

**Maria do Carmo  
Rodrigues Freitas**

*Pesquisadora da Universidade  
Federal de Campina Grande (Brasil)*

[bonitensemcrf@hotmail.com](mailto:bonitensemcrf@hotmail.com)

**Marcleide Maria  
Pederneiras**

*Professora da Universidade  
Federal da Paraíba (Brasil)*

[marcleide@gmail.com](mailto:marcleide@gmail.com)

## **QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DO CFP/UFCG**

**PROFESSIONAL QUALIFICATION IN PUBLIC  
ADMINISTRATION: ANALYSIS OF THE CFP / UFCG  
ADMINISTRATIVE TECHNICIANS' PERCEPTION**

**CALIFICACIÓN PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA: ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE LOS  
TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DE CFP / UFCG**

---

### **RESUMO**

A pesquisa teve como objetivo principal identificar como os servidores do CFP/UFCG percebe a qualificação com o foco no desenvolvimento de conhecimentos e experiências para atuar em suas funções na busca de uma maior eficiência no serviço prestado dentro do campus de Cajazeiras. A pesquisa realizou-se nas Unidades Administrativas - CFP/UFCG, Campus de Cajazeiras. Para coleta de dados utilizou-se questionário estruturado, Os dados foram agrupados, tabulados e analisados através da estatística descritiva com o auxílio do programa Microsoft® Excel. Como resultados: Os servidores técnico-administrativos do Campus de Cajazeiras-Paraíba, defendem a necessidade constante de atualização para o trabalho, frente às exigências tão dinâmicas hoje em termos de demandas profissionais. Por isso, a qualificação aparece para todos como uma necessidade, mas também como um direito, como o indispensável elemento provedor de qualidade no trabalho, na medida em que busca as respostas para os problemas do dia-a-dia, de forma a apresentar um trabalho mais eficiente e competente.

**Palavras-chave:** Capacitação; Servidores Públicos; Plano de Carreira.

---

### **ABSTRACT**

The main objective of the research was to identify how the CFP / UFCG servers perceive the qualification with the focus on the development of knowledge and experience to perform their functions in the search for greater efficiency in the service provided within the Cajazeiras campus. The research was carried out in the Administrative Units - CFP / UFCG, Campus of Cajazeiras. For data collection, a structured questionnaire was used. The data were grouped, tabulated and analyzed through descriptive statistics using the Microsoft® Excel program. As results: The technical-administrative servers of the Campus of Cajazeiras-Paraíba, defend the constant need to update to work, facing the demands so dynamic today in terms of professional demands. For this reason, qualification appears to all as a necessity, but also as a right, as the indispensable element

#### **Dados para contato:**

*Maria do Carmo Rodrigues Freitas  
Universidade Federal de Campina Grande  
Rua Aprígio Veloso, 882 - Universitário,  
58428-830, Campina Grande, PB, Brasil.*

*URL da Homepage:  
<https://portal.ufcg.edu.br/>*

Recebido em: 14/04/2019  
Aprovado em: 21/11/2019

DOI:  
<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v10i1.42304>

that provides quality at work, insofar as it seeks the answers to everyday problems, in order to present a work more efficiently and competently.

**Keywords:** Training; Public Servers; Career Path.

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal identificar cómo los servidores del CFP / UFCG percibe la calificación con el foco en el desarrollo de conocimientos y experiencias para actuar en sus funciones en la búsqueda de una mayor eficiencia en el servicio prestado dentro del campus de Cajazeiras. La investigación se realizó en las Unidades Administrativas - CFP / UFCG, Campus de Cajazeiras, Campus de Cajazeiras. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado. Los datos fueron agrupados, tabulados y analizados a través de la estadística descriptiva con la ayuda del programa Microsoft® Excel. Como resultados: Los servidores técnico-administrativos del Campus de Cajazeiras-Paraíba, defienden la necesidad constante de actualización para el trabajo, frente a las exigencias tan dinámicas hoy en términos de demandas profesionales. Por eso, la cualificación aparece para todos como una necesidad, pero también como un derecho, como el indispensable elemento proveedor de calidad en el trabajo, en la medida en que busca las respuestas a los problemas del día a día, para presentarlo trabajo más eficiente y competente.

**Palabras clave:** Entrenamiento; Servidores Públicos; Plano de Carrera.

## 1 INTRODUÇÃO

A função de coordenador de Recursos Humanos nas Instituições Federais de Ensino Superior – IFES exige planejamento e atuação sincronizada às demandas e exigências legais e funcionais. Para pensar tal assertiva se faz necessário pensar na qualificação profissional. Inicialmente é meritório esclarecer a diferença entre qualificação profissional e a capacitação.

A qualificação diz respeito à formação dos profissionais, por meio da qual eles obterão os conhecimentos, habilidades e os conhecimentos necessários a que estejam aptos a exercer sua profissão. Já a Capacitação tem um foco diferente, pois, representa capacitar àquele profissional, que está qualificado, a se preparar para atuar em diferentes contextos profissionais e lidar com os desafios de uma empresa de forma assertiva e eficiente.

Nesse contexto, objetivou-se com esta pesquisa identificar como os servidores do CFP/UFCG percebem a qualificação, com o foco no desenvolvimento de conhecimentos e experiências para atuar em suas

funções na busca de uma maior eficiência no serviço prestado dentro do campus de Cajazeiras da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG.

A nova carreira de técnico-administrativos em Educação trouxe uma concepção dinâmica e abriu possibilidades de evolução estabelecendo os institutos de progressão por qualificação, como, também, por capacitação, que promovam o desenvolvimento do servidor na perspectiva de um planejamento estratégico da instituição e do desenvolvimento organizacional das Instituições federais de Ensino Superior - IFES no cumprimento de suas funções sociais de suas metas, e de seu objetivo.

Como instrumento de gestão de pessoas, o PCCTAE assegura elementos que auxiliam as instituições federais de ensino a se adequarem a um novo contexto institucional, marcado pela otimização dos processos organizacionais, vinculação das ações com as estratégias institucionais, tentativa de consolidar um sistema de avaliação da educação, visando proporcionar ações do ensino, pesquisa e extensão que atendam às demandas específicas da comunidade acadêmica e da sociedade (COSTA, 2010). No Centro de Formação de Professores da Universidade Federal de Campina Grande - CFP/UFCG, a PCCTAE vem sendo aplicada com limitação de oportunidades pela localização e oferta de cursos em que se insere o CFP, apesar da alta demanda.

Em decorrência das demandas profissionais por eficiência e eficácia no setor público, em vista do aumento das reclamações (ano 2012) referentes à má qualidade de seus serviços do CFP/UFCG emergem discussões favoráveis a estudos sobre os agentes da administração.

A prestação de serviços na esfera pública no Brasil é foco constante de avaliação em termos de qualidade a seus usuários, motivo pelo qual as ações do Estado partem do entendimento de que há uma constante necessidade de aprimoramento na prestação desses serviços. Por esse motivo, existe um tendenciamento de maior ajustamento ao modelo de Administração Pública gerencial, em que o Estado delega e norteia a efetivação desses serviços no sentido de constantemente buscar resultados dentro de uma perspectiva de eficiência e eficácia (FERREIRA, 2016).

Essa pesquisa se justifica ainda pela importância do trabalho desempenhado por esses profissionais, que são responsáveis pelos serviços administrativos das universidades, e por acreditar que servidores mais qualificados, em tese, desempenharão da maneira mais satisfatória possível suas atividades, minimizando assim a chance de falhas e potencializando a eficiência no atendimento das demandas no serviço ao público.

Como contribuição teórica, esse trabalho pode chamar a atenção dos pesquisadores, dirigentes e sociedade para a necessidade da aplicação de instrumentos de avaliação que possam apoiar o desenvolvimento e implantação de soluções que permitam um contínuo aperfeiçoamento dos sistemas de gestão das instituições públicas e no caso em estudo, da UFCG. Avaliação essa, que auxilie a instituição na identificação de suas oportunidades de melhoria, a fim de que sejam aptas a construir uma proposta administrativo-pedagógica adequada as necessidades atuais.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Servidor público

O funcionalismo público brasileiro assume a tarefa de disponibilizar à população atendimento e serviços de qualidade, justificando a sua atuação como ente do Estado, engajado e comprometido com a coisa pública, princípios assumidos pelo Estado democrático de direito republicano. Nesse contexto, as funções desenvolvidas têm como objetivo principal atender às diretrizes definidas pela instituição e pelo Estado, que são sempre as de uma perspectiva qualitativa de atuação. Muitas ações deixam, porém, de ser desenvolvidas dentro dessa perspectiva de qualidade e de acordo com a função de representante do Estado, quer seja pela desmotivação pessoal, o que pode ser ocasionado por questões particulares e de relacionamento ou de perspectivas internas à instituição e ao próprio serviço público, quer seja por fatores externos, caracterizado, muitas vezes, pelo tratamento e desvalorização social a que esse servidor é submetido, a partir do exercício de seu trabalho (FERREIRA, 2016).

O setor público possui suas especificidades, e entre elas está o estereótipo da ineficiência. Por muito tempo, as organizações públicas foram vistas como ineficientes em virtude de seu aparato burocrático e baixo engajamento de seus dirigentes e servidores com o propósito maior dessas organizações: a prestação de serviço ao público. Porém percebe-se que gradativamente essa imagem vem sofrendo alteração e isso é benéfico, pois conforme alerta Pereira et al. (2015), no contexto de desenvolvimento da Administração Pública ao longo da história do Brasil os servidores públicos são peças importantes para o funcionamento da máquina pública, sendo eles os responsáveis por executar as políticas públicas traçadas.

Ser servidor público hoje ainda contribui para o status e melhor aceitação na sociedade, mesmo com menos intensidade que no passado. Mas atualmente, sua principal característica é ser a mais segura alternativa contra um mercado de trabalho cada vez mais excludente e instável. A regionalização e globalização do capital financeiro fizeram com que o capital humano também se tornasse efêmero (SOARES JUNIOR, 2017).

Tendo em vista a complexa estrutura do setor público brasileiro e a grande gama de serviços prestado pelo Estado à sociedade que se torna fundamental contar com uma diversidade de profissionais e uma multiplicidade de funções faz com que traçar um perfil concreto sobre os servidores públicos federais no Brasil torna-se uma tarefa bastante complexa. Evidencia-se ao longo das últimas duas décadas, o perfil dos servidores públicos federais vem passando por transformações substanciais. A demanda por servidores mais qualificados é evidenciada pelo crescente recrutamento de servidores para cargos de nível superior via concursos públicos, em contraste ao aumento da contratação de funcionários para cargos de nível médio e fundamental por meio da terceirização.

## 2.2 A qualificação e capacitação nas universidades federais

Os reflexos das mudanças estimularam a formação de novos paradigmas que obrigaram os mais variados setores da sociedade a promoverem as mudanças necessárias, o setor público por sua vez, passou a desenvolver programas de qualificação, capacitação e aperfeiçoamento dos seus quadros com o objetivo de tornar o mais profissional possível os seus colaboradores, oferecendo assim um serviço de qualidade aos seus usuários (CHIAVENATO, 2008).

Atendendo a uma reivindicação antiga dos servidores das Instituições Federais de Ensino Superior – (IFES), o governo federal através da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, implantou o Plano de Cargos e Carreira dos Técnico-Administrativos da Educação - PCCTAE. A implantação deste plano proporcionou sensíveis mudanças que se desdobraram em ações de formação e valorização do profissional técnico científico, gerando assim, ganhos singulares tanto para instituição como para os seus colaboradores. O PCCTAE foi resultado da orientação estratégica do Governo Federal na implementação de um novo olhar sobre a gestão de pessoas, que promovem reformulações em todas as esferas de sua atuação e definiu a democratização das relações de trabalho como o eixo norteador de toda a política de gestão de pessoas para a Administração Pública federal, em que passa a considerar carreira como instrumento estratégico de gestão de pessoas e de organização da força de trabalho, muito além do mero atendimento das demandas de recomposição remuneratória (COSTA, 2010).

Verifica-se que a participação do servidor técnico-administrativo integrante do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, observará os princípios, diretrizes e conceitos instituídos pela Lei nº11.091, de 12 de janeiro de 2005 e Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006 e ainda, a participação do servidor técnico-administrativo em programa de qualificação/capacitação deverá respeitar a correlação do cargo com o ambiente organizacional ou área de atuação; a distribuição das vagas nos cursos oferecidos deverá considerar o perfil de formação dos servidores dos diferentes níveis de classificação e os aspectos regionais; a instituição de termo de compromisso/responsabilidade para participação do servidor nos cursos, mediante anuência institucional; os editais de seleção para cursos de qualificação deverão prever critérios que objetivem promover a igualdade e oportunidade no acesso as vagas ofertadas; os servidores participantes do Programa de Qualificação em Serviço deverão ser dispensados do cumprimento da jornada de trabalho, quando as atividades acadêmicas presenciais forem realizadas em horário de expediente, sem a necessidade de compensação de horário no órgão ou entidade que estiver em exercício; as Instituições manterão Programa de Capacitação e Qualificação, conforme diretrizes estabelecidas por atos legais que normatizam o desenvolvimento do servidor (BRASIL, 2013).

Por conta da maior cobrança por eficiência no serviço público, a gestão de pessoas tem passado por aperfeiçoamento, no sentido de qualificar a força de trabalho do setor público. Amaral (2006)

destaca que a moderna gestão de pessoas tem como ênfase a gestão de competências, a qualificação das equipes de trabalho e a democratização das relações de trabalho que permitam a inovação. No entanto, a nova política, assim como os incentivos promovidos pelo governo, enfoca na educação tradicional para o desenvolvimento e qualificação dos servidores, o que indica a existência de uma visão funcionalista do governo no que se refere à forma de capacitação das equipes de trabalho.

### 2.3 Servidor técnico-administrativo da UFCG

Como parte das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), a Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), passa por um avanço tecnológico e organizacional. O aumento do número de servidores por meio de concurso público e as mudanças administrativas implementadas no âmbito institucional mostra a necessidade de partilha do conhecimento, de capacitação do servidor técnico-administrativo afim de que haja uma melhoria contínua nas atividades administrativas (ISONI e CHAGAS, 2018). Para Isoni e Chagas (2018) compreender como está sendo utilizado atualmente o conhecimento no processo de aprendizagem pelos servidores da referida instituição, pode contribuir na melhoria do processo de capacitação e aprendizagem organizacional voltados aos servidores técnico-administrativos.

Evidencia-se que a capacitação/qualificação permite, portanto, aliar o conhecimento à prática, com foco no resultado, no desenvolvimento de habilidades do servidor técnico-administrativo das IFES.

A Secretaria de Recursos Humanos da UFCG vem passando por mudanças gerenciais e estruturais, tendo em vista a necessidade de adequar-se aos projetos de expansão universitária e ao novo modelo de gestão da administração pública. Segundo o Relatório de Gestão (2012), com um quadro de servidores recém nomeados, em sua grande maioria, necessitam de uma estrutura administrativa, informatização e espaço físico adequados, a fim de proporcionar uma melhor qualidade no atendimento ao usuário e condições ambientais favoráveis aos servidores que atuam nos processos organizacionais sob a responsabilidade da SRH. Até o ano de 2010, o gerenciamento de indicadores de recursos humanos era realizado sob uma ótica essencialmente técnica e estatística, utilizando-se, para esse fim, dados extraídos do Sistema de RH desenvolvido e gerenciado pela Coordenação de Cadastro e Lotação. Para o ano de 2012, dentre as metas estabelecidas para a SRH, esteve a informatização dos processos de avaliação de estágio probatório, bem como a implantação de um Sistema de Recursos Humanos que integre todas as informações do servidor em tempo real e que aperfeiçoe o gerenciamento dos indicadores gerenciais.

A educação continuada é atitudinal, ou seja, as pessoas podem e devem estar abertas a novas idéias, decisões, habilidades ou comportamentos. Visando o atendimento aos programas estabeleci-

dos pela Lei 11.091/05, a Secretaria de Recursos Humanos, em 2006, por meio da Coordenação de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, elaborou o Plano de Capacitação dos Servidores da UFGM tomando como base o mapeamento de competências, com a finalidade de identificar o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição.

### 3 METODOLOGIA

O presente estudo partiu do método de investigação indutivo, considerando o processo de qualificação, particularmente, dos ocupantes de cargos técnicos administrativos do CFP/UFMG. A pesquisa foi do tipo bibliográfica, do tipo levantamento ou survey, que segundo Prodanov e Freitas (2013) é elaborada a partir de material já publicado, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa, feita através da interrogação direta de pessoas para coletar informações sobre a questão de pesquisa com avaliação quantitativa, conclusões e inferências.

O local para a realização desta pesquisa foram 21 Unidades Administrativas do CFP/UFMG: Unidade Acadêmica de Ciências Sociais, Transporte, Unidade Acadêmica de Ciências da Vida, Hospital Universitário Júlio Bandeira, Núcleo de Extensão Cultural, Unidade Acadêmica de Geografia, Protocolo, Unidade Acadêmica de Ciências Exatas e da Natureza, Biblioteca, Direção de Centro, Contabilidade, Assistência Social, Laboratório de Informática, Unidade Acadêmica de Enfermagem, Capacitação Tecnológica/Infra-estrutura, Divisão de Patrimônio, Almoxarifado, Vigilância e a Escola Técnica de Saúde de Cajazeiras), Campus de Cajazeiras, Paraíba.

A população foi constituída Por 69 servidores dos cargos de técnicos administrativos do quadro efetivo do CFP/UFMG ocupantes desses setores, que serviram de amostra representativa nesta pesquisa.

A coleta de dados realizou-se por meio de levantamento bibliográfico em parte da literatura disponível sobre o tema para a construção da fundamentação teórica do estudo. Com base no levantamento foi elaborado o questionário aplicado em etapa posterior, para que os dados obtidos fossem analisados e discutidos.

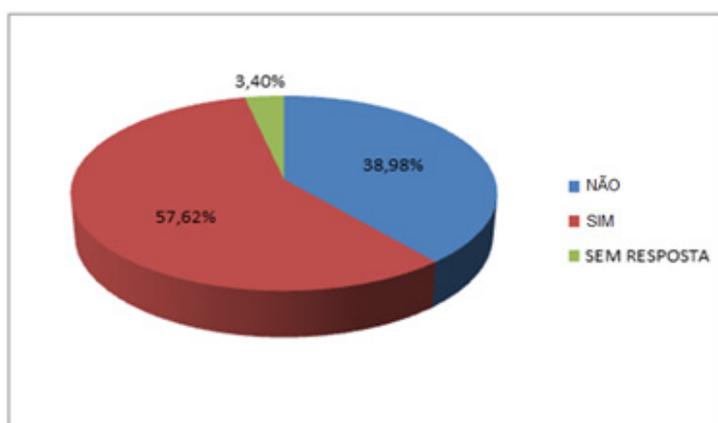
O instrumento utilizado na coleta de dados foi um questionário semiestruturado elaborado a partir do referencial teórico e do contexto analisado dentre as questões objetivas e abertas. O questionário foi aplicado junto aos TAE's que ocupam os cargos nos setores administrativos.

Os dados coletados por meio dos questionários foram agrupados de forma sistematizada, posteriormente tabulados e em seguida analisados através da estatística descritiva pela frequência numérica e percentual. Com o auxílio do programa Microsoft® Excel 2010, os resultados foram apresentados em forma de figuras, e, posteriormente discutidos à luz de literaturas pertinentes ao tema.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme pesquisa realizada nos 21 setores pertencentes a instituição, observou-se, com base (Figura 1), que a forma como o CFP/UFMG desenvolve ações com vistas a incentivar os Técnicos-Administrativos em Educação à procurar por mais qualificações, satisfaz o interesse de aproximadamente 40% dos servidores. Para outros servidores representando percentual superior a 57%, consideraram como obstáculo a forma como a instituição promove as ações aos TAE's. Enquanto outros 3,40%, não apresentaram respostas ao questionamento.

**Figura 1 - Forma de ações promovida pelo CFP/UFMG como obstáculo na procura aos cursos de qualificação pelo TAE**



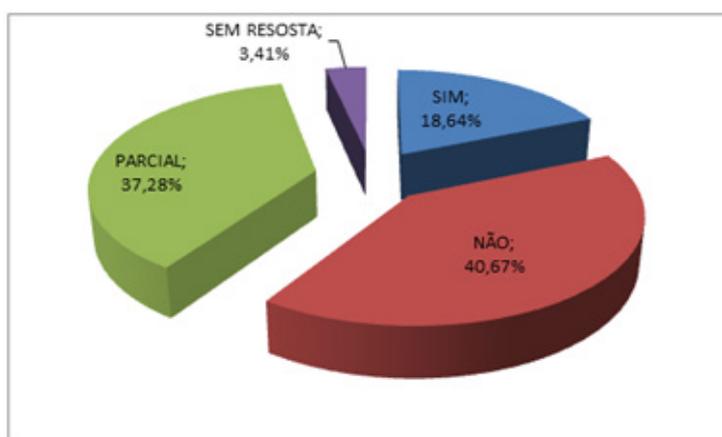
**Fonte:** Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa - Julho/2018.

Quando se destaca o processo de qualificação como uma necessidade para o desenvolvimento de determinada área, a instituição há de se reflexionar sobre a relação que a qualificação, enquanto “preparo” no e para o mercado de trabalho, estabelece com o conceito de competências para o servidor, concordando (CHIAVENATO, 2008). Nessa premissa, os servidores TAE que já desempenham suas funções no CFP/UFMG, com o advento do PCCTAE, passam a contar com planos de capacitação e qualificação, objetivando, para além do quantitativo, um crescimento qualitativo na prestação dos serviços à comunidade universitária e usuária do sistema, pois, aumenta as expectativas nos cursos prestados pela instituição por perceberem que as mudanças estão nas relações de trabalho, da produção, dos meios de atuação ou propriamente da realização das atividades, seja pela natureza das funções ou pelas constantes inovações tecnológicas. Nesse caso, se a instituição não supre as expectativas da demanda com as ações que constam no Planos de Cargos e Carreiras, isto, pode causar obstáculos que tendem a aumentar o nível de insatisfação dos servidores.

Hoje já faz parte da estrutura de Gestão de Pessoas, programas que atendem às necessidades dos trabalhadores, com foco no desenvolvimento profissional, identificados a partir dos processos de

gestão. Esses programas comumente têm uma relação muito próxima, quando não direta, com os Planos de Carreira desenvolvidos e aplicados por muitas das organizações, sejam elas públicas ou privadas. Com base nesse contexto, quando questionados sobre a oferta de cursos de qualificação oferecidos pela CFP/UFCG, os entrevistados apresentaram várias respostas. Para a maioria dos TAE's (40,67%) revelaram que os cursos ofertados pela instituição não atende a demanda existente. Em seguida pouco mais de 37% assumiram que os cursos atendem parcialmente ao público interessado, enquanto, aproximadamente 19% afirmaram que os cursos promovidos pela instituição atende sim a demanda de servidores interessados pertencentes aos setores da UFCG (Figura 2).

**Figura 2 - Oferta de cursos de qualificação oferecidos pelo CFP/UFCG aos TAE's.**



**Fonte:** Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa - Julho/2018.

Conforme ainda (Figura 2), as respostas “SIM” superior a 18%, os TAE's admitiram que os cursos oferecidos pela instituição atendem ao público de servidores interessados, e que os mesmos, se enquadram na demanda de técnicos administrativos que possuem graduação ou pós-graduação na modalidade lato sensus, o que os tornam beneficiados por ações desenvolvidas pelo campus, visto que o CFP não oferece qualificação na modalidade stricto sensus. Para esses servidores, os cursos cumprem seus objetivos, agregando valor para a execução das suas atividades e para o desenvolvimento das suas atividades, o que é um resultado significativamente positivo. Isso sugere que a Universidade está seguindo as sugestões das chefias e dos próprios funcionários quanto ao direcionamento dos cursos para a melhoria do desempenho no trabalho o que é sugerido pelo autor (MARRAS, 2009).

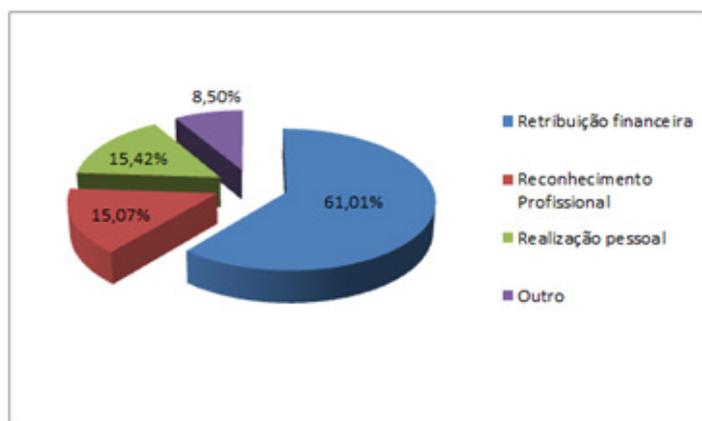
Aos servidores que revelaram que os cursos que asseguram o acesso dos servidores aos eventos de capacitação de trabalho atendem apenas em parte (37,28%), pode estar relacionado ao número de servidores dispostos nos campi, ou seja, a falta de uma proposta que assegure a participação efetiva de todos os servidores em ações de formações tanto em suas unidades de lotação,

quanto em outros locais. Esses dados confirmam que a Universidade deveria se preocupar com a efetividade das ações de treinamento, como salientam Magalhães et al. (2010), a fim de também justificarem os investimentos realizados o que deve ser considerado.

De acordo com os servidores entrevistados que disseram não acerca da oferta de cursos de qualificação aos funcionários do CFP/UFCG, pode estar relacionado, além das impossibilidades apontadas por eles, também por não terem tido a oportunidade de se qualificarem por impossibilidades por parte da instituição. Os mesmos reconhecem a importância da melhoria do seu crescimento pessoal e profissional enquanto servidor técnico-administrativo depois da qualificação, e que a falta dessa realização os fazem se sentir desvalorizados, concordado por Serique (2011) quando a satisfação das necessidades humanas está diretamente ligada ao seu bem-estar e ao seu desempenho profissional, o que, conseqüentemente, afeta diretamente o desempenho da instituição. Desse modo, para os 40,67% dos TAE's, a política de valorização dos servidores técnico-administrativos do CFP/UFCG é analisada de forma negativa pela maioria, com a ressalva de que necessita de continuidade e constante aperfeiçoamento, diversificando as áreas de conhecimento e facilitando o ingresso do maior número possível de técnicos no processo de qualificação.

Os motivos dos TAE's pela procura de capacitação/qualificação são vários. Um deles se faz pela lei 11.091/2005 na qual são regidos, que traz um claro incentivo financeiro ao servidor quando se implanta um plano de carreira que altera o valor do padrão de vencimento em função dos cursos de capacitação feitos em determinado período. O servidor progride na carreira em função da certificação em programa de capacitação, por isso, há grande demanda em termos de progressão nas carreiras desses funcionários. Observou-se, os motivos da participação em cursos de qualificação são vários conforme (Figura 3).

**Figura 3 - Motivos da participação em curso de qualificação pelo TAE**



**Fonte:** Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa - Julho/2018.

Dentre eles, a retribuição financeira predominou (61,01%), o que confirma a Lei regente dos TAE's. Os demais motivos também foram apontados ultrapassando os 15%, embora, o motivo de realização pessoal se fez superior em relação à profissão exercida. Enquanto 8,5% tiveram como resposta “outro” motivo (Ascensão funcional; Aquisição de conhecimento e Todas opções).

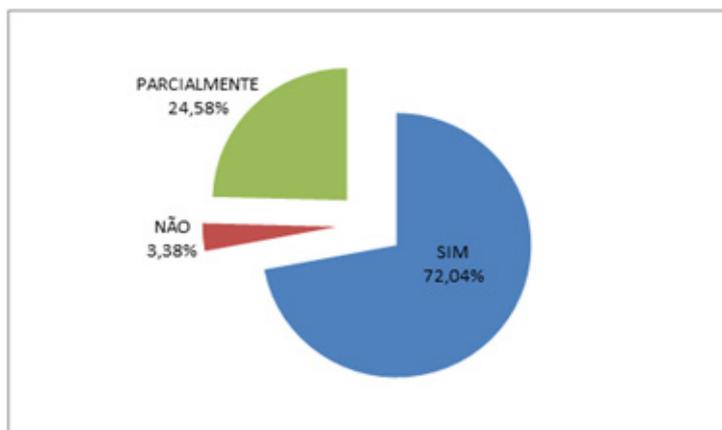
Torna-se evidente segundo os dados, que o maior interesse dos servidores está em buscar a ascensão financeira com a qualificação, o que corrobora com o estudo realizado por Kanan e Zanelli (2011) analisaram o comprometimento e a motivação dos ocupantes dos cargos de gestão nas universidades. Eles encontraram junto aos entrevistados que o comprometimento e a motivação são decorrentes da importância concedida a esses cargos, em alguns casos, pela vontade individual de pessoas que realmente querem contribuir com a instituição, mas na maioria das vezes, decorrem da gratificação financeira.

O reconhecimento profissional e a realização pessoal ficaram em segundos planos, haja vista, que todos devem ser englobados num todo, para que não só haja o crescimento do capital, como também possa progredir na carreira e com qualidade. Logo, a qualificação para o trabalho não apareceria como uma necessidade tão somente do capital, mas uma possibilidade real de emancipação humana. Para (Braverman, 2012, p. 377-378), o nível de qualificação define o grau de controle do trabalhador pelo capital, o que nos leva a considerar a necessidade de uma formação do trabalhador servidor público pautada em uma outra perspectiva, à medida que: A perfeita expressão do conceito de qualificação na sociedade capitalista é o que se encontra nos lemas estéreis e rudes dos primeiros tayloristas, que descobriram a grande verdade do capitalismo segundo a qual o trabalhador deve tornar-se um instrumento de trabalho nas mãos do capitalista, mas que não haviam aprendido ainda a sabedoria de adornar, obscurecer e confundir esta necessidade do modo como o fazem a gerência e a sociologia modernas.

Percebe-se, que a universidade Federal de Campina grande, Campus de Cajazeiras, constitui ambiente propício para o desenvolvimento de programas de aperfeiçoamento e atualização, visto que o quadro de pessoal é composto por grande diversidade de especialistas, tanto no corpo docente quanto no de servidores técnico-administrativos. No entanto, declara que mesmo possuindo condições favoráveis, nem sempre a universidade consegue estimular seus servidores no sentido do aperfeiçoamento. Isso porque esse estímulo, em muitos casos, diz respeito à vinculação que o aperfeiçoamento deve ter com a carreira e, no caso das universidades, principalmente para técnico-administrativos, a carreira é pouco motivadora devido a problemas, como política salarial defasada, indefinição de atribuições dos cargos, falta de incentivos e ausência de relação entre treinamento e carreira. Ferreira (2016) destaca que os programas e projetos desenvolvidos no âmbito de cada instituição podem ser revisados de forma a serem melhorados para comporem o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional, como fundamental à melhoria do serviço público.

No que tange aos servidores à melhoria do seu perfil no que apregoa as ações de qualificação/capacitação, conforme (Figura 4), mais de 72%, afirmaram ter reconhecido melhoria de perfil como servidor.

**Figura 4 - Ações de qualificação/capacitação na melhora do perfil do TAE**



**Fonte:** Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa - Julho/2018.

Para 24,58%, assumiram que as ações causaram parcialmente impacto no seu perfil. E pouco mais de 3% disseram não a melhoria do perfil diante das ações.

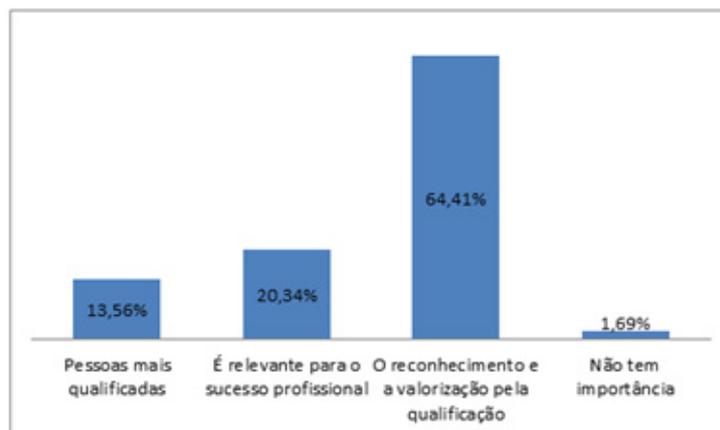
Para a maioria que responderam “SIM”, pressupõe-se que as habilidades exigidas apontam categorias onde se agrega a ideia de profissional polivalente, ou seja, assumir hierarquias, para agir também com competências e habilidades para atuar e liderar equipes, além de ser um profissional com remuneração satisfatória. Essas exigências podem ocorrer a partir do momento que a administração pública constata a necessidade de alterar, profundamente, o perfil do trabalhador, em direção a um quadro mais qualificado de servidores. Nesse sentido, o servidor precisa estar preparado para assumir outros campos no âmbito institucional e por isso se interessa pela ascensão do seu perfil através da qualificação, que é percebida como um conjunto de rotinas de trabalho que podem ser adquiridas no exercício profissional ou como ações de treinamento para o trabalho como frisa Ferreira (2016).

Aos TAE's que assumiram melhoria de perfil parcialmente, percebem que o servidor Técnico-Administrativo em Educação, necessita constantemente adquirir novos conhecimentos, habilidades e atitudes, e, por essas razões, a continuidade da capacitação deve ser feita conforme a periodicidade exigida pela natureza das tarefas executadas pelo funcionário, que muitas vezes dependem das ações oferecidas pela instituição que nem sempre é atendida pela demanda, até mesmo por motivos relevantes da direção. Explica Magalhães et al. (2010), ao referir-se ao treinamento, deve constituir uma atividade contínua, constante e ininterrupta na organização. Isso significa que, mesmo quando os funcionários demonstrarem um excelente desempenho, ainda há algo a melhorar, no sentido de

alcançar um novo patamar de desempenho futuro. Portanto, alguma orientação e melhoria das habilidades sempre devem ser inseridas ou incentivadas por parte da instituição.

A importância da qualificação para mais de 64% dos TAE's (Figura 5) se deu no reconhecimento e valorização, ou seja, a grande maioria sabe dos meios de desenvolvimento de carreira via Lei 11.091/05. Portanto, tende a se inteirar daquilo que lhe afeta mais diretamente em termos de progressão. Esse resultado pode está relacionado ao processo de formação como requisito para o desenvolvimento na carreira, pois o incentivo, em um primeiro entendimento, se relaciona ao que apregoa a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação), quando destaca que uma das formas de progressão se dará pelo processo de formação continuada do servidor e a outra através do processo de desempenho periódico.

**Figura 5 - Importância da qualificação na valorização e reconhecimento profissional do TAE**



**Fonte:** Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa - Julho/2018.

Mais de 20% dos TAE's consideraram a importância do sucesso profissional com a qualificação. A identidade profissional é construída sob um conjunto de conhecimentos teóricos e práticos que legitimam a ação laboral do indivíduo. O trabalhador profissionalizado, com uma profissão reconhecida traz a ideia de legitimação do seu serviço. O desenvolvimento do profissionalismo é um processo social. Por isso, Nascimento (2007, 108) entende que o profissionalismo está ligado ao domínio de uma expertise, e as formas através das quais os indivíduos que possuem esses conhecimentos especializados criam, a partir de suas redes de relações, mecanismos que possibilitem o monopólio da prática profissional.

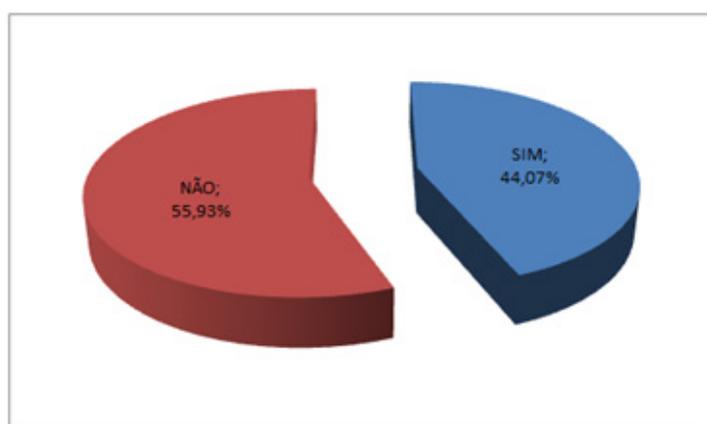
A importância da qualificação na valorização e reconhecimento profissional para 13,56%, entenderam que os servidores se tornam mais preparados para o cargo após a qualificação, e, conhecem a educação como instrumento importante para o desenvolvimento institucional, e ainda, como a CFP/UFCG tem como missão formar profissionais e produzir conhecimentos com inovação e qualidade que contribuam para o desenvolvimento da instituição. Neste contexto o maior dos desafios é

a criação de mecanismos que propiciem a continuidade do desenvolvimento profissional do servidor, fomentando a capacitação e formação continuada, a fim de contribuir de forma decisiva para o desenvolvimento e aquisição de novas competências pelo servidor e a elevação dos níveis de qualidade dos trabalhos executados, visando sempre a excelência dos serviços prestados à sociedade”.

Nesse sentido, para os TAE's pertencentes ao CFP/UFMG, Campus de Cajazeiras – Paraíba, a formação torna-se um dos mais fortes instrumentos de qualificação profissional. A implantação de programas que beneficiasse esses servidores seria uma iniciativa que atestaria os investimentos da Universidade na formação e no desenvolvimento dos seus servidores técnico-administrativos, com vista a tomá-los cada vez mais qualificados e aptos a enfrentarem os desafios com os quais a instituição se depara constantemente no cumprimento da sua missão e dos objetivos estratégicos estabelecidos, no instante que possibilitará a esses servidores, qualidade e competência técnica na execução de seus trabalhos, potencializando o desenvolvimento individual e coletivo para o desenvolvimento humano, profissional e institucional.

A credibilidade dada pelos TAE's relacionada a ações criadas pela instituição em viabilizar à ampliação do aperfeiçoamento do servidor para uma pós-graduação (Figura 6), conforme opiniões, é por meio dos cursos de capacitação que ocorre o benefício da instituição, compreendendo que a aprendizagem organizacional advém da aprendizagem individual. Segundo maioria dos TAE's revelaram não achar viáveis as ações criadas pelo CFP/UFMG, discordando do processo inviável de aprendizagem na prestação das ações associadas a cultura organizacional existente na instituição para o desenvolvimento da qualificação dos TAE's, causando insatisfações de alguns servidores.

**Figura 6 - Você acredita que o CFP/ UFGM viabiliza a criação de ações visando à ampliação para o aperfeiçoamento do servidor em nível de Pós-graduação**



**Fonte:** Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa - Julho/2018.

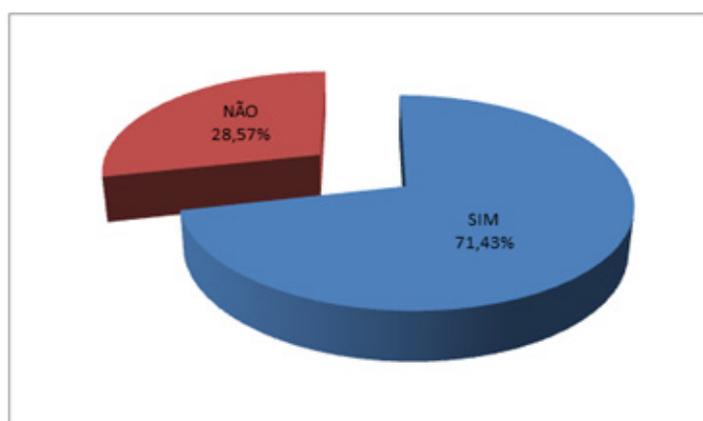
Conforme figura 6, o resultado superior a 44% afirmaram ser viável o TAE se aperfeiçoar em nível de pós-graduação com ações geradas pelo CFP. Os servidores entendem que as ações os

levam a buscar incentivos a partir do momento em que os critérios da eficiência e da eficácia tornam-se fontes de preocupação da administração pública e provavelmente as ações desenvolvidas pelo CFP colaboraram no seu processo de qualificação. Percebem ainda, que as habilidades alcançadas com a pós-graduação vão reforçar seu currículo, o que será mais provável conseguir um bom cargo com rendimentos elevados, além de conseguir uma progressão de carreira, pelo melhor caminho do aprendizado de novas habilidades e conhecimentos, como também um maior aprimoramento profissional que venham ao encontro da elevação dos padrões de qualidade e produtividade dos serviços prestados, como salienta Cavalcante et al. (2006) devido à cobrança por parte do Governo através dos Órgãos de controle nos quesitos de eficiência e eficácia tanto na prestação de serviços como no gerenciamento de recursos, como também por parte da sociedade cada vez mais exigente, as Universidades Federais, assim como outras organizações públicas, têm buscado uma constante melhoria na qualidade dos serviços prestados. E para isso é essencial que as pessoas que trabalham na prestação desses serviços estejam preparadas e devidamente capacitadas para atender esses requisitos.

No tocante a UFCG, a promulgação da lei 11.091 de 2005, que instituiu o plano de carreira dos servidores TAES, de acordo com Cavalcante et al. (2016) incentivou-as a adotarem a prática da oferta de cursos de capacitação para o corpo técnico, tendo em vista que o referido plano de carreira trazia um incentivo financeiro ao vincular a mudança do padrão de vencimento do servidor à participação em cursos de capacitação em determinado interstício. Portanto, ainda segundo os autores, a progressão na carreira se daria, entre outros fatores, em função das certificações adquiridas em ações de capacitação.

Na questão programas de qualificação *stricto sensu* (Figura 7), mais de 71% representando maioria, apresentaram percepções negativas aos servidores no que tange a ausência de qualificação do tipo *stricto sensu*, o que pode tornar um grande empecilho para fins de incentivo à qualificação.

**Figura 7 - Ausência de programas *stricto sensu* no campus como empecilho para a qualificação do TAE**



**Fonte:** Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa - Julho/2018.

Para essa maioria dos servidores, entende que as Pós-graduações *stricto sensu* compreendem programas de mestrado e doutorado, e, que essas atividades sistemáticas de formação, alternativas ou complementares aos cursos de graduação, equivalem aos cursos de graduação (bacharelado e licenciatura).

Segundo Costa (2010) o PCCTAE foi resultado da orientação estratégica do governo Federal na implementação de um novo olhar sobre a gestão de pessoas, que promoveu reformulações em todas as esferas de sua atuação e definiu a democratização das relações de trabalho como o eixo norteador de toda a política de gestão de pessoas para a administração pública federal, em que passa a considerar carreira como instrumento estratégico de gestão e de organização da força de trabalho, muito além do mero atendimento das demandas de recomposição remuneratória. No entanto, a influência do plano na motivação da grande maioria dos servidores, atribuíram ser um empecilho que no campus de Cajazeiras da UFGG até os dias atuais não há cursos *lato* e *stricto sensu* que atendam ao público-alvo da presente discussão. Outra insatisfação em relação a Pós-graduação, verifica-se que diante de um cenário que incorpora cada vez mais tecnologia, existindo inúmeras ofertas de curso de Pós-graduação nas modalidades *stricto sensu* e *lato sensu*, quer seja na modalidade presencial e/ou à distância, nem sempre o ensino ofertado atende às expectativas dos TAE's, diante da procura pela modalidade *stricto sensu* dos mestrados profissionais. De acordo com Goulart (2017, p. 4) o mestrado profissional está voltado “[...] para a capacitação de profissionais nas diversas áreas do conhecimento, mediante estudos de técnicas, processos ou temáticas que atendam a alguma demanda do mercado de trabalho”, atraindo assim, egressos de graduação cujo perfil adere mais as práticas de sua profissão.

Ao aspecto negativo superando os 28% (Figura 7), pode se referir à servidores que não consideram a falta desses cursos como empecilho, isso, por que não consideram como obstáculo o deslocamento para outros campus. Os TAE's reconhecem a importância do programa, mas, reconhecem também à falta de interesse por parte da gestão do Campus para com o ambiente organizacional, que é sua área específica de atuação, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal.

## 5 CONCLUSÕES

Os servidores técnico-administrativos do Campus de Cajazeiras – Paraíba, defendem a necessidade constante de atualização para o trabalho, frente às exigências tão dinâmicas hoje em termos de demandas profissionais. Por isso, a qualificação aparece para todos como uma necessidade, mas também como um direito, como o indispensável elemento provedor de qualidade no trabalho, na medida em que busca as respostas para os problemas do dia-a-dia, de forma a apresentar um trabalho mais eficiente e competente.

Dos fatores motivantes elencados pelos servidores está a retribuição financeira como a principal motivação na participação em cursos de capacitação/qualificação profissional.

No que preconiza a legislação vigente com relação as possibilidades de formação continuada, a garantia de recursos específicos para a capacitação e treinamento dos servidores públicos federais somente ocorreu após a Lei 11.091/2005.

O estudo pôde identificar as lacunas existentes em relação à capacitação/qualificação profissional na Universidade Federal de Campina Grande, Campus de Cajazeiras e, a partir dos resultados demonstrados, haja a atenção da instituição sobre as soluções que podem ser tomadas e as propostas ideais para direcionar a utilização do conhecimento por meio dos cursos de capacitação/qualificação oferecidos, e que essa ação possa gerar mudanças benéficas aos diversos setores da instituição.

Os cursos de graduação e pós-graduação permite ao TAE desenvolver competências compatíveis ao cargo, tanto no momento presente, quanto em projeções de demandas futuras.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, Helena Kerr do. Desenvolvimento de competências de servidores na administração pública brasileira. *Revista do Serviço Público*, Brasília, v. 57, n. 4, p. 549-563, dez. 2006.

BRASIL. Ministério da Educação. Universidade Federal de Campina Grande. Conselho Universitário. Câmara Superior de Ensino. *Resolução Nº 05, de 24 de setembro de 2013*. Aprova os procedimentos para elaboração e reformulação de Projeto Pedagógico dos Cursos de Graduação da UFCG e dá outras providências.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do Trabalho no Século XX*. Rio de Janeiro: LTC, 2012.

CAVALCANTE, Janis Christine A.; PRADO, Luciane Santos; RITA, Luciana Peixoto Santa; SOUZA, Waldemar Antônio da Rocha de. *Capacitação de servidores públicos: uma análise dos eixos da política implantada na UFAL*. PROFIAP, 2006.

CAVALCANTE, J.C.A.; PRADO, L. S.; SANTA RITA, L. P.; DE SOUZA, W. A. R. Capacitação de Servidores Públicos: uma Análise dos eixos da Política Implantada na UFAL. I Congresso Nacional de Mestrados Profissionais em Administração Pública. Curitiba. *Anais...* Curitiba, 2016. Disponível em <<http://www.profiap.org.br/profiap/eventos/2016/i-congresso-nacional-de-mestrados-profissionais-em-administracao-publica/anais-docongresso/41423.pdf>>

CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas*. São Paulo: Elsevier, 2008.

COSTA, Angela Lobo. *Percepção dos servidores Técnicos-Administrativos da Universidade Federal do Rio Grande do Norte sobre o plano de carreira instituído pela lei no 11.091/2005*. Especialização (Negociação coletiva) - UFRN, Porto Alegre, 56 p., 2010.

FERREIRA, Rubens da Costa. *Qualificação para o trabalho enquanto processo de formação continuada dos servidores técnico-administrativos da UFPA/Campus de Cametá*. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Campus Universitário do Tocantins/Cametá, Programa de Pós-Graduação em Educação e Cultura, Cametá, 174 p., 2016.

GOULART, I. B.; et al. Mestrado profissional em Administração: a visão dos coordenadores de cursos e egressos de Minas Gerais. 3º Simpósio de Avaliação da Educação Superior, 2017, Florianópolis, *Anais...* Florianópolis: AVALIES, 2017.

ISONI, Miguel Maurício; CHAGAS, Jadelson Rodrigues. Processos de aprendizagem no contexto organizacional. *G&A*, João Pessoa, v.7, n.1, p.72-83, 2018.

KANAN, L. A.; ZANELLI, J. C. Envolvimento de docentes-gestores com o trabalho no contexto universitário. *Psicologia & Sociedade*, v. 23, n. 1, p. 56-65, 2011.

MAGALHÃES, Elenice Maria de.; OLIVEIRA, Adriel Rodrigues de.; CUNHA, Nina Rosa da Silveira; LIMA, Afonso Augusto Teixeira de Freitas de Carvalho; CAMPOS, Daniela Cristina da Silveira. A política de treinamento dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa (UFV) na percepção dos treinados e dos dirigentes da instituição. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v.44, n.1, p. 55-86, 2010.

MARRAS, J. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 13. ed. São Paulo: Futura, 2009.

NASCIMENTO, F. P. *Uma proposta metodológica para implantação de um ERP orientada à gestão de mudanças*. 2007. 143 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis.

PEREIRA, R. M. et al. Funções de confiança na gestão universitária: a dinâmica dos professores-gestores na Universidade Federal de Viçosa. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, v. 8, n. 1, p. 260-281, 2015.

PINTO, C. F.; SANTOS, T. O. P. *Avaliação de impacto do programa de capacitação da UFAL no período de 2004 - 2009*. 2010. Disponível em: <[www.ufal.edu.br/servidor/desenvolvimento/capacitacao/.../file](http://www.ufal.edu.br/servidor/desenvolvimento/capacitacao/.../file)>.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2. ed. Novo Hamburgo, Feevale, 2013.

SERIQUE, Maria Rosângela Xavier. *A capacitação de servidores técnico-administrativos: desenvolvendo na UFPA competências por meio do conhecimento*. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Pará, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido, Belém, 137 p.: il.; 30 cm, 2011.

SILVA, Laraina Moreira. *Fatores intervenientes no trabalho de docentes que exercem cargos de gestão intermediária no âmbito do centro de formação de professores da universidade federal de campina grande*. Dissertação (Mestrado) Programa de Pós Graduação em Administração Pública, 90 p. - Sousa, PB – 2017.

SOARES JUNIOR, Francisco Valmir Dias. *Modelos teóricos de administração pública: um estudo de caso sobre os modelos de gestão pública predominantes federal do ceará campus limoeiro do norte*. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – PROFIAP) Sousa – PB, 44 p., 2017.

UFMG – RELATÓRIO DE GESTÃO. *Prestação de Contas Ordinárias Anual Exercício de 2011*. Campina Grande-PB, Abril de 2012. 143 p.