

UNIASSELVI - Centro Universitário Leonardo da Vinci

IERGS – Instituto Educacional do Rio Grande do Sul

Especialização em Administração de Pessoas

Angela Maria Borba de Bitencourt

Orientadora: Prof^a Fabiana Tramontin Bonho

O SERVIDOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DA UFRGS E QUALIFICAÇÃO APÓS A LEI 11091/2005

Porto Alegre

2013

ANGELA MARIA BORBA DE BITENCOURT

O SERVIDOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DA UFRGS E QUALIFICAÇÃO APÓS A LEI 11091/2005

Trabalho de Conclusão do Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em **Administração de Pessoas** apresentado no Instituto Educacional do Rio Grande do Sul / Centro Universitário Leonardo da Vinci – UNIASSELVI como requisito para obtenção do título de Especialista em Administração de Pessoas.

Orientadora: Prof^ª Fabiana Tramontin Bonho

Porto Alegre

2013

O SERVIDOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DA UFRGS e QUALIFICAÇÃO APÓS A LEI 11091/2005

Angela Maria Borba de Bitencourt¹
Fabiana Tramontin Bonho²

RESUMO

O objetivo do artigo é identificar quantos dos servidores técnico-administrativos da UFRGS³ investiram na sua qualificação profissional, após a promulgação da Lei nº 11091/2005. Utilizou-se como referencial teórico a compreensão do conceito de qualificação que nos impõe uma reflexão sobre o trabalho, entendido como atividade sobre o qual a qualificação é exercida. Trata-se de pesquisa quantitativa, resultado da aplicação de questionário aos servidores técnico-administrativos da Escola de Enfermagem da UFRGS. Os resultados mostram que o Assistente em Administração, maioria dentre os entrevistados, tem grande interesse em ampliar seus conhecimentos e capacidades, não só com vistas à melhoria de seus salários, mas também da qualidade do atendimento no serviço público e da imagem da Universidade.

Palavras chave: Qualificação, Universidade, Serviço público.

1 INTRODUÇÃO

Pessoas bem treinadas melhoram de forma significativa sua performance na execução de tarefas. Essa performance está relacionada às atuais habilidades e competências exigidas para o profissional moderno.

A preparação para o futuro exige dois investimentos simultâneos. Um na modernização do sistema de gestão de pessoas e outro no estímulo e suporte ao desenvolvimento das pessoas por si próprias. DUTRA (2002 p. 209).

Num contexto não muito distante, o tempo de formação configurava-se como o melhor meio para a aquisição desses conhecimentos. A gestão dos empregos fundava-se sobre o diploma, padrão de medida de um saber explícito e formal.

Ao funcionário público de hoje exige-se um profissional que se mantenha sempre atualizado, fazendo cursos, participando de seminários e congressos, que troque ideias com seus pares em outros órgãos ou empresas públicas, que crie novos projetos e que seja crítico na hora de executar o serviço.

¹ Graduada em Publicidade e Propaganda pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. E-mail: roselabyt@yahoo.com.br

² Bacharel em Administração pela Universidade Luterana do Brasil e Ciências Contábeis pela Universidade Unip. Pós-graduada em Auditoria e Perícia Contábil, gestão educacional. Professora-tutora do Grupo UNIASSELVI (orientadora). E-mail: fabitramontin@gmail.com

³ Universidade Federal do Rio Grande do Sul

2 QUALIFICAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

Atualmente, a formação, capacitação, educação, treinamento ou desenvolvimento deve assegurar ao ser humano a oportunidade de ser aquilo que quiser, a partir de suas próprias potencialidades, sejam elas inatas ou adquiridas ao longo de sua vida. Ocorre que a carreira no serviço público não se apresenta da mesma forma que no setor privado. A possibilidade de obtenção de título, além daquele exigido para o cargo no momento do concurso, ser uma forma de melhorar a remuneração para o técnico-administrativo era mínima em termos de valores. O treinamento e a capacitação dos servidores nem sempre foi um item prioritário para a administração federal. Hoje, há uma conscientização maior de que pode se obter ganhos enormes através da qualificação técnica e científica dos servidores, tanto no desenvolvimento dos processos de trabalho quanto no atendimento ao público. A qualificação tem um sentido de atualização dos conhecimentos específicos adquiridos no decorrer da vivência profissional do servidor público. Segundo Bichueti (2011):

As pessoas podem optar por aprender ou por não evoluir em seus conhecimentos, mas não podem optar por não mudar. Tudo muda em nosso entorno e influencia nossa vida, profissional ou pessoal. É melhor, então, adquirir de maneira contínua novos conhecimentos, para enfrentar as mudanças conjunturais. (p. 124)

Com o advento da Lei nº 11091/2005, de 12/01/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, no âmbito das Instituições Federais de Ensino (IFE's) vinculadas ao Ministério da Educação e do Decreto nº 5824, de 29/06/2006, que estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE, os servidores em geral passaram a buscar qualificação, em razão da possibilidade de galgar níveis mais elevados na tabela do PCCTAE, quer seja terminando seus estudos em nível fundamental e médio ou investindo na graduação e pós-graduação. O número de servidores que investem nesse sentido parece ser significativo e o objetivo principal deste trabalho de pesquisa é quantificar, por amostragem, quantos por cento dos servidores TA's da UFRGS se utilizaram dos benefícios após a Lei.

A proposta é analisar o impacto quantitativo das novas políticas dos planos de carreira do serviço público, que até então eram baseadas em valores propostos por regimes autoritários, nos servidores TA's da UFRGS. Para isso, estruturou-se o artigo em quatro partes, além da presente introdução: na primeira parte, apresenta-se uma síntese sobre a universidade. Na segunda parte, apresenta-se a metodologia da pesquisa. Na terceira parte, efetua-se a apresentação e a análise dos dados coletados. Na quarta e última parte, apresenta-se a conclusão.

2.1 UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – BREVE HISTÓRICO

A história da UFRGS começa com a fundação da Escola de Farmácia e Química, em 1895, e, em seguida, da Escola de Engenharia. Assim iniciava também a educação superior no Rio Grande do Sul. Ainda no século XIX, foram fundadas a Faculdade de Medicina de Porto Alegre e a Faculdade de Direito, que, em 1900, marcou o início dos cursos humanísticos no Estado. Entretanto, foi somente em 28 de novembro de 1934 que foi criada a Universidade de Porto Alegre, integrada inicialmente pela Escola de Engenharia, pelos Institutos de Astronomia, Eletrotécnica e Química Industrial; Faculdade de Medicina, com as Escolas de

Odontologia e Farmácia; Faculdade de Direito, com sua Escola de Comércio; Faculdade de Agronomia e Veterinária; Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras e pelo Instituto de Belas Artes.

O terceiro grande momento de transformação dessa Universidade ocorreu em 1947, quando ela passou a ser denominada Universidade do Rio Grande do Sul, momento em que a URGS incorporou as Faculdades de Direito e de Odontologia de Pelotas e a Faculdade de Farmácia de Santa Maria. Posteriormente, essas unidades foram desincorporadas da URGS, quando da criação da Universidade Federal de Pelotas e da Universidade Federal de Santa Maria.

Em dezembro de 1950, a URGS foi federalizada, passando à esfera administrativa da União. Desde então, a UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – passou a ocupar posição de destaque no cenário nacional, com um dos maiores orçamentos do Estado do Rio Grande do Sul.

2.2. A UNIVERSIDADE HOJE

A UFRGS tem, hoje, uma posição destacada no âmbito nacional. É, sem dúvida, uma das três maiores universidades federais do país em importância, dimensão e produção intelectual.

De forma particular, nos últimos vinte anos, sua transformação tem sido intensa, destacando-se, especialmente, a diferenciação na oferta de cursos de Graduação, expansão e consolidação da Pesquisa, da Pós-Graduação e das atividades de Extensão.

Buscando constantemente integrar-se ao seu meio, exerce uma reconhecida liderança, junto à comunidade rio-grandense e vem obtendo a confiabilidade no Brasil e no exterior, como difusora de conhecimentos científicos, culturais, artísticos e filosóficos.

Através de convênios, a UFRGS tem mantido constante intercâmbio com Universidades da Europa, EUA, América Latina, além de contatos com o Oriente Médio, Ásia e África.

Sintonizada com as necessidades do seu tempo, a UFRGS está vinculada às principais redes nacionais e internacionais, entre as quais à Internet, consolidando sua posição como Centro Regional da Rede Nacional de Pesquisa e na área de computação numérica de alto desempenho.

Quarta melhor do Brasil, a UFRGS recebeu nota 88,73 no Ranking Universitário da Folha de São Paulo de 03/09/2012. Na última edição do ranking mundial de Universidades na Web⁴, publicado em 06/02/13, a UFRGS (129º lugar) é a segunda melhor colocada dentre as brasileiras.

⁴ <http://g1.globo.com> Acesso em: 25 fev. 13

2.3. A UFRGS EM NÚMEROS⁵

- Cursos de Graduação: 89 cursos presenciais e 08 à distância;
- Cursos de Pós-Graduação: 149, dos quais 68 programas de Doutorado, 71 de Mestrado e 10 de Mestrado profissionalizante;
- Corpo Docente: 2.541 professores, destes 85% têm título de Doutorado ou acima;
- Corpo Discente: 27.595, sendo 26.468 alunos presenciais e 1.127 à distância;
- Corpo Técnico-administrativo: 2553 - Homens: 1266 (49,6%) e mulheres: 1287 (50,4%).

A UFRGS é uma das grandes universidades brasileiras. A mais antiga das instituições gaúchas, figura sempre entre as melhores pela qualidade do ensino de graduação, e as avaliações do MEC revelam que a maioria dos nossos cursos encontra-se entre os 10 melhores do país. Este é o resultado de uma organização institucional e da qualificação das pessoas que constroem a Universidade. Além das atividades cotidianas em sala de aula, a UFRGS oferece inúmeras atividades acadêmicas, de pesquisa, ensino e extensão, culturais e desportivas que contribuem de maneira decisiva para o desenvolvimento dos estudantes. Carlos Alexandre Netto – Reitor da UFRGS

3 METODOLOGIA

De acordo com os objetivos deste estudo, optou-se pelo método de pesquisa exploratória, onde foram enviados questionários semi-dirigidos a 25 servidores da Escola de Enfermagem da UFRGS, abordando-os sobre o tema. De forma descritiva e com uma abordagem quantitativa, foram efetuadas, também, análise documental e de dados fornecidos pelos entrevistados.

Através do questionário visou-se identificar informações básicas como sexo, faixa etária, cargo exercido, grau de instrução e aqueles fundamentais para o processo como: ano de ingresso na UFRGS, ano provável de aposentadoria, se o servidor buscou qualificar-se, se essa qualificação teve relação direta com a sua atividade e se ele acha que as mudanças dadas pela Lei 11091/2005 motivou e de que forma os servidores.

3.1 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Em uma abordagem inicial com os colegas, fez-se o convite e uma explanação sobre o objetivo da pesquisa e, tendo receptividade, logo após foram enviados os questionários, via e-mail, a cada um. Os mesmos foram sendo respondidos gradativamente de acordo com a disponibilidade de tempo do entrevistado. Foram aplicados questionários a 25 servidores, sendo que destes 19 responderam, o que corresponde a 76%.

Dados coletados

1. Sexo	♀ = 26,3% ♂ = 73,7%
2. Faixa etária	21 – 30 = 21,0% 31 – 40 = 15,8% 41 – 50 = 31,6% 51 – 60 = 31,6%

⁵ Extraído do site: <http://www.ufrgs.br/ufrgs/a-ufrgs/ufrgs-em-numeros>. Acesso em: 15 out. 2012.

3. Cargo ocupado	Assist. em Administração 63% Bibliotecário = 5,3% Enfermeiro = 5,3% Op. Copiadora = 5,3% Téc. em Secretariado = 10,5% Contador = 5,3% Téc. Assuntos Educacionais = 5,3%
4. Grau de instrução	2º Grau Incomp. = 5,3% 2º Grau Comp. = 10,5% 3º Grau Incomp. = 10,5% 3º Grau Comp. = 31,6% Pos-Graduação = 42,1%
5. Tempo de UFRGS	< de 3 anos = 10,5% 3 a 6 anos = 26,4% 6 a 10 anos = 10,5% > de 10 anos = 52,6%
6. Previsão média para aposentadoria	Ano de 2025
7. Quantos destes servidores buscaram qualificar-se?	100%
8. Os cursos tem/tinham relação direta com seu cargo?	100%
9. A Lei te incentivou/motivou a:	Opção A = 58% continuar/voltar a estudar Opção B = 26% estudar pelos resultados financeiros Opção C = 16% ambos

Dos entrevistados, percebe-se que: a maioria é do sexo feminino (73,7%), faixa etária média de 50,1 anos, da categoria de Assistente em Administração (63%), na sua maioria com Pós-Graduação concluída (42,1%), com mais de 10 anos de serviço público (52,6%) e previsão média de aposentadoria para o ano de 2025.

Para a maioria dos servidores entrevistados (58%) a lei trouxe motivação para voltar aos bancos escolares ou continuar os estudos em níveis de pós-graduação, ficando em segundo plano o retorno financeiro que é atribuído, em escalas percentuais, sobre o salário base do servidor. Cem por cento dos entrevistados qualificaram-se de alguma forma após a Lei 11091 e na sua maioria foram os servidores com graduação completa que investiram em cursos de pós-graduação.

3.2 LIMITAÇÃO DO ESTUDO

Considerando-se que o estudo visa uma análise da “importância da qualificação para os servidores técnico-administrativos” e do quantitativo de servidores que investiram realmente nesse quesito, depois da Lei nº 11091, a receptividade e disponibilidade dos servidores em contribuir para a execução deste estudo foi positiva, sem grandes dificuldades ou limitações, em que se obteve 76% de retorno aos questionários enviados eletronicamente.

CONCLUSÃO

A proposta do artigo foi identificar o percentual de servidores técnico-administrativos da UFRGS que investiram em qualificação após a Lei 11091/2005. Como a intenção era obter uma amostragem destes servidores, optou-se por aplicar o questionário apenas aos servidores técnico-administrativos da Escola de Enfermagem para se ter uma visão dos servidores da UFRGS no geral.

Os dados mostram que a lei 11091 resultou claramente em estímulo para os servidores e mesmo não sendo o objetivo principal, para a maioria dos entrevistados, o retorno financeiro é um fator a mais e grande incentivo nesse processo. A qualificação dos servidores com certeza trará resultados positivos para a Universidade com reflexos na qualidade dos processos administrativos e atendimento ao seu público alvo a comunidade acadêmica.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATTO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

BICHUETTI, José Luiz. **Gestão de pessoas não é com o RH**. São Paulo: Lafonte, 2011.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2002.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil>. Acesso em: 12 out. 2012.

_____. **Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006**. Estabelece os procedimentos de concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil>. Acesso em: 12 out. 2012.

_____. **Portaria nº 09, de 29 de junho de 2006**. Define, na forma de seu Anexo, os cursos de capacitação que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil>. Acesso em: 12 out. 2012.

UFRGS. Site: <http://www.ufrgs.br>. Acesso em: 15 out. 2012.