

Plano de Qualificação Institucional: Instrumento de Negociação Coletiva de Desempenho

Gabriel Antônio da Costa*

RESUMO

Os avanços da negociação coletiva no setor público, a exemplo da ratificação da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1978, aprovada no Congresso Nacional em abril de 2010, desencadearam a necessidade de obtenção de subsídios para sua efetiva implementação. Nesse sentido, o presente artigo representa um estudo alicerçado nos resultados de uma pesquisa para a elaboração do Plano de Qualificação Institucional (PQI) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) cuja questão primordial consiste em apurar se os Técnico-Administrativos em Educação podem alcançar seus objetivos simultaneamente com os da instituição. Para tanto, tomou-se como referencial teórico a avaliação de desempenho individual e institucional, em conformidade com as respectivas exigências legais e em consonância com a situação na instituição pesquisada, tendo por norte a negociação coletiva como forma de resolução de conflitos. Através da análise do capital humano, da percepção dos técnico-administrativos e dos dirigentes, aprofundou-se a discussão dos resultados, os quais acabaram por revelar um considerável desconhecimento por parte dos técnicos pesquisados no que diz respeito aos assuntos ligados às relações trabalhistas, além da ausência de normas institucionais contendo critérios relacionados à capacitação e desenvolvimento. O estudo mostrou-se eficaz para contribuir na construção democrática do PQI. Todas essas considerações convergem para a importância do acesso à informação, que é um dos princípios da negociação coletiva. Finalmente, evidenciou-se que a falta de informações é capaz de frustrar ou desviar o rumo de uma negociação coletiva, o que pode ser ocasionado tanto pela sonegação da instituição quanto por parte do servidor.

Palavras-chave: Avaliação de Desempenho. Avaliação Institucional. Plano de Qualificação Institucional. Negociação Coletiva.

* É discente do Curso de Especialização *Lato Sensu* em Negociação Coletiva (Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS) e do Curso de Formação de Professores para os Componentes Curriculares da Educação Profissional (Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – IFRS); possui o Curso Superior de Formação Específica em Gestão Pública (Universidade de Caxias do Sul – UCS) e o Curso Superior de Complementação de Estudos em Gestão de Pessoas (UCS). Ocupa o cargo efetivo de Assistente em Administração na Pró-Reitoria de Extensão do IFRS. E-mail: gabriel@gestorpublico.info.

1 INTRODUÇÃO

De forma a contextualizar o Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE (BRASIL, 2005a) e o ambiente da pesquisa, é necessário apontar alguns aspectos pontuais. A recomposição dos quadros de pessoal da administração pública federal, iniciada em 2003 (MPOG, 2010a, p. 89-90), tem demonstrado a preocupação do atual governo principalmente com as políticas públicas educacionais. Corroborando tal afirmação, dados de setembro de 2010 (MPOG, 2010b) demonstram que, das 194.024 vagas autorizadas para concurso público desde 2003, 93.301 (48,09%) destinavam-se ao Ministério da Educação (MEC).¹

Centenas de Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) foram absorvidos pelo novo modelo de instituição de educação profissional e tecnológica criado pelo MEC e estruturado a partir do potencial instalado nos Centros Federais de Educação Profissional Tecnológica (Cefet), Escolas Técnicas Federais, Agrotécnicas e Vinculadas às Universidades Federais (MEC, 2010b), que resultou nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs), presentes em todos os Estados (BRASIL, 2008c). O Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – Reuni (BRASIL, 2007) e o Programa Nacional de Reestruturação dos Hospitais Universitários Federais – REHUF (BRASIL, 2010a) também contribuíram para a recomposição e aumento do número de servidores. Em junho de 2010 (MPOG, 2010a, p. 52), 108.915 técnico-administrativos faziam parte do PCCTAE.

A autonomia administrativa proporcionada primeiramente às universidades federais (BRASIL, 2010d) e depois aos IFs (BRASIL, 2010f), permitindo a realização de concursos públicos para provimento de cargos vagos dos níveis C, D e E, independente de prévia autorização dos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação, constitui, igualmente, prova significativa do comprometimento deste governo para a manutenção da estrutura educacional brasileira. Não se pode olvidar, porém, que toda essa recomposição e ampliação do quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino (IFES) deixou vir à tona as deficiências do PCCTAE, no que se refere às políticas de Gestão de Pessoas, em comparação com o estágio em que se encontram outras carreiras da administração pública federal.

A falta de adequação do PCCTAE em relação às mudanças ocorridas torna-se evidente, por exemplo, pela ausência de uma gratificação de desempenho, a qual está presente em 48 carreiras da administração pública federal (BRASIL, 2008b) regulamentadas

recentemente (BRASIL, 2010b), que contemplam servidores do MEC, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), entre outros. Hoje, dentro das IFES, trabalham para os mesmos fins, docentes e técnicos. Entretanto, aos docentes ou é devida a Gratificação Específica do Magistério Superior – GEMAS, ou a Gratificação Específica de Atividade Docente do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – GEDBT (BRASIL, 2008b), exclusivamente de caráter remuneratório, dissociadas do desempenho individual e institucional.²

Cumprir destacar que inexistem oportunidades para os tecnólogos atuarem nas IFES, principalmente ao considerarmos que são tais instituições as grandes formadoras destes profissionais. Isso ocorre em virtude da ausência de autorizações de concurso para o cargo de Tecnólogo/Área de formação, não por falta de demanda, mas por falta de visão dos administradores públicos na definição do capital humano desejado a longo prazo. Além disso, o emprego do termo “tecnólogo” tem sido utilizado equivocadamente, permitindo que o candidato aprovado em concurso público com qualquer curso superior³ possa ocupar o cargo em questão (ainda que definida a área no edital de concurso). Exemplificando: um candidato com Curso Superior de Complementação de Estudos em Gestão de Pessoas, se assim constasse no edital, ocuparia o cargo de Tecnólogo em Gestão de Pessoas ou, ainda, conforme consta na lei, um candidato com curso superior em Administração ou Gestão de Cooperativas, ocuparia o cargo de Tecnólogo em Cooperativismo, sem ser necessariamente um tecnólogo.

Tal concepção equivocada acabou dificultando ainda mais a participação dos tecnólogos nos concursos promovidos pela administração pública, pois nem mesmo no plano de carreira das instituições formadoras a conceituação é precisa e a valorização se dá da forma devida. O MEC deveria cumprir o seu papel como órgão regulamentador, tornando obrigatória a realização de estudos de demanda para a inclusão de vagas para tecnólogos, assim como para os candidatos com curso superior de formação específica e de complementação de estudos, nos planos de carreiras da administração pública, estipulando um prazo para que todos os poderes e entes fizessem a adequação.

O termo “especialização” também foi mal utilizado no plano de carreira. Alguns cargos exigem como pré-requisito que o candidato possua curso de especialização, quando na verdade se verifica que o requisito deveria ser um curso técnico, pois se tratam de cargos de nível fundamental ou médio completo. Estas inconsistências são verificadas nos seguintes cargos: Conductor/Motorista Fluvial, Marinheiro de Máquinas, Marinheiro Fluvial de Máquinas e Segundo Conductor (cargos de nível C); Mecânico (apoio marítimo) e Técnico em

Eletricidade (cargos de nível D); Comandante de Lancha, Comandante de Navio, Imediato, Mestre Fluvial, Mestre Regional e Primeiro Condutor (cargos de nível E). Quanto a estes últimos, ainda chama a atenção o fato de serem cargos de nível fundamental ou médio completo, mas enquadrados como cargos de nível superior.

A exigência de experiência para prestar concurso para determinados cargos também é objeto de reflexão, uma vez que vai de encontro às políticas para inserção dos egressos no mundo do trabalho. Dos 322 cargos que compõem o plano de carreira, 136 (42,24%), entre os níveis B, C e D, exigem de seis a 24 meses de experiência, sendo que destes, 75,74% exigem 12 meses ou mais. Note-se que na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) há um gradual acompanhamento das mudanças diante do cenário brasileiro e das relações trabalhistas, como se infere da aplicação do Art. 442-A (BRASIL, 2008a), que veda ao empregador a possibilidade de exigir do candidato a emprego comprovação de experiência superior a seis meses na mesma atividade.

Como exemplo, pode-se apontar o cargo de Assistente em Administração que requer, além do nível médio ou profissionalizante, 12 meses de experiência. Este é um cargo cujas atribuições (MEC, 2005c) são similares a de outros cargos da administração pública que exigem nível médio completo, como o cargo de Técnico Judiciário, que faz parte das carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União (BRASIL, 2006f), e o cargo de Agente Administrativo, que atua no MEC, integrante do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE (BRASIL, 2006e).

Outro aspecto relevante diz respeito ao interstício para fins de Progressão por Mérito Profissional – que é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente vinculada ao resultado fixado em programa de avaliação de desempenho – pois não é o mesmo aplicado em outras carreiras, apesar de já ter sido reduzido, em 2008, de 24 para 18 meses.

Em virtude da tabela de vencimentos constituir-se de 16 padrões, em 22 anos e seis meses de serviço fazendo parte do PCCTAE, o técnico-administrativo ficará totalmente estagnado, sem possibilidade alguma de progredir na carreira. Ou seja, a avaliação de desempenho se tornará totalmente ineficiente, visto que não existirá mais reciprocidade entre a dedicação e retorno financeiro. Considerando as mudanças previdenciárias, que acabam postergando a idade de aposentadoria e aumentando o tempo de contribuição, esta é uma situação urgente de ser resolvida, pois preocupa o servidor que ingressa jovem no serviço público e terá que permanecer na ativa por um longo período.

Do mesmo modo, precisa ser revisada a Progressão por Capacitação Profissional, uma

vez que exige o cumprimento de carga horária mínima (BRASIL, 2006c) relacionada diretamente ao ambiente organizacional em que o servidor atua (MEC, 2006a), num interstício de 18 meses. Da forma como foi instituída, esta progressão estimula o técnico a participar de capacitações por no máximo quatro anos e meio, quando atinge o nível IV na matriz de vencimentos. Nas carreiras do Poder Judiciário da União, por exemplo, é devido o adicional de 1%, incidente sobre o vencimento do cargo efetivo do servidor, para cada conjunto de ações de treinamento que totalize o mínimo de 120 horas, podendo acumular até o máximo de 3%, conforme o número de horas implementadas, pelo período de quatro anos (STF, 2007). Certamente esta é uma maneira eficiente para instituir um adicional de capacitação, com ganhos tanto para a instituição quanto para o servidor, pois exige constante atualização. Além do mais, no PCCTAE o percentual de um nível para outro é de 3,6% e de forma definitiva, ou seja, não há retrocesso de um nível de capacitação para outro em virtude do transcurso temporal. Isto significa que, no menor tempo possível, fica garantido ao servidor um acréscimo de 10,8% sobre o vencimento inicial.

Apesar de ter sido uma grande conquista da categoria, a definição da nova tabela de percentuais do Incentivo à Qualificação estabelecida no plano de carreira tornou-se apenas mais um elemento remuneratório, ao invés de servir para um enriquecimento vertical no cargo. Para ilustrar o problema: um técnico que ocupa um cargo de nível superior (Classe E) e possui Mestrado, cuja área de conhecimento tem relação direta ao ambiente organizacional de atuação, recebe 52% do vencimento base, ou seja, R\$ 1.554,45⁴ todos os meses, porém sem a obrigação expressa de contribuir de forma mais significativa para a instituição. Nas atribuições dos cargos não está prevista “la flexibilidad necesaria para facilitar: [...] el reconocimiento de la mejora profesional mediante la asignación de tareas de superior dificultad o responsabilidad” (CLAD, 2003, p. 14). O enriquecimento vertical do cargo acrescenta tarefas mais complexas ou atribuições administrativas (de planejamento, organização, controle), bem como maiores responsabilidades, como forma viável de adequar o cargo ao crescimento profissional do ocupante (CHIAVENATO, 2004, p. 200).

Estas deficiências do PCCTAE acabam influenciando no processo de elaboração do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)⁵ e principalmente do Plano de Qualificação Institucional (PQI), pois no momento que se colocam lado a lado as metas institucionais assumidas perante a sociedade e o capital humano disponível para realizá-las, percebe-se que há um grande déficit de competências. A discussão sobre a negociação na avaliação de desempenho individual e institucional é bem oportuna na atual situação dos IFs que se encontram em fase de construção e/ou revisão de ferramentas de planejamento de longo

prazo.

Com este cenário traçado, chega-se a seguinte indagação: como os Técnico-Administrativos em Educação podem alcançar seus objetivos simultaneamente com os da instituição? É possível o ganha-ganha nas relações de trabalho? Para responder tamanho questionamento é necessário compreender o tripé que sustenta o processo de discussão em torno do PQI: a avaliação de desempenho individual, a avaliação institucional e a negociação coletiva.

Diante disso, o propósito deste estudo foi delimitado pela elaboração de um objetivo geral – levantar questões pertinentes para a elaboração do PQI do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) – dividido em dois objetivos específicos, a fim de distinguir etapas distintas do desenvolvimento da pesquisa: a) caracterizar seu quadro de Técnico-Administrativos em Educação; b) identificar as necessidades individuais e institucionais e as possíveis situações geradoras de conflitos.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul foi criado através da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, com a integração: do Centro Federal de Educação Tecnológica de Bento Gonçalves (CEFET BG), com mais de 50 anos de funcionamento; da Escola Agrotécnica Federal de Sertão; da Escola Técnica Federal de Canoas; da Escola Técnica vinculada à Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), com mais de 100 anos de funcionamento; do Colégio Técnico Industrial Professor Mário Alquati, vinculado à Universidade Federal de Rio Grande (Furg). São atualmente campi da instituição, que começaram a funcionar a partir de 2009, juntamente com os anteriores: Caxias do Sul, Erechim, Osório e Restinga, em Porto Alegre. Também fazem parte as seguintes unidades federalizadas: o Núcleo Avançado de Farroupilha (antiga Escola Técnica de Farroupilha – Etfar); o Núcleo Avançado de Feliz (antigo Centro de Educação Profissional Vale do Caí); o Núcleo Avançado de Ibirubá (antiga Escola Técnica Alto Jacuí – ETAJ). A Reitoria localiza-se na cidade de Bento Gonçalves.

Os Institutos Federais são:

[...] instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas [...] (BRASIL, 2008c).

O IFRS possui 713⁶ servidores, sendo que destes, 407 são docentes e 306 são técnico-administrativos em educação.

O referencial teórico-empírico para embasar a pesquisa está dividido em dois capítulos: Avaliação de Desempenho e Negociação Coletiva. Depois de explicitados os procedimentos metodológicos, são apresentados os resultados da pesquisa e em seguida faz-se a análise, comparando-os e transpondo-os com a análise documental; nas considerações finais são expostas as delimitações da pesquisa e sugestões para futuros estudos.

2 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

2.1 DEFINIÇÃO

A Constituição Federal impõe como condição para adquirir a estabilidade a obrigatoriedade da avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade (BRASIL, 1988) e durante o período do estágio probatório o servidor deve ser avaliado considerando-se a assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade (BRASIL, 1990). Ainda não foi editada uma lei complementar que dispõe sobre a demissão de servidor público estável em virtude de insuficiência de desempenho (BRASIL, 1988).⁷

O PCCTAE traz como uma de suas diretrizes a avaliação de desempenho – que é um processo pedagógico realizado mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais – e, por isso mesmo, deve ser referenciada nas relações de trabalho e nas expectativas dos usuários. Além disso, o desenvolvimento do servidor deve estar vinculado aos objetivos institucionais⁸; o resultado da avaliação de desempenho é determinante na Progressão por Mérito Profissional e para que o servidor possa ser liberado para participar de cursos de Mestrado ou Doutorado (BRASIL, 2005a).

Nas diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE, a avaliação de desempenho é conceituada como o instrumento gerencial que permite ao administrador público mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela IFE, cuja finalidade é subsidiar a política de qualificação institucional e do servidor (BRASIL, 2006d).

Segundo Lucena (1990, p. 129-130), independentemente que a instituição tenha um programa de avaliação de desempenho detalhado na sua aplicação e utilização dos resultados, a avaliação constitui uma atividade natural exercida pelas chefias e que sempre acaba

justificando as decisões sobre os subordinados. A qualidade e efetividade dos resultados institucionais são consequências do desempenho e por isso é necessário um permanente acompanhamento.

Na visão de Neto *et al.* (2002, p. 66) “a avaliação de desempenho é a observação e a análise dos resultados alcançados por um indivíduo no passado recente, circunscrita a um período específico e considerada como tarefa ou missão clara”.

Através da avaliação de desempenho pode-se localizar os problemas de supervisão e gerência, de integração das pessoas à organização, da adequação da pessoa ao cargo, de necessidades de treinamentos e, conseqüentemente, estabelecer os meios para eliminá-los ou neutralizá-los (CHIAVENATO, 2004, p. 223-224). O esforço individual deverá corresponder ao valor da recompensa, mas dependerá das habilidades e capacidades e também da percepção do papel a ser desempenhado.

De acordo com Gil (1994, p. 84-85) um sistema de avaliação de desempenho tecnicamente elaborado evita que a avaliação seja feita de forma superficial e unilateral, do chefe em relação ao subordinado, alcançando um maior nível de profundidade, ajudando a identificar causas do desempenho deficiente e possibilitando estabelecer expectativas com a participação do avaliado. Possibilita:

- definir o grau de contribuição de cada empregado para a organização;
- identificar os empregados que possuem qualificação superior à requerida pelo cargo;
- identificar em que medida os programas de treinamento têm contribuído para a melhoria do desempenho dos empregados;
- promover o autoconhecimento e o autodesenvolvimento dos empregados;
- obter subsídios para redefinir o perfil requerido dos ocupantes dos cargos;
- obter subsídios para remuneração e promoção;
- obter subsídios para elaboração de plano de ação para desempenhos insatisfatórios.

Para Levinson (19--?, apud Thomas Jr. *et al.*, 1997, p. 47) também são objetivos da avaliação de desempenho: relacionar o desempenho individual às metas da organização, ampliar as comunicações entre o superior e o subordinado e servir como dispositivo de controle e integração organizacional.

São objetivos frequentemente expressos nos programas de avaliação de desempenho, segundo Oberg *et al.*(1997, p. 239):

- Ajudar ou estimular os supervisores a observarem seus subordinados mais de perto e a desempenhar melhor a função de treinadores (*coaching*).
- Motivar os funcionários, oferecendo-lhes *feedback* sobre seu desempenho.
- Oferecer dados de apoio para as decisões gerenciais no que diz respeito aos aumentos por mérito, transferências, demissões e assim por diante.
- Melhorar o desenvolvimento da organização identificando pessoas com potencial de promoção e apontar as necessidades de desenvolvimento.
- Estabelecer uma base de pesquisa e referência para as decisões pessoais.

Para Picarelli *et al.* (2002, p. 223), os resultados das avaliações fornecem informações essenciais para a gestão do capital humano, como um banco de dados de potenciais/talentos e de futuros gestores, *job rotation* e oxigenação e dimensionamento do quadro de pessoal.

Através de sistemas formais de avaliação de desempenho é possível (CLAD, 2003, tradução nossa):

- a) obter informações necessárias para tomar decisões em diferentes áreas da gestão de pessoas (remuneração, promoção, capacitação, ...);
- b) legitimar as políticas e práticas de gestão de pessoas, contrastando e valorizando seu impacto sobre o comportamento humano no trabalho;
- c) orientar o desenvolvimento das pessoas e seu crescimento profissional;
- d) aumentar a motivação e melhorar o rendimento.

Segundo a Carta Iberoamericana de la Función Pública (CLAD, 2003):

La evaluación del rendimiento, ya sea individual o de grupo, requiere la utilización de instrumentos fiables y válidos. Cuando la evaluación se centre en resultados, deberá basarse en la previa estandarización de éstos mediante el señalamiento de objetivos congruentes con las finalidades del puesto ocupado, y la identificación de indicadores precisos. Cuando la evaluación mida el comportamiento en el trabajo, deberá fundamentarse en la aplicación de escalas de conducta adecuadas, u otros instrumentos técnicamente probados. Se evitará en todo caso el uso de instrumentos ambiguos, de fiabilidad dudosa, susceptibles de introducir sesgos en la apreciación, o favorecedores de la mera subjetividad o arbitrariedad.

A avaliação de desempenho das pessoas, especialmente quando se realiza com a finalidade de estímulo e melhoria do desempenho, requer a participação ativa da alta administração, chefia imediata e das pessoas avaliadas. O treinamento dos avaliadores e o domínio de destrezas técnicas e das habilidades sociais necessárias, assim como atingir seu compromisso efetivo com estas práticas, são condições fundamentais para o êxito. Os sistemas de avaliação devem incorporar mecanismos por meio dos quais as pessoas possam manifestar sua discordância quanto a valorização realizada, e fazer chegar a mesma tanto a sua chefia como a instâncias superiores. Deverá vigiar-se para evitar e sancionar uma utilização inadequada de avaliação como apoio para práticas arbitrárias, despóticas ou investidas na figura do assédio moral. Na medida do possível e se for coerente com a cultura interna das organizações públicas, os órgãos da administração incorporarão, especialmente com finalidades de desenvolvimento e melhoria das competências pessoais, mecanismos de avaliação de 360° ou similares, mediante os quais as pessoas recebem feedback de seu desempenho por parte dos diferentes abrangidos por ele mesmo, estejam eles acima, abaixo ou em condições equivalente a de sua posição hierárquica (CLAD, 2003, tradução nossa).

Para finalizar, Hipólito e Reis *et al.* (2002, p. 74) ressaltam que também deve ser compreendido como um sistema que impõe uma divisão de responsabilidades pela gestão de pessoas na organização e, mais especificamente, pelos esforços de melhoria de desempenho. A área de recursos humanos apóia e gerencia o sistema, mas seus principais atores são o avaliador e o avaliado.

2.1.1 Avaliação de desempenho no IFRS

Tanto a avaliação de estágio probatório quanto a para fins de Progressão por Mérito Profissional é realizada pela chefia imediata do servidor. No estágio probatório, as avaliações ocorrem no sexto, décimo segundo, décimo oitavo, vigésimo quarto e trigésimo segundo mês de efetivo exercício do servidor. São considerados os fatores assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade que abrangem quatro, oito, sete, cinco e seis quesitos, respectivamente. Não está expresso que deve ser realizada juntamente ao servidor, ou seja, a chefia pode atribuir a nota e depois apenas repassar ao servidor para tomar ciência. Para ser aprovado, o servidor necessita atingir 50% dos pontos atribuídos a cada fator de avaliação no respectivo período. A avaliação que serve de subsídio para a Progressão por Mérito Profissional possui oito itens: produtividade⁹, domínio/segurança no desempenho das tarefas, iniciativa, urbanidade/polidez, cooperação, assiduidade/regularidade de horário e qualificação pessoal. É formada por uma auto-avaliação do técnico e da avaliação da chefia imediata. Para ser considerada satisfatória para fins de Progressão, requer que a média dessas duas avaliações atinja 50% ou mais dos pontos.

2.2 AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

A avaliação é “um processo dialógico que permite olhar as dimensões quantitativas e qualitativas como expressões do vivido e do almejado, como projeto de formação relevante para o indivíduo e para a sociedade” (MEC, 2006b, p. 32). Nas Instituições de Ensino Superior (IES) é realizada através do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) e tem por finalidade: melhorar a qualidade da educação superior, orientar a expansão da sua oferta, aumentar permanentemente a sua eficácia institucional e efetividade acadêmica e social e, principalmente, promover o enraizamento dos compromissos e responsabilidades sociais da IES, valorizando a sua missão, os valores democráticos, respeitando a diferença e a diversidade, afirmando a autonomia e identidade institucional

(BRASIL, 2004), com a publicidade dos procedimentos, dados e resultados das avaliações e a participação dos discentes, docentes, técnico-administrativos e sociedade civil, através de seus representantes. Divide-se em duas modalidades: a) auto-avaliação, coordenada pela Comissão Própria de Avaliação (CPA)¹⁰; b) avaliação externa, realizada por comissões designadas pelo INEP.

Constituem as 10 dimensões de avaliação do SINAES:

- a) A Missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional;
- b) Perspectiva científica e pedagógica formadora: políticas, normas e estímulos para o ensino, a pesquisa e a extensão;
- c) Responsabilidade Social da IES;
- d) Comunicação com a sociedade;
- e) Políticas de Pessoal, Carreira, Aperfeiçoamento, Condições de Trabalho;
- f) Organização e Gestão da Instituição;
- g) Infra-estrutura física e recursos de apoio;
- h) Planejamento e Avaliação;
- i) Políticas de atendimento aos estudantes;
- j) Sustentabilidade Financeira.

A dimensão “Políticas de Pessoal, Carreira, Aperfeiçoamento, Condições de Trabalho” é fundamental para a compreensão deste estudo. Possui peso relativo de 20% da avaliação total e leva em consideração a coerência entre os objetivos e compromissos institucionais e as políticas de admissão, acompanhamento e desenvolvimento profissional dos servidores; a relação entre regime de trabalho, tarefa, titulação e o perfil institucional; a correspondência das iniciativas de formação continuada com as atividades realizadas pelos servidores. No instrumento para a avaliação externa das IES, esta dimensão possui três grupos de indicadores, dois dirigidos aos docentes e um aos técnicos. Para estes, possui os indicadores:

- a) Perfil técnico-administrativo (formação e experiência):

Quando o perfil da totalidade dos membros do corpo técnico-administrativo é coerente com as políticas constantes dos documentos oficiais da IES (PDI, PPI, PPC, etc.); essa coerência resulta e/ou expressa uma diretriz de ação, acessível ao conhecimento da comunidade interna e externa; todas as políticas de adequação do perfil do corpo técnico-administrativo às atividades da IES estão implantadas; existe na IES uma compatibilização entre a formação profissional, a experiência profissional acumulada e as funções exercidas pelos membros do corpo técnico-administrativo (MEC, 2006b, p. 132).

- b) Plano de carreira e capacitação do corpo técnico-administrativo:

Quando existe Plano de carreira e capacitação do corpo técnico-administrativo com excelente implementação; práticas consolidadas e institucionalizadas; há indicativos claros de organização e gestão com visão de futuro, ação direcionada; consistência

nas práticas; definido e regulamentado por dispositivos legais e institucionais e efetivamente implantado há pelo menos um ano, contemplando:

- critérios de admissão na instituição, claramente definidos, regulamentados e efetivamente aplicados;
- critérios de progressão na carreira, claramente definidos, regulamentados e efetivamente aplicados;
- programas de incentivos destinados a apoiar funcionários técnico-administrativos para cursos de graduação e pós-graduação, cujos critérios estejam em consonância com o planejamento orçamentário;
- critérios definidos para participação em cursos de formação continuada;
- existência de projetos voltados para a capacitação dos diferentes segmentos dos funcionários;
- periodicidade da formação continuada (MEC, 2006b, p. 132).

A dimensão “Planejamento e avaliação” também é relevante por estar integrada a anterior e dizer respeito aos processos, resultados e eficácia da auto-avaliação institucional; possui peso relativo de 5% da avaliação total do SINAES. No instrumento para a avaliação externa das IES, esta dimensão possui dois grupos de indicadores: a auto-avaliação e as avaliações externas. Analisa: a atuação da CPA e os principais pontos de seus relatórios de auto-avaliação; o programa de auto-avaliação existente, as formas de divulgação dos resultados, detalhando como é a participação da comunidade acadêmica na sua discussão e na elaboração e implementação de soluções alternativas; as formas para reordenar as ações acadêmico-administrativas em função dos resultados da auto-avaliação e das avaliações externas realizadas pelo MEC, detalhando como a instituição articula os seus resultados. Outra dimensão igualmente importante é “A missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional”, por possuir um grupo de indicadores (dentre três) que abrange a “Articulação entre o PDI e a Avaliação Institucional” (auto-avaliação e avaliações externas); possui peso relativo de 5% do total da avaliação. Estas três dimensões destacadas são fundamentais por estarem fortemente inter-relacionadas, englobando atividades finalísticas (a primeira dimensão mencionada) e também procedimentos organizativos e operacionais das instituições.

São objetivos do Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização (Gespública), que corroboram com os do SINAES: orientar e capacitar os órgãos e entidades da administração pública para a implantação de ciclos contínuos de avaliação e de melhoria de gestão; desenvolver um modelo de excelência, fixando parâmetros e critérios para a avaliação e melhoria da qualidade da gestão pública, da capacidade de atendimento ao cidadão e da eficiência e eficácia dos atos administrativos (BRASIL, 2005b). Dentre os oito critérios que fazem parte do Instrumento para Avaliação da Gestão Pública, que é utilizado para avaliação e melhoria da gestão das organizações adesas ao Gespública, bem como para a

avaliação dos relatórios de gestão das organizações que se candidatam ao Prêmio Nacional de Gestão Pública, cabe destacar o critério “Pessoas” – representando 9% de pontos do instrumento:

Este critério examina os sistemas de trabalho da organização, incluindo a organização do trabalho, a estrutura de cargos, os processos relativos à seleção e contratação de pessoas, assim como a gestão do desempenho de pessoas e equipes. Também examina os processos relativos à capacitação e ao desenvolvimento das pessoas e como a organização promove a qualidade de vida das pessoas interna e externamente ao ambiente de trabalho (MPOG, 2010c, p. 57).

Possui os seguintes itens para avaliação (MPOG, 2010c, p. 58-60):

a) sistemas de trabalho: analisa a implementação de processos gerenciais, com o objetivo de estruturar cargos; funções e remuneração; provimento de cargos e funções; sistemas de avaliação e reconhecimento, com o objetivo de estimular o desempenho das pessoas e das equipes;

b) capacitação e desenvolvimento: analisa a implementação de processos gerenciais com o objetivo capacitar e desenvolver as pessoas da organização;

c) qualidade de vida: analisa a implementação de processos gerenciais com o objetivo de criar um ambiente de trabalho humanizado, seguro, saudável e promover o bem-estar, a satisfação e a motivação das pessoas.

O item “Resultados relativos às pessoas” merece ser trazido à discussão: integra o critério “Resultados” que “inclui a análise da tendência e do nível atual de desempenho, pela verificação do atendimento dos níveis de expectativa das partes interessadas e pela comparação com o desempenho de outras organizações” (MPOG, 2010c, p. 65), significando 6% do total de pontos do instrumento e analisa os resultados relativos às pessoas, incluindo os referentes aos sistemas de trabalho, à capacitação e ao desenvolvimento e à qualidade de vida (MPOG, 2010c, p. 69).

Conforme o Guia Referencial para Medição de Desempenho e Manual para a Construção de Indicadores (MPOG, 2009, p. 103-104), são exemplos de indicadores da área de gestão de pessoas: índice de previsão de aposentadorias, índice de investimento em treinamentos, proporção do orçamento por servidor, índice de absenteísmo, índice de dimensionamento ideal da força de trabalho, clima organizacional, amplitude de comando, grau de adequação do perfil dos servidores com as atividades desempenhadas.

No mesmo sentido, um dos princípios inspiradores de uma gestão pública de qualidade, estabelecidos na Carta Iberoamericana de Calidad em la Gestión Pública, é o da avaliação permanente e melhoria contínua que deve contemplar:

[...] la evaluación permanente, interna y externa, orientada a la identificación de oportunidades para la mejora continua de los procesos, servicios y prestaciones públicas centrados en el servicio al ciudadano y para resultados, proporcionando insumos para la adecuada rendición de cuentas (CLAD, 2008).

Para ir ao encontro de uma gestão pública por resultados, “todo proceso de gestión pública debe perseguir la creación de valor público, lo que tiene que reflejarse en resultados e impactos, cuantificables, que permitan evaluar el rendimiento en todas sus dimensiones” (CLAD, 2008). Este modelo requer a implementação de sistemas de monitoramento, medição e controle que permitem uma adequada tomada de decisões.

2.2.1 Avaliação Institucional no IFRS

Em virtude do pouco tempo de existência dos IFs, a instituição ainda não passou por um ciclo completo de auto-avaliação e avaliação externa, envolvendo todos os campi. Recentemente, em julho de 2010, foi aprovado o Regimento da CPA, sendo que seus representantes serão eleitos entre os pares das subcomissões criadas em cada campus (IFRS, 2010).¹¹ A instituição não possui internamente o registro de indicadores de desempenho.

2.3 PLANO DE QUALIFICAÇÃO INSTITUCIONAL

O PQI é indispensável para estabelecer as políticas de Gestão de Pessoas dentro de uma instituição pública e deve refletir a capacitação e desenvolvimento dos servidores no desempenho institucional. Além do mais, é requisito obrigatório para apresentação de propostas para candidatura em editais de fomento da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC) do MEC, para o Programa Institucional de Qualificação Docente para a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (PIQDTEC), que possui como objetivo, entre outros:

[...] contribuir para que as instituições da RFEPT considerem a capacitação de docentes e técnicos como um desafio a ser permanentemente enfrentado e que exijam a criação de condições não apenas para que esses profissionais tenham a qualificação ou titulação requerida para o desempenho de suas funções, mas também para que eles possam se manter academicamente ativos e comprometidos com a melhoria da qualidade do ensino por elas oferecido (CAPES, 2008).

O enfoque principal deste programa é atribuir à qualificação docente e técnica um tratamento institucional, não se limitando à viabilização de projetos individuais de

qualificação. Segundo as diretrizes do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE deverá contemplar (BRASIL, 2006d)¹²:

a) dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas que contemple a realidade da instituição, através da análise do quadro de pessoal, inclusive no que se refere à composição etária e à saúde ocupacional; da análise da estrutura organizacional da IFE e suas competências; da análise dos processos e condições de trabalho e das condições tecnológicas;

b) programa de capacitação e aperfeiçoamento, contribuindo para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão, capacitando-o para o desenvolvimento de ações de gestão pública e para o exercício de atividades articuladas com a função da instituição;

c) programa de avaliação de desempenho, que deverá fornecer indicadores para subsidiar o planejamento, com vistas a proporcionar o desenvolvimento de pessoal da instituição; propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho; identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor; subsidiar a elaboração dos programas de capacitação e aperfeiçoamento, e também do dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional; aferir o mérito para progressão.

O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento (BRASIL, 2006d):

I - iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;

II - formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;

III - educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

IV - gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

V - inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e

VI - específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

Um dos requisitos funcionais da administração pública é que todo sistema de administração pública precisa articular um instrumento de planejamento, mediante o qual a organização realiza o estudo de suas necessidades quantitativas e qualitativas de capital humano a curto, médio e longo prazo, contrastando as necessidades detectadas com sua capacidade interna, e identifica as ações que devem ser empreendidas para cobrir as diferenças. O planejamento constitui nexos obrigatório entre a estratégia organizacional e o

conjunto de políticas e práticas de gestão de emprego e as pessoas (CLAD, 2003, tradução nossa).

Também poderá constar no PQI o planejamento de sucessões, que é:

[...] elemento crucial da estratégia geral de recursos humanos de uma organização. Esse elemento enfatiza a necessidade de se vincular o planejamento de sucessões aos requisitos corporativos e especializados da organização, bem como a processos orçamentários e de *accountability*. Embora ele seja mais freqüentemente utilizado para fins de desenvolvimento e substituição de funções do alto escalão, um bom planejamento de sucessões assegura que cargos especializados e cruciais para a missão de uma organização nunca fiquem vagos. (NININGER, 2004, p. 32, grifo do autor)

O PQI deverá ser precedido de um levantamento de demandas de capacitação e desenvolvimento, de acordo com a lotação do servidor, as áreas de atuação da instituição e as áreas prioritárias, constando os critérios para usufruir a licença-capacitação, a forma de liberação de horário ao servidor estudante e o percentual mínimo de manutenção da lotação para que isso aconteça. Da mesma forma, poderá normatizar a participação em cursos de graduação e pós-graduação na instituição, podendo ser reservado percentual de vagas dos cursos para os servidores. Poderá conter também critérios para a concessão de bolsas de extensão ou de pesquisa na instituição, bem como bolsas de estudos (externas).

3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a negociação coletiva compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o objetivo de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez (art. 2º, Convenção nº 154) (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2004 apud STOLL, 2007, p. 28).

Conforme Stoll (2007, p. 31-36), são princípios básicos da negociação coletiva:

a) inescusabilidade ou compulsoriedade negocial: a negociação coletiva deve sempre ser tentada, não podendo ser repelida, pois negá-la significaria desconsiderar o instrumento de diálogo e harmonia social. Somente após a tentativa é que se pode dizer de sua recusa ou da impossibilidade da negociação por um empecilho ocorrido em qualquer uma de suas fases;

b) boa-fé: é caracterizada pela disposição da parte em negociar, analisando as propostas adequadamente, redigindo claramente (sem ambiguidades) os instrumentos e cumprindo fielmente o que foi pactuado;

c) acesso à informação: legitima o processo de negociação coletiva, pois faz parte do processo de entendimento. Os pleitos devem estar claramente formulados para constarem da pauta de reivindicações e com o acesso a estas, é possível compreender as suas razões, originando contrapropostas ou esclarecimentos;

d) razoabilidade: as reivindicações do sindicato dos trabalhadores devem ser possíveis de serem atendidas, não ocasionando uma sobrecarga desmedida economicamente da parte do empregador;

e) paz social: trata-se do próprio contrato coletivo de trabalho, decorrente da negociação coletiva, que gera equilíbrio e harmonia entre as partes;

f) igualdade: as partes procuram suavizar as desigualdades da relação individual de emprego através da igualdade de condições no tratamento em busca do fim a que visam;

g) contraditório: o confronto de interesses, ideias e posicionamentos marcam do início ao fim uma negociação. Se não houvesse conflito, não haveria razão para a negociação.

As formas de solução de conflitos trabalhistas podem ser autocompositivas, quando as partes diretamente os solucionam, ou heterocompositivas, quando os conflitos são resolvidos por um órgão ou uma pessoa que não as partes envolvidas (STOLL, 2007, p. 71). O direito à negociação coletiva de trabalho está previsto na Constituição Federal (CF), em seu Art. 7º, inciso XXVI, que reconhece as convenções e os acordos coletivos aos trabalhadores; no entanto, o art. 39 da CF, que trata dos direitos sociais dos servidores públicos, não faz qualquer referência a este inciso (STOLL, 2007, p. 99).

A Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159 da OIT, ambas de 1978, que tratam sobre as relações de trabalho na administração pública, encaminhadas em 12.08.2008 na forma do Projeto de Decreto Legislativo (PDC-795/2008) foram aprovadas, com ressalvas, pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo nº 206, de 7 de abril de 2010 (BRASIL, 2010c). Em suma, tratam do direito à negociação coletiva aos servidores públicos – que até então era negado – prevendo (OIT, 1978a, 1978b):

a) a proteção adequada contra todos os atos de discriminação que acarretem violação de liberdade sindical em matéria de trabalho;

b) a autonomia das organizações de trabalhadores, impossibilitando os atos de ingerência das autoridades públicas em sua formação, funcionamento e administração;

c) a concessão de garantias aos representantes das organizações reconhecidas de trabalhadores, permitindo que suas funções sejam cumpridas de forma rápida e eficiente, durante ou após o horário de trabalho;

d) o incentivo e promoção do desenvolvimento da negociação entre as partes interessadas ou por mecanismos que dêem garantias de independência e imparcialidade, tais como a mediação, a conciliação ou a arbitragem, instituídos de modo que inspirem confiança às partes interessadas;

e) a garantia dos direitos civis e políticos – essenciais ao exercício normal da liberdade sindical – aos trabalhadores da Administração Pública, da mesma forma como já foi garantido aos demais trabalhadores.

Segundo Ferreira e El Bayeh (2010, grifo do autor):

A falta de reconhecimento do conflito do Estado com seus servidores culminou com a omissão de gerir estes enquanto questão estratégica na gestão de pessoas e logo as administrações públicas foram acostumadas a não resolvê-los, sendo comum que os conflitos dos Poderes Executivos dos entes da federação sejam relegados ao Poder Judiciário, em um processo de *judicialização* dos recursos humanos nas administrações públicas. [...]

Deixando de relegar o tratamento de conflitos ao Poder Judiciário, ou mesmo evitando que estes se avolumem para confrontos, o direito de greve, em conjunto com a negociação coletiva, são instrumentos de redemocratização do Estado, e assim sendo, as omissões legislativas devem ser sanadas, e o processo de *judicialização* dos recursos humanos revertido.

Em setembro de 2010 foi instituído, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, um Grupo de Trabalho (MTE, 2010) com vistas a realizar estudos e elaborar proposta de legislação que trate sobre Organização Sindical, Negociação Coletiva, Direito de Greve e Licença do Dirigente Sindical para Exercício do Mandato Sindical no Setor Público, com representantes deste ministério e dos trabalhadores.¹³

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A escolha do IFRS para realização desta pesquisa fundamentou-se em dois motivos: inexistência do PQI¹⁴ e socialização dos conhecimentos adquiridos no Curso de Especialização *Lato Sensu* em Negociação Coletiva.¹⁵

Em virtude do distanciamento geográfico e da variável tempo, os instrumentos de coleta de informações foram: a) pesquisa documental, utilizando os dados do IFRS disponibilizados pelo Governo Federal no Portal da Transparência – www.transparencia.gov.br – e outros fornecidos pela própria instituição e a legislação constante no sítio da Coordenação Geral de Gestão de Pessoas – Canal CGGP (MEC, 2010a);

b) aplicação de dois questionários estruturados dirigidos aos técnicos e dirigentes do IFRS (Reitor, Pró-Reitores e Diretores-Gerais dos Campi/Núcleos). Foi utilizada a licença *Professional* dos recursos do sítio www.questionpro.com.

Bergue (2005, p. 40-41) define a análise documental como a forma básica de obtenção de dados secundários, mas deixa claro que não significa dizer que não possam ser extraídos também dados primários, que são obtidos a partir do contato com livros, periódicos especializados, relatórios gerenciais, registros funcionais, etc. O questionário caracteriza-se pela objetividade que transmite tanto à fase de prospecção, quanto às de tratamento a análise. Apesar de dispender maiores esforços na etapa de elaboração, torna-se ágil a sua aplicação, tabulação e tratamento das informações obtidas. A combinação das técnicas e instrumentos de coleta de dados “permite a compreensão do fenômeno investigado sob diferentes ângulos de interpretação, buscando dimensões e perspectivas complementares para a análise de um mesmo objeto de estudo” (BERGUE, 2005, p. 41).

O primeiro questionário¹⁶ estruturado, com 73 questões fechadas (55,81% delas apresentadas na escala de tipo Likert) e 01 aberta para comentários – sendo que no total apenas três perguntas eram de preenchimento opcional – foi disponibilizado aos técnico-administrativos através do sítio temporário <http://pesquisa-negociacao-coletiva.questionpro.com>.¹⁷ A pesquisa foi divulgada através de e-mail aos e pelos dirigentes. Também foi solicitado apoio da seção de Bento Gonçalves do Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (SINASEFE) para divulgá-la. A seção sindical de Sertão não possuía e-mail válido para contato e os demais campi não dispunham de representação, conforme informação no sítio do sindicato¹⁸. O segundo questionário¹⁹ estruturado, que possuía um núcleo comum de questões em relação ao primeiro, foi destinado aos dirigentes, com 25 questões fechadas (28% delas apresentadas na escala de tipo Likert) e 01 aberta para comentários – de preenchimento opcional – através do sítio temporário <http://pesquisa-negociacao-coletiva-dirigentes.questionpro.com>.²⁰ Ambos os questionários não exigiam a identificação do respondente.²¹ Os técnicos tinham a opção de acessar o Canal CGGP do MEC ao encerrarem o preenchimento do questionário; já os dirigentes podiam acessar duas normas que diziam respeito ao fomento de projetos para qualificação institucional.

Segundo Bergue (2005, p. 40-41) as questões fechadas permitem usar uma ampla variedade de técnicas de análise quantitativa de dados, são mais fáceis de responder, mais apropriadas para colher fatos e dados numéricos e restringem a resposta às formulações do elaborador do questionário. A escala de tipo Likert é usada para mensurar o grau de

concordância ou discordância do pesquisado sobre determinada afirmação sobre uma situação, atitude, crença, juízo de valor (TCU, 2010, p. 16).

Nesta pesquisa adotou-se a seguinte convenção: considerou-se como grau de conhecimento/satisfação, aquelas questões com nota igual ou superior a seis e com 50% ou mais de pesquisados e como grau de desconhecimento/insatisfação aquelas com nota inferior a seis e com menos de 50% de pesquisados.

Em virtude da instituição não possuir na data da aplicação dos questionários uma Comissão de Ética Profissional e em Pesquisa, o questionário destinado aos técnicos, antes de ser aplicado, foi discutido com o Pró-Reitor de Pesquisa e Inovação, com o Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional e com o Diretor de Gestão de Pessoas do IFRS. Também foi aplicado um pré-teste com um docente e três técnico-administrativos: o primeiro com menos de um mês de exercício, o segundo com o mesmo tempo de serviço que o pesquisador e o terceiro com mais de 21 anos de exercício na instituição. De acordo com Marconi e Lakatos (2007, p. 100), o pré-teste serve para verificar se o questionário possui três elementos fundamentais: a) fidedignidade (os resultados sempre serão os mesmos, independente da pessoa que o aplique); b) validade (os dados obtidos serão relevantes à pesquisa); c) operatividade (se possui significado claro e vocabulário acessível).

Os questionários foram elaborados com questões voltadas à realidade de uma IFE e agrupadas em blocos temáticos, da seguinte maneira: a) Relações Sindicais e Negociação Coletiva; b) Plano de Carreira (PCCTAE) e Comissão Interna de Supervisão (CIS); c) Qualificação e Capacitação; d) Avaliação Institucional (SINAES) e Comissão Própria de Avaliação (CPA); e) Planejamento Institucional; f) Estágio Probatório e Avaliação Periódica de Desempenho; g) Funções de Direção, Chefia e Assessoramento; h) Representatividade; i) Relações Interpessoais. Aos dirigentes, além de questões em comum, foram elaboradas outras de maior amplitude relacionadas ao planejamento da instituição.

A pesquisa se classifica quanto aos objetivos como sendo descritiva, com base nos procedimentos técnicos de estudo de caso e com uma abordagem quantitativa.

O objetivo principal das pesquisas descritivas conforme Gil (2002, p. 42) é descrever as características de determinada população ou fenômeno ou estabelecer relações entre variáveis, utilizando técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário. As pesquisas que pretendem determinar a natureza dessa relação se aproximam das pesquisas explicativas. As que, com base em seus objetivos, proporcionam uma nova visão do problema, se aproximam das pesquisas exploratórias.

Segundo Marconi e Lakatos (2009, p. 274) o estudo de caso refere-se ao levantamento mais profundo de determinado caso ou grupo humanos sob todos os seus aspectos; porém, é limitado, pois se restringe ao caso que estuda, não podendo ser generalizado. Para Triviños (2009, p. 111) a relevância do estudo de caso está em fornecer o conhecimento aprofundado de uma realidade delimitada para que os resultados alcançados possam permitir a formulação de hipóteses para o encaminhamento de outras pesquisas. Para Yin (2001 apud GIL, 2002, p. 54) o estudo de caso é “encarado como o delineamento mais adequado para a investigação de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto real, onde os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente percebidos”. Conforme Gil (2002, p. 55) os objetivos do estudo de caso “não são os de proporcionar o conhecimento preciso das características de uma população, mas sim o de proporcionar uma visão global do problema ou de identificar possíveis fatores que o influenciam ou são por ele influenciados.”

A abordagem quantitativa é caracterizada pela objetividade, sistematização e quantificação dos conceitos e previne da dedução e da subjetividade do pesquisador (MARCONI; LAKATOS, 2009, p. 284). Para D’Rosa (2007, p. 43) “significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las”.

A seguir são apresentados os resultados da pesquisa documental e dos questionários aplicados aos técnicos e dirigentes do IFRS.

5 RESULTADOS DA PESQUISA

5.1 ANÁLISE QUANTITATIVA DO CAPITAL HUMANO

Dentre os IFs, o IFRS ocupava a 26ª posição no Brasil na quantidade total de servidores²².

A Tabela 1 mostra a composição do quadro, que perfaz um total de 306 técnico-administrativos.

Tabela 1 – Composição do quadro de técnicos (em 26.07.2010)²³

Nível de Capacitação / Nível de Classificação	I	II	III	IV	Total	Participação por nível de classificação no quadro
A	2	1	-	9	12	3,92%
B	3	5	2	18	28	9,15%
C	9	6	9	15	39	12,75%
D	76	24	11	22	133	43,46%
E	69	13	5	7	94	30,72%
Total	159	49	27	71	306	100%
Participação por nível de capacitação no quadro	51,96%	16,01%	8,82%	23,2%	100%	

Para fins de uma melhor compreensão da distribuição dos técnicos, a Tabela 2 apresenta a média de determinados cargos por unidade organizacional.

Tabela 2 – Média de técnicos por unidade organizacional (em 26.07.2010)²⁴

Cargo	Escolaridade	Média de servidores por unidade organizacional	Representação dos servidores no cargo em relação ao total de TAEs
Assistente de Aluno ²⁵	Nível Médio	0,66	2,6%
Assistente em Administração	Nível Médio	5,08	21,43%
Técnico de Laboratório ²⁶	Nível Médio	1,33	5,19%
Técnico em Contabilidade	Nível Médio	0,38	1,62%
Administrador	Nível Superior	0,38	1,62%
Bibliotecário-Documentalista ²⁷	Nível Superior	0,50	1,95%
Contador	Nível Superior	0,69	2,92%
Pedagogo/Área	Nível Superior	0,85	3,57%
Psicólogo	Nível Superior	0,38	1,62%
Técnico em Assuntos Educacionais	Nível Superior	1,85	7,79%

A Tabela 3 representa os técnicos em segmentos por tempo de serviço na administração pública federal.

Tabela 3 – Percentual de técnicos por tempo de serviço (em 26.07.2010)²⁸

Tempo de serviço	Percentual
Até 3 anos	37,34%
Acima de 3 anos até 4,5 anos	15,91%
Acima de 4,5 anos até 6 anos	0,65%
Acima de 6 anos até 12 anos	4,21%
Acima de 12 anos até 15 anos	24,68%
Acima de 15 anos até 21 anos	9,74%
Acima de 21 anos até 24 anos	4,22%
Acima de 24 anos	3,25%

Do total de cargos de direção e funções gratificadas do IFRS²⁹, 56,48% são ocupados por técnico-administrativos³⁰, destes 3,67% pertencem ao nível A, 14,68% ao nível B, 18,35%

ao nível C, 41,28% ao nível D e 22,02% ao nível E. Dos cargos de direção, 40,3% são ocupados por técnicos, sendo que destes, 55,56% são ocupados por homens. Das funções gratificadas, 65,08% são ocupadas por técnicos, sendo que destas, 57,32% são ocupadas por homens.³¹

O nível de escolaridade dos técnicos é apresentado na Tabela 4.

Tabela 4 – Escolaridade dos técnicos (em 26.07.2010)³²

Escolaridade	Quantidade	Percentual
Ensino Fundamental Incompleto	10	3,27%
Ensino Fundamental Completo	12	3,92%
Ensino Médio Completo	101	33,01%
Ensino Superior Completo	89	29,08%
Especialização Completa	76	24,84%
Mestrado Completo	18	5,88%

5.2 PERCEPÇÃO DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

O questionário foi preenchido por 56 técnico-administrativos em educação (18,3% do quadro de técnicos do IFRS).³³ Através da amostra foi possível caracterizar os pesquisados como:

- a) Sexo: 52,94% do sexo feminino e 47,06% do masculino;
- b) Escolaridade:

Tabela 5 – Escolaridade dos técnicos pesquisados

Escolaridade	Percentual
Ensino Médio Completo	3,57%
Ensino Superior Incompleto	5,36%
Ensino Superior Completo	8,93%
Ensino Superior Cursando	8,93%
Especialização Incompleta	5,36%
Especialização Completa	21,43%
Especialização Cursando	25%
Mestrado Incompleto	1,79%
Mestrado Completo	10,71%
Mestrado Cursando	5,36%
Doutorado Incompleto	1,79%
Doutorado Cursando	1,79%

- c) Nível de classificação do cargo:

Tabela 6 – Nível de Classificação do cargo dos técnicos pesquisados

Nível de Classificação	Percentual
A	1,79%
B	1,79%
C	10,71%
D	32,14%
E	42,86%
Não souberam informar	10,71%

d) Nível de Capacitação:

Tabela 7 – Nível de Capacitação dos técnicos pesquisados

Nível de Capacitação	Percentual
I	42,86%
II	17,86%
III	10,71%
IV	10,71%
Não souberam informar	17,86%

e) Ocupavam Cargo de Direção ou Função Gratificada 37,5% dos pesquisados e 5,36% já ocuparam e não ocupavam à época da pesquisa;

f) Tempo de serviço:

Tabela 8 – Tempo de serviço dos técnicos pesquisados

Tempo de serviço	Percentual
Até 3 anos	66,07%
Acima de 6 anos até 12 anos	8,93%
Acima de 12 anos até 15 anos	3,57%
Acima de 15 anos até 21 anos	19,64%
Acima de 21 anos até 24 anos	1,79%

g) Unidade organizacional: como esta questão era opcional, 91,07% identificaram a unidade a qual pertenciam, destes, porém, constatou-se que 38,46% das unidades administrativas não estavam representadas;

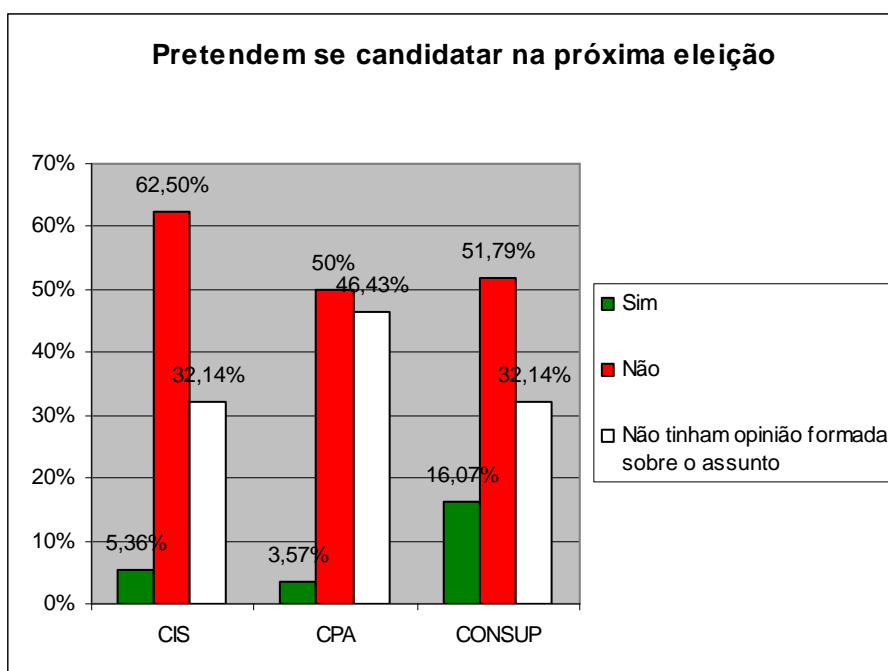
h) Dos pesquisados, 28,57% eram sindicalizados; nenhum delegado sindical atual havia respondido; 3,57% já tinham sido delegados sindicais; 87,5% nunca participaram de nenhum tipo de mesa de negociação na administração pública. Se fosse aberta uma consulta pública pela internet sobre um projeto de lei que tratasse de princípios que envolvessem o tripé Negociação Coletiva na Administração Pública, Garantia de exercício do Mandato Sindical e Regulamentação do Direito de Greve, 55,36% participariam dela, 37,5% não tinham opinião formada sobre o assunto e 7,14% não participariam. Se houvesse uma discussão a nível nacional sobre o PCCTAE, para negociar alguma vantagem financeira atual,

em troca de uma melhoria significativa no vencimento base a longo prazo, 58,93% se posicionaram favoráveis, 10,71% desfavoráveis e 30,36% não tinham opinião formada. Demonstram pré-disposição para negociar com a administração a fim de buscar alternativas de ganhos tanto para a instituição quanto para os servidores 81,07% dos pesquisados e 8,93% não tinham opinião formada. Já passaram por algum conflito que marcou negativamente a vida profissional, 30,36% dos pesquisados; a discriminação no ambiente de trabalho e assédio moral foi sofrida por 30,36% e 28,57% , respectivamente;

i) Apenas 5,36% eram ou já tinham sido representantes da CIS, assim como 7,14% eram ou já tinham sido representantes da CPA;

j) O interesse em se candidatar na próxima eleição para escolha dos representantes da CIS, CPA e CONSUP é exibido no Gráfico 1:

Gráfico 1 – Interesse dos técnicos pesquisados em se candidatar para a CIS, CPA e CONSUP



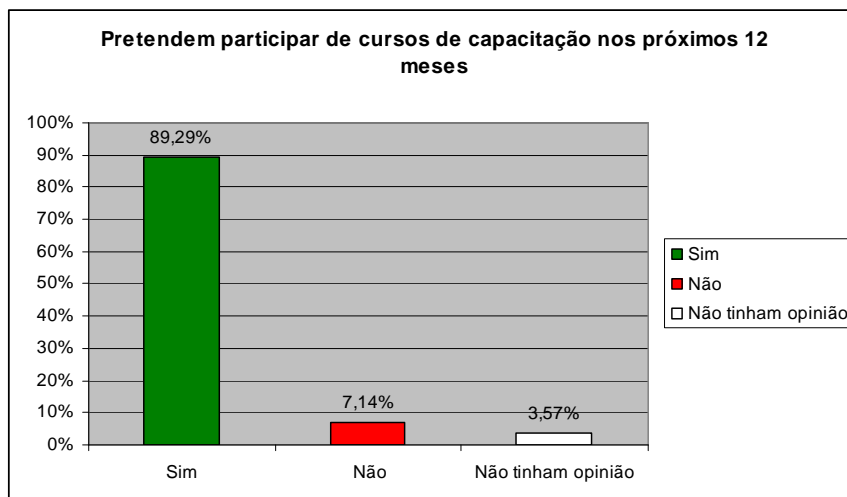
k) O Canal CGGP do MEC, que possui informações sobre o PCCTAE era conhecido por 21,43% dos pesquisados, 33,93% desconheciam e 44,64% desconheciam, mas iriam acessá-lo posteriormente. Dentre os indicados, para se manterem informados sobre questões relacionadas à carreira, o sítio mais acessado era o www.servidor.gov.br, com 37,8% das respostas; logo em seguida, com 18,29%, consta o do Diário Oficial da União (DOU); 18,29% não costumam acessar nenhum sítio;

l) Somente 3,57% dos pesquisados afirmaram que não gostariam de voltar a estudar; 87,5% são motivados pelos percentuais de Incentivo à Qualificação para retornarem aos estudos, 3,57% não são motivados e 8,93% não tinham opinião formada sobre o assunto. Dentre os fatores apresentados que dificultam a retomada aos estudos, 21,74% indicaram o valor do investimento, 20,29% a falta de oferta na área de interesse na cidade que reside e 17,39% a incompatibilidade do horário do curso com o do trabalho;

m) Apenas 10,71% já usufruíram alguma vez a licença-capacitação, mas 76,79% pretendem usufruir quando adquirirem direito; 23,21% não tinham opinião formada sobre o assunto. Quanto ao grau de satisfação com os cursos de extensão voltados a capacitação dos servidores, oferecidos pelo IFRS, 8,94% estão satisfeitos, 55,35% estão insatisfeitos e 32,14% não tinham opinião formada sobre o assunto. Sentiam necessidade de participar de cursos de desenvolvimento gerencial 64,29% dos pesquisados. Dentre os fatores citados que dificultam obter a Progressão por Capacitação Profissional, 35,71% indicaram que é a falta de oferta nas áreas que realmente sentiam necessidade, 20% consideraram que não havia dificuldades, 15,71% consideraram que a carga horária exigida era muito alta, 10% indicaram que faltava a liberação da chefia imediata para poderem participar do curso durante o horário de expediente e outros 10% indicaram que os cursos eram sempre oferecidos fora do horário de expediente. Para 80,36% dos pesquisados, a capacitação deve ser buscada tanto pelos servidores quanto pela instituição; 14,29% indicaram que somente pela instituição e 5,36% somente pelos servidores;

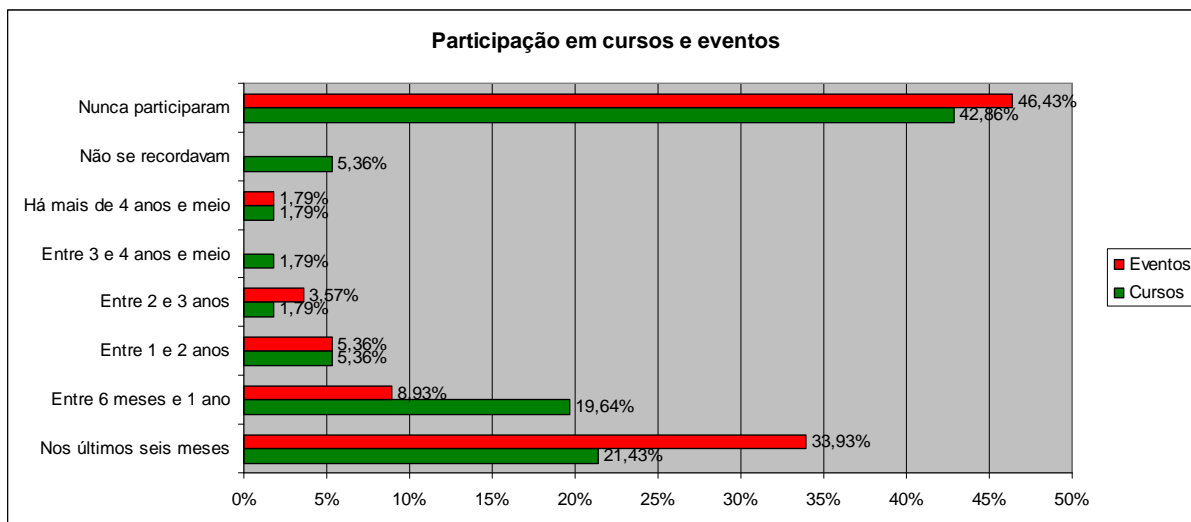
n) O interesse em participar de cursos de capacitação nos próximos 12 meses consta no Gráfico 2:

Gráfico 2 – Interesse dos técnicos pesquisados em participar de cursos de capacitação



o) Os resultados da participação dos pesquisados em cursos e eventos oferecidos pelo IFRS consta no Gráfico 3:

Gráfico 3 – Participação dos técnicos pesquisados em cursos e eventos

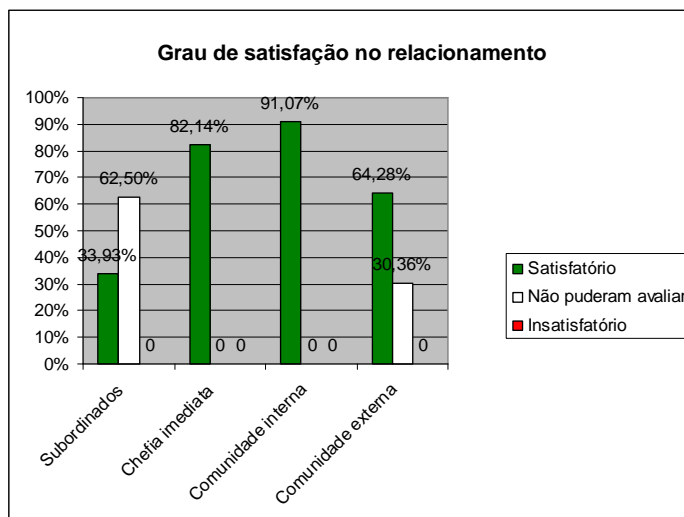


p) A dimensão do SINAES que diz respeito às “Políticas de Pessoal, Carreira, Aperfeiçoamento, Condições de trabalho”, era desconhecida por 78,57% dos pesquisados. Pretendiam ou já haviam participado da revisão do PDI 44,64% dos pesquisados, 28,57% não pretendiam e 26,79% não tinham opinião formada sobre o assunto. Se pudessem participar mais do planejamento, 69,64% afirmaram que seu comprometimento com a instituição aumentaria, 7,14% não aumentaria e 23,21% não tinham opinião formada sobre o assunto;

q) Dos pesquisados que ainda não tiveram a primeira avaliação de estágio probatório, 26,79% desconheciam os itens que faziam parte da avaliação e 33,93% desconheciam os itens da avaliação para fins de Progressão por Mérito Profissional. O sistema da avaliação de estágio probatório e para fins de progressão existente (servidor x chefia) contribui para a melhoria do desempenho individual e institucional na opinião de 37,5% e 33,93%, e 30,36% e 33,93% não tinham opinião formada sobre o assunto, respectivamente. As atribuições que desempenham estão em desacordo para 25% e 17,86% não tinham opinião formada sobre o assunto. Consideraram importante que os resultados das avaliações de desempenho fossem utilizados pela administração para o planejamento institucional e para a tomada de decisões, 67,86% dos pesquisados. As chefias deveriam ser avaliadas formalmente pelos subordinados para 78,57% dos pesquisados. Para 69,64% dos pesquisados está claro qual a sua função para que o IFRS cumpra as suas metas, para 21,43% não está claro e 8,93% não tinham opinião formada sobre o assunto;

r) O grau de satisfação no relacionamento dos técnicos pesquisados é apresentado no Gráfico 4:

Gráfico 4 – Grau de satisfação dos técnicos pesquisados no relacionamento



s) 96,43% dos pesquisados dão importância às solicitações feitas pela administração para a atualização de dados cadastrais, porém, somente 55,36% indicaram que conheciam o que constava no inciso XIX do Art. 117 da Lei nº 8.112/90, que é proibido recusar-se a atualizar dados cadastrais quando solicitado;

t) Ao serem questionados sobre o grau de conhecimento, de acordo com a convenção adotada, os técnicos demonstraram desconhecimento nos seguintes assuntos:

Tabela 9 – Percentual de desconhecimento dos assuntos abordados

Assuntos	Percentual
Mesa Nacional Permanente de Negociação Coletiva	92,86%
Convenção OIT 151	87,51%
Comissão Própria de Avaliação (CPA)	85,71%
SINASEFE	82,14%
Lei nº 10.861/2004	82,14%
Decreto nº 5.825/2006	80,36%
Comissão Interna de Supervisão (CIS)	80,35%
Decreto nº 5.707/2006	78,57%
Portaria MEC nº 9/2006	76,79%
Relatório de Gestão	76,79%
Representatividade	71,43%
Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)	69,65%
Termo de Acordo de Metas e Compromissos	69,64%
Lei nº 11.091/2005	57,15%
Decreto nº 5.824/2006	53,57%

u) Nas questões sobre as Leis nºs 8.112/90 e 11.892/2008 foi verificado que o conhecimento é satisfatório (75% e 55,36% respectivamente). A missão, visão e os objetivos do IFRS são conhecidos por 50%.

5.3 PERCEPÇÃO DOS DIRIGENTES

O questionário foi preenchido por oito dirigentes (44,44% do total)³⁴. Através da amostra, foi possível alcançar os seguintes resultados:

a) 75% afirmaram que conhecem quem são os representantes do SINASEFE, as conquistas da categoria e os trabalhos que estão andamento do Sindicato, a nível regional e nacional;

b) Metade dos pesquisados conheciam as seguintes normas: Lei nº 11.091/2005 (PCCTAE); Decreto nº 5.824/2006 (procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE); Portaria CAPES nº 115/2008 (PIQDTEC);

c) Ao serem questionados se pretendiam participar (e divulgar) se fosse aberta uma consulta pública pela internet sobre um projeto de lei que tratasse de princípios que envolvessem o tripé: Negociação Coletiva na Administração Pública, Garantia de Exercício do Mandato Sindical e Regulamentação do Exercício do Direito de Greve, 75% responderam que participariam e divulgariam e 25% não tinham opinião formada sobre o assunto. Conforme resultados, todos os pesquisados demonstraram-se predispostos a negociar com os técnicos a fim de buscar alternativas de ganhos tanto para eles quanto para instituição;

d) Todos os pesquisados concordaram que dentro de uma IFE há possibilidades de atuação para os tecnólogos;

e) Os percentuais do Incentivo à Qualificação são suficientes para motivar os técnicos para retornarem aos estudos na opinião de 62,5% e 37,5% acreditam que não são suficientes;

f) Na Tabela 10 constam os assuntos em que os dirigentes demonstraram desconhecimento, de acordo com a convenção adotada:

Tabela 10 – Percentual de desconhecimento dos assuntos abordados

Assuntos	Percentual
Convenção OIT 151	100%
Mesa Nacional Permanente de Negociação Coletiva	87,5%
Decreto nº 5.707/2006	87,5%
Decreto nº 5.825/2006	75%
Portaria MEC nº 9/2006	75%
Portaria Normativa MPOG/SRH nº 3/2008	75%
Comissão Interna de Supervisão (CIS)	62,5%

g) Não há critérios bem definidos para que se possa ser concedido horário especial ao servidor estudante, para que se possa ser autorizada a licença para capacitação, para a participação em cursos de capacitação e em eventos, para respectivamente 87,5%, 50%, 75% e 50% dos pesquisados;

h) Ao serem solicitados para indicar qual o grau de conhecimento que provavelmente os técnicos possuíam sobre determinados assuntos, obteve-se os seguintes percentuais de desconhecimento:

Tabela 11 – Percepção sobre o grau de desconhecimento atribuído aos técnicos

Assuntos	Percentual
Missão, visão e os objetivos do IFRS	87,5%
Dimensão do SINAES: Políticas de Pessoal, Carreira, Aperfeiçoamento, Condições de Trabalho	75%
Lei nº 10.861/2004	75%
Relatório de Gestão	62,5%
Plano de Desenvolvimento Institucional	62,5%
Termo de Acordo de Metas e Compromissos	62,5%

i) Nas questões sobre a Lei nº 11.892/08, deveres estabelecidos na Lei nº 8.112/90 e atribuições do cargo e sobre a representatividade dos técnicos no CONSUP foi verificado que o conhecimento que possuíam seria satisfatório (75%, 62,5% e 62,5% respectivamente). Também nas questões sobre a atuação da CPA e dos cursos de extensão para capacitação, foi verificado um conhecimento satisfatório (50% em ambas);

j) De acordo com os pesquisados, 87,5% dos técnicos que ainda não tiveram a primeira avaliação de estágio probatório e/ou avaliação periódica de desempenho desconhecem os itens que fazem parte da avaliação. Todos os pesquisados consideraram que é importante que os resultados das avaliações de desempenho devam ser utilizados pela administração para o planejamento institucional e para a tomada de decisões e que se os técnicos participassem mais do planejamento, o comprometimento com a instituição aumentaria. A metade dos pesquisados considera que os sistemas de avaliação de estágio

probatório e de avaliação periódica de desempenho (servidor x chefia) não contribuem para a melhoria do desempenho individual e institucional;

k) 87,5% dos pesquisados consideram que a capacitação dos servidores deve ser buscada e/ou proporcionada pelos servidores e pela instituição. Todos os pesquisados consideram importante que os técnicos de cursos de desenvolvimento gerencial;

l) Os pesquisados acreditam que apenas 25% dos técnicos dão importância às solicitações feitas pela administração para a atualização de dados cadastrais e que somente para 25% está claro qual o papel deles para que o IFRS cumpra as suas metas;

m) 75% dos pesquisados são a favor que os subordinados avaliem formalmente a respectiva chefia imediata;

n) Quanto ao grau de satisfação no relacionamento com os técnico-administrativos, todos consideraram satisfatório.

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS³⁵

Analisando a Tabela 1 e informações complementares, constatou-se que: 28,93% dos técnicos que estão no nível I teriam condições temporais para progredirem para o nível II ³⁶; 9,43% dos que estão no nível I possuem mais de 6 anos de serviço; 59,18% dos que estão no nível II teriam condições temporais para progredirem para o nível III e destes, 51,02% possuem mais de 12 anos de serviço; todos os que estão no nível III teriam condições temporais para progredirem para o último nível; 94,44% dos técnicos que estão no nível IV possuem mais do que 12 anos de serviço.

Os cargos citados na Tabela 2 agrupam 50,31% dos técnicos; os demais estão alocados em 49 diferentes cargos; essa média por unidade organizacional é menor do que um em 70% destes cargos, indicando que ainda há necessidade de um número maior de técnicos para compor o quadro.

Conforme a Tabela 3, conclui-se que 37,34% dos técnicos estão em avaliação de estágio probatório e 53,25% possuem menos de quatro anos e meio na instituição.

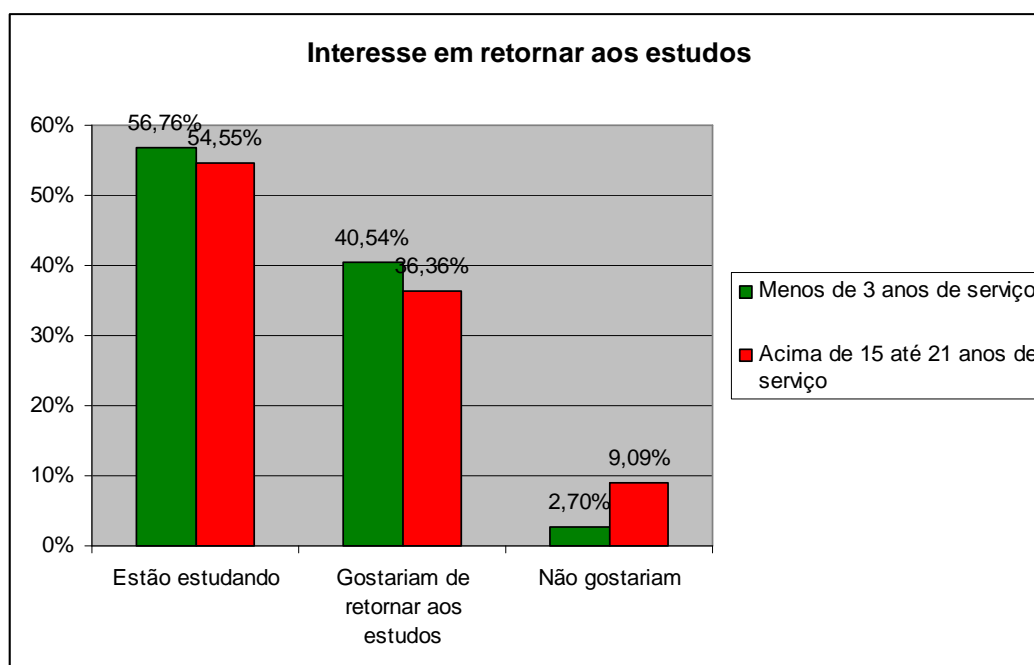
Percebe-se que há uma distribuição de cargos de direção e funções gratificadas entre os cinco níveis de classificação dos cargos e as disparidades da distribuição entre o sexo masculino e feminino não sugerem que haja alguma discriminação no sentido.

Possuem curso superior (ou além), conforme a Tabela 4, 59,8% dos técnicos do IFRS.³⁷

Utilizando-se a Matriz GUT³⁸, chegou-se às seguintes prioridades em termos de linhas de desenvolvimento para um programa de capacitação e aperfeiçoamento³⁹, por ordem de importância: iniciação ao serviço público, gestão, específica, formação geral, inter-relação entre ambientes e educação formal. Percebe-se que a necessidade aponta para ações de curto e médio prazo, refletindo a situação atual da instituição.

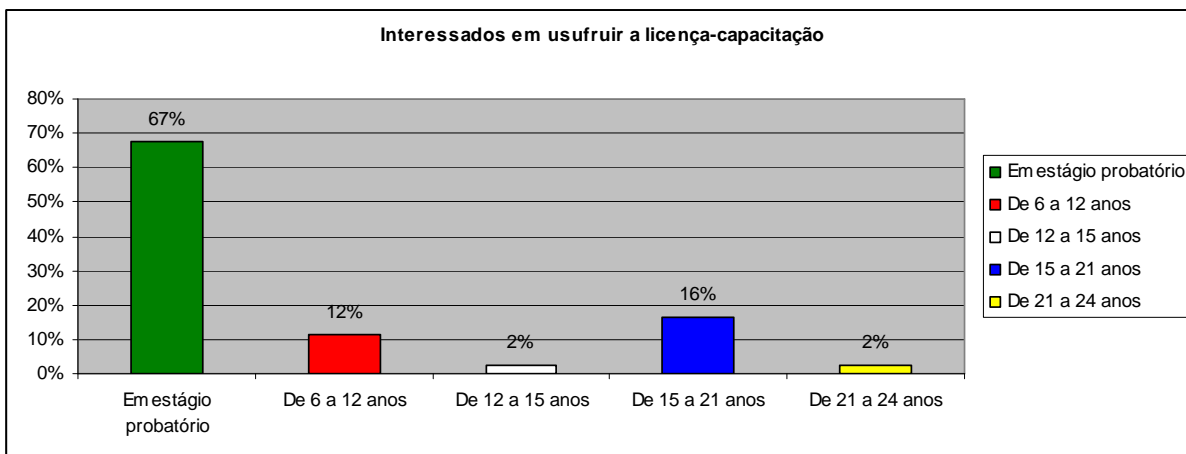
Através da aplicação do questionário foi possível constatar que haverá um incremento na escolaridade dos técnicos da instituição de no mínimo 7,52%, considerando a quantidade de respostas dos que estão cursando atualmente. No Gráfico 5 é apresentado o interesse em retornar aos estudos, de acordo com o tempo de serviço público federal:

Gráfico 5 – Interesse dos técnicos pesquisados em retornar aos estudos



Ninguém respondeu prontamente que não teria interesse em usufruir a licença-capacitação e, considerando o tempo de serviço público federal, dentre os interessados, ficou distribuído conforme consta no Gráfico 6:

Gráfico 6 – Interesse dos técnicos pesquisados em usufruir a licença-capacitação



Dentre aqueles que nunca participaram de um curso de extensão, 8,33% tinham de 15 a 21 anos e 91,67% tinham até 3 anos na instituição; 42,86% dos pesquisados participaram de eventos no último ano e 41,07% participaram de cursos; com até três anos de serviço, 37,84% participaram de curso ou evento.

Verificou-se que o grau de conhecimento dos dirigentes que responderam o questionário em relação ao SINASEFE é maior do que o dos técnicos. No grupo dos técnicos, dentre os sindicalizados, o percentual de desconhecimento sobre o sindicato foi de 65,52%.

Se fosse aberta uma consulta pública pela internet sobre um projeto de lei que tratasse de princípios que envolvessem o tripé: Negociação Coletiva na Administração Pública, Garantia de Exercício do Mandato Sindical e Regulamentação do Direito de Greve, a participação e divulgação por parte dos dirigentes (75%) também seria maior que a por parte dos técnicos (55,36%); 6,9% dos técnicos pesquisados que são sindicalizados não participariam.

Duas contradições foram encontradas nas respostas dos técnicos. Ao serem questionados se estava claro para cada um deles qual a sua função para que o IFRS cumprisse a sua missão, 69,64% responderam que estava claro. Porém, das 18 questões sobre o grau de conhecimento de assuntos diversos, ligados sobretudo ao planejamento institucional, apenas três obtiveram resultado satisfatório. Na questão “Se você participasse mais do planejamento, seu comprometimento com a instituição aumentaria?”, 69,64% responderam “Sim”, mas não demonstraram interesse em participar, pois quando foram questionados se pretendiam se candidatar para a CIS, CPA e CONSUP, responderam “Sim” apenas 5,36%, 3,57% e 16,07%, respectivamente.

Considerando o referencial teórico anteriormente apresentado, os resultados da pesquisa demonstraram a necessidade urgente de revisão dos mecanismos de Gestão de Pessoas no IFRS, que deverão ser construídos com base na negociação coletiva, sob pena da instituição e dos técnicos não alcançarem seus objetivos, com consequências que poderão ser notadas já a curto prazo. Os resultados também comprovam a importância do dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, de um programa de capacitação e aperfeiçoamento e de um programa de avaliação de desempenho (BRASIL, 2006d), mencionadas no Capítulo 2.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao formular o projeto de pesquisa, a intenção era analisar as gratificações de desempenho existentes na administração pública federal – em especial a Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (GDPGPE) no âmbito do MEC – e a influência na avaliação individual e institucional, de maneira a comparar com uma instituição que não possuía tal instrumento, como forma de justificar a importância da implantação de uma gratificação para os técnicos das IFES. Com a análise do plano de carreira e principalmente da revisão de literatura, percebeu-se que outras discussões preliminares deveriam pautar o estudo, sob pena de ultrapassar problemas estruturais de maiores proporções nas relações de trabalho entre os técnico-administrativos e o governo.

Diante do objetivo geral deste trabalho, que era levantar questões pertinentes para a elaboração do Plano de Qualificação Institucional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, pode-se constatar que os dois objetivos específicos foram atingidos, por estarem fortemente relacionados, caracterizando o quadro de Técnico-Administrativos em Educação e identificando desta forma as necessidades individuais e institucionais e as possíveis situações geradoras de conflitos.

Respondendo a questão de pesquisa, evidenciou-se que é possível haver um ganha-ganha nas relações de trabalho entre técnicos e IFES. São dois os caminhos a serem percorridos para que isto aconteça: um em nível nacional (a médio e longo prazo) e outro em nível da instituição pesquisada (a curto e médio prazo), ambos marcados pela negociação coletiva.

É necessário reconhecer que o plano de carreira possui algumas benesses que precisam ser corrigidas. Em nível da CNS e governo, deveria haver esta iniciativa de discussão, considerando que neste caso, um ganha (servidores) e outro perde (governo), como

nitidamente percebido na concessão da Progressão por Capacitação Profissional e do Incentivo à Qualificação, já exposto na introdução deste estudo. Mas há também a situação inversa, em que o governo ganha e os servidores perdem: é necessário valorizar os tecnólogos que se formam nas IFES, diminuir ou não exigir experiência para determinados cargos, diminuir o lapso para Progressão por Mérito Profissional, aumentar a quantidade de padrões de vencimento, entre outros. Estas inconsistências precisam ser negociadas.

Em nível da instituição pesquisada, será necessário oportunizar aos técnicos um contato mais profundo com os instrumentos de gestão, incentivando a participação na sua construção, oportunizando a capacitação e desenvolvimento. O trabalho da CIS é fundamental para que isso aconteça. Por conseguinte, os técnicos precisam participar das instâncias democráticas disponíveis, sob pena de perderem espaços. Com base na revisão de literatura, o modelo atual de avaliação (tanto para fins de estabilidade, quanto para fins de progressão funcional) deverá ser substituído por um que contemple a avaliação de 360°, como forma obter índices satisfatórios nas avaliações institucionais.

Desta forma, corroboram para a relação ganha-ganha, a elaboração democrática do PQI que conforme disposição legal deverá contemplar o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, juntamente com um Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento e de um Programa de Avaliação de Desempenho (BRASIL, 2006d). O PQI deve ser capaz de reter e atrair pessoal qualificado, proporcionando o desenvolvimento da instituição e a valorização do servidor, reduzindo conflitos por falta de normas equânimes. O caminho para o comprometimento entre as partes está em vincular os indicadores individuais de desempenho aos institucionais.

Através deste estudo foi possível ressaltar a importância do atendimento de um dos princípios da negociação coletiva – acesso à informação. Consoante a Recomendação nº 163 da OIT⁴⁰ (1981, tradução nossa, grifo nosso) *as partes devem dispor das informações necessárias para poderem negociar com conhecimento de causa*. Segundo Wanderley (1998, apud LOPES, 2009, p. 15) a informação constitui-se na matéria-prima da negociação e sua qualidade é determinante para a probabilidade de sucesso de uma decisão. Por parte da instituição este princípio foi cumprido, porém o mesmo não ocorreu por parte dos técnico-administrativos.⁴¹ Se numa pesquisa oficial da instituição com o objetivo de pautar o planejamento em gestão de pessoas, com características semelhantes a esta, em que as variáveis de negociação “tempo” e “informação” estivessem presentes, e os níveis de participação fossem muito parecidos, a médio e longo prazo os resultados institucionais poderiam ser insatisfatórios, por não terem se baseado na percepção e necessidade de todos os

servidores. Pode-se afirmar que a falta de informações pode frustrar ou desviar o rumo de uma negociação coletiva, tanto por sonegação da instituição quanto do servidor, como se observou. Administrativamente, os órgãos federais ainda contam com o respaldo do inciso XIX do Art. 117 da Lei nº 8.112/90, que proíbe ao servidor recusar-se a atualizar dados cadastrais quando solicitado.

Esta pesquisa foi pioneira na instituição, pois além de ter sido realizada por um técnico-administrativo e com enfoque nas relações de trabalho desta categoria, foi aplicada on-line para todas as 13 unidades administrativas do IFRS, em 11 cidades diferentes do Estado. Contudo, apresentou suas limitações: apesar do grande apoio e incentivo por parte da administração, que divulgou as pesquisas no Colégio de Dirigentes⁴² e no Conselho Superior⁴³, maiores instâncias democráticas da instituição, o processo de adesão foi voluntário e a aplicação foi feita à distância, através de um questionário eletrônico, o que limitou o acesso a pesquisados de menor escolaridade, e pode ter interferido no percentual de questionários concluídos. Também pode-se destacar que, por razões de logística, não foi possível aplicar questionários, com questões em comum, a toda a comunidade acadêmica: docentes, servidores aposentados, discentes, egressos, sociedade civil, SINASEFE e o Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (CONIF). A falta de indicadores de desempenho foi outro fator limitante, não permitindo comparar resultados atuais com os de períodos anteriores. Ainda assim, os resultados da pesquisa podem ser considerados como uma indicação de uma situação futura em circunstâncias análogas.⁴⁴ Por se tratar de um estudo de caso, outra limitação está no fato de que há restrições para a generalização dos resultados obtidos, não se estendendo a outras instituições. Entretanto, esses resultados podem servir para uma generalização teórica, que é um ponto fundamental para a produção acadêmica.

Tais limitações, no entanto, abrem possibilidades para novos estudos com o objetivo de ampliar o conhecimento em negociação coletiva na administração pública. Para futuras pesquisas, sugere-se aprofundar as questões discutidas e recomenda-se: a) verificar a possibilidade de utilizar o software gratuito do MPOG chamado Instrumento Padrão de Pesquisa de Satisfação (IPPS) para o processo de avaliação institucional; b) aplicar os questionários através de contato pessoal, *in loco*, mesmo que acarretem maiores investimentos em deslocamento e dedicação dos envolvidos, analisados por unidade administrativa (valorizando assim suas particularidades), para que se possa consultar a totalidade dos servidores e refletir fielmente as relações de trabalho na instituição; c) realizar benchmarking; d) abordar questões sobre qualidade de vida no trabalho, pouco abordadas nesta pesquisa; e)

analisar sob a ótica das Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Funcionários da Educação Básica Pública, recentemente instituída (BRASIL, 2010e).

O estudo atingiu plenamente um dos objetivos do patrocinador do curso – MPOG – que era o de socializar os conhecimentos adquiridos no Curso de Especialização *Lato Sensu* em Negociação Coletiva, nas respectivas instituições dos discentes pois 91,07% dos técnico-administrativos em educação do IFRS que responderam o questionário afirmaram que, considerando os conhecimentos que possuíam antes de iniciarem o preenchimento, a pesquisa acrescentou informações importantes sobre o mundo do trabalho da categoria (destes 66,67% possuíam menos de três anos e 33,33% possuíam acima de seis anos na instituição). Desta maneira, os objetivos do pesquisador também foram alcançados.

Além de orientar a construção de um modelo de investigação para um projeto de pesquisa futuro, espera-se que o presente estudo deflagre discussões na instituição, servindo como referencial para o processo de negociação em torno do PQI e que permita, através de uma profunda reflexão, o aumento gradativo da participação dos técnico-administrativos no processo decisório institucional.

NOTAS

¹ Neste quantitativo estão incluídas as autorizações para as secretarias do MEC, órgãos vinculados, universidades federais, institutos federais, CEFETs e para a Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

² Ainda que o objetivo desta pesquisa não seja o de resgatar como aconteceu o processo de negociação coletiva que resultou no atual plano de carreira, cabe destacar que foi revogada a Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo às Instituições Federais de Ensino (GEAT), que também estava desvinculada da avaliação de desempenho.

³ Conforme a legislação, os cursos superiores podem ser de tecnologia, bacharelado, licenciatura, complementação de estudos ou formação específica.

⁴ Valor calculado considerando o vencimento base, no primeiro padrão e no nível I de capacitação, do mês de agosto de 2010.

⁵ No Art. 16 do Decreto nº 5.773, de 09 de maio de 2006, estão elencados os elementos que devem constar no PDI (BRASIL, 2006b).

⁶ Situação em 26.07.2010.

⁷ A proposta do Poder Executivo está na Câmara dos Deputados (PLP-248/1998), conforme consulta em 10.10.2010.

⁸ Nas IFES, para fazer o acompanhamento do PCCTAE, foi criada a Comissão Nacional de Supervisão (CNS) que, entre outras atribuições, deve propor normas regulamentadoras relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho (MEC, 2006a). Cada instituição deverá possuir uma Comissão Interna de Supervisão (CIS) com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a implementação no âmbito da respectiva IFE, e propor à CNS as alterações necessárias para seu aprimoramento (MEC, 2006b).

⁹ Nas orientações dos formulários de avaliação consta para o item produtividade: “volume de trabalho produzido levando-se em conta a complexidade e o tempo de execução sem o prejuízo da qualidade”. Não há referência que deve haver vinculação com a avaliação de desempenho institucional.

¹⁰ Para conduzir os processos de avaliação internos da instituição, de sistematização e de prestação das informações solicitadas pelo INEP, cada IES deve constituir uma CPA, contemplando todos os segmentos da comunidade acadêmica e também da sociedade civil organizada.

¹¹ Segundo o regimento, a contar da sua aprovação, a CPA tem o prazo de 90 dias para encaminhar à Reitoria o plano de avaliação institucional, incluindo estrutura necessária, metodologia, cronograma e outros.

¹² Consultar também o Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (BRASIL, 2006a).

¹³ O MPOG não está representado neste grupo de trabalho.

¹⁴ Verificou-se que não havia na instituição pesquisada, mesmo que fragmentadas, normas suficientes para englobar as necessidades de um PQI.

¹⁵ A socialização dos conhecimentos adquiridos era um dos objetivos propostos pelo MPOG, que é o patrocinador do curso.

¹⁶ Autorizado em 06.08.2010, pela Magnífica Reitora.

¹⁷ A programação inicial era deixá-lo disponível apenas do período de 16.08 a 18.08.2010, mas em virtude das participações que foram abaixo do esperado, o prazo para preenchimento foi prorrogado até o final do dia 23.08.2010.

¹⁸ Situação em 23.08.2010.

¹⁹ Autorizado em 20.08.2010, pelo Magnífico Reitor, em exercício.

²⁰ Através de relatos de alguns pesquisados do primeiro questionário, houve uma correção de layout e agrupamento de questões, diminuindo a sua quantidade. Ficou disponível de 23.08 a 27.08.2010.

²¹ Em virtude das peculiaridades da composição do quadro de servidores, foi necessário incluir em várias questões, de ambos os questionários, opções em que o respondente pudesse indicar que: não possuía opinião formada sobre o assunto, desconhecia, não podia avaliar no momento ou não se recordava.

²² Informação obtida através de análise baseada nos dados do Portal de Transparência em 28.07.2010, referentes ao mês de maio de 2010. Nesta data, constava que o IFRS possuía 587 servidores.

²³ Informações obtidas através da análise da folha de pagamento da instituição.

²⁴ Informações obtidas através da análise da folha de pagamento da instituição.

²⁵ O cálculo foi realizado considerando-se doze unidades organizacionais, por serem cargos típicos dos campi e não da Reitoria.

²⁶ O cálculo foi realizado considerando-se doze unidades organizacionais, por serem cargos típicos dos campi e não da Reitoria.

²⁷ O cálculo foi realizado considerando-se doze unidades organizacionais, por serem cargos típicos dos campi e não da Reitoria.

²⁸ Informações obtidas através da análise da folha de pagamento da instituição. Na contagem está incluso o tempo de serviço prestado às instituições que formaram o IFRS.

²⁹ Informações obtidas através da compilação dos dados da instituição disponibilizadas no Portal da Transparência, consultadas em 30.07.2010. Nesta data, constava que o IFRS possuía 587 servidores.

³⁰ Os demais cargos de direção e funções gratificadas estão assim distribuídos: 41,45% são ocupados por docentes efetivos e 2,07% por servidores sem vínculo.

³¹ Não foi possível verificar se essa menor participação feminina está relacionada ao fato de estarem em menor número na composição do quadro de servidores.

³² Informações obtidas através da análise da folha de pagamento da instituição. Pode haver uma variação de no máximo 4,9% das escolaridades informadas (para uma escolaridade mais elevada) pois estes dados foram obtidos através da interpretação da codificação da folha de pagamento, analisando o percentual do adicional de qualificação e a escolaridade exigida para ingresso no cargo, havendo alguns casos em que o percentual era o mesmo (pois podiam ter relação direta ou indireta) para escolaridades diferentes. Foi considerada a escolaridade mínima. Esta variação não se verifica nas seguintes escolaridades: especialização completa e mestrado completo.

³³ Para manter a imparcialidade na condução da pesquisa, o autor, que também fazia parte do público-alvo, se absteve de preencher o questionário. O grande número de questões (73), apesar de não explicitado, e de problemas que possam ter ocorrido com o acesso à internet ou outras particularidades na configuração do computador do respondente, fez com que muitas pesquisas não fossem concluídas. Foram analisadas apenas as pesquisas concluídas. Em acordo com a instituição, optou-se por apresentar os resultados das pesquisas na forma de percentual, embora as recomendações acadêmicas não sugiram esta forma de apresentação para amostras com menos de 100 pesquisados.

³⁴ Em virtude da configuração de alguns computadores, nem todos os dirigentes conseguiram concluir a pesquisa, pois o erro não foi identificado a tempo de ser corrigido. Sugere-se que para aplicações futuras, em que todo o público-alvo esteja presente fisicamente, aplique-se um questionário impresso.

³⁵ A ferramenta utilizada para aplicação dos questionários possibilitou uma grande quantidade de possibilidades de análises que, por limitação deste estudo, não poderão ser discutidas, mas serão entregues para a Reitora do IFRS, juntamente com um Plano de Melhoria de Gestão.

³⁶ A análise foi feita levando-se em consideração que o servidor tenha progredido no menor tempo possível.

³⁷ A instituição não dispunha de registros que pudessem ser obtidas informações da quantidade de técnicos que estavam estudando.

³⁸ A Matriz GUT é uma matriz de priorização de problemas a partir de uma análise considerando três critérios: Gravidade, Urgência e Tendência.

³⁹ Para montar a matriz, uma questão sobre a “Gravidade” em termos de linhas de desenvolvimento que deveriam constar no PQI do IFRS foi inserida no questionário direcionado aos dirigentes; outra sobre a “Urgência” foi inserida nos questionários direcionados aos técnicos; a “Tendência” foi definida pelo pesquisador em função dos resultados da pesquisa. Colocando-se esta última como a classificação pivô, a ordem ficou desta maneira: iniciação ao serviço público, específica, gestão, educação formal, inter-relação entre ambientes e formação geral. Já para o critério Gravidade, ficou assim classificada: inter-relação entre ambientes (com 37,5% das respostas), iniciação ao serviço público (25%), específica (25%), formação geral (37,5%), gestão (37,5%) e educação formal (50%). As linhas que continham um mesmo percentual de respostas foram desempatadas observando-se a ordem definida em “Tendências”. Para o critério “Urgência”, a ordem ficou da seguinte maneira: iniciação ao serviço público (35,38% das respostas), formação geral (30,77%), gestão (23,08%), educação formal (24,62%), inter-relação entre ambientes (27,69%) e específica (18,46%).

⁴⁰ Recomendação sobre a negociação coletiva.

⁴¹ Ao divulgarem o questionário para os técnico-administrativos, alguns dirigentes ressaltaram que, apesar de ser uma pesquisa acadêmica e individual, traria informações valiosas para a instituição, que até então não se dispunha.

⁴² O Colégio de Dirigentes é composto pelo Reitor, Pró-Reitores e Diretores-Gerais dos campi/núcleos avançados.

⁴³ O Conselho Superior é composto pelo Reitor, Diretores-Gerais dos campi/núcleos avançados, representantes dos técnico-administrativos, docentes, discentes, egressos, da sociedade civil e do MEC.

⁴⁴ Podem ter interferido, positivamente ou negativamente, na quantidade e qualidade das respostas dos servidores, dentre outros, os seguintes fatores: recomposição do vencimento base no mês em que foi aplicada a pesquisa; período eleitoral no Brasil; eleição para Reitor do IFRS em 2011.

REFERÊNCIAS

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de Pessoas em organizações públicas: uma abordagem orientada para a Administração Pública Municipal**. Caxias do Sul: EDUCS, 2005.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998. Brasília, DF, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. 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. Brasília, DF, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES). Brasília, DF, 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/Lei/L10.861.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

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. Brasília, DF, 2005a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. Decreto nº 5.378, de 23 de fevereiro de 2005. Institui o Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização (GESPÚBLICA) e o Comitê Gestor do Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização. Brasília, DF, 2005b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5378.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. 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. Brasília, DF, 2006a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. Decreto nº 5.773, de 09 de maio de 2006. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino. Brasília, DF, 2006b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Decreto/D5773compilado.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. 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. Brasília, DF, 2006c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Brasília, DF, 2006d. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5825.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006. Dispõe sobre a criação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGEP, entre outras. Brasília, DF, 2006e. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/_ato2004-2006/2006/Lei/L11357compilada.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

BRASIL. Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006. Dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União. Brasília, DF, 2006f. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111416.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI. Brasília, DF, 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. Lei nº 11.644, de 10 de março de 2008. Acrescenta art. 442-A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, impedindo a exigência de comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses. Brasília, DF, 2008a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11644.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008. Institui sistemática para avaliação de desempenho dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF, 2008b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília, DF, 2008c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. Lei nº 11.907, de 02 de fevereiro de 2009. Reestruturação da composição remuneratória das Carreiras. Brasília, DF, 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/Lei/L11907.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. Decreto nº 7.082, de 27 de janeiro de 2010. Institui o Programa Nacional de Reestruturação dos Hospitais Universitários Federais - REHUF. Brasília, DF, 2010a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7082.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010. Regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho. Brasília, DF, 2010b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7133.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 206, de 7 de abril de 2010. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 8 abr. 2010c. Seção 1, p. 4.

_____. Decreto nº 7.232, de 19 de julho de 2010. Dispõe sobre os quantitativos de lotação dos cargos dos níveis de classificação “C”, “D” e “E” integrantes do PCCTAE das universidades federais. Brasília, DF, 2010d. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7232.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. Resolução CEB/CNE nº 5, de 3 de agosto de 2010. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Funcionários da Educação Básica pública. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 4 ago. 2010e. Seção 1, p. 15-16.

_____. Decreto nº 7.311, de 22 de setembro de 2010. Dispõe sobre os quantitativos de lotação dos cargos dos níveis de classificação “C”, “D” e “E” integrantes do PCCTAE dos institutos federais. Brasília, DF, 2010f. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7311.htm>. Acesso em: 10 out. 2010.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Consulta aos projetos de lei e outras proposições. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/default.asp>>. Acesso em: 10 out. 2010.

CENTRO LATINOAMERICANO DE ADMINISTRACIÓN PARA EL DESARROLLO – CLAD. **Carta Iberoamericana de la Función Pública**, 2003. Disponível em:
<<http://www.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf/view>>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. **Carta Iberoamericana de la Calidad em La Gestión Pública**, 2008. Disponível em:
<<http://www.clad.org/documentos/declaraciones/carta-iberoamericana-de-calidad-en-la-gestion-publica/view>>. Acesso em: 10 out. 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR – CAPES. Portaria nº 115, de 01 de agosto de 2008. Aprova o novo Regulamento do Programa Institucional de Qualificação Docente para a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (PIQDTEC). Disponível em:

<http://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/Portaria_115_2008_novo_regulamento_piqttec.pdf>. Acesso em: 10 out. 2010.

D'ROSA, Vladimir. **Tudo o que você gostaria de saber sobre metodologia da produção do conhecimento científico, mas não tinha para quem perguntar**: artigo científico. Porto Alegre: Imprensa Livre, 2007.

FERREIRA, Duvanier Paiva; EL BAYEH, Maria Gabriela Moyá Gannuny. **Tratamento de conflitos no serviço público**: a regulamentação da Convenção 151 da OIT. Disponível em: <<http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol>> (Acesso restrito aos alunos do Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, pela plataforma NAVI). Acesso em: 10 out. 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Administração de Recursos Humanos**: Um enfoque profissional. São Paulo: Atlas, 1994.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. – 4. ed. – São Paulo: Atlas, 2002.

HIPÓLITO, José Antonio Monteiro; REIS, Germano Glufke. **As pessoas na organização**. 10ª ed. São Paulo: Editora Gente, 2002.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL – IFRS. Regimento da Comissão Própria de Avaliação do IFRS. Disponível em: <http://www.ifrs.edu.br/site/midias/arquivos/201071813545953resolucao_068_-_cs.pdf>. Acesso em 10 out. 2010.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Metodologia científica**. – 5. ed. – 3. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2009.

LUCENA, Maria Diva da Salette. **Planejamento de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1990.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO – MEC. Portaria nº 655, de 1 de março de 2005. Institui a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Brasília, DF, 2005a. Disponível em:

<<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcgpp/portarias/pt65505.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2010.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO – MEC. Portaria nº 2.519, de 15 de julho de 2005. Institui a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Brasília, DF, 2005b. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcgpp/portarias/pt251905.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC – Atribuições dos cargos do PCCTAE. Brasília, DF, 2005c. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcgpp/oficios/oc01505.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. 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. Brasília, DF, 2006a. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcgpp/portarias/pt251905.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. **Avaliação externa de Instituições de Educação Superior:** diretrizes e instrumento. Brasília: [S.n], 2006b.

_____. Coordenação Geral de Gestão de Pessoas. Brasília, DF, 2010a. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=index.php?option=com_content&view=article&id=13301>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. **Um novo modelo de em Educação Profissional e Tecnológica:** Concepção e Diretrizes. Brasília, DF, 2010b. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/livreto_institutos.pdf>. Acesso em: 10 out. 2010.

LOPES, Fernando Dias. **NEG3-NEGCOL – Negociação 3**. Porto Alegre: [S.n.], 2009. (Apostila da disciplina Negociação 3), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol>> (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em: 10 out. 2010.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO – MPOG. **Guia Referencial para Medição de Desempenho e Manual para a Construção de Indicadores**. Brasília, DF, 2009. Disponível em: <http://www.gespublica.gov.br/ferramentas/pasta.2010-05-24.1806203210/guia_indicadores_jun2010.pdf>. Acesso em: 10 out. 2010.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO – MPOG. **Boletim Estatístico de Pessoal**, Brasília; v. 15, n. 167, p. 89-90, 2010a. Disponível em: <http://www.servidor.gov.br/publicacao/boletim_estatistico/bol_estatistico_10/Bol167-Mar2010x.pdf>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. Vagas autorizadas para concursos públicos da Administração Pública Federal. Brasília, DF, 2010b. Disponível em: <<http://www.servidor.gov.br/concursos/index.htm>>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. **Instrumento para Avaliação da Gestão Pública: Ciclo 2010**. Brasília, DF, 2010c. Disponível em: <http://www.gespublica.gov.br/projetos-acoes/pasta.2010-04-26.8934490474/Instrumento_ciclo_2010_22mar.pdf>. Acesso em: 10 out. 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. Portaria nº 2.093, de 2 de setembro de 2010. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 03 set. 2010. Seção 1, p. 95.

NETO, Almiro dos Reis *et al.* **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Operações**. – Volume 2. São Paulo: Editora Gente, 2002.

NININGER, James R. **A renovação das organizações: gerenciando transições na força de trabalho**. Brasília: ENAP, 2004.

BERG, Winston *et al.*. **Gestão de pessoas, não de pessoal: Os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho**. Tradução de Ana Beatriz Rodrigues, Priscila Martins Celeste. 8ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenio 151**: Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. Ginebra, 1978a. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C151>>. Acesso em: 10 out. 2010.

_____. **Recomendación 159**: Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. Ginebra, 1978b. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R159>>. Acesso em: 10 out. 2010

_____. **Recomendación 163**: Recomendación sobre la negociación colectiva. Ginebra, 1981. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R163>>. Acesso em: 10 out. 2010.

PICARELLI, Vicente *et al.* **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Operações.** – Volume 1. São Paulo: Editora Gente, 2002.

PORTAL DA TRANSPARÊNCIA. Consulta de servidores por órgão de lotação. Disponível em: <www.transparencia.gov.br>. Acesso em: 10 out. 2010.

SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES FEDERAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA, PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA – SINASEFE. Lista das seções sindicais. Disponível em: <http://www.sinasefe.org.br/secoes_sindicais.pdf>. Acesso em: 10 out. 2010.

STOLL, Luciana Bullamah. **Negociação Coletiva no Setor Público.** São Paulo: LTr, 2007.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – STF. Portaria Conjunta nº 1, de 7 de março de 2007. Disponível em: <http://sintrajufe.tempsite.ws/novo/noticias/anexos/Poc_1_2007.pdf>. Consulta em: 10 out. 2010.

THOMAS JR., R. Roosevelt *et al.*. **Gestão de pessoas, não de pessoal:** Os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho. Tradução de Ana Beatriz Rodrigues, Priscila Martins Celeste. 8ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO – TCU. **Técnicas de pesquisas para auditoria.** Disponível em: <http://portal2.tcu.gov.br/portal/page/portal/TCU/comunidades/programas_governo/tecnicas_anop>. Acesso em: 10 out. 2010.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 2009.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DESTINADO AOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Prezado colega Técnico-Administrativo em Educação do IFRS:

Gostaria de convidá-lo para participar desta pesquisa acadêmica que tem por objetivo levantar dados para subsidiarem o meu trabalho de conclusão do Curso de Especialização Lato Sensu em Negociação Coletiva, promovido pela Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), sob orientação da professora Elieti Biques Fernandes.

O trabalho abordará as questões que abrangem o Plano de Qualificação Institucional e o processo de Negociação Coletiva.

Esta pesquisa foi autorizada (conforme Termo de Autorização de 06.08.2010) pela Magnífica Reitora do IFRS, professora Cláudia Schiedeck Soares de Souza.

O questionário aborda os seguintes assuntos:

- Relações Sindicais e Negociação Coletiva
- Plano de Carreira (PCCTAE) e Comissão Interna de Supervisão (CIS)
- Qualificação e Capacitação
- Avaliação institucional (SINAES) e Comissão Própria de Avaliação (CPA)
- Planejamento institucional
- Estágio probatório e Avaliação periódica de desempenho
- Funções de direção, chefia e assessoramento
- Representatividade
- Relações interpessoais

O preenchimento leva em torno de 7 minutos.

Período da pesquisa: 16.08.2010 a 27.08.2010 (PRORROGADA), exclusivamente através desta página.

Não é necessário informar o nome; o sexo e campus são de preenchimento opcional.

Divulgue entre os colegas Técnico-Administrativos em Educação do IFRS.

O Curso de Negociação Coletiva contemplou as seguintes disciplinas:

- Estado, governo e sociedade
- Ética, cultura e valores
- Relações e organização do trabalho
- Negociação I, II e III
- Competências

Contatos com a coordenação do Curso: (51) 3308-3725.

Sua participação é voluntária mas fundamental, pois este é o primeiro estudo no IFRS das relações de trabalho dos Técnico-Administrativos em Educação, e poderá servir de referencial para ações futuras.

Após a conclusão do curso, os resultados serão entregues à Magnífica Reitora do IFRS, professora Cláudia Schiedeck Soares de Souza.

Atenciosas saudações

Gabriel Antônio da Costa

gabriel.costa@ifrs.edu.br

Assistente em Administração

Instruções para preenchimento:

- No canto superior direito aparecerá o status de preenchimento da pesquisa.
- Se você não preencher as questões obrigatórias, não poderá ir para a página seguinte (as questões não respondidas ficarão em vermelho).
- Caso seu navegador possua alguma função para atualizar a página automaticamente após determinado tempo, desabilite esta função.

Relações Sindicais e Negociação Coletiva

Você é sindicalizado?

1. Sim
2. Não
3. Não sou mais.
4. Pretendo me sindicalizar nos próximos doze meses.

Você é um delegado sindical?

1. Sim
2. Não
3. Não sou mais.

Você já participou de alguma mesa de negociação na administração pública?

1. Sim
2. Não

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento sobre o Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica - SINASEFE, a nível regional e nacional: Para responder, leve em consideração se você conhece quem são os representantes, as conquistas da categoria e os trabalhos que estão em andamento.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento sobre a Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada recentemente pelo Congresso Nacional brasileiro, que trata da organização sindical e do processo de negociação dos trabalhadores do serviço público:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento sobre a Mesa Nacional Permanente de Negociação Coletiva:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Você pretende participar, se for aberta, de uma consulta pública pela internet sobre um projeto de lei que trate de princípios que envolvam o tripé: Negociação Coletiva na Administração Pública, Garantia de exercício do mandato sindical e Regulamentação do exercício do direito de greve?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Se houvesse uma discussão a nível nacional sobre o Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), você se posicionaria favorável para negociar alguma vantagem financeira atual, em troca de uma melhoria significativa do vencimento base a longo prazo?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Você estaria disposto a negociar com a administração a fim de buscar alternativas de ganhos tanto para a instituição quanto para os servidores?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Plano de Carreira (PCCTAE) e Comissão Interna de Supervisão (CIS)

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento sobre a Lei nº 11.091/2005 (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):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento das diretrizes constantes no Decreto nº 5.825/2006 (Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento das diretrizes constantes no Decreto nº 5.707/2006 (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);

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Você conhece o Canal CGGP do MEC, que possui informações sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE)?

(http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=index.php?option=com_content&view=article&id=13301)

1. Sim
2. Não
3. Não conheço mas irei acessá-lo posteriormente.

Indique quais dos sítios abaixo você costuma acessar para se manter informado sobre questões relacionadas à carreira:

1. www.servidor.gov.br
2. www.in.gov.br
3. www.sinasefe.org.br
4. www.senado.gov.br
5. www.camara.gov.br
6. Não se aplica, pois não costumo acessar nenhum sítio.
7. Outro _____

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento sobre a Comissão Interna de Supervisão (CIS) do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, da sua unidade organizacional (Campus/Núcleo/Reitoria): Para responder, leve em consideração se você

conhece quem são os representantes, o trabalho já desenvolvido e o que está em andamento.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Você é ou já foi representante da Comissão Interna de Supervisão (CIS)?

1. Sim
2. Não

Você pretende se candidatar na próxima eleição para escolha dos representantes da Comissão Interna de Supervisão (CIS)?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Qualificação

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento sobre os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação, estabelecidos no Decreto nº 5.824/2006 (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):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Os percentuais do Incentivo à Qualificação motivam você para retornar aos estudos?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Você considera que são fatores que dificultam a retomada aos estudos:

1. Valor do investimento.
2. Falta de oferta na área de interesse na cidade em que resido.
3. Dificuldade de transporte da instituição de ensino até a minha residência.
4. Incompatibilidade do horário do curso com o do trabalho.
5. Não se aplica, pois no momento estou estudando.
6. Outro _____

Qual sua escolaridade? Observação: os cursos superiores podem ser de Complementação de Estudos, Formação Específica, Tecnologia, Bacharelado e Licenciatura.

1. Ensino fundamental (incompleto)
2. Ensino fundamental (cursando)
3. Ensino fundamental (completo)
4. Ensino médio (incompleto)
5. Ensino médio (cursando)
6. Ensino médio (completo)
7. Ensino superior (incompleto)
8. Ensino superior (cursando)
9. Ensino superior (completo)
10. Especialização (incompleta)
11. Especialização (cursando)

- 12. Especialização (completa)
- 13. Mestrado (incompleto)
- 14. Mestrado (cursando)
- 15. Mestrado (completo)
- 16. Doutorado (incompleto)
- 17. Doutorado (cursando)
- 18. Doutorado (completo)

Você gostaria de voltar a estudar?

- 1. Sim
- 2. Não
- 3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.
- 4. Não se aplica, pois no momento estou estudando.

Capacitação

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento da Portaria MEC 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):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Qual o nível de capacitação em que se encontra? (De acordo com a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 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):

- 1. I
- 2. II
- 3. III
- 4. IV
- 5. Não sei.

Você já usufruiu alguma vez a licença para capacitação? (Art. 87 da Lei nº 8.112/90: Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional.)

- 1. Sim
- 2. Não
- 3. Não se aplica, pois não tenho 5 anos de efetivo exercício.

Você pretende usufruir a licença para capacitação quando adquirir o direito?

- 1. Sim
- 2. Não
- 3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de satisfação com os cursos de extensão voltados à capacitação dos servidores, oferecidos pelo IFRS: Para responder, leve em consideração a frequência da oferta, diversidade de temas e horários dos cursos.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Quando foi a última vez que participou de um curso de capacitação oferecido pela instituição?

1. Nos últimos de 6 meses
2. Entre 6 meses e 1 ano
3. Entre 1 e 2 anos
4. Entre 2 e 3 anos
5. Entre 3 e 4 anos e meio
6. Há mais de 4 anos e meio
7. Não me recordo.
8. Nunca participei.

Quando foi a última vez que você participou de um evento (congresso, seminário, ciclo de debates, exposição, espetáculo, evento esportivo, festival, outros) com as despesas custeadas pela administração (diárias/passagens)?

1. Nos últimos de 6 meses
2. Entre 6 meses e 1 ano
3. Entre 1 e 2 anos
4. Entre 2 e 3 anos
5. Entre 3 a 4 anos e meio
6. Há mais de 4 anos e meio
7. Não me recordo.
8. Nunca participei.

Você considera que são fatores que dificultam obter a Progressão por Capacitação Profissional:

1. A carga horária exigida é muito alta.
2. A falta de oferta na áreas que realmente sinto necessidade de capacitação.
3. A falta de liberação da chefia imediata para poder participar do curso durante o horário de expediente.
4. Os cursos são sempre oferecidos fora do horário de expediente.
5. Não se aplica, pois considero que não há dificuldades.
6. Outro _____

Você tem interesse em participar de um curso de capacitação nos próximos doze meses?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Você considera que a capacitação dos servidores deve ser buscada e/ou proporcionada:

1. Pelos servidores.
2. Pela instituição.
3. Pelos servidores e pela instituição.
4. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento

Considerando a sua percepção como URGÊNCIA, ordene de 1 a 6 (sendo 1 a mais urgente e 6 a menos urgente) as linhas de desenvolvimento que deveriam constar no Plano de Qualificação Institucional do IFRS:

- Iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional. _____
- Formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos

aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais. _____

- Educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal. _____
- Gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção. _____
- Inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional. _____
- Específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa. _____

Avaliação institucional (SINAES) e Comissão Própria de Avaliação (CPA)

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento sobre a Lei nº 10.861/2004 (Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Você sabia que uma das 10 dimensões do SINAES diz respeito às Políticas de Pessoal, Carreira, Aperfeiçoamento, Condições de Trabalho, e possui peso relativo de 20% da avaliação total?

1. Sim
2. Não

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento sobre a Comissão Própria de Avaliação (CPA) da sua unidade organizacional (Campus/Núcleo/Reitoria): Para responder, leve em consideração se você conhece quem são os representantes, o trabalho já desenvolvido e o que está em andamento.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Você é ou já foi representante da Comissão Própria de Avaliação (CPA)?

1. Sim
2. Não

Você pretende se candidatar na próxima eleição para escolha dos representantes da Comissão Própria de Avaliação (CPA), no segmento dos Técnico-Administrativos em Educação?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Planejamento institucional

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento sobre o Relatório de Gestão do IFRS:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento sobre o Plano de Desenvolvimento

Institucional (PDI) do IFRS:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Você participou ou pretende participar da revisão do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do IFRS?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento sobre a Lei nº 11.892/2008 (Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento sobre a missão, visão e os objetivos do IFRS:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento do Termo de Acordo de Metas e Compromissos, assinado recentemente pelos Reitores dos Institutos Federais:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Se você participasse mais do planejamento, seu comprometimento com a instituição aumentaria?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Estágio probatório

Você está em estágio probatório?

1. Sim
2. Não

Se você ainda não teve a primeira avaliação de estágio probatório, conhece os itens que fazem parte da avaliação?

1. Sim
2. Não
3. Não estou em estágio probatório.
4. Não se aplica, pois já tive a primeira avaliação.

O sistema da avaliação de estágio probatório existente (servidor x chefia) contribui para a melhoria do desempenho individual e institucional? Para responder, leve em consideração a periodicidade e os fatores da avaliação.

1. Sim
2. Não

3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Qual o nível de classificação do seu cargo? (De acordo com a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 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.)

1. A
2. B
3. C
4. D
5. E
6. Não sei.

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento dos deveres estabelecidos na Lei nº 8.112/90 (Estatuto do Servidor) e das atribuições do cargo que ocupa:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Você considera que as atribuições que desempenha atualmente estão de acordo com as definidas para o cargo?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Avaliação periódica de desempenho

Se você ainda não teve a primeira avaliação para fins de progressão, conhece os itens que fazem parte da avaliação?

1. Sim
2. Não
3. Não se aplica, pois já tive a primeira avaliação.

O sistema de avaliação para fins de progressão existente (servidor x chefia) contribui para a melhoria do desempenho individual e institucional? Para responder, leve em consideração a periodicidade e os fatores da avaliação.

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Você considera importante que os resultados das avaliações de desempenho devam ser utilizados pela administração para o planejamento institucional e para a tomada de decisões?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Está claro para você qual a sua função para que o IFRS cumpra as suas metas?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Funções de direção, chefia e assessoramento

Você ocupa Cargo de Direção (CD) ou Função Gratificada (FG)?

1. Sim
2. Não
3. Já ocupei e não ocupo atualmente.

Você é a favor que os subordinados avaliem formalmente a respectiva chefia imediata?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Você sente a necessidade de participar de cursos de desenvolvimento gerencial?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.
4. Não se aplica, pois não ocupo Cargo de Direção (CD) ou Função Gratificada (FG).

Representatividade

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento sobre a representatividade dos Técnico-Administrativos em Educação no Conselho Superior (CONSUP) do IFRS: Para responder, leve em consideração se você conhece quem são os representantes, o trabalho desenvolvido, se acompanha os trabalhos e se todas as unidades administrativas estão representadas (Campus/Núcleo/Reitoria).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Você pretende se candidatar na próxima eleição para escolha dos representantes do Conselho Superior (CONSUP) do IFRS, no segmento dos Técnico-Administrativos em Educação?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Relações interpessoais

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de satisfação no relacionamento com os seus subordinados: Para responder, não leve em consideração apenas fatos recentes.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Não de aplica, pois não ocupo Cargo de Direção (CD) ou Função Gratificada (FG) ou não tenho subordinados.

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de satisfação no relacionamento com a sua chefia imediata e demais membros da administração: Para responder, não leve em consideração apenas fatos recentes.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de satisfação no relacionamento com os demais Técnico-Administrativos em Educação, Docentes, estagiários, terceirizados e discentes: Para responder, não leve em consideração apenas fatos recentes.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de satisfação no relacionamento com a comunidade externa. Para responder, não leve em consideração apenas fatos recentes:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Não se aplica, pois meu contato com a comunidade externa é muito restrito, sendo que não posso avaliar esta questão no momento.

Você já passou por algum conflito que marcou negativamente a sua vida profissional? Para responder, não leve em consideração apenas fatos recentes.

1. Sim
2. Não
3. Não me recordo.

Você já sofreu alguma discriminação no ambiente de trabalho?

1. Sim
2. Não
3. Não me recordo.

Você já passou por alguma situação que se enquadraria como assédio moral?

1. Sim
2. Não
3. Não me recordo.
4. Não sei exatamente o que significa assédio moral.

Outras informações

Numa escala de 0 a 10, indique qual o grau de importância que você dá às solicitações feitas pela administração para a atualização de dados cadastrais:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Você sabia que consta no inciso XIX do art. 117 da Lei nº 8.112/90 que é proibido recusar-se a atualizar os dados cadastrais quando solicitado?

1. Sim
2. Não

Tempo de serviço no IFRS (Considere desde a sua admissão nas unidades que formaram a instituição: Colégio Técnico Industrial Prof. Mário Alquati de Rio Grande, Escola Técnica da UFRGS, Escola Agrotécnica Federal de Sertão e Centro Federal de Educação Tecnológica de Bento Gonçalves):

1. Até 3 anos

2. Acima de 3 anos até 4,5 anos
3. Acima de 4,5 anos até 6 anos
4. Acima de 6 anos até 12 anos
5. Acima de 12 anos até 15 anos
6. Acima de 15 anos até 21 anos
7. Acima de 21 anos até 24 anos
8. Acima de 24 anos

Unidade organizacional (Opcional):

1. Campus Bento Gonçalves
2. Campus Canoas
3. Campus Caxias do Sul
4. Campus Erechim
5. Campus Osório
6. Campus Porto Alegre
7. Campus Restinga
8. Campus Rio Grande
9. Campus Sertão
10. Núcleo Avançado de Farroupilha
11. Núcleo Avançado de Feliz
12. Núcleo Avançado de Ibirubá
13. Reitoria

Sexo (Opcional):

1. Feminino
2. Masculino

Considerando os conhecimentos que você possuía antes de iniciar esta pesquisa, você considera que esta acrescentou informações importantes sobre o mundo do trabalho dos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs)?

1. Sim
2. Não

Comentários:

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DESTINADO AOS DIRIGENTES

Senhores(as) Dirigentes do IFRS:

Gostaria de convidá-los para participarem desta pesquisa acadêmica que tem por objetivo levantar dados para subsidiarem o meu trabalho de conclusão do Curso de Especialização Lato Sensu em Negociação Coletiva, promovido pela Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), sob orientação da professora Elieti Biques Fernandes.

O trabalho abordará as questões que abrangem o Plano de Qualificação Institucional e o processo de Negociação Coletiva.

Esta pesquisa foi autorizada (conforme Termo de Autorização de 20.08.2010) pelo Magnífico Reitor do IFRS, em exercício, professor Giovani Silveira Petiz.

O questionário aborda os seguintes assuntos:

- Relações Sindicais e Negociação Coletiva
- Plano de Carreira (PCCTAE) e Comissão Interna de Supervisão (CIS)
- Qualificação e Capacitação
- Avaliação institucional (SINAES) e Comissão Própria de Avaliação (CPA)
- Planejamento institucional
- Estágio probatório e Avaliação periódica de desempenho
- Funções de direção, chefia e assessoramento
- Representatividade - Relações interpessoais

O preenchimento leva em torno de 5 minutos.

Período da pesquisa: de 23.08.2010 a 27.08.2010, exclusivamente através desta página.

Não é necessário identificar-se.

O Curso de Negociação Coletiva contemplou as seguintes disciplinas:

- Estado, governo e sociedade
- Ética, cultura e valores
- Relações e organização do trabalho
- Negociação I, II e III
- Competências

Contatos com a coordenação do Curso: (51) 3308-3725.

Sua participação é voluntária mas fundamental, pois este é o primeiro estudo no IFRS das relações de trabalho dos Técnico-Administrativos em Educação, e poderá servir de referencial para ações futuras.

Após a conclusão do curso, os resultados serão entregues à Magnífica Reitora do IFRS, professora Cláudia Schiedeck Soares de Souza.

Respeitosas saudações.

Gabriel Antônio da Costa

gabriel.costa@ifrs.edu.br

Assistente em Administração

Instruções para preenchimento:

- No canto superior direito aparecerá o status de preenchimento da pesquisa.
- Se você não preencher as questões obrigatórias, não poderá ir para a página seguinte (as questões não respondidas ficarão em vermelho).
- Caso seu navegador possua alguma função para atualizar a página automaticamente após determinado tempo, desabilite esta função.

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento sobre:

Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica - SINASEFE, a nível regional e nacional. Para responder, leve em consideração se você conhece quem são os representantes, as conquistas da categoria e os trabalhos que estão em andamento.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada recentemente pelo Congresso Nacional brasileiro, que trata da organização sindical e do processo de negociação dos trabalhadores do serviço público.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mesa Nacional Permanente de Negociação Coletiva

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Você pretende participar (e divulgar), se for aberta, de uma consulta pública pela internet sobre um projeto de lei que trate de princípios que envolvam o tripé: Negociação Coletiva na Administração Pública, Garantia de exercício do mandato sindical e Regulamentação do exercício do direito de greve?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Você estaria disposto a negociar com os Técnico-Administrativos em Educação a fim de buscar alternativas de ganhos tanto para eles quanto para a instituição?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento sobre:

Lei nº 11.091/2005 (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)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Decreto nº 5.825/2006 (Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Decreto nº 5.707/2006 (Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comissão Interna de Supervisão (CIS) do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, da sua unidade organizacional (Campus/Núcleo/Reitoria). Para responder, leve em consideração se você conhece quem são os representantes, o trabalho já desenvolvido e o que está em andamento.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Decreto nº 5.824/2006 (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)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Portaria MEC nº 9/2006 (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.)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Você concorda que dentro de uma Instituição Federal de Ensino há possibilidades de atuação para os tecnólogos? Para responder, desconsidere a situação que o cargo de Tecnólogo/Área de formação foi criado sobretudo para enquadramento dos servidores no Plano de Carreira e que hoje inexistem autorizações para concurso e/ou provimento.

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento sobre a Portaria CAPES nº 115/2008 (Aprova o novo Regulamento do Programa Institucional de Qualificação Docente para a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica - PIQDTEC):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de conhecimento sobre a Portaria Normativa MPOG/SRH nº 3/2008 (Estabelece procedimentos e define critérios de seleção para a utilização da dotação orçamentária destinada ao Programa de Fomento a Projetos de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Você considera que os percentuais do Incentivo à Qualificação são suficientes para motivar os Técnico-Administrativos em Educação para retornarem aos estudos?

1. Sim
2. Não

3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Você considera que atualmente existem critérios bem definidos para que possa ser concedido horário especial ao servidor estudante?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Você considera que atualmente existem critérios bem definidos para que possa ser autorizada a licença para capacitação?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Você considera que atualmente existem critérios bem definidos para que possa ser autorizada a participação dos servidores em cursos de capacitação?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Você considera que atualmente existem critérios bem definidos para que possa ser autorizada a participação dos servidores em eventos (congresso, seminário, ciclo de debates, exposição, espetáculo, evento esportivo, festival, outros)?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Numa escala de 0 a 10, indique qual a percepção que você imagina que os Técnico-Administrativos em Educação do IFRS possuem sobre os cursos de extensão voltados à capacitação interna: Para responder, leve em consideração a frequência da oferta, diversidade de temas e horários dos cursos.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Não possuem opinião formada sobre o assunto.

Você considera que a capacitação dos servidores deve ser buscada e/ou proporcionada:

1. Pelos servidores
2. Pela instituição
3. Pelos servidores e pela instituição.
4. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Considerando a sua percepção como GRAVIDADE, ordene de 1 a 6 (sendo 1 a mais grave e 6 a menos grave) as linhas de desenvolvimento que deveriam constar no Plano de Qualificação Institucional do IFRS:

- Iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional. _____
- Formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais. _____
- Educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal. _____

- Gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção. _____
- Inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional. _____
- Específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa. _____

Você considera que os Técnico-Administrativos em Educação sabem que uma das 10 dimensões do SINAES diz respeito às Políticas de Pessoal, Carreira, Aperfeiçoamento, Condições de Trabalho, e possui peso relativo de 20% da avaliação total?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Numa escala de 0 a 10, indique qual o grau de conhecimento que você imagina que os Técnico-Administrativos em Educação do IFRS possuem sobre:

Relatório de Gestão

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lei nº 11.892/2008 (Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Missão, visão e os objetivos do IFRS

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Termo de Acordo de Metas e Compromissos

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lei nº 10.861/2004 (Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comissão Própria de Avaliação (CPA) da sua unidade organizacional (Campus/Núcleo/Reitoria), considerando se eles conhecem quem são os representantes, o trabalho já desenvolvido e o que está em andamento.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Deveres estabelecidos na Lei nº 8.112/90 (Estatuto do Servidor) e as atribuições do cargo que ocupa

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Importância dada às solicitações feitas pela administração para a atualização de dados cadastrais

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Representatividade dos Técnicos no Conselho Superior (CONSUP), levando em consideração se eles conhecem quem são os representantes, o trabalho desenvolvido, se acompanham os trabalhos e se todas as unidades administrativas estão representadas (Campus/Núcleo/Reitoria).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Se os Técnico-Administrativos em Educação participassem mais do planejamento, você acredita que o comprometimento deles com a instituição aumentaria?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Você considera que os servidores que ainda não tiveram a primeira avaliação de estágio probatório e/ou avaliação periódica de desempenho conhecem os itens que fazem parte da avaliação?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Os sistemas de avaliação de estágio probatório e de avaliação periódica de desempenho (servidor x chefia) contribuem para a melhoria do desempenho individual e institucional? Para responder, leve em consideração a periodicidade e os fatores da avaliação.

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Você considera importante que os resultados das avaliações de desempenho devam ser utilizados pela administração para o planejamento institucional e para a tomada de decisões?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Você considera que está claro para os Técnico-Administrativos em Educação qual o papel deles para que o IFRS cumpra as suas metas?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Você é a favor que os subordinados avaliem formalmente a respectiva chefia imediata?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Você considera importante que os Técnico-Administrativos em Educação participem de cursos de desenvolvimento gerencial?

1. Sim
2. Não
3. Não tenho opinião formada sobre o assunto.

Numa escala de 0 a 10, indique qual o seu grau de satisfação no relacionamento com os Técnico-Administrativos em Educação: Para responder, não leve em consideração apenas fatos recentes.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comentários (Opcional):

--