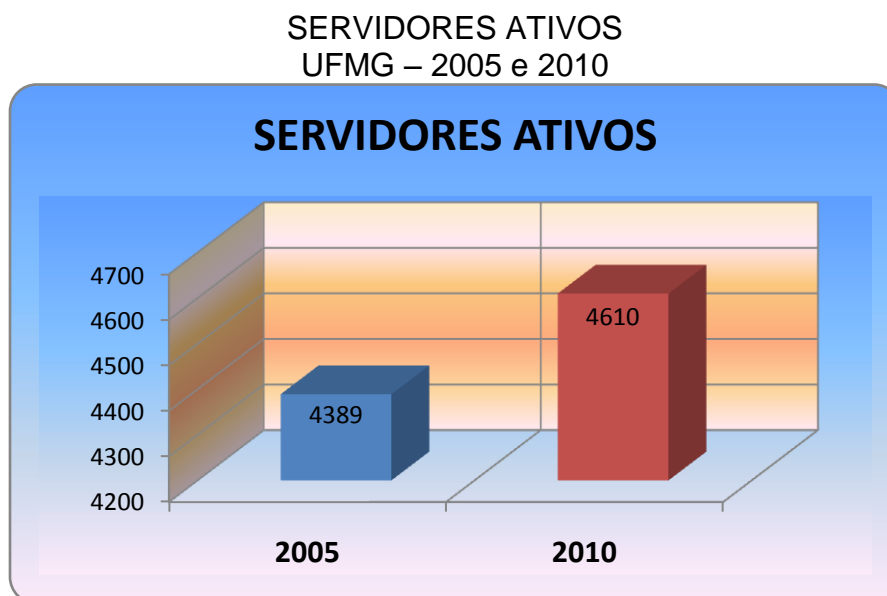


Gráfico 5 – Servidores Ativos UFMG – 2005 e 2010
Fonte: Adaptado do Boletim da CIS-UFMG, 2010

No Gráfico 5 dá para observar que o número de servidores técnico-administrativos ativos na Universidade encontram-se quase que sem grande alteração de 2005 a 2010. Mesmo com a realização de concursos públicos para preenchimento de vagas nos últimos tempos; os fatores aposentadorias, desligamentos voluntários, exonerações, fazem com que o quadro de servidores efetivos não sofra alteração considerada, situação está considerada preocupante, devido ao projeto de expansão da Universidade e do Reuni.

Percentual de Servidores por Incentivo à Qualificação
2005 e 2010

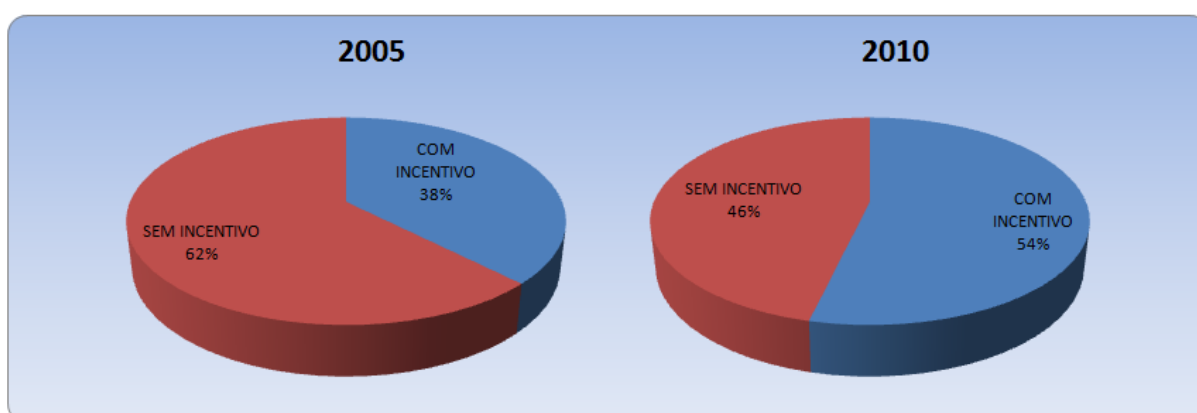


Gráfico 6 – Percentual de Servidores por incentivo à Qualificação – 2005 e 2010
Fonte: Adaptado do Boletim da CIS-UFMG, 2010

Em 2005 os servidores que tinham educação formal superior ao exigido pelo cargo representavam quase que 40% do total, é o que mostra o Gráfico 6. Na análise do ano de 2010 o percentual chegou a mais de 54% do total da categoria. Este gráfico demonstra a disposição dos servidores em se qualificar e também que o Incentivo previsto na Lei tornou-se um trampolim de motivação para a evolução do plano de carreira além do incentivo na melhoria aos serviços prestados.

NÍVEL	2005	2010
I	72,29%	49,01%
II	8,25%	27,04%
III	4,65%	7,84%
IV	14,81%	15,22%

Quadro 9 – Percentual de STA em relação à capacitação

Fonte: Adaptado de Pró-Reitoria de Recursos Humanos, Relatório de Gestão 2010

O Quadro 9 apresenta a evolução do número de servidores por nível de classificação entre os anos de 2005 e 2010, representando o percentual de servidores técnico-administrativos em cada nível de classificação. Verifica-se que nos níveis II, III e IV houve um aumento e no nível I (exigência mínima do nível de classificação) uma diminuição, ou seja, o número de servidores com maior nível aumentou no período de 2010, representando a metade do total, ou seja 50% de servidores capacitados. Em 2005 essa média foi de apenas 28%. Mesmo assim ainda é uma média abaixo do esperado, indicando a necessidade de ampliação nos programas institucionais de capacitação. A definição da política de capacitação deve acrescentar gerenciamento financeiro e regulação de afastamento para o servidor se adequar a realizações dos cursos.

O quadro 10 apresenta os percentuais de incentivo de acordo com o anexo IV da Lei 11.091 e anexo XV da Lei 11.784 para os diversos níveis de classificação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação.

Nível de Classificação	Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (*)	Percentuais de incentivo	
		Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
A	Ensino fundamental completo	10%	-
	Ensino médio completo	15%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo ou título de educação formal de maior grau	20%	10%
B	Ensino fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	10%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	15%	10%
	Curso de graduação completo	20%	15%
C	Ensino fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	8%	-
	Ensino médio com curso técnico completo	10%	5%
	Curso de graduação completo	15%	10%
	Especialização, superior ou igual a 360 h	27%	20%
D	Ensino médio completo	8%	-
	Curso de graduação completo	10%	5%
	Especialização, superior ou igual a 360h	27%	20%
	Mestrado ou título de educação formal de maior grau	52%	35%
E	Especialização, superior ou igual a 360 h	27%	20%
	Mestrado	52%	35%
	Doutorado	75%	50%

Quadro 10 – Percentuais de incentivo a qualificação de STA em relação ao nível de classificação. (*) Curso reconhecido pelo Ministério da Educação
Fonte: Anexo XV – Lei nº 11.784 de 22.09.2008

NÍVEL	2005	2009	2010
A	80	67	66
B	332	274	271
C	1013	925	928
D	2061	2083	2218
E	903	993	1127
TOTAL:	4389	4342	4610

Quadro 11 – Número de STA em relação à classificação

Fonte: <http://www.ufmg.br/online/arquivos/anexos/quadrodecargosmec.pdf> agosto/2010

No quadro 11 observa-se que no período de 2005 a 2010 houve um pequeno aumento de servidores no nível D (técnico-administrativos) nível de escolaridade mínimo exigido 2º grau completo (1ª a 3ª série) ensino médio ou curso técnico e maior elevação no nível E (escolaridade superior completo) isso se dá devido ao processo de contratação do Estado Federal. Já os níveis AB (apoio) sofreram queda, não existindo mais contratação por concurso público, uma vez que os serviços destas categorias estão sendo terceirizados. O nível C (auxiliar administrativo) também não sofreu grande alteração por falta de concurso para contratação uma vez que a escolaridade mínima exigida é o primeiro grau completo/ensino fundamental (antiga 5ª a 8ª série).

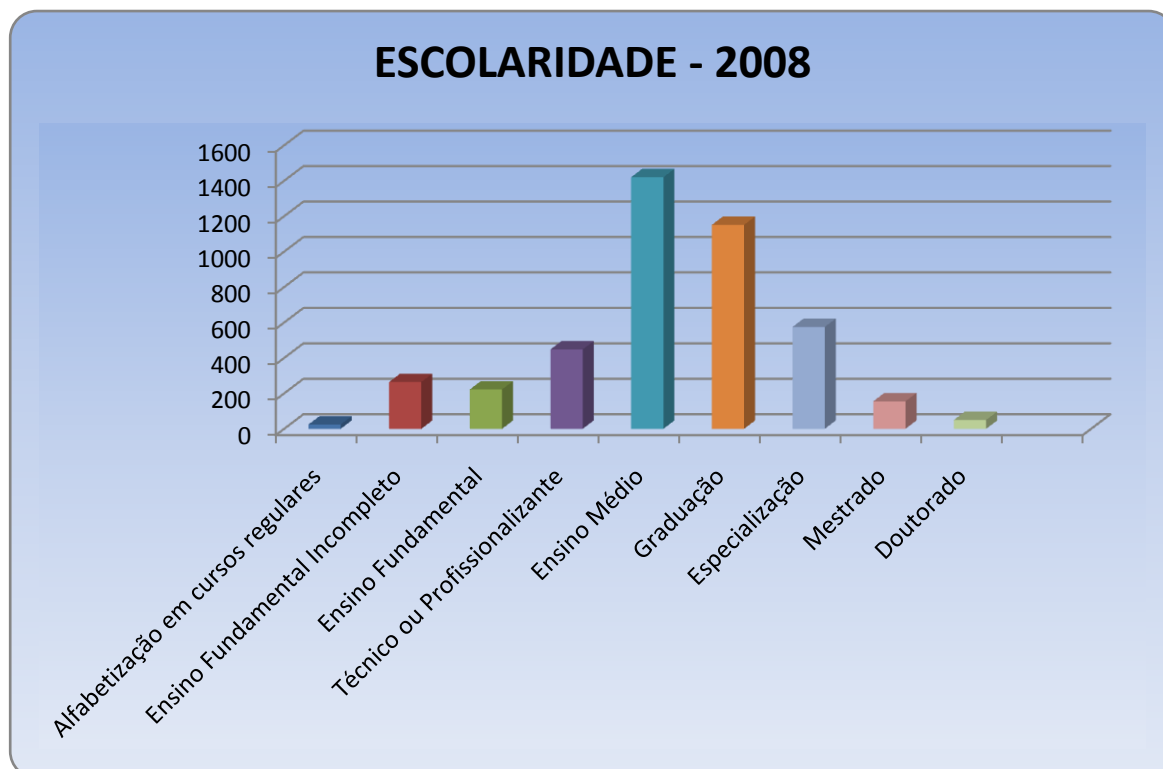


Gráfico 7 – Escolaridade Técnicos Administrativos em Educação 2008
 Fonte: Adaptado de UFMG – Relatório de Atividades 2008

Escolaridade	2004	2008
Alfabetização	24	24
Ensino Fundamental Incompleto	489	264
Ensino Fundamental completo	437	222
Ensino Médio Completo e Técnico	2015	1868
Superior Completo	1280	1151
Especialização	146	575
Mestrado	35	155
Doutorado	8	50
Totais:	4434	4309

Quadro 12 – Comparativo do nível de escolaridade 2004-2008
 Fonte: Adaptado dos relatórios de atividades UFMG 2004 - 2008

4. CONCLUSÃO

Da análise estatística dos dados sobre o nível de escolaridade do Servidor Técnico-Administrativo da UFMG em anos anteriores e posteriores a 2005, ano em que foi editada a Lei nº 11.091, infere-se que:

- Com relação ao incentivo á Qualificação houve um aumento de 16 pontos percentuais entre os anos de 2005 e 2010;
- Em um comparativo do nível de escolaridade dos STA entre os anos de 2004 e 2008 (quadro 12) pode-se verificar uma diminuição do número de servidores no ensino fundamental “incompleto” de 46%, que pode caracterizar uma melhora no nível desta classe;
- O número de servidores de ensino médio completo e técnico diminui em torno de 7,8%, esta diminuição se dá pelo fato que neste período os servidores se qualificaram e foram para um nível de escolaridade maior, ou seja, Especialização, Mestrado e Doutorado;
- O mesmo ocorre com ensino Superior Completo que teve no período uma diminuição de 11,2%;
- Um considerável aumento no número de servidores nos cursos de Especialização (293,8%), Mestrado (342,9%) e Doutorado (525%), ou seja, após a publicação da Lei o nível de escolaridade dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG aumentou em relação aos anos anteriores à Lei.

O STA continua unido no que diz respeito ao plano de carreira. Como exemplo desta união podemos citar a CIS, já que ela foi criada com a função precípua de gerenciar o PCCTAE, ou seja, acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a implementação do plano junto a UFMG.

Nacionalmente, os debates sobre melhorias na tabela do PCCTAE caminham lentamente, diante desta realidade é necessário um maior engajamento dos servidores para melhoria da tabela atual, apesar de atualmente, após a publicação da Lei 11.091/05, podemos afirmar que temos um plano e uma tabela melhor se comparada a que existia em 2004.

Desde a implantação do plano é notório tanto do ponto de vista do desenvolvimento da carreira quanto do nível salarial, a realização de cursos de capacitação e qualificação pelos servidores. Além disso, a PRORH/UFMG procura incentivar a sua evolução (do servidor), com planejamento e investimento; o que se verifica também pelo mecanismo legal de afastamento do servidor para realização dos cursos.

Portanto, se depreende de tudo que foi expresso que existe um interesse institucional de desenvolvimento dos seus servidores, o que reflete em um ganho tanto para a Instituição, quanto para o servidor e a comunidade usuária do serviço.

REFERÊNCIAS

BERTUCCI, Janete Lara Oliveira. Metodologia Básica para Elaboração de Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC). São Paulo: Atlas, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. 168 p. (Série Legislação Brasileira).

BRASIL. Decreto de Lei nº. 5824, de 29 de junho de 2006. Estabelece os procedimentos para concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação, instituídos pela lei 11.091 de 12/01/2005. Casa Civil – Subchefia para assuntos jurídicos. 2006.

BRASIL. Decreto nº 6096 de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI. 2007.

BRASIL. Lei Federal 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. Casa Civil – Subchefia para assuntos jurídicos. 2005.

BRASIL. Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. 1990.

BRASIL. Lei nº.11.784, de 22 de setembro de 2008. Entre outros, dispõe sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Casa Civil – Subchefia para assuntos jurídicos. 2008.

BRASIL. Medida provisória nº. MP 431 de 14 de maio de 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. Edição compacta. 2ª edição. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CIS-UFMG. Boletim da Comissão Interna de Supervisão do Plano dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – ano I – Edição I – agosto 2010.

CLOT, Yves. A função psicológica do trabalho. Ed.Vozes. 2006

ECO, U. Como se faz uma tese. Ed. Perspectiva. 9ª edição. 1997.

FONSECA, João Eduardo do Nascimento. Novos atores na cena universitária. Rio de Janeiro: UFJR. Ed.NAU. 1996

HOLANDA FERREIRA, A.B. Novo Dicionário Aurélio, 1975, 1ª edição

<http://www.ufmg.br/prorh/dp/dpinformativoativocarreira.html>, acesso em 11/10/10.

MARION, José Carlos. Monografia para os cursos de administração, contabilidade e economia/ José Carlos Marion, Reinaldo Dias, Maria Cristina Traldi – São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINELLI, D.M.; DUTRA, J.S.; BIANCHI, M.L.P. Gestão administrativa na Universidade do futuro. In: VILELA, S.; LAJOLO, F.M. (Org.) USP 2034: planejando o futuro. São Paulo: EDUSP, p.165-185, 2009.

Relatório de Gestão 2009, site www.ufmg.br (acesso no mês de outubro, 2010)

Revista da UFMG Diversa, nº. 11 ano 5, maio 2007

Revista de Administração Pública – RAP, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, março/2009; janeiro e fevereiro/2010

Revista FASUBRA Sindical – Memorial Linha do Tempo 30 anos. Ano I – Ed.nº. 01. Ano 2010.

SALOMON, D.V. Como fazer uma monografia. 3ª edição. 1973.

SENGE, P.M. A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende. Trad. Gabriel Zide Neto. 25. Ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2009.