

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

AITLA LIDIANE HERMÓGENES DE SOUZA

**LIMITAÇÕES NO DESENVOLVIMENTO E NA CARREIRA DOS
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO-UNIVASF**

**RECIFE-PE
2010**

AITLA LIDIANE HERMÓGENES DE SOUZA

**LIMITAÇÕES NO DESENVOLVIMENTO E NA CARREIRA DOS
FUNCIONÁRIOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO-UNIVASF.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Negociação Coletiva – modalidade a distância da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do título de especialista.

Orientador: Prof. Luis Roque Klering

**RECIFE-PE
2010**

AITLA LIDIANE HERMÓGENES DE SOUZA

**LIMITAÇÕES NO DESENVOLVIMENTO E NA CARREIRA DOS
FUNCIONÁRIOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO-UNIVASF.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Negociação Coletiva – modalidade a distância da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do título de especialista.

Conceito final:

Aprovada: _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. - Instituição

Prof. - Instituição

Prof. - Instituição

Orientador. - Instituição

Ao Supremo Deus.

AGRADECIMENTOS

Ao Senhor Jesus, pela sua imensa bondade de me conceder a oportunidade de formalização deste trabalho;

Ao Governo Federal, na figura da SRH do MPOG;

De modo especial ao meu orientador, Luis Roque Klering e a Prof^a Rosária Moraes, que contribuíram através de orientações e informações, ao longo da elaboração deste trabalho;

A minha família, pelo apoio e incentivo aos meus estudos;

Ao meu esposo, pelo companheirismo e pela dedicação ao longo deste trabalho

Aos professores e tutores do curso, pela amizade e dedicação;

Aos colegas do curso, pelo companheirismo ao longo da jornada;

Por fim, a todos, que direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho, os meus sinceros agradecimentos.

“Não é no silêncio que os homens se fazem,
mas na palavra, no trabalho, na ação-reflexão”

Paulo Freire

RESUMO

O presente trabalho aborda enfoques sobre o desenvolvimento e a carreira do Servidor Técnico Administrativo da Universidade Federal do Vale do São Francisco-UNIVASF. Para isso foi feito um estudo baseado na legislação que rege a referida carreira dos Técnicos Administrativos em Educação-TAE, a Lei 11.091/2005, e na política Institucional da UNIVASF, avaliando de que forma a progressão por capacitação, a avaliação de desempenho, o trabalho em equipe, a comunicação, a autonomia e motivação estão sendo trabalhados na referida instituição, em prol do desenvolvimento e da carreira dos seus técnicos administrativos. Foi realizado um estudo bibliográfico com referenciais sobre o tema em estudo e feita uma pesquisa de campo nas dependências da UNIVASF, com a observação da rotina de trabalho, entrevistas verbais e a aplicação de um questionário aos seus servidores técnicos administrativos, de diferentes setores. Os dados levantados apresentam pontos positivos na carreira técnica administrativa, assim como pontos que devem ser aprimorados para o desenvolvimento profissional dos servidores e o crescimento da supracitada Instituição de ensino.

Palavras-chaves: Técnico-Administrativo, desenvolvimento, UNIVASF.

ABSTRACT

The present research focuses about development and career of the Technical Server of the Universidade Federal do Vale do São Francisco -UNIVASF. For this was done a study based on the law governing that rules the career of Technical Administrator in Education –TAE, Law 11.091/2005, and in the UNIVASF's Institutional Policy, evaluating how the progression of training, performance evaluation, the teamwork, communication, autonomy and motivation are being worked at that institution for development and career of its administrative staff. A study was conducted with bibliographical references about the studied topic and made a survey on the UNIVASF premises with the observation of work routine, oral interviews and administration of a questionnaire to its servers administrative staff from different sectors. The data collected exhibit positive points in career technical administrator, as well as points that must be improved for the professional development of servers and the growth of that teaching institution.

Keys Words: Administrative-technical, development, UNIVASF.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Pirâmide de Maslow.....	23
Figura 2 – Organograma da UNIVASF.....	31

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Colegiados Acadêmicos da UNIVASF.....	32
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Conhecimento dos funcionários acerca da Lei 11.091/2005.....	38
Gráfico 2 - Opinião dos funcionários acerca da Lei 11.091/05.....	38
Gráfico 3 - Sobre os programas de capacitação.....	39
Gráfico 4 - Participação dos funcionários nos programas de capacitação.....	39
Gráfico 5 - Se existe algum curso de capacitação que o servidor deseja realizar.....	40
Gráfico 6 - Quantidade de treinamentos oferecidos pela UNIVASF.....	40
Gráfico 7 - Autonomia do funcionário dentro da organização.....	41
Gráfico 8 - Satisfação dos funcionários com relação às suas ideias e sugestões, em prol do desenvolvimento institucional.....	41
Gráfico 9 - Realização profissional no trabalho executado.....	42
Gráfico 10 - Reconhecimento pelo trabalho executado.....	42
Gráfico 11 - Visão do técnico acerca das políticas, do trabalho, dos objetivos, metas e dos resultados obtidos pela UNIVASF.....	43
Gráfico 12 - Comunicação interna entre servidores dos diversos setores da UNIVASF.....	43
Gráfico 13 - Relacionamento e a comunicação entre as pessoas da equipe.....	44
Gráfico 14 - Relacionamento entre o superior e o subordinado.....	44
Gráfico 15 - Salário atual do servidor Técnico-Administrativo.....	45
Gráfico 16 - Fatores que motivam a trabalhar na UNIVASF.....	45

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1 QUADRO TEÓRICO	17
1.1 OS IMPACTOS DA LEI 11.091/05 PARA OS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO	17
1.2 MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES.....	20
1.3 COMUNICAÇÃO PESSOAL NAS ORGANIZAÇÕES.....	24
1.4 DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA NAS ORGANIZAÇÕES.....	25
2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	28
3 AMBIENTE ORGANIZACIONAL DA UNIVASF	30
3.1 HISTÓRICO DA UNIVASF.....	30
3.2 ORGANOGRAMA DA UNIVASF.....	31
3.3 MISSÃO DA UNIVASF.....	32
3.4 ÁREA DE ABRANGÊNCIA DA UNIVASF.....	32
4 RESULTADOS	34
4.1 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO - ENTREVISTA VERBAL.....	35
4.1.1 Ingresso do Técnico-Administrativo na UNIVASF	35
4.1.2 Avaliação de Desempenho realizada pelos Técnico-Administrativos da UNIVASF	35
4.1.3 Como o servidor se sente em trabalhar na UNIVASF	36
4.1.4 Limitações do Técnico-Administrativo na UNIVASF	36
4.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO - QUESTIONÁRIO.....	37
4.2.1 Aspectos relacionados à Lei 11.091/2005	37
4.2.2 Programas de Capacitação	39
4.2.3 Autonomia	40
4.2.4 Comunicação	43
4.2.5 Motivação	44
4.3 ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS.....	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51

APÊNDICES
ANEXOS

INTRODUÇÃO

Como forma de compreender quais são os limites apresentados no desenvolvimento e na carreira dos servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF, surgiu a necessidade do aprofundamento do presente estudo. É importante ressaltar que o seu foco principal está ligado ao estudo da legislação que rege a referida carreira, a Lei 11.091/2005 (ANEXO A), e na política Institucional da UNIVASF, no sentido de compreender se os mesmos atendem às necessidades dos servidores da carreira Técnico-Administrativa da Educação – TAE.

O estudo aborda assuntos relevantes, referentes à carreira dos Técnicos Administrativos da UNIVASF, Instituição criada há cinco anos, com o objetivo de desenvolvimento regional. Dessa forma, é pertinente levantar algumas questões, sobre as possibilidades garantidas por lei aos servidores no que tange ao exercício de suas funções dentro da organização. As garantias regidas na referida Lei estariam sendo oferecidas? A política Institucional da UNIVASF estaria sendo aplicada em benefício do desenvolvimento do servidor Técnico-Administrativo? Dentro desses questionamentos, é importante avaliar de que forma a progressão por capacitação, a avaliação de desempenho, a comunicação, a autonomia e motivação, estão sendo aplicados na supracitada Instituição.

As Instituições de Ensino Superior deverão traçar estratégias para o melhor desenvolvimento de pessoal na área Técnico-Administrativa, seja por meio da capacitação ou, até mesmo, do dimensionamento profissional das suas atividades. Nesse sentido, Junior (2003, p. 4) afirma:

Observa-se, com freqüência, na prática gerencial das instituições de ensino superior, que a formulação de estratégias está consideravelmente separada da sua implementação, ou seja, a cúpula pensa e os níveis inferiores supostamente executam aquilo que é pensado, caracterizando uma indesejável dicotomia entre o pensar e o agir numa organização educacional, além de causar frustrações e decepções aos seus participantes.

Isso demonstra que o servidor da área administrativa precisa de autonomia no exercício de suas funções dentro da Instituição de Ensino, pois através do seu desempenho e profissionalismo é possível o crescimento organizacional.

Nessa perspectiva, o presente trabalho traz o seguinte questionamento: Quais as principais limitações, frente à legislação vigente e políticas institucionais, no desenvolvimento profissional e na carreira dos servidores Técnicos Administrativos da Universidade Federal do Vale do São Francisco – UNIVASF, são consideradas prejudiciais ao desenvolvimento profissional e institucional?

Com isso, o trabalho objetiva identificar, frente à legislação vigente, as principais limitações no desenvolvimento e na carreira dos funcionários Técnicos Administrativos da Universidade Federal do Vale do São Francisco – UNIVASF. E também os seguintes itens:

- a) Observar de que forma as garantias contidas na lei 11.091/2005 estão sendo oferecidas aos servidores Técnicos Administrativos da UNIVASF;
- b) Compreender de que forma a política institucional da UNIVASF atende às necessidades dos servidores Técnicos Administrativos;
- c) Analisar como se dá o desenvolvimento de carreira dos técnicos Administrativos da UNIVASF.

Dentro desses questionamentos é importante avaliar de que forma a progressão por capacitação e a avaliação de desempenho, estão sendo aplicadas, visto que as mesmas são garantidas pela Lei 11.091/05 ao servidor técnico administrativo em educação, além disso, é importante verificar, também, de que forma o trabalho em equipe, a comunicação, a autonomia e motivação, desses profissionais estão sendo praticados na supracitada Instituição de Ensino.

Sabe-se da importância do profissionalismo para o bom desenvolvimento organizacional. Quando os profissionais atuam de forma ética, competente e em trabalho de equipe, contribuem para o crescimento institucional. Nesse sentido, Moscovici (2004, p. 46) enfatiza que em uma perspectiva democrática de gestão

participativa recomendam-se relações de coesão, colaboração e harmonia grupal, isso facilita as tarefas conjuntas, a produção e a qualidade.

Assim, no sentido de compreender quais as limitações na carreira dos técnicos administrativos da UNIVASF, realizou-se este trabalho. O mesmo teve a colaboração dos Técnicos Administrativos de diversos setores da citada instituição. Foi feito um estudo por observações de campo, entrevistas e questionários nos quais os servidores expuseram suas opiniões, além de possibilitar que tecessem críticas e sugestões com relação às funções que exercem.

Com a elaboração deste estudo, apresentam-se alguns questionamentos sobre as garantias contidas na lei para os Técnicos Administrativos em Educação - TAE, no que tange ao exercício de suas funções, sobre a política da UNIVASF, quais as estratégias utilizadas por esta Universidade para o desenvolvimento da carreira dos servidores Técnicos Administrativos.

O estudo dispôs-se, também, a pesquisar se os interesses profissionais técnico-administrativos estariam sendo atendidos dentro da organização, através da sua participação nos processos de decisão.

Dessa forma, pretende-se, com esse trabalho, alcançar resultados que proporcionem uma reflexão sobre as ações empregadas junto aos profissionais Técnicos Administrativos, para a aplicação de um modelo que atenda às necessidades desses profissionais.

Para alcançar os objetivos propostos, o presente trabalho está organizado da seguinte forma:

Introdução que traz a questão da pesquisa, o objetivo geral e os específicos, assim como a justificativa.

Apresentação do Quadro Teórico, o qual procura abranger os conceitos necessários para o entendimento dos aspectos que envolvem o desenvolvimento do servidor técnico Administrativo nas Instituições Federais de Ensino Superior.

Logo após, são apresentados os Procedimentos Metodológicos utilizados para a realização do presente trabalho; uma explanação sobre o Ambiente Organizacional da UNIVASF; os Resultados da Pesquisa, com a descrição e análise da amostra; as Considerações Finais, com suas ponderações e recomendações para futuras pesquisas; e, por fim, são apresentadas as Referências Bibliográficas.

A seguir, são abordados alguns conceitos que permitirão compreender melhor o desenvolvimento do tema do presente trabalho.

1 QUADRO TEÓRICO

Este capítulo apresenta assuntos relevantes acerca da Lei 11.091/05, para o desenvolvimento e a carreira do Técnico Administrativo em Educação, aborda conceitos teóricos necessários para a execução do trabalho. Além disso, recorre a fontes bibliográficas de diversos autores, que o tema tem como referência.

1.1 OS IMPACTOS DA LEI 11.091/05 PARA OS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO.

Para se alcançar resultados positivos, no que diz respeito ao desenvolvimento das Instituições Federais de Ensino, é necessário contar com a participação ativa dos seus servidores Técnico-Administrativos nesse processo. As Universidades devem proporcionar aos seus funcionários bom nível de satisfação interna, tendo em vista que essa é uma das mais significativas metas para o crescimento Institucional. Nesse sentido, foram criadas diretrizes e leis que estabelecem a estruturação das Universidades Federais de Ensino, assim como o regimento da carreira de seus servidores Técnico-Administrativos em Educação.

A Lei 11.091/05 (ANEXO A), 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, e que dá outras providências, trouxe algumas questões de suma importância com relação ao desenvolvimento dos servidores dessas Instituições de Ensino. Abaixo, serão apresentados alguns pontos relevantes da referida Lei.

No Art. 3º, são apresentados princípios e diretrizes da gestão dos cargos do Plano de Carreira, referentes à natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino, da dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, além da qualidade do processo de trabalho, do

reconhecimento do saber, da vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das Instituições.

Esse mesmo artigo, em seus incisos VI e VII, é informado que a investidura dos cargos será por meio da aprovação em concurso público, e que o desenvolvimento do servidor será vinculado aos objetivos da Instituição.

O inciso VIII destaca-se um ponto muito importante para o servidor Técnico-Administrativo em Educação. Nesse inciso, é garantido o oferecimento de programas de capacitação para os servidores.

Ainda relatando sobre capacitação, o Art. 10º da Lei aborda o desenvolvimento da carreira do servidor, informando que a mesma se dá pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento, mediante Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

Assim, no 1º e 2º parágrafo do Art. 10º, é definido que a Progressão por Capacitação Profissional está relacionada à mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o período de dezoito meses. Já a Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada dois anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

No inciso IX, ainda do Art. 3º, observa-se que a avaliação do desempenho funcional dos servidores é referida como processo pedagógico, realizada mediante critérios e objetivos decorrentes das metas institucionais, no que diz respeito ao caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários.

É importante ressaltar que a avaliação de desempenho, garantida pela Lei, é um processo a ser feito pelas Instituições de Ensino Federais no sentido de avaliar os resultados alcançados pelo trabalhador ou pelo grupo de trabalho, a fim de auxiliar nas realizações das atividades a serem realizadas na instituição em prol do

desenvolvimento do servidor. Sobre avaliação de desempenho, Vroom (1997, p. 190) afirma que:

Avaliação de desempenho tem três funções básicas: (1) fornecer *feedback* adequado a todas as pessoas sobre seu desempenho; (2) servir como base para modificações ou mudanças de comportamento em direção à adoção de hábitos de trabalho mais eficazes; e (3) fornecer aos gerentes dados que possam ser usados para julgar futuras atribuições e remunerações.

Assim, compreende-se que a Avaliação de desempenho é uma ferramenta muito importante dentro das instituições de ensino, pois, por maior que seja, é possível mensurar o desempenho das pessoas, seus interesses individuais e em grupo; além disso, é possível analisar a melhor forma de realização das tarefas dentro da organização.

É importante frisar que o caput do art. 4º da Lei 11.091/05 aborda que as Instituições Federais de Ensino deverão avaliar todos os anos a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades e propor ao Ministério da Educação - MEC, quando necessário, o redimensionamento das demandas institucionais, da proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários, das inovações tecnológicas e da modernização dos processos de trabalho.

Outras questões, que devem ser levadas em consideração estão destacadas no Capítulo III, do Art. 5º, as quais apresentam-se da seguinte forma:

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

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

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

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

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

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

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

Nesse sentido, observa-se a grande contribuição da Lei 11.091/05 para os servidores das Universidades Federais de Ensino, pois define sobre plano de carreira, nível de classificação, padrão de vencimento, cargo, nível de capacitação, ambiente organizacional e usuários das citadas instituições.

Além desses fatores, a mencionada Lei, em seu Art. 8º, atribui aos cargos, que integram o Plano de Carreira, o planejamento, a organização, a execução ou avaliação das atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino, à pesquisa e à extensão, assim como a execução de tarefas específicas, por meio de recursos materiais e financeiros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, com a finalidade de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Fazendo uma reflexão sobre a inserção dessa Lei nas Instituições Federais de Ensino, nota-se que a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos dos servidores Técnico-Administrativos ficou bem mais definido mediante as garantias contidas na mesma.

1.2 MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Dentro das organizações, é comum perceber indivíduos que se destacam pela sua perseverança e dedicação ao trabalho que executam, cada um com sua característica própria. Essas pessoas anseiam por chegar a uma situação profissional mais elevada e, com isso, realizar-se profissionalmente.

Nesse sentido, é importante frisar que cada pessoa tem uma personalidade própria, uma maneira própria de lidar com os acontecimentos. Segundo Bergamini (1990, p.

24), os indivíduos são diferentes uns dos outros, cada um tem um motivo diferente para buscar os seus objetivos; além disso, cada indivíduo acumula experiências, que lhe são pessoais, no decorrer de suas diferentes etapas de vida.

A diversidade de interesses percebidas entre os indivíduos permite aceitar, de forma razoavelmente clara, a crença segundo a qual as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões e é dentro dessa diversidade que se encontra a mais importante fonte de compreensão a respeito de um fenômeno que apresenta aspectos aparentemente paradoxais: a motivação humana. (BERGAMINI, 1990, p. 24)

As instituições organizacionais deverão implantar políticas de gestão de pessoas que valorizem a diversidade no ambiente de trabalho, estimulando as características individuais dos trabalhadores.

Além disso, deve oferecer aos profissionais oportunidades de participação nas decisões, estabelecendo uma liderança inspiradora, assim como a presença de metas desafiadoras na organização, para que o funcionário possa trabalhar com espírito de cidadania, em um ambiente onde se sinta bem para exercer suas funções. Nesse aspecto, que Fischer (2001, p. 228) afirma:

Um dos maiores desafios, se não o maior, dos modelos inovadores de gestão de pessoas é exatamente o de propiciar as condições e os recursos para que se desenvolva uma cultura de cidadania organizacional. Desafio para o qual cada organização deverá encontrar um caminho, pois as tendências apontam para um futuro, muito próximo, em que todas as pessoas desejarão sentir-se cidadãos em cada papel que tiverem de desempenhar, em cada relação em que se envolverem, em cada contexto organizacional a que estiverem vinculadas.

Essa perspectiva demonstra que modelos atuais de gestão de pessoas propiciam ao trabalhador uma cultura cidadã, na qual o mesmo desempenha suas atividades com a participação direta no desenvolvimento organizacional.

Ainda seguindo as afirmações da citada autora, no que diz respeito à Gestão de Pessoas, destaca-se que é importante resolver algumas questões atuais colocadas no ambiente organizacional, para um melhor cenário futuro. Algumas estão relacionadas à motivação para o trabalho; outras estão relacionadas à realização pessoal, pois o indivíduo deverá gostar do que faz, ele deve obter valorização, reconhecimento e a mobilização do seu talento como determinantes para eleger um trabalho e se dedicar a ele.

Nesse contexto, as organizações devem inovar no sentido de proporcionar aos seus funcionários um ambiente de trabalho transparente, com a fidedignidade das informações, condições ampliadas de participação, valorização do patrimônio, conhecimento coletivo, tratamento digno e respeitoso.

Compreende-se que nem todos os avanços podem ser feitos de uma única vez, porém um ambiente criativo, saudável e motivador inspira a produtividade e a qualidade nos serviços, e é esse ambiente que deve ser proporcionado ao funcionário para que ele se sinta bem.

É importante ressaltar que, para compreender como as atividades estão sendo desenvolvidas dentro de uma organização, se de forma coerente, construtiva, positiva ou negativa, e para perceber o nível de satisfação dos indivíduos, é necessário estudar o comportamento do ser humano ligado à motivação, pois o fator motivacional explica, também, o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho.

Segundo Chiavenato, (2001), a motivação do comportamento supõe o conhecimento das necessidades humanas, o pagamento ou a recompensa salarial. Mesmo quando efetuado com bases justas ou generosas, esse não é o único fator decisivo na satisfação do trabalhador dentro da situação do trabalho. O ser humano é motivado, não apenas por estímulos econômicos e salariais, mas por recompensas sociais, simbólicas e não materiais.

Chiavenato, (1983), afirma ainda que a motivação é aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma, que dá origem a uma inclinação, a um comportamento específico. A chamada “Teoria de Maslow” ilustra essa inclinação, pela hierarquia de necessidades que apresenta, segundo a qual o comportamento de indivíduos acompanha a ampliação de necessidades, que surgem sucessivamente ao longo da vida. À medida que são realizadas algumas necessidades, outras mais elevadas vão surgindo.

A teoria de Maslow é representada por uma pirâmide (figura 1), na qual aparecem as necessidades mais básicas na base e outras mais amplas no topo.

As necessidades fisiológicas, mais básicas, são representadas pelo ar, pelo abrigo, pelo repouso e pela comida. As necessidades de segurança, no segundo nível da pirâmide, representam a proteção contra perigos e privações. As necessidades sociais, no terceiro nível da pirâmide, são representadas pela amizade e inclusão em grupos. As necessidades de estima, no quarto nível da pirâmide, são representadas pela reputação, pelos reconhecimentos, pelo autorrespeito e amor. Por último, é apresentada a necessidade de autorrealização, a qual está representada pela realização do potencial pela utilização plena dos talentos individuais, como mostra a figura abaixo.

Figura 1: Pirâmide das Necessidades de Maslow



Fonte: Chiavenato, (1983, p. 67)

A referida teoria demonstra a importância da cooperação para a satisfação do empregado, por meio de recursos que ajudem a sua autorrealização, pois a motivação de um profissional proporcionará o bom desempenho de suas funções, além de melhorar a qualidade de vida e a elevação da autoestima do mesmo.

Um dos fatores imprescindíveis para o desenvolvimento organizacional está relacionado ao bem-estar do indivíduo, pois, quando se trata da realização pessoal, percebe-se um aumento da produtividade humana.

É evidente que, quando há motivação no trabalho, sentimentos e fatores emocionais contribuem para o profissional lidar com os contratempos e conflitos existentes em seu cotidiano.

1.3 COMUNICAÇÃO PESSOAL NAS ORGANIZAÇÕES

A comunicação entre os indivíduos, dentro organizações, é um fator de suma importância. A mesma contribui para o bom comportamento das pessoas, para o controle emocional, para a expressão e informação. Conforme Rego (1986, p. 62), “A Comunicação Pessoal agrupa os comportamentos comunicativos dos indivíduos: palavras, conversas, atos, reclamações etc”.

Além disso, a comunicação funciona, também, como facilitadora das tomadas de decisões. Ela proporciona as informações e transmite os dados que permitem identificar e avaliar diversas possibilidades para tomadas de decisões.

As organizações possuem hierarquias e orientações formais, que devem ser seguidas pelos funcionários; a comunicação quebra tais barreiras; além disso, “facilita a motivação porque torna claro para o trabalhador o que deve ser feito, como ele está se saindo e o que fazer para melhorar seu desempenho” (ROBBINS, 2004, p. 120). A comunicação que ocorre entre os grupos é de suma importância, tanto para expressar sentimentos negativos como positivos; e ela abre caminhos para a transmissão das emoções e para o atendimento das necessidades sociais.

O relacionamento é um ponto relevante à produtividade dos funcionários das organizações no ambiente de trabalho. Ainda na concepção de Robbins (2004), o envolvimento dos funcionários é um processo participativo, que tem por objetivo estimular o comprometimento crescente com o sucesso da organização.

Por meio do envolvimento dos trabalhadores nas decisões que lhes dizem respeito e de seu controle sobre o desempenho de seu trabalho, eles se tornarão mais comprometidos e, conseqüentemente, mais produtivos, motivados e satisfeitos dentro do ambiente de trabalho.

1.4 DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA NAS ORGANIZAÇÕES

Quando se enfoca o desenvolvimento de carreira dentro das instituições, os profissionais geralmente se baseiam em uma visão ampla para chegarem a um nível mais elevado. Dentro dessa visão ampla, preparam-se profissionalmente por meio de cursos de capacitação, visando a buscar o aperfeiçoamento para exercer a função almejada; desta forma, abre-se a possibilidade de crescimento profissional interno, ao mesmo tempo em que as organizações terão benefícios, como profissionais mais capacitados, implicando em melhoria da qualidade do serviço e maior excelência no trabalho.

De acordo com Dutra (1996), há, por parte dos indivíduos, uma certa resistência ao planejamento de suas vidas profissionais. Isso ocorre tanto por considerarem a trilha profissional como algo dado, quanto por não terem tido estímulo ao longo de suas vidas. Dessa forma, entende-se que, para obter sucesso nas conquistas profissionais, o trabalhador, às vezes, passa por obstáculos; no entanto o planejamento de carreira é uma ferramenta crucial para o mesmo desenvolver técnicas que o farão um profissional conceituado.

Bispo (2010) afirma que: “ao contrário do que muitos imaginam o planejamento para o desenvolvimento de carreira não é uma ação que parte apenas do profissional”. A autora enfatiza que as instituições, mediadas pela área de Recursos Humanos e dos líderes, em trabalho conjunto com o colaborador, oferecem todas as ferramentas necessárias para que aquele talento se desenvolva e agregue valor a si próprio e à organização, e que, dentro o planejamento de carreira, está o desenvolvimento de competências, que, segundo ela, é o foco no relacionamento, na agilidade, no

comprometimento, no controle emocional, no zelo pelos bens, no atendimento, no trabalho em equipe e na iniciativa própria.

Já na concepção de Lerner (2009), “liderança é uma competência que se constrói dia após dia, exige comprometimento e deve ser encarada como uma responsabilidade individual”. Para esse autor a formação de líder não é uma missão fácil e nem exclusivamente das áreas de Recursos Humanos; cada indivíduo deve cuidar de sua própria carreira e buscar seus objetivos.

Nessa perspectiva, o desenvolvimento de carreira é um objetivo do profissional; cabe a ele buscar esse desenvolvimento, para assim, alcançar resultados positivos em relação a sua carreira dentro das organizações. As Secretarias de Recursos Humanos podem contribuir para o desenvolvimento do indivíduo, mediante programas de capacitação e treinamento dos funcionários.

O desenvolvimento pessoal é fundamental para o sucesso da organização e, para isso, é preciso que cada indivíduo use seu potencial, construa o caminho para alcançar os objetivos que deseja, busque obter o melhor aprendizado por meio de programas de treinamento, tome a iniciativa de dirigir sua carreira, buscando apoio, junto à Instituição, para o seu crescimento profissional. No ponto de vista de Vroom (1997, p. 50).

O desenvolvimento de carreira deve adequar-se às exigências das tarefas do indivíduo. Embora o desenvolvimento de carreira deva oferecer oportunidades promocionais significativas para o indivíduo, também precisa fornecer estabilidade dentro das organizações; isto é, o desenvolvimento de carreiras não deve interferir na capacidade da unidade de executar suas tarefas.

Para o ingresso no desenvolvimento de carreira, o profissional deve estar pronto a usar sua experiência como aliada, pois tanto o conhecimento teórico quanto o conhecimento prático contribuirão para uma carreira bem sucedida.

Contudo, o profissional deve estar pronto para mudanças, inovações e preparado para as atividades a serem exigidas pela organização. É importante que o mesmo esteja disposto a utilizar estratégias que sejam coerentes para o desenvolvimento organizacional, por intermédio de ações claras e estratégias definidas, visto que, para o sucesso profissional, é preciso estar aberto às críticas e sugestões da equipe

de trabalho e do público externo, para assim traçar planos e meta, com o objetivo de aprimorar-se, mantendo o rumo e aproveitando as oportunidades de aprendizagem, com comprometimento e dedicação.

Em seguida, serão apresentados os Procedimentos Metodológicos utilizados na realização do presente trabalho.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa é caracterizada como exploratória, pois, na concepção de Révillion (2003, p. 21) o objetivo desse tipo de pesquisa é entender razões e motivações subentendidas para algumas atitudes e comportamentos dos indivíduos. Utiliza-se esse tipo de pesquisa para a formação de hipóteses e na identificação de variáveis, que devem ser inseridas na mesma. A pesquisa exploratória proporciona a formação de ideias para o entendimento do conjunto do problema.

Ainda sobre pesquisa exploratória, Selltiz, citado por Gil (2002, p. 41), enfatiza que:

Estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-la mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao estudado. Na maioria dos casos, essas pesquisas envolvem: a) levantamento bibliográfico; b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e c) análise de exemplos que “estimulem a compreensão”.

O método usado para a realização desta pesquisa tem como base a abordagem quantitativa e qualitativa.

É de caráter quantitativo, por mensurar em estatísticas informações obtidas nos questionários. O método quantitativo “se caracteriza pelo emprego de quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento dessas informações por meio de técnicas estatísticas” (TEIXEIRA E PACHECO, 2005, p.60). Nessa perspectiva, esse método se molda a este estudo, uma vez que permite conhecer opiniões dos profissionais da Instituição pesquisada.

Por outro lado, a pesquisa se caracteriza, também, como qualitativa, pois investiga valores, crenças, hábitos e atitudes, além de estudar a interpretação das informações obtidas pelas opiniões das pessoas pesquisadas. Sobre a perspectiva qualitativa, Minayo (1993, p.21), aborda que:

Trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das

relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

O trabalho foi realizado mediante um prévio estudo bibliográfico. Posteriormente, foram realizadas observações e entrevistas com os profissionais da área técnica-administrativa da Universidade Federal do Vale do São Francisco – UNIVASF. Os servidores colaboraram com o estudo respondendo entrevista verbal e questionário escrito, esse último contendo perguntas fechadas e abertas; nas questões abertas, os funcionários puderam expor suas opiniões, críticas e sugestões com relação ao exercício de suas funções, apontar pontos positivos e negativos e o nível de satisfação nos cargos que ocupam.

A realização desse estudo requereu momentos diários de uma hora de observação durante o expediente de trabalho do pesquisador (servidor técnico administrativo). Foi feita a observação de uma hora diária, duas vezes por semana, entre os dias 19 de julho a 19 de agosto de 2010. Após esse levantamento de dados, foi necessário que o pesquisador fizesse mais um levantamento no período de 26 a 29 de outubro de 2010. Nesses períodos, buscou-se informações sobre o funcionamento, o expediente e a rotina de trabalho do técnico administrativo, por meio de entrevistas verbais (Apêndice B) e a aplicação de um questionário (Apêndice A) a 30 Assistentes em Administração de diferentes setores, entre eles, 19 do sexo feminino e 11 do sexo masculino.

O próximo capítulo apresenta um breve histórico da formação da UNIVASF, bem como a estruturação do seu ambiente organizacional.

3 AMBIENTE ORGANIZACIONAL DA UNIVASF

Este capítulo consiste na abordagem de um breve histórico da formação da Universidade Federal do Vale do São Francisco – UNIVASF e na descrição do ambiente organizacional da mesma.

3.1 HISTÓRICO DA UNIVASF

A UNIVASF é uma instituição de ensino superior vinculada ao Ministério da Educação, criada com o nome de FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO. Sua criação foi legitimada pela Lei nº 10.473 de 27 de junho de 2002 (ANEXO B), que lhe conferiu uma natureza fundacional, com sede na cidade de Petrolina, Estado de Pernambuco, e Campi nas cidades de Juazeiro-BA, Senhor do Bonfim-BA e São Raimundo Nonato-PI.

A UNIVASF se propõe ser inovadora sob o ponto de vista acadêmico e pedagógico por introduzir, na sua concepção de criação, como atividade curricular obrigatória e percentual mínimo, a contemplação de cargas horárias nos cursos para os Núcleos Temáticos Multidisciplinares e as Disciplinas Eletivas, respectivamente de 20% e 10%. Os Núcleos Temáticos Multidisciplinares abordam a formação profissional dos cursos de graduação, exercitando o envolvimento de professores e estudantes com as questões locais e regionais, ligadas aos mesmos. As disciplinas eletivas permitem aos estudantes uma maior flexibilização da sua formação profissional, possibilitando que 10% da carga horária da sua formação seja alcançada livremente dentre todas as disciplinas dos demais cursos existentes na UNIVASF.

Atualmente, a Universidade dispõe de Reitoria e quatro Pró-Reitorias, um Conselho Universitário e um Conselho de Curadores, uma Procuradoria, uma Secretaria de Gestão e Orçamento e uma Secretaria de Recursos Humanos.

O seu Estatuto traz uma proposta inovadora de gestão, via adoção de um organograma bem horizontalizado. Todos os cursos adotam estruturas curriculares

flexíveis e interdisciplinares, com o objetivo de valorizar temas e atividades pertinentes ao desenvolvimento da região.

3.2 ORGANOGRAMA DA UNIVASF

O organograma tem como finalidade mostrar como estão dispostos os órgãos ou setores, a hierarquia e as relações de comunicação existentes entre eles dentro da UNIVASF.

Figura 2: Organograma da UNIVASF



Fonte: Plano de Desenvolvimento Institucional-PDI da UNIVASF, 2009 a 2014.

A Administração Superior - está composta pelo Conselho Universitário, pelo Conselho de Curadores e pela Reitoria.

As Pró-reitorias - estão compostas pelas Pró-Reitoria de Ensino, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Pró-Reitoria de Planejamento e Administração, Pró-Reitoria de Integração.

Os Colegiados - são compostos pelos colegiados acadêmicos dos cursos existentes na UNIVASF, conforme mostra a Tabela 1.

3.3 MISSÃO DA UNIVASF

Ministrar ensino superior, desenvolver pesquisas nas diversas áreas do conhecimento e promover a extensão universitária

3.4 ÁREA DE ABRANGÊNCIA DA UNIVASF

Legitimada pela Lei complementar nº 113, de 19 de setembro de 2001, tendo o semiárido nordestino e o Vale do São Francisco como referenciais, a UNIVASF se expande de acordo com a tabela abaixo.

Quadro 1: Colegiados Acadêmicos da UNIVASF

Colegiados Acadêmicos dos Cursos de Graduação	Colegiados Acadêmicos dos Cursos de Pós-Graduação	Campus
Artes Visuais, Ciências Sociais, Engenharia Agrícola e Ambiental, Engenharia Civil, Engenharia da Computação, Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica e Engenharia de Produção	Mestrado em Ciência dos Materiais e Mestrado em Ciência Animal.	Juazeiro-BA
Administração, Educação Física, Enfermagem, Farmácia, Medicina, Psicologia.		Petrolina-PE Centro
Biologia, Engenharia Agrônômica, Medicina Veterinária, Zootecnia.		Petrolina-PE Ciências Agrárias

Ciência da Natureza.		Senhor do Bonfim-BA
Arqueologia e Preservação Patrimonial e Ciência da Natureza.		São Raimundo Nonato – PI

Fonte: A autora

No próximo capítulo, serão apresentados os dados do resultado da pesquisa com a descrição da amostra por meio de gráficos.

4 RESULTADOS

Neste capítulo, serão demonstrados os resultados da pesquisa qualitativa e quantitativa, esta última está apresentada com a descrição da amostra por meio de gráficos.

A análise desta pesquisa tem como objetivo demonstrar de forma sistematizada a opinião dos servidores Técnicos Administrativos da Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF e, dessa forma, contribuir para que as proposições levantadas possam ser avaliadas coerentemente de acordo com os objetivos definidos.

Este trabalho teve um momento de observação durante o expediente de trabalho do servidor Técnico-Administrativo. Foi feita a observação de uma hora diária, duas vezes por semana, entre os dias 19 de julho a 19 de agosto de 2010. Após esse levantamento de dados, foi necessário que o pesquisador fizesse mais um levantamento no período de 26 a 29 de outubro de 2010. Nesses períodos, buscou-se informações sobre o funcionamento, o expediente e a rotina de trabalho do técnico administrativo, por meio de entrevistas verbais (Apêndice B) e a aplicação de um questionário (Apêndice A) a 30 Assistentes em Administração de diferentes setores, entre eles 19 do sexo feminino e 11 do sexo masculino.

Baseando-se nas informações da pesquisa de campo, foram analisadas as respostas dos funcionários em relação à Organização. Dessa forma, encontram-se detalhados os dados referentes às perguntas do questionário e da entrevista verbal, os quais foram analisados, visando nortear as proposições finais do trabalho desenvolvido.

4.1 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO - ENTREVISTA VERBAL

Para a análise dos dados da entrevista verbal (Apêndice B) levou-se em consideração a interpretação de cada resposta dada pelo Técnico-Administrativo, relacionada a sua aspiração, além de crítica e sugestão, sobre a sua rotina de trabalho.

4.1.1 Ingresso do Técnico-Administrativo na UNIVASF

Na entrevista verbal (Apêndice B) foi possível perceber que o servidor Técnico-Administrativo ingressa na UNIVASF mediante concurso público, conforme rege a Lei 11.091/05. A UNIVASF está composta por profissionais de diversas formações: nível médio, técnico e superior. Esse último nível tem profissionais formados em Direito, Biologia, Pedagogia, História, Agronomia, Letras, Ciências Contábeis, entre outros.

Alguns técnicos responderam que, ao ingressarem na UNIVASF, a referida Instituição faz uma triagem, por meio de um questionário, sobre a sua formação e a sua área de interesse para atuação, para assim poder colaborar com o crescimento institucional; no entanto, esses profissionais estão lotados em setores que nem sempre correspondem com sua formação.

4.1.2 Avaliação de Desempenho realizada pelos Técnico-Administrativos da UNIVASF

Referindo-se à avaliação de desempenho, os funcionários responderam que ela é feita anualmente mediante um programa de informática, no qual os profissionais se

autoavaliam, são avaliados pela sua chefia imediata e pelos demais membros do setor.

Em entrevistas verbais, alguns técnicos responderam que não avaliam o seu superior hierárquico, e às vezes avaliam colegas de outros setores, sem conhecer o seu desempenho.

Alguns técnicos responderam que o método de avaliação precisa de ajustes, no sentido das chefias também serem avaliadas pelos seus subordinados. Além disso, o servidor que fizer a avaliação deverá conhecer o trabalho desempenhado pelo seu colega avaliado.

4.1.3 Como o servidor se sente em trabalhar na UNIVASF

Os entrevistados responderam que se sentem seguros em trabalhar na UNIVASF, tendo em vista que a mesma proporciona estabilidade, além de oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional.

4.1.4 Limitações do Técnico-Administrativo na UNIVASF

Com relação às limitações no desenvolvimento e na carreira dos Técnico-Administrativos da UNIVASF, os entrevistados acham que a referida Instituição de Ensino deverá valorizar o cargo do Técnico-Administrativo, no sentido de equiparar esse cargo com outros setores da Administração Pública Federal. Além disso, esses profissionais precisam de reconhecimento, valorização, autonomia e poder de decisão, pois, afirmam que às vezes se sentem limitados com relação às tomadas de decisão serem feitas apenas pelos superiores. Afirmaram, ainda, que a UNIVASF deveria proporcionar as seguintes melhorias ao funcionário técnico-administrativo:

1º) A progressão deveria ser anual e não a cada 18 meses;

2º) O nível máximo de progressão por capacitação que é até o nível IV, deveria seguir enquanto o servidor estivesse ativo, visto que depois que realiza os três cursos de capacitação de 90h, 120h e 150h ele praticamente estagna;

3º) O doutorado deveria elevar o salário do técnico de ensino médio para padrão de vencimento D, em 75 %. Pois esse aumento só é previsto para os técnicos de ensino superior;

Alguns servidores responderam que as limitações encontradas na referida Instituições são frutos, ainda, da sua recente fundação, no entanto a Universidade está crescendo para oferecer qualidade no trabalho dos seus servidores.

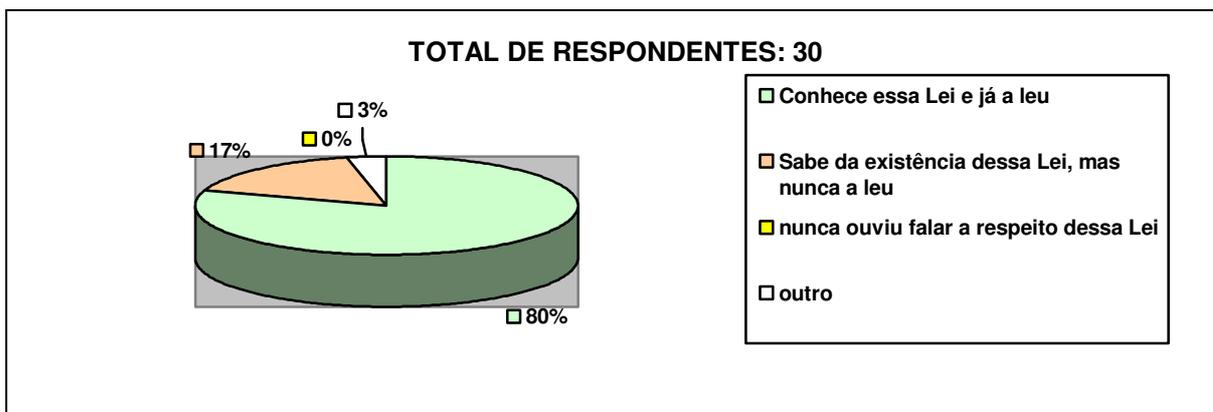
4.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO - QUESTIONÁRIO

A análise das respostas do questionário escrito (Apêndice A) foi iniciada, levando-se em consideração o percentual de respostas em cada questão, realizada aos 30 Técnicos Administrativos. A seguir, tem-se os resultados relacionados ao questionário aplicado demonstrados em gráficos.

4.2.1 Aspectos relacionados à Lei 11.091/2005

Sobre as questões inerentes à Lei 11.091 no questionário apresentado aos 30 Técnicos Administrativos, a maioria respondeu que conhece essa Lei e já a leu, conforme gráfico 1.

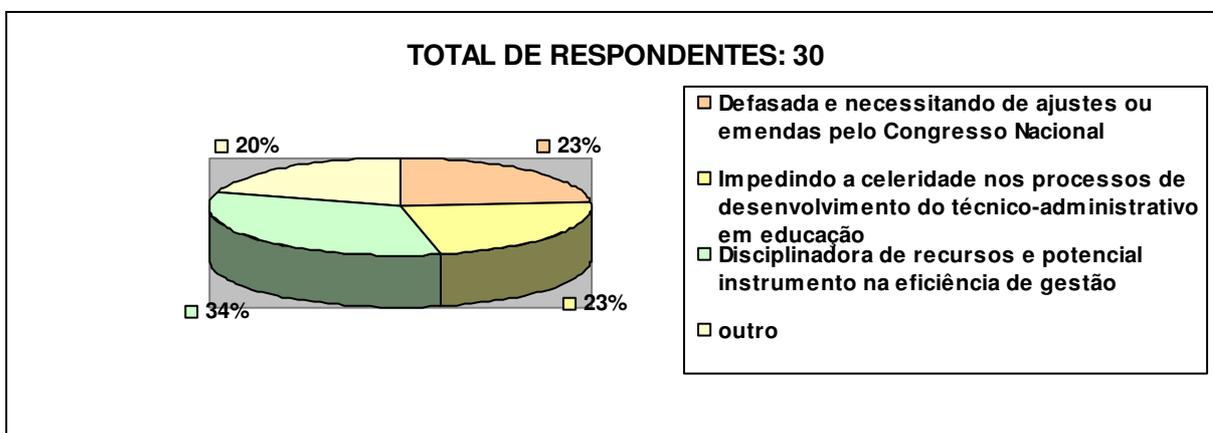
Gráfico 1: Conhecimento dos funcionários acerca da Lei 11.091/2005



Fonte: A autora

Com a vigência da Lei nº 11.091/05, as Universidades Federais passaram a utilizá-la em seus procedimentos de plano de carreira dos técnicos administrativos. Nessa questão, perguntou-se qual a opinião dos servidores com relação à referida Lei. O percentual de 34% dos funcionários respondeu que ela é disciplinadora de recursos e potencial instrumento na eficiência de gestão, 23% dos funcionários responderam que a Lei se encontra defasada e necessitando de ajustes ou emendas pelo Congresso Nacional, outros 23% dos funcionários responderam que a Lei está impedindo a celeridade nos processos de desenvolvimento do técnico-administrativo em educação, 20% respondeu a opção “Outro”.

Gráfico 2: Opinião dos funcionários acerca da Lei 11.091/05

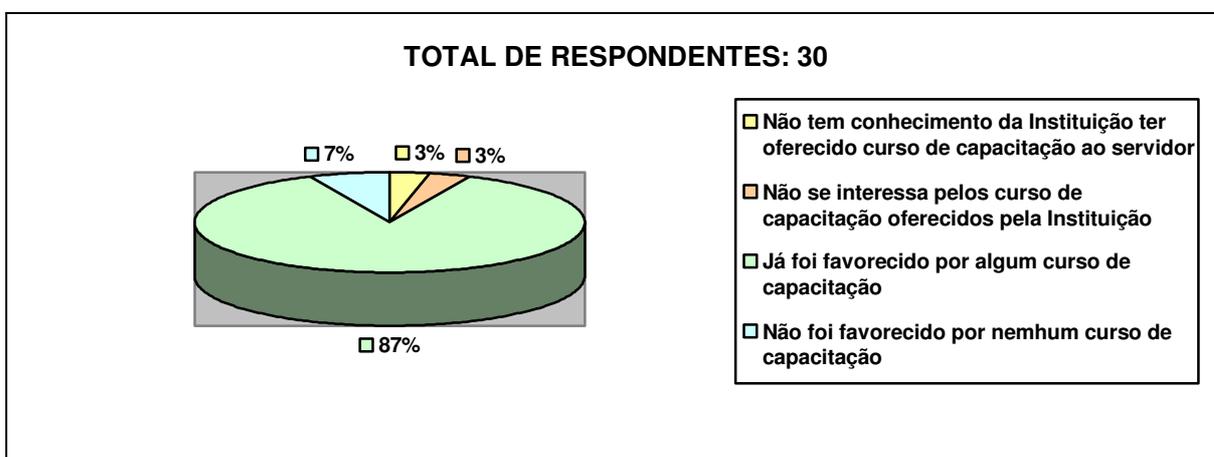


Fonte: A autora

4.2.2 Programas de Capacitação

Com relação aos programas de capacitação garantidos pela Lei 11.091/05, pergunta respondida pelos 30 funcionários, a maioria respondeu que já foram favorecidos por algum curso de capacitação, conforme dados apresentados no gráfico 3.

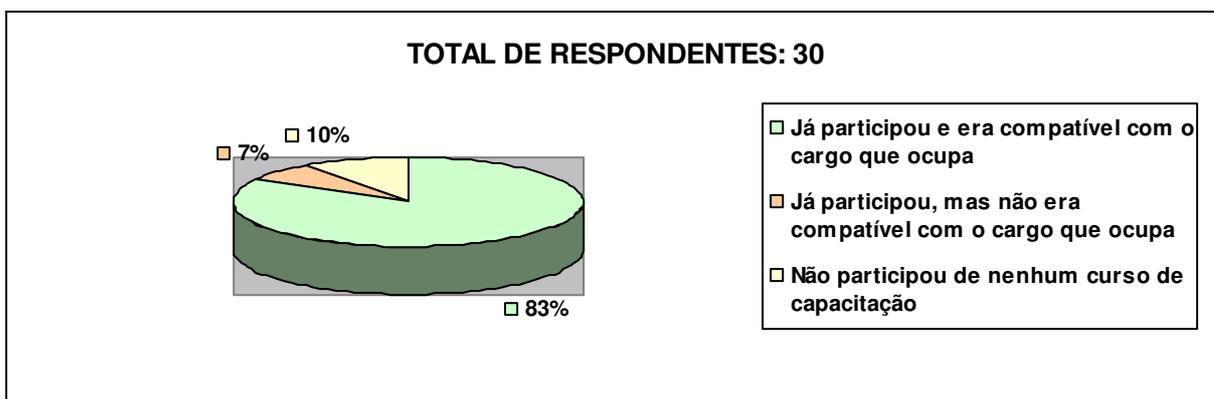
Gráfico 3: Sobre os programas de capacitação



Fonte: A autora

Sobre os programas de capacitação oferecidos pela UNIVASF, a maioria dos servidores informou que já participaram de programas e que esses eram compatíveis com o cargo que ocupam, conforme gráfico 4.

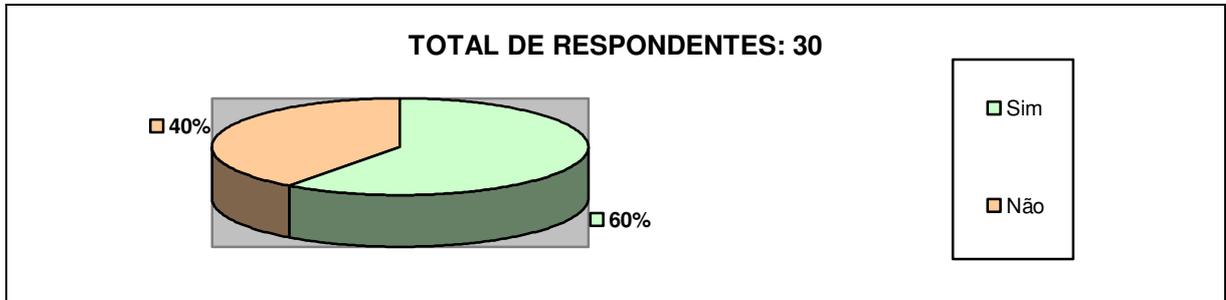
Gráfico 4: Participação dos funcionários nos cursos de capacitação



Fonte: A autora

No quesito se há algum curso de capacitação, não promovido pela Instituição, que o servidor deseja realizar, 60% respondeu “Sim” e 40% respondeu que “Não”.

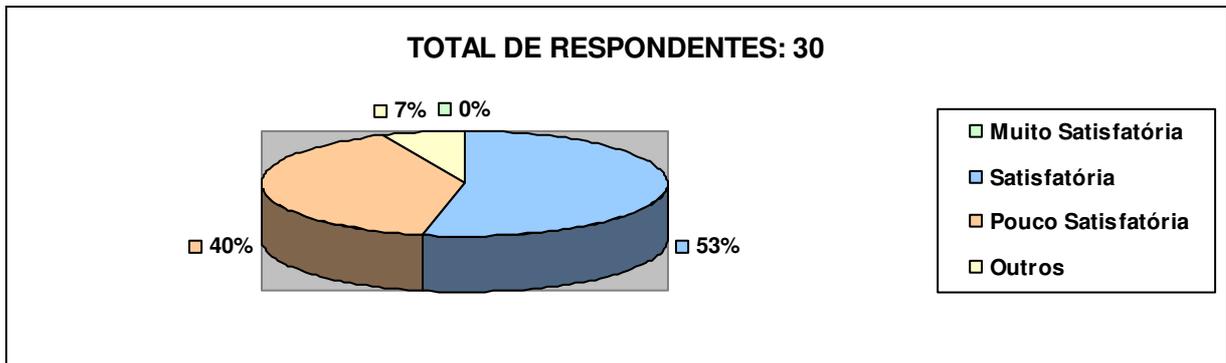
Gráfico 5: Se existe algum curso de capacitação que o servidor deseja realizar.



Fonte: A autora

Com relação à quantidade de treinamento oferecido pela Instituição, 53% respondeu que tem sido satisfatória e 40% respondeu que tem sido pouco satisfatória, conforme gráfico 6.

Gráfico 6: Quantidade de treinamentos oferecidos pela UNIVASF

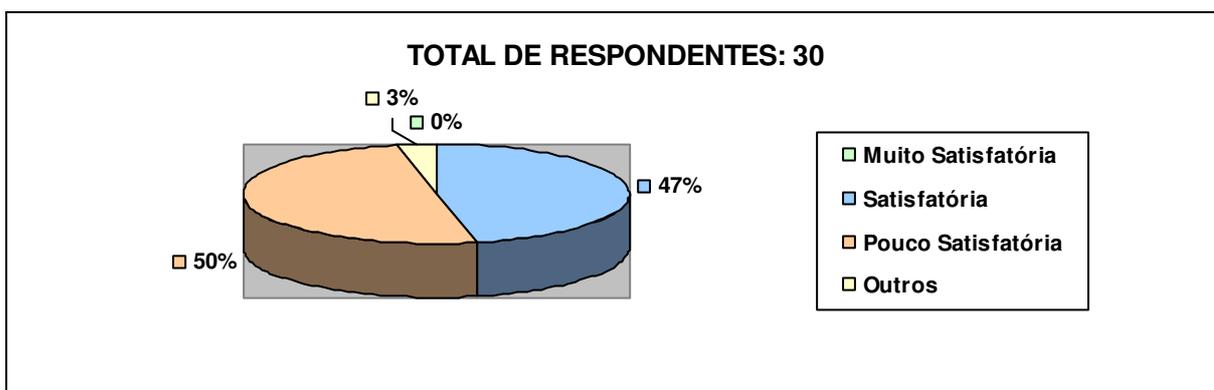


Fonte: A autora

4.2.3 Autonomia

No quesito sobre a autonomia do funcionário em propor melhorias na execução do seu trabalho dentro da organização, 50% respondeu que sua autonomia é pouco satisfatória, 47% respondeu que é satisfatória, conforme o Gráfico 7.

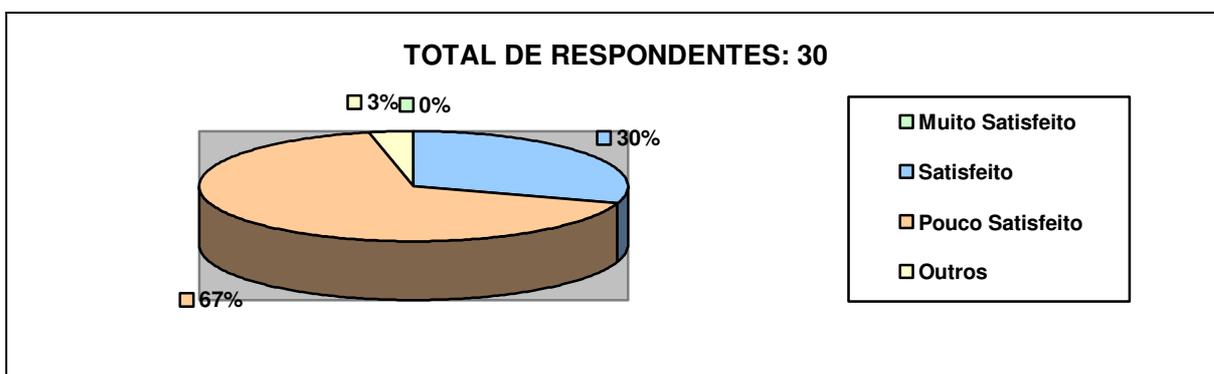
Gráfico 7: Autonomia do funcionário dentro da organização



Fonte: A autora

Perguntou-se aos Técnicos Administrativos se eles acham que suas idéias e sugestões, em prol do desenvolvimento institucional, são ouvidas. Com relação a essa pergunta, a maioria dos técnicos disse estar pouco satisfeita, conforme gráfico 8.

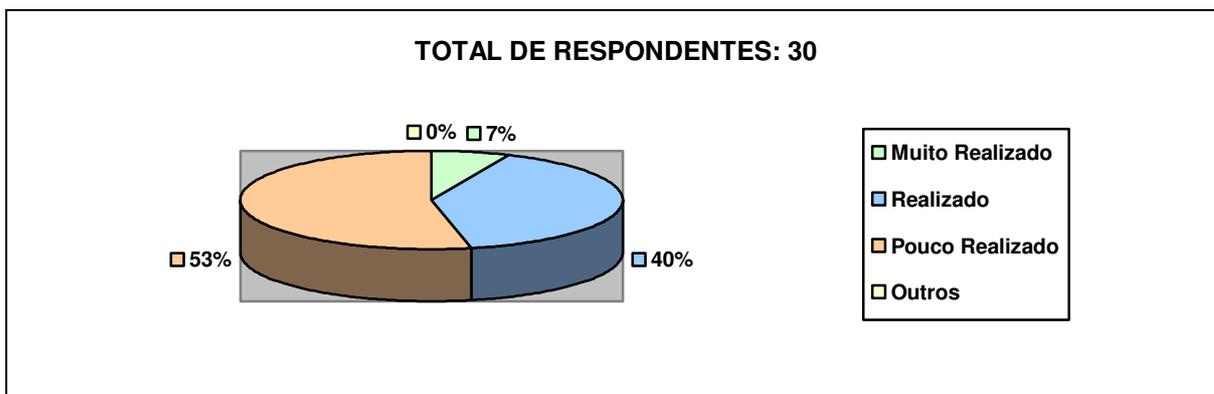
Gráfico 8: Satisfação dos funcionários com relação às suas ideias e sugestões, em prol do desenvolvimento institucional



Fonte: A autora

Quanto à realização profissional no trabalho executado, 53% respondeu que se sente pouco realizado, 40% respondeu se sentir realizado, conforme gráfico 9.

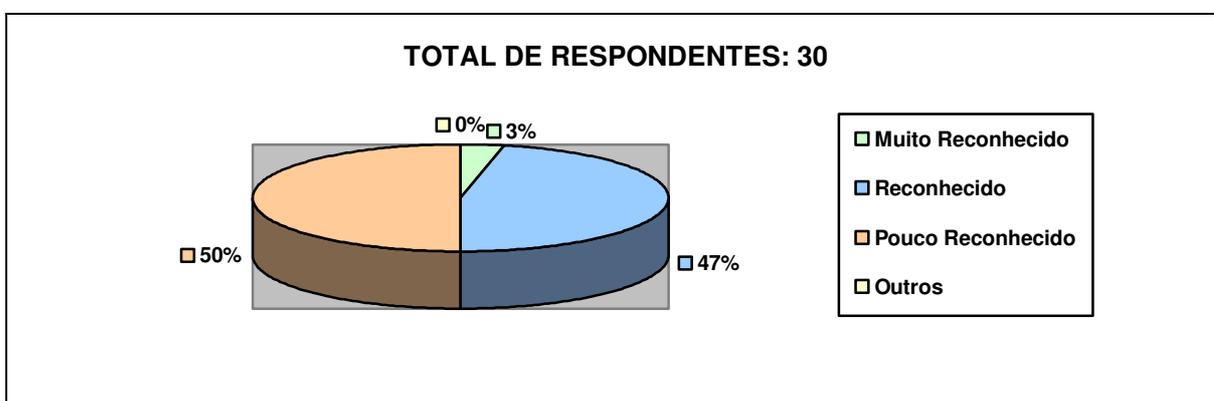
Gráfico 9: Realização profissional no trabalho executado



Fonte: A autora

Foi perguntado se o técnico em administração se sente reconhecido pelo trabalho que executa na UNIVASF. Quanto a essa pergunta, 50% respondeu que se sente pouco reconhecido, 47% respondeu que se sente reconhecido, conforme gráfico 10.

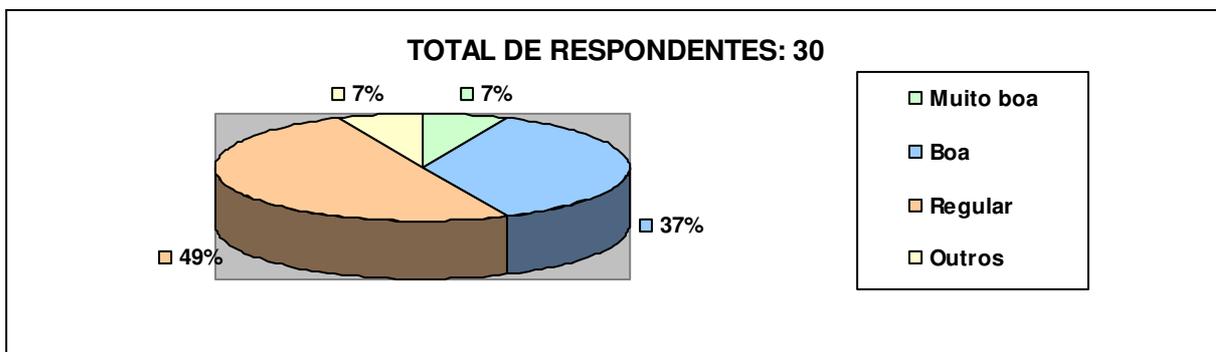
Gráfico 10: Reconhecimento pelo trabalho executado



Fonte: A autora

Com relação aos procedimentos utilizados pela UNIVASF, acerca da política, do trabalho desempenhado, dos objetivos, das metas e dos resultados obtidos, junto à população em geral de servidores, 49% respondeu achá-los regular, 37% respondeu achá-los bons, conforme demonstra o gráfico 11.

Gráfico 11: Visão do técnico acerca da política, do trabalho, dos objetivos, metas e resultados obtidos, pela UNIVASF

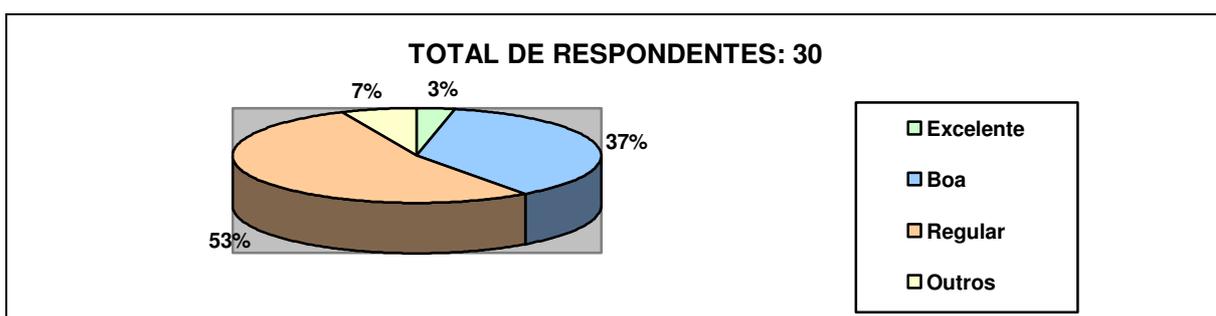


Fonte: A autora

4.2.4 Comunicação

No questionário, perguntou-se de que forma os técnicos administrativos avaliam a comunicação interna entre a população em geral de servidores dos diversos setores da UNIVASF. 53% respondeu ser regular, 37% respondeu ser boa, conforme gráfico 12.

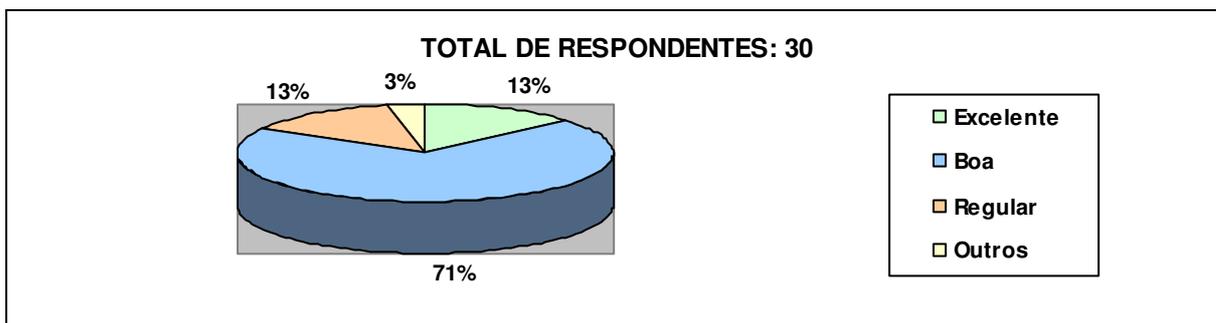
Gráfico 12: Comunicação interna entre servidores dos diversos setores da UNIVASF



Fonte: A autora

Sobre o relacionamento entre as pessoas da equipe, a maioria respondeu ser boa, conforme mostra o gráfico 13.

Gráfico 13: Relacionamento e a Comunicação entre as pessoas da equipe



Fonte: A autora

Acerca do relacionamento entre o superior imediato e os subordinados dentro do setor de trabalho, 50% respondeu ser excelente, 37% respondeu ser bom e 13% respondeu ser regular.

Gráfico 14: Relacionamento entre o superior e o subordinado



Fonte: A autora

4.2.5 Motivação

Sobre o salário atual do servidor Técnico-Administrativo, 63% a maioria respondeu que o mesmo é razoável, conforme mostra o gráfico 15.

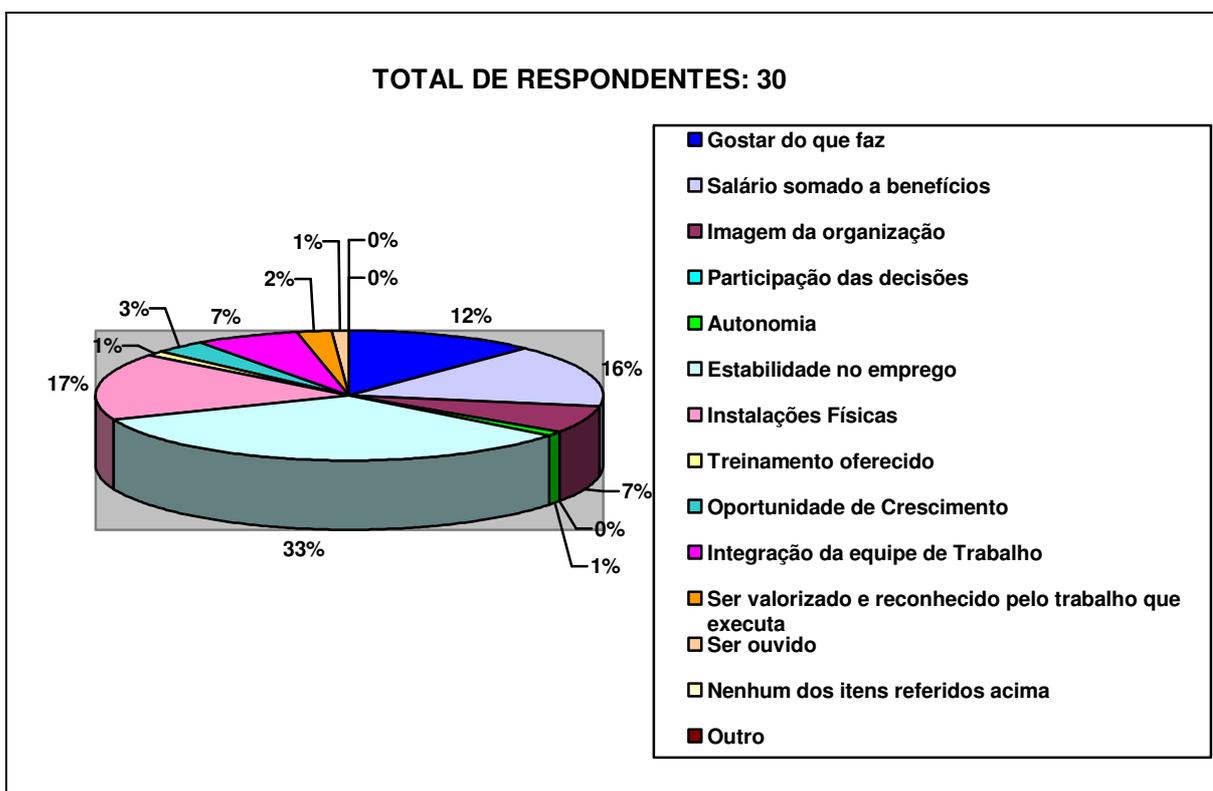
Gráfico 15: Salário atual do servidor Técnico-Administrativo



Fonte: A autora

Com relação ao gráfico abaixo, buscou-se analisar no ponto de vista dos funcionários quais os itens essenciais que os motivam a trabalhar na UNIVASF. Nessa questão, cada servidor poderia responder até três quesitos. De acordo com cada resposta os fatores que mais motivam o Técnico-Administrativo a trabalhar na UNIVASF são: Estabilidade no emprego, instalações físicas da UNIVASF, salário somado aos benefícios.

Gráfico 16: Fatores que motivam a trabalhar na UNIVASF



Fonte: A autora

4.3 ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS

Através desse estudo, destacou-se a percepção de que os profissionais do quadro Técnico- Administrativos da UNIVASF estão buscando informações oficiais sobre o seu desenvolvimento profissional e a sua carreira, por meio da Lei 11.091/05.

A Lei 11.091/05 diz que a avaliação de desempenho deverá ser feita como processo pedagógico, realizada mediante critérios e objetivos decorrentes das metas institucionais, no que diz respeito ao caráter coletivo do trabalho e tendo em vista as expectativas dos usuários. Dessa forma, a mesma precisa de ajustes no âmbito da UNIVASF, no sentido das chefias também serem avaliadas pelos seus subordinados. Além disso, o servidor que fizer a avaliação deverá conhecer o trabalho desempenhado pelo seu colega avaliado.

O trabalho aponta pontos positivos com relação à realização de cursos de capacitação oferecidos pela UNIVASF aos Técnicos Administrativos, uma vez que a maioria dos funcionários já foram beneficiados por algum curso de capacitação, e, na maioria das vezes, esses cursos eram compatíveis com o cargo que ocupam. Esse é um fator de suma importância para o desenvolvimento da carreira do funcionário e crescimento institucional.

Quanto ao relacionamento e à comunicação dentro das equipes de trabalho de um mesmo setor e entre os Técnicos Administrativos e seus superiores, apresentam fatores positivos, podendo melhorar a inter-relação entre os servidores dos setores diferentes.

A autonomia do funcionário em propor melhorias na execução do seu trabalho dentro da organização, ainda é um fator muito preocupante, visto que a maioria dos funcionários não tem espaço para propor mudanças, não conseguem concretizar suas idéias e sugestões e, além disso, os mesmos estão trabalhando sem *feedback*, constituindo, assim, um fator prejudicial para a equipe, que acaba ficando desmotivada e sem perspectiva de inovação. Bergamini, (1998, p. 16), salienta que:

O processo de desmotivação fará ir por água abaixo a auto-estima que cada um nutre por si mesmo. Começam aí os problemas que podem tornar-se mais graves com o passar do tempo, trazendo desconforto para o indivíduo em si e causando também, de forma mais ampla, danos ao clima organizacional.

Vislumbrou-se, também, que a maioria dos técnicos se sentem pouco satisfeitos quanto à realização e ao reconhecimento profissional no trabalho que executam, pois os mesmos consideram que poderiam ter um desempenho bem mais significativo com as experiências, que já possuem.

Quando o indivíduo trabalha satisfeito, ele produz mais e melhor. Dessa forma, no ambiente de trabalho, devem existir políticas que satisfaçam ao funcionário para que o mesmo seja estimulado a desempenhar suas funções com mais qualidade. Sobre esse assunto, Robbins afirma:

O termo satisfação com o trabalho refere-se à atitude geral de uma pessoa no tocante ao trabalho que realiza. Um indivíduo com alto nível de satisfação com o trabalho apresenta atitudes positivas em relação a ele, enquanto o insatisfeito manifesta atitudes negativas. (ROBBINS, 2004, p. 21)

A satisfação está relacionada ao aumento da produtividade; um trabalhador, quando contente com o seu exercício e ambiente de trabalho, utiliza artifícios e habilidades inovadoras no desenvolvimento das suas atividades, o que facilita ao cumprimento de metas e aumenta a expectativa de ultrapassar possíveis crises. Além disso, ele tem um melhor relacionamento com sua equipe e com o público externo.

Evidentemente, é de fundamental importância para os resultados organizacionais que os funcionários se sintam satisfeitos e motivados. Os fatores, que mais motivam os servidores Técnico-Administrativos em trabalhar na UNIVASF são: Estabilidade no emprego, instalações físicas da UNIVASF, salário somado aos benefícios. Bergamini (1998, p. 15) afirma que:

Alguém que se engaja numa determinada atividade que faça sentido para si mesmo espera ser recompensado no sentido de fazer jus ao prazer de uma reputação. Isso significa reconhecimento, independência e acesso a um mundo melhor que possa ser considerado como um tipo de necessidade diretamente ligado ao potencial criativo já existente no interior de cada um.

Dessa forma, o funcionário, quando motivado, reforça o comprometimento com relação ao exercício de suas funções, favorecendo um melhor desempenho profissional, qualidade no trabalho em equipe e estabelecimento de estratégias para o melhor desenvolvimento institucional.

A seguir, são apresentadas as Considerações Finais do trabalho com suas ponderações sobre o estudo e recomendações para futuras pesquisas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conclusão deste trabalho resultou em um diagnóstico sobre as Limitações no Desenvolvimento e na Carreira dos servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal do Vale do São Francisco - UNIVASF.

Por meio dos objetivos, que foram propostos, foi possível identificar, via dados da amostra utilizada, as principais limitações no desenvolvimento e na carreira dos servidores Técnicos Administrativos da UNIVASF; observar de que forma as garantias contidas na lei 11.091/2005 estão sendo oferecidas; compreender de que forma a política institucional da UNIVASF atende às necessidades dos servidores. Além disso, foi possível analisar como se dá o desenvolvimento de carreira desses profissionais.

A investigação demonstrou que a UNIVASF possui um quadro Técnico-Administrativo com diferenças e similitudes. Dessa forma, os resultados foram baseados através das respostas mediante a entrevista verbal, o questionário escrito e a observação do cotidiano de trabalho dos supracitados servidores.

Com a análise das respostas dos Técnicos Administrativos, compreendeu-se as variáveis que apresentam fatores positivos, como a progressão por capacitação, o salário somado aos benefícios. Outro fator favorável é a comunicação e o relacionamento dentro das equipes de trabalho, a relação entre os Técnicos Administrativos e seus superiores. Podendo melhorar a inter-relação entre os servidores de setores diferentes, tendo em vista que um bom relacionamento contribui para a produtividade e o desenvolvimento no trabalho.

Baseando-se nas respostas dos servidores, conclui-se que fatores como a avaliação de desempenho, autonomia, satisfação, idéias e sugestões em benefício do desenvolvimento organizacional, reconhecimento, realização profissional e a motivação, requerem ação de melhoria. Por isso, a organização deve reanalisar quais políticas devem ser utilizadas para o avanço desses fatores, para que os profissionais sintam maior autoestima, e com condições para desenvolverem melhor

suas atividades no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, contribuir para o crescimento institucional.

Foi constatado que as limitações, encontradas frente à legislação vigente e políticas institucionais, no desenvolvimento profissional e na carreira dos servidores Técnicos Administrativos da Universidade Federal do Vale do São Francisco – UNIVASF, são frutos, ainda, da sua recente fundação. Contudo, os servidores se sentem bem em trabalhar na referida Universidade, visto que a mesma está crescendo e construindo seu desenvolvimento, com finalidade de, também, oferecer qualidade de trabalho aos seus servidores.

Com a conclusão deste estudo, recomenda-se, para trabalhos futuros, a análise da progressão por mérito, os eixos da política de Recursos Humanos como estruturação de carreiras e cargos, saúde e seguridade do servidor e gestão por competências.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, Cecília W. **A difícil Administração das motivações**. Revista de Administração de Empresas. jan. / mar. 1998, v. 38 (1) 6-17.

_____. **Motivação: mitos crenças e mal-entendidos**. Revista de Administração de Empresas. abr. / jun. 1990, 30 (2) 23-34.

BISPO, Patrícia. **Benefícios Gerados pelo Desenvolvimento de Carreira**. Disponível: <www.rh.com.br> Acesso: 20 de jul. de 2010.

CHIAVENATO, Adalberto. **Teoria Geral da Administração**. 6 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.

_____. **Recursos Humanos**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1983.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de Carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.

FISCHER, Rosa Maria. **As Pessoas na Organização – A responsabilidade da cidadania organizacional**. 8 ed. São Paulo: Editora Gente, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projeto de Pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LEI ORDINÁRIA 11.091 de 1201/2005. Disponível: < <http://www.planalto.gov.br>> Acesso: 15 de jun. de 2010.

LERNER, Saulo. **O desenvolvimento da carreira é uma responsabilidade indelegável**. Disponível: <www.administradores.com.br> Acesso: 20 de jul. de 2010.

MINAYO, M.C.S. **Ciência, técnica e arte: O desafio da pesquisa social**. In: Pesquisa social: Teoria, Método e Criatividade. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

MOSCOVICI, Fela. **Equipes dão certo: a multiplicação do talento humano**. 9 ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2004.

Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI da UNIVASF, 2009 a 2014. Disponível: <<http://www.univasf.edu.br/~cpdi2009/?p=documentos>> Acesso: 18 de agosto de 2010.

RÉVILLION, Anya Sartori Piatnicki. **A Utilização de Pesquisas Exploratórias na Área de Marketing**. Revista Interdisciplinar de Marketing, v.2, n.2, Jul./Dez. 2003, Rio do Sul.

RIGO, Francisco Gaudêncio Torquato do. **Comunicação Empresarial / Comunicação Institucional – conceitos, estratégias, sistemas, estrutura, planejamento e técnicas**. v. 11. São Paulo: Summus, 1986

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. 7 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

TEIXEIRA, Rubens de França; PACHECO, Maria Eliza Correa. **Pesquisa social e a valorização da abordagem qualitativa no curso de administração**: a quebra de paradigmas científicos. Cadernos de Pesquisa em Administração. v.12, n.1, São Paulo: FEA/USP, Jan/mar 2005.

VROOM, Victor H. **Gestão de Pessoas não de Pessoal** – Os melhores métodos de Motivação e Avaliação de Desempenho. 11 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

APÊNDICE A - PESQUISA: Limitações no Desenvolvimento e na Carreira dos Funcionários Técnico-Administrativos da Universidade Federal do Vale do São Francisco-UNIVASF

Prezado(a) servidor(a),

Estamos realizando uma pesquisa, para fins acadêmicos, intitulada: *Limitações no Desenvolvimento e na Carreira dos Funcionários Técnico-Administrativos da Universidade Federal do Vale do São Francisco-UNIVASF*, voltada para o trabalho de conclusão do curso de Especialização *Lato Sensu* em Negociação Coletiva no Serviço Público Federal, promovido pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul-UFRGS.

O objetivo da pesquisa consiste em identificar, frente à legislação vigente, os principais impactos das limitações no desenvolvimento e na carreira dos funcionários Técnico-Administrativos para o desenvolvimento institucional da Universidade Federal do Vale do São Francisco – UNIVASF, observar de que forma as garantias contidas na lei 11.091/2005, estão sendo oferecidas aos servidores Técnico-Administrativos da UNIVASF; compreender de que forma a política de Recursos Humanos atende às necessidades dos servidores Técnico-Administrativos da UNIVASF e analisar como se dá o desenvolvimento de carreira dos Técnico-Administrativos da UNIVASF.

Para tanto, recorreremos à sua gentileza da sua participação em responder ao questionário proposto a seguir.

Ressaltamos que suas respostas são estritamente confidenciais. Somente os sumários agregados dos dados serão relatados, sem a sua identificação.

Desde já, agradecemos sua participação e contribuição.

Aílla Lidiane Hermógenes de S. Jatobá

Série 1: Informações Gerais

1) Qual seu gênero?

- a. () Masculino b. () Feminino

2) Há quanto tempo você trabalha na UNIVASF?

- a. () menos de 1 ano b. () entre 1 e 2 c. () entre 2 e 3 d. () + de 4

3) Qual o seu cargo e sua função como servidor(a) da UNIVASF?

Cargo: _____ Função: _____

4) Em qual Campus você está lotado?

Série 2: Aplicação da Lei 11.091/05 nos padrões institucionais da Univasf

1) Em 2005, o Governo Federal sancionou a Lei nº. 11.091, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

- () Você sabe da existência dessa Lei, mas nunca a leu;
() Você conhece essa Lei e já a leu;
() Você nunca ouviu falar a respeito dessa Lei;
() Outros. Especifique: _____

2) Com a vigência da Lei nº. 11.091/05, as Universidades Federais passaram a utilizá-la em seus procedimentos de plano de carreira dos técnicos administrativos. De acordo com o que rege a referida Lei, em sua opinião, ela se encontra:

- () Defasada e necessitando de ajustes ou emendas pelo Congresso Nacional;
() Impedindo a celeridade nos processos de desenvolvimento técnico-administrativo em educação;
() Disciplinadora de recursos e potencial instrumento na eficiência de gestão;
() Outros. Especifique: _____

3) A Lei nº 11.091/05 garante ao servidor programas de capacitação. Sobre esses programas, responda abaixo:

- () Não tem conhecimento de que a Instituição tenha oferecido cursos de capacitação ao servidor;
() Não se interessa pelos cursos de capacitação oferecidos pela Instituição;

- () Você já foi favorecido por algum cursos de capacitação;
() Não foi favorecido por nenhum curso de capacitação.

Se já foi beneficiado por cursos de capacitação, especifique-o (s)

4) Caso você já tenha participado de algum cursos de capacitação oferecido pela Instituição, responda a seguir.

- () Já participei desse (s) e era compatível com o cargo que ocupo.
() Já participei desse (s), mas não era compatível com o cargo que ocupo.
() Não participei de nenhum curso de capacitação.

5) A quantidade de treinamento oferecido pela instituição, tem sido:

- () Muito Satisfatório
() Satisfatório
() Pouco Satisfatório
() Outros. Especifique-os: _____

6) Existe algum curso de capacitação que você deseja realizar e a Instituição não o promova? Especifique-o (s)

7) Use o espaço abaixo para fazer algum comentário sobre a Lei nº 11.091/05.

Série 3: Política institucional aplicadas pela UNIVASF aos seus servidores:
--

1) A autonomia que você tem para propor melhorias na execução do seu trabalho, dentro da organização, é:

- () Muito Satisfatória
() Satisfatória
() Pouco Satisfatória
() Outros. Especifique-os: _____

2) Em termos de sentir quais suas ideias e sugestões, em prol do desenvolvimento institucional, são ouvidas pela Instituição, você está:

- () Muito Satisfeito
() Satisfeito

- () Pouco Satisfeito
() Outros. Especifique-os: _____

3) Em termos de realização profissional com o trabalho que executa, você se sente:

- () Muito Realizado
() Realizado
() Pouco Realizado
() Outros. Especifique-os: _____

4) Você se sente reconhecido pelo trabalho que você executa na UNIVASF?

- () Muito Reconhecido
() Reconhecido
() Pouco Reconhecido
() Outros. Especifique-os: _____

5) Como você avalia os procedimentos utilizados pela UNIVASF, com relação às políticas, ao trabalho desempenhado, aos objetivos, às metas e aos resultados obtidos, junto à população em geral de servidores?

- () Muito bons
() bons
() Regulares
() Outros. Especifique-os: _____

6) Como você avalia a comunicação interna entre a população em geral de servidores dos diversos setores da UNIVASF dos diversos setores da UNIVASF?

- () Excelente
() boa
() Regular
() Outros. Especifique-os: _____

7) O relacionamento e a comunicação entre os servidores e a equipe de trabalho em sua opinião são:

- () Excelente
() boa
() Regular
() Outros. Especifique-os: _____

8) O relacionamento entre o superior imediato e os subordinados dentro do seu setor é?

- () Excelente
- () boa
- () Regular
- () Outros. Especifique-os: _____

9) Como você considera o seu salário atual:

- () Excessivo
- () Suficiente
- () Razoável
- () Insuficiente

10) Marque até 3 opções que você considera como aspectos importantes, que estimulam a trabalhar na UNIVASF:

- () Gostar do que faz
- () Salário somado a benefícios
- () Imagem da organização
- () Participação das decisões
- () Autonomia
- () Estabilidade no emprego
- () Instalações Físicas
- () Treinamento oferecido
- () Oportunidade de Crescimento
- () Integração da equipe de Trabalho
- () Ser valorizado e reconhecido pelo trabalho que executa
- () Ser ouvido
- () Outro(s). Especifique-os _____

11) Levando em consideração tudo que foi perguntado até aqui, como você se sente em trabalhar na UNIVASF?

12) Deixe registrada, alguma consideração, crítica ou sugestão.

Muito Obrigada!

APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA VERBAL FEITA AOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIVASF

1. Como se deu o seu ingresso na UNIVASF?
2. Qual sua formação?
3. Em qual Setor você está lotado?
4. O setor no qual está lotado é correspondente com a sua formação?
5. Em qual setor você gostaria de trabalhar na UNIVASF?
6. Como você se sente em trabalhar na UNIVASF?
7. Quais as limitações do Técnico-Administrativo dentro da UNIVASF?
8. Sobre avaliação de desempenho, a Lei 11.091/05 deverá ser feita como processo pedagógico, realizada mediante critérios e objetivos decorrentes das metas institucionais, no que diz respeito ao caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários. Faça um breve comentário sobre a avaliação de desempenho realizada na Instituição. Quem participa dela? Como é realizada?

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

Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 11.091, DE 12 DE JANEIRO DE 2005.

[Texto compilado](#)

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

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

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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

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

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

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

CAPÍTULO II

DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

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

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

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

III - qualidade do processo de trabalho;

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

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

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

VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;

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

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

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

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

I - demandas institucionais;

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

III - inovações tecnológicas; e

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

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

CAPÍTULO III

DOS CONCEITOS

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

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

~~Art. 6º O Plano de Carreira está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação, com 4 (quatro) níveis de capacitação cada e 39 (trinta e nove) padrões de vencimento básico, justapostos com intervalo de 1 (um) padrão entre os níveis de capacitação e 2 (dois) padrões entre os níveis de classificação, conforme Anexo I desta Lei.~~

Art. 6º O Plano de Carreira está estruturado em cinco níveis de classificação, com quatro níveis de capacitação cada, conforme Anexo I-C desta Lei. [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008\)](#)

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

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

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

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

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

§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.

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

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

§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III desta Lei, é vedada a soma de cargas horárias de cursos de capacitação.

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

~~§ 6º Para fins de aplicação do disposto no § 1º deste artigo aos servidores titulares de cargos de Nível de Classificação "E", a conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular, de disciplinas isoladas, que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor, em cursos de Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo MEC, desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional, conforme disciplinado em ato do Ministro de Estado da Educação. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008\)](#)~~

~~§ 7º A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008\)](#)~~

~~§ 8º Os critérios básicos para a liberação a que se refere o § 7º serão estabelecidos em Portaria conjunta dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008\)](#)~~

§ 6º Para fins de aplicação do disposto no § 1º deste artigo aos servidores titulares de cargos de Nível de Classificação E, a conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular, de disciplinas isoladas, que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor, em cursos de Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC, desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional, conforme disciplinado em ato do Ministro de Estado da Educação. [\(Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008\)](#)

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

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

~~Art. 10-A. A partir de 1º de maio de 2008, o interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira, de que trata o § 2º do art. 10, passa a ser de dezoito meses de efetivo exercício. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008\)](#)~~

~~Parágrafo único. Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional de que trata o **caput**, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008\)](#)~~

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

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

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

~~Art. 12. O Incentivo à Qualificação será devido após 4 (quatro) anos de efetivo exercício no cargo e terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei, observados os seguintes parâmetros:~~

~~Art. 12. O Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei, observados os seguintes parâmetros: [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008\)](#)~~

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

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

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

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

~~§ 2º O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos da aposentadoria e as pensões quando os certificados dos cursos considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos no período em que o servidor estiver em atividade.~~

§ 2º O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão. [\(Redação dada pela Lei nº 11.233, de 2005\)](#)

§ 3º Para fins de concessão do Incentivo à Qualificação, o Poder Executivo definirá as áreas de conhecimento relacionadas direta e indiretamente ao ambiente organizacional e os critérios e processos de validação dos certificados e títulos, observadas as diretrizes previstas no § 2º do art. 24 desta Lei.

CAPÍTULO VI

DA REMUNERAÇÃO

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

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

~~Art. 13-A. Os servidores lotados nas Instituições Federais de Ensino integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação não farão jus à Vantagem Pecuniária Individual - VPI instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008\)](#)~~

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

~~Art. 14. A tabela de valores dos padrões de vencimento encontra-se definida no Anexo I desta Lei, sendo constante a diferença percentual entre um padrão de vencimento e o seguinte.~~

~~Art. 14. O vencimento básico do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação está estruturado na forma do Anexo I-C desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas. [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008\)](#)~~

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

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

CAPÍTULO VII

DO ENQUADRAMENTO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, oriundos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, do Plano de Classificação de Cargos - PCC e de planos correlatos, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II - aos titulares de empregos técnico-administrativos e técnico-marítimos integrantes dos quadros das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, em relação às

diretrizes de gestão dos cargos e de capacitação e aos efeitos financeiros da inclusão e desenvolvimento na Matriz Hierárquica e da percepção do Incentivo à Qualificação, vedada a alteração de regime jurídico em decorrência do disposto nesta Lei.

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

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

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

II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

III - Programa de Avaliação de Desempenho.

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

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

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

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

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

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

Art. 25. O Ministério da Educação, no prazo de 12 (doze) meses a contar da publicação desta Lei, promoverá avaliação e exame da política relativa a contratos de prestação de serviços e à criação e extinção de cargos no âmbito do Sistema Federal de Ensino.

Art. 26. O Plano de Carreira, bem como seus efeitos financeiros, será implantado gradualmente, na seguinte conformidade:

I - incorporação das gratificações de que trata o § 2º do art. 15 desta Lei, enquadramento por tempo de serviço público federal e posicionamento dos servidores no 1º (primeiro) nível de capacitação na nova tabela constante no Anexo I desta Lei, com início em 1º de março de 2005;

II - implantação de nova tabela de vencimentos constante no Anexo I-B desta Lei, em 1º de janeiro de 2006; e

III - implantação do Incentivo à Qualificação e a efetivação do enquadramento por nível de capacitação, a partir da publicação do regulamento de que trata o art. 11 e o § 4º do art. 15 desta Lei.

Parágrafo único. A edição do regulamento referido no inciso III do caput deste artigo fica condicionada ao cumprimento do disposto nos [arts. 16 e 17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000](#).

Art. 26-A. Além dos casos previstos na legislação vigente, o ocupante de cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação poderá afastar-se de suas funções para prestar colaboração a outra instituição federal de ensino ou de pesquisa e ao Ministério da Educação, com ônus para a instituição de origem, não podendo o afastamento exceder a 4 (quatro) anos. [\(Incluído pela Lei nº 11.233, de 2005\)](#)

Parágrafo único. O afastamento de que trata o **caput** deste artigo será autorizado pelo dirigente máximo da IFE e deverá estar vinculado a projeto ou convênio com prazos e finalidades objetivamente definidos. [\(Incluído pela Lei nº 11.233, de 2005\)](#)

~~Art. 26-B. É vedada a aplicação do instituto da redistribuição aos cargos vagos ou ocupados, dos Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino para outros órgãos e entidades da administração pública e dos Quadros de Pessoal destes órgãos e entidades para aquelas instituições. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008\)](#)~~

~~Parágrafo único. O disposto no **caput** deste artigo não se aplica às redistribuições de cargos entre Instituições Federais de Ensino. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008\)](#)~~

Art. 26-B. É vedada a aplicação do instituto da redistribuição aos cargos vagos ou ocupados, dos Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino para outros órgãos e entidades da administração pública e dos Quadros de Pessoal destes órgãos e entidades para aquelas instituições. [\(Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008\)](#)

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo não se aplica às redistribuições de cargos entre Instituições Federais de Ensino. [\(Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008\)](#)

Art. 27. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 12 de janeiro de 2005; 184^º da Independência e 117^º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Tarso Genro
Nelson Machado

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 13.1.2005

ANEXO B - LEI Nº 10.473, DE 27 DE JUNHO DE 2002.

Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 10.473, DE 27 DE JUNHO DE 2002.

Mensagem de veto Institui a Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco.

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

Art. 1º Fica instituída a Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco, vinculada ao Ministério da Educação, com sede na cidade de Petrolina, Estado de Pernambuco.

§ 1º A Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco terá por objetivo ministrar ensino superior, desenvolver pesquisa nas diversas áreas do conhecimento e promover a extensão universitária, caracterizando sua inserção regional mediante atuação multicampi no Polo Petrolina/Pernambuco e Juazeiro/Bahia, nos termos da [Lei Complementar nº 113, de 19 de setembro de 2001](#).

§ 2º Fica autorizada a atuação da Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco na região do semi-árido nordestino.

Art. 2º A Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco adquirirá personalidade jurídica a partir da inscrição de seu ato constitutivo no registro civil das pessoas jurídicas, do qual será parte integrante seu estatuto aprovado pela autoridade competente.

Art. 3º O patrimônio da Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco será constituído pelos bens e direitos que essa entidade venha a adquirir, incluindo os bens que lhe venham a ser doados pela União, Estados, Municípios e por outras entidades públicas e particulares.

Parágrafo único. A Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco só receberá em doação bens livres e desembaraçados de quaisquer ônus, inclusive dos decorrentes de demandas judiciais.

Art. 4º Fica o Poder Executivo autorizado a transferir para a Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco bens imóveis localizados no Município de Petrolina, integrantes do patrimônio da União, da Universidade Federal de Pernambuco, da Universidade Federal Rural de Pernambuco, do Centro Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco e do Centro Federal de Educação Tecnológica de Petrolina.

§ 1º (VETADO)

§ 2º (VETADO)

Art. 5º Os recursos financeiros da Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco serão provenientes de:

I – dotação consignada no orçamento da União;

II – auxílios e subvenções que lhe venham a ser concedidos por quaisquer entidades públicas ou particulares;

III – remuneração por serviços prestados a entidades públicas ou particulares;

IV – operações de créditos e juros bancários;

V – receitas eventuais.

Parágrafo único. A implantação da Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco fica sujeita à existência de dotação específica no orçamento da União e ao disposto na [Lei nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2000](#).

Art. 6º (VETADO)

Art. 7º (VETADO)

Art. 8º Na fase de transição para sua implantação, a Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco poderá contar com a colaboração de pessoal docente e técnico-administrativo, em caráter de cessão ou empréstimo por parte de governos municipais e estaduais.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 27 de junho de 2002; 181º da Independência e 114º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Miguel Reale Júnior

Paulo Renato Souza

Guilherme Gomes Dias

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 28.6.2002

