



Clarice Schmidt <schmidt.clarice01@gmail.com>

Fwd: Resultado de pesquisa científica e recomendações

1 mensagem

FORGEPE/ANDIFES <forgepe.andifes@gmail.com>

22 de junho de 2023 às 16:50

Para: mirian.santos@ufrn.br, marciocosta@ufu.br, Pro Reitoria de Gestão de Pesso - <progep@ufu.br>, Maria Vanusa Souza Firmo <mariavanusa@ufam.edu.br>, tais_fonseca@ufpel.edu.br, andrebl.psi@gmail.com, REITORIA-PRORH-Gabinete <gab@prorh.ufmg.br>, Elaine Damasceno <elaine.damasceno@unifesp.br>, claurir.pavan@uffs.edu.br, Pró-reitoria de Gestão de Pessoas <progepe@ufpr.br>, marceloalmeida@ufgd.edu.br, Ícaro Duarte Pastana <icaro@ufpa.br>, andreia.c@uft.edu.br, wagner@ufrb.edu.br, vilma maria suderio suderio <vilsud22@gmail.com>, progep@academico.ufs.br, FABIANA ALVES DE ASSUNCAO MESQUITA <fabiana@ufcat.edu.br>, schmidt.clarice01@gmail.com

Prezados(as), boa tarde!

Esperamos que esteja bem!

Recebemos esse Relatório Técnico resultante da pesquisa no Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP), referente ao Incentivo à Qualificação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da Sra Clarice Schmidt, a quem copio no presente e-mail.

Em nome do Forgepe, agradecemos a contribuição e parabenizamos pelo trabalho.

Encaminho para as coordenações do Forgepe para apreciação e compartilhamento

Atenciosamente,
Thayse P França Ferreira

Secretaria da Coordenação Nacional do Forgepe

Fórum Nacional de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas (FORGEPE/ANDIFES)

<http://www.forgepe.andifes.org.br>

forgepe.andifes@gmail.com

----- Forwarded message -----

De: **Clarice Schmidt** <schmidt.clarice01@gmail.com>

Date: qua., 21 de jun. de 2023 às 08:34

Subject: Resultado de pesquisa científica e recomendações

To: <forgepe.andifes@gmail.com>, <progesp@reitoria.ufrn.br>, <mirian.santos@ufrn.br>

Prezada Coordenadora do FORGEPE,

Encaminho, em anexo, Relatório Técnico ao FORGEPE, o qual é resultante da minha pesquisa no Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP), referente ao Incentivo à Qualificação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação.

Trata-se de recomendações (com sugestão de minuta para alteração do Decreto nº 5.824/2006) a partir dos resultados e diagnóstico constantes na dissertação intitulada: O INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO: UMA ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO, DOS PROCEDIMENTOS E DA PERCEPÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS.

A dissertação está disponível no link: <https://sistemas.furg.br/sistemas/sab/arquivos/bdtd/ffc9397f119d05cdfee07490f2845607.pdf>.

Saliento que o relatório em anexo está bem sucinto devido ao formato e número de páginas exigido pelo PROFIAP. Devido a isso, sugiro ver na dissertação (Capítulo 4) o detalhamento das colocações dos gestores participantes da pesquisa e também a forma que foram elaboradas as recomendações.

Desde já agradeço a sua atenção e me coloco à disposição para esclarecimentos que se fizerem necessários.

--

Atenciosamente,

Clarice Schmidt
Servidora Técnica-Administrativa da UFSC
(48) 99804-3539



RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO - PRODUCAO TÉCNICA TECNOLÓGICA.pdf

434K



Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP



RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO PRODUÇÃO TÉCNICA TECNOLÓGICA - PTT

O Incentivo à Qualificação: uma análise da legislação, dos procedimentos e da percepção da gestão de pessoas nas universidades federais

Responsáveis:

Discente: Mestre Clarice Schmidt

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Flavia Regina Costa Czarneski

Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFIAP

Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis - ICEAC

Universidade Federal do Rio Grande – FURG

Contatos: schmidt.clarice01@gmail.com e flavia.furg@gmail.com

Instituição de destino: FORGEPE - Fórum Nacional de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas, da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES)

Público-alvo da iniciativa: Gestão de Pessoas das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação

CARACTERÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO ESTUDADA

A pesquisa ocorreu em Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), vinculadas ao Ministério da Educação (MEC), especificamente em Universidades Federais (UFs). Salienta-se que as instituições não serão apresentadas para manter o anonimato, conforme assegurado aos participantes da pesquisa por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar os procedimentos adotados pela gestão de pessoas nas Universidades Federais (UFs), na condução do processo de concessão do Incentivo à Qualificação (IQ) aos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs). Examinou-se como ocorre a análise do IQ nas UFs, se os gestores encontram lacunas na análise da relação direta e indireta do IQ e de que forma procedem nesses casos. Identificou-se, ainda, a percepção dos gestores referente à legislação de concessão do IQ, se essa atende a realidade atual de cursos e áreas de conhecimento existentes e os motivos do não atendimento. Diante dos resultados foi confirmada a desatualização do anexo III do Decreto nº 5.824/2006, entre outros aspectos. Como contribuição do estudo é apresentada uma proposta para a atualização do Decreto.

Palavras-chave: Administração Pública; Gestão de Pessoas; Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; Incentivo à Qualificação.

DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

O PCCTAE prevê, como uma das formas de estímulo à qualificação profissional do servidor, o Incentivo à Qualificação (IQ). O IQ é um percentual acrescentado ao vencimento do servidor que realiza curso de educação formal superior ao que o cargo exige, possibilitando um aumento salarial de 10 a 75%, a depender do nível da titulação e da relação da área do curso com o ambiente organizacional no qual o servidor está inserido.

Diante disso, para a identificação da relação direta ou indireta, foram estabelecidas, por meio do anexo III do Decreto nº 5.824/2006, as áreas de conhecimento com relação direta a cada um dos ambientes organizacionais, os quais são definidos por meio do anexo II do referido Decreto, a partir das atividades realizadas pelo servidor em virtude do cargo que ocupa (BRASIL, 2006).

No entanto, observa-se que a disposição das áreas de conhecimento no anexo III do Decreto se encontra desatualizada, pois não abrange por completo a diversidade de cursos oferecidos pelas Instituições de Ensino Superior (IES) e não corresponde às mesmas dispostas nas bases de dados do MEC, como a definição das áreas de conhecimento pela CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES, 2022) e das áreas de conhecimento definidas pelo INEP no Manual CINE Brasil (INEP, 2019).

Além do que, no decorrer do tempo, após a emissão do Decreto em 2006, ocorreram mudanças em relação aos tipos de cursos oferecidos pelas instituições de ensino, com alterações quanto à nomenclatura e enquadramento nas áreas de conhecimento (INEP, 2019), a exemplo das áreas interdisciplinares, existentes atualmente, as quais não estavam previstas para cursos de graduação em 2006 (INEP, 2022b) e não estão previstas no referido Decreto (BRASIL, 2006).

Considerando que os atos administrativos da gestão de pessoas das UFs devem observar os princípios constitucionais, entre eles o da legalidade (BRASIL, 1988), originou-se o seguinte problema de pesquisa: Como ocorre a concessão do Incentivo à Qualificação (IQ) pela gestão de pessoas nas UFs, diante da suposta desatualização do anexo III do Decreto nº 5.824/2006?

OBJETIVOS

O objetivo geral deste estudo foi analisar os procedimentos adotados pela gestão de pessoas nas UFs, na condução do processo de concessão do IQ aos servidores TAEs. Para atingir o objetivo geral foram traçados os seguintes objetivos específicos: a) examinar a aplicação do anexo III do Decreto nº 5.824/2006 pela gestão de pessoas nas UFs; b) identificar a percepção da gestão de pessoas sobre o disposto no Decreto nº 5.824/2006 e sua aplicação na prática; c) propor ações para a elaboração de um procedimento de concessão do IQ que atenda a atual realidade dos cursos e áreas de conhecimento existentes.

ANÁLISE/DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Antes do diagnóstico, descreve-se resumidamente os procedimentos metodológicos da pesquisa. Trata-se de uma pesquisa de abordagem mista com ênfase qualitativa, de natureza aplicada. Quanto aos objetivos é uma pesquisa descritiva e quanto aos procedimentos um estudo caso.

A população desta pesquisa foi composta pelos gestores dos setores responsáveis pelo processo de IQ na gestão de pessoas das 68 UFs. E a amostra do estudo foi formada pelas 36 UFs em que os gestores participaram da pesquisa.

A coleta de dados se deu por meio de pesquisa documental e de um questionário, com questões abertas e fechadas, aplicado aos referidos gestores.

Para o tratamento e a análise dos dados qualitativos foi adotada a análise de conteúdo de Bardin (2004) com auxílio do *software* IRAMUTEQ. Quanto aos dados quantitativos, esses foram tratados e analisados com o auxílio do *software* Excel, usando técnicas estatísticas descritivas de frequência e percentual (VERGARA, 2012).

A seguir, apresenta-se a síntese da análise dos resultados da pesquisa:

- a) Na opinião de 94,4% dos gestores participantes da pesquisa a legislação referente à concessão do IQ não atende a realidade atual de cursos e áreas de conhecimento existentes.
- b) Identificou-se que 91,7% dos gestores encontram dificuldades na análise do processo de concessão do IQ, na definição da relação direta ou indireta e a consequente definição do percentual de IQ a ser concedido.
- c) As justificativas das respostas dos gestores acima se resumem à falta de previsão, desatualização e/ou incoerência da disposição das áreas do conhecimento do anexo III do Decreto, divergência com as áreas catalogadas pela CAPES e, em alguns casos, devido a dificuldades na definição do ambiente organizacional dos servidores, de que trata o anexo II do Decreto.
- d) Grande parte dos gestores informaram utilizar a tabela de áreas de conhecimento da CAPES, a Plataforma Sucupira, Instruções Normativas, Portarias e Resoluções internas da instituição para suprir as lacunas do anexo III do Decreto. Embora apenas duas UFs tenham normativas regulamentadas.
- e) Não há consenso na forma que as UFs realizam a definição do IQ, nem mesmo entre as que utilizam os dados da CAPES como auxílio no embasamento da correlação realizada entre o título apresentado pelo servidor e o seu ambiente organizacional. Pois as interpretações se dão de forma diferente, algumas mais outras menos conservadoras.
- f) Das 36 UFs participantes, 25 sugeriram a atualização do Decreto com a inclusão dos novos cursos e áreas de conhecimento.
- g) Os gestores têm obtido poucas e insatisfatórias orientações ao realizarem consultas ao MEC sobre as lacunas do anexo III do Decreto. A maioria das respostas são de que a UF possui autonomia na definição da relação direta e indireta do IQ, desde que respeitado o Decreto.
- h) Identificou-se receio, insegurança e sentimento de injustiça dos gestores ao definirem o percentual do IQ a ser concedido aos servidores.

Analisando as colocações dos gestores ao longo da discussão dos resultados, identificou-se um grande descontentamento com a falta de atualização do Decreto, considerando seu tempo de vigência - mais de 16 anos - e que se trata de cursos e áreas de conhecimento, que estão em constante evolução.

Além disso, é compreensível o receio e a insegurança dos gestores ao definirem o percentual do IQ dos servidores, considerando que se trata de recursos públicos; que os atos da administração pública estão submetidos aos princípios constitucionais, como o princípio da legalidade e os princípios implícitos que dele derivam, como: finalidade, razoabilidade, isonomia e proporcionalidade (BRASIL, 1988; ALEXANDRINO; PAULO, 2008; MELLO, 2009; ROSA, 2011; MEIRELLES, 2016; DI PIETRO, 2019; MAZZA, 2019); e que a Lei nº 13.655/2018 prevê a

responsabilização do agente público por decisões ou opiniões técnicas em caso de dolo ou erro grosseiro (BRASIL, 2018; DI PIETRO, 2019).

Ademais, de acordo com Bergue (2020), uma gestão estratégica de pessoas requer um suporte normativo formal para sustentar a legalidade das políticas e práticas, além do reconhecimento das pessoas como elemento central da organização e da sociedade, e essenciais na produção de valor público.

Conforme Schikmann (2010), para uma gestão estratégica as políticas para cada área da gestão de pessoas não devem ser regras aleatórias, devem ser coerentes e integradas, formuladas com base em premissas a serem utilizadas como diretrizes para todo o conjunto de políticas, nessas abarcados os aspectos de desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores, inclusive a remuneração e os incentivos.

A capacitação deve ser um processo contínuo e considerar que a organização evolui, acompanhando as mudanças das demandas externas, pois surgem novas necessidades de competências e conseqüentemente novas necessidades de capacitação (SCHIKMANN, 2010). Sendo assim, as políticas de desenvolvimento de pessoas, estabelecidas por meio de legislação, também precisam evoluir e acompanhar essas mudanças.

RECOMENDAÇÕES DE INTERVENÇÃO

Diante dos resultados dessa pesquisa, do objetivo do PROFIAP e do proposto no objetivo específico “c”, busca-se trazer recomendações com o intuito de sanar as lacunas e incoerências identificadas na aplicação do Decreto nº 5.824/2006, na definição da relação direta e indireta do IQ dos servidores TAEs.

Para isso, são sugeridas algumas recomendações, encaminhadas ao Fórum Nacional de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas (FORGEPE), da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES), o qual tem caráter permanente, considerando que esse tem entre os seus objetivos: analisar e acompanhar a evolução das políticas na área de gestão de pessoas, propondo estratégias para sua consecução; estudar e propor soluções para os problemas relacionados à área de gestão de pessoas das IFES (ANDIFES, 2023).

Considerando ainda que, em dezembro de 2022, o FORGEPE realizou o 1º Seminário sobre o PCCTAE, em que a proposta foi buscar identificar aspectos do plano de carreira que necessitam de atualizações em razão de novos desafios institucionais e de aspirações de desenvolvimento profissional dos servidores TAEs (ANDIFES, 2023). Nesse evento foram apresentados os principais desafios na gestão do PCCTAE e a proposta da construção de uma agenda temática de debates e a formação de grupos de trabalhos (ANDIFES, 2023).

Para essa agenda foi sugerida uma metodologia que constitui de diagnóstico (demandas da categoria, dificuldades para gestão, legislação existente), construção de proposições (elencar prioridades, estudar cenários, discutir e acordar entre as entidades) e definição de instrumentos legais (propor o melhor instrumento, definir o que precisa ser revogado) (ANDIFES, 2023).

Dessa forma, considera-se o FORGEPE/ANDIFES o órgão indicado para o encaminhamento das recomendações aqui propostas. Além de que, os grupos de trabalho relacionados ao desenvolvimento na carreira e atualização das atividades dos cargos, por exemplo, podem avaliar as recomendações aqui propostas juntamente com os trabalhos e estudos desses grupos, devido à estreita relação dos temas com o IQ, inclusive a interferência entre eles.

Assim, diante dos resultados dessa pesquisa, apresenta-se como proposta de intervenção as seguintes recomendações:

- a) Uma proposta para a atualização do anexo III do Decreto;
- b) A inclusão de texto no Decreto referente à possibilidade de discricionariedade na definição da relação direta e indireta do IQ, com parecer fundamentado;
- c) A inclusão de texto no Decreto referente à definição do ambiente organizacional, de que trata o anexo II do Decreto.

Essas recomendações estão em formato de minuta, como sugestão, para a alteração do Decreto no Apêndice A.

Cabe esclarecer que a elaboração da proposta de atualização do anexo III do Decreto se deu a partir da identificação e enquadramento das áreas, especialidades e cursos que constam no anexo III do Decreto nas áreas do conhecimento do segundo nível da classificação do Manual da CINE Brasil e da tabela de áreas da CAPES.

Para exemplificar, cita-se o caso de Pedagogia, que consta no anexo III do Decreto. Para o Manual CINE Brasil, Pedagogia é um rótulo (curso) e pertence à área Educação (INEP, 2019). Já na tabela de áreas da CAPES, Pedagogia não consta em nenhuma classificação. Dessa forma, onde consta Pedagogia no anexo III do Decreto foi colocada a área Educação na sugestão de atualização do anexo III do Decreto.

Utilizou-se o segundo nível de classificação das áreas dos referidos documentos por ser o mais próximo e viável para relacionar as áreas a cada ambiente organizacional, sem descaracterizar o que propõe o Decreto, que é uma valorização maior da qualificação profissional dos servidores na sua área de atuação, por meio do IQ de relação direta.

Devido às diferenças nas tabelas foi utilizada como base principal, para a identificação das áreas às quais pertencem as especialidades e os cursos do Decreto, o Manual CINE Brasil, visto que esse é mais abrangente e se trata de uma classificação internacional, desenvolvida pela Unesco e adaptada à realidade da educação brasileira (INEP, 2019). Embora a tabela de áreas da CAPES também tenha sido considerada para que as áreas de todos os cursos possam ser identificadas para a definição da relação direta ou indireta do IQ.

Esclarece-se ainda que, além de seguir a base do anexo III do Decreto em relação ao enquadramento das áreas nos ambientes organizacionais, também se fez alterações e inclusões, considerando as lacunas e incoerências identificadas. Dessa forma, considerando que as atividades dos servidores TAEs se dão no contexto do serviço público de uma universidade, sugere-se a relação direta com todos os ambientes organizacionais das seguintes áreas, além das que já estão previstas no Decreto: Computação e tecnologias da informação e comunicação; Direito; Educação; Línguas/Letras; Linguística e Literatura.

As justificativas para a inclusão dessas áreas e a forma de elaboração detalhada da proposta de minuta para o novo anexo III constam no capítulo 4, seção 4.5, da dissertação.

Além da atualização do anexo III do Decreto nº 5.824/2006, recomenda-se ainda, que seja incluído um artigo ou parágrafo no Decreto permitindo uma discricionariedade para o gestor, de forma que nos casos de cursos e áreas não previstas nesse anexo e nos casos de se observar incoerências no enquadramento das áreas do conhecimento no anexo III com as atividades e o ambiente do servidor,

seja realizada consulta a setores e profissionais competentes da área. Cita-se como exemplo de setor a coordenadoria do curso em análise. Com base em parecer fundamentado poderá ser considerada a relação direta de IQ caso o curso tenha estreita relação com as atividades que o servidor realiza em decorrência do cargo que ocupa na carreira do PCCTAE. Além da consulta a setores da área do curso, pode ser solicitada a manifestação da chefia do setor onde o servidor realiza suas atividades, indicando a relação ou contribuição do curso nas suas funções.

Essa sugestão se deve ao fato de que não há como prever todas as situações que podem surgir com as constantes mudanças nos cursos, nas áreas do conhecimento e no ambiente de trabalho. Conforme Di Pietro (2019), muitas vezes não é possível a Lei prever todas as situações vindouras ao momento de sua promulgação, caso em que pode estar prevista a discricionariedade para o administrador público.

Além disso, considerando as dúvidas identificadas referentes à definição do ambiente organizacional, de que trata o anexo II, propõe-se a inclusão de artigo ou parágrafo no Decreto nº 5.824/2006 indicando a forma de definição do ambiente organizacional dos servidores. Sugere-se um texto no seguinte sentido: A definição do ambiente organizacional do servidor se dará com a comparação das atividades efetivamente realizadas com a descrição das atividades típicas dos ambientes organizacionais do anexo II. No caso de o servidor realizar atividades pertencentes a mais de um ambiente organizacional, considerar aquele que abrange a maioria das atividades típicas do seu cargo que realiza.

Considerações finais

O presente estudo teve como objetivo geral analisar os procedimentos adotados pela gestão de pessoas nas UFs, na condução do processo de concessão do IQ aos servidores TAEs, considerando uma desatualização do Decreto nº 5.824/2006 quanto à disposição das áreas de conhecimento em seu anexo III. Traçou-se como objetivo final propor ações para a elaboração de um procedimento de concessão do IQ que atenda à atual realidade de cursos e áreas de conhecimento existentes.

Os achados do estudo confirmam a desatualização do Decreto ao se identificar que: na opinião de 94,4% dos gestores participantes da pesquisa a legislação referente à concessão do IQ não atende a realidade atual de cursos e áreas de conhecimento existentes; e 91,7% dos gestores encontram dificuldades na definição da relação direta ou indireta do IQ. As justificativas das respostas dos gestores são: falta de previsão, desatualização e/ou incoerência da disposição das áreas do conhecimento do anexo III do Decreto.

Além disso, os resultados da pesquisa demonstram que não há consenso na forma que as UFs realizam a definição do IQ em caso de lacunas no Decreto, pois as interpretações se dão de forma divergente. Algumas UFs são mais conservadoras e outras bem menos, ao analisarem e decidirem sobre a relação do curso com o ambiente organizacional do servidor.

Assim, infere-se que a desatualização do Decreto, a falta de previsão legal, deixa brechas para concessões de IQ com favoritismos ou até mesmo perseguições, possibilitando decisões meramente políticas, o que pode significar destinação de recursos públicos indevidamente ou prejuízo financeiro aos servidores e a consequente desmotivação desses.

Dessa forma, observou-se que podem ocorrer essas práticas condenáveis no serviço público e a concessão de benefícios diferentes para servidores pertencentes à mesma carreira e com os mesmos requisitos atendidos para a obtenção do IQ.

Essa falta de consenso na conduta das IFEs decorre, em parte, além das lacunas, pela falta de orientações dos órgãos competentes. Conforme relatos dos gestores, esses têm obtido poucas e insatisfatórias orientações ao realizarem consultas ao MEC sobre as lacunas do anexo III do Decreto nº 5.824/2006.

Identificou-se que esse cenário resulta em algumas situações frustrantes para os gestores, como: descontentamento com a falta de atualização do Decreto e da carreira do PCCTAE como um todo, receio, insegurança e sentimento de injustiça ao definirem o percentual do IQ a ser concedido aos servidores. Questões que motivaram a sugestão da atualização do Decreto, com urgência, pela grande maioria dos participantes da pesquisa.

Diante desses resultados, como contribuição desse estudo, recomendou-se uma alteração no Decreto nº 5.824/2006, com a inclusão de dispositivos e uma proposta para um novo anexo III, conforme sugestão de minuta no Apêndice A deste relatório. Salienta-se que essas recomendações são enviadas para o FORGEPE/ANDIFES para análise e alterações ou inclusões que esse órgão julgar pertinentes.

O objetivo dessas recomendações é que sejam sanadas as lacunas identificadas no Decreto, para a melhoria da gestão do processo de concessão do IQ, além de possibilitar uma isonomia na concessão desse benefício para os servidores com o mesmo título e demais requisitos em todas as IFEs. Ademais, normativas atualizadas e claras, além de melhorar o trabalho da gestão, podem reduzir ou evitar a frustração e desmotivação dos servidores com a relação indireta do IQ, e em consequência interferir no desempenho de suas atividades.

Cabe lembrar que a carreira do PCCTAE possui baixa atratividade e alta rotatividade devido à diferença de remuneração, quando comparada a carreiras de outros órgãos públicos (JEREMIAS JÚNIOR, 2022; FORGEPE, 2023). Os TAEs são servidores jovens, com alta escolaridade, insatisfeitos, com disposição para mudar de atividade, por meio de movimentação vertical (o que não é permitido) ou reingresso no serviço público em carreiras com padrões de remuneração maiores (JEREMIAS JÚNIOR, 2022).

Dessa forma, entende-se como relevante a atualização da legislação do IQ, que trata de parte bastante significativa da remuneração desses servidores, assim como a atualização de outros aspectos dessa carreira, como a descrição das atividades dos cargos do PCCTAE, a qual data de 1987, pois o Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC, que trazia a descrição dos cargos do PCCTAE, foi revogado pelo Ofício Circular nº 1/2017/COLEP/CGGP/SAA-MEC, sem apresentar nova descrição, instruindo a utilizar a descrição dos cargos do antigo PUCRCE (do ano de 1987).

Salienta-se que, embora não tenha sido o foco desse estudo, entende-se que o ideal seria a atualização e reestruturação da carreira como um todo, ao se analisar os relatos dos gestores nessa pesquisa, aliado ao que se observa nos registros das discussões ocorridas no FORGEPE, especialmente no 1º Seminário sobre o PCCTAE (FORGEPE, 2023). Além de que, de acordo com pesquisas do *Institute for the Future*, sobre prognósticos para o futuro do trabalho no serviço público brasileiro, na próxima década as habilidades dos servidores públicos devem mudar dramaticamente - de especialistas rígidos para generalistas flexíveis, capazes de lidar com novas questões

de diferentes perspectivas - considerando que as necessidades da sociedade estão se tornando mais complexas e a automação das ferramentas da burocracia está acontecendo de forma mais ampla (DUNAGAN *et al.*, 2021).

Apesar dessas constatações, sugere-se, neste momento, a atualização do Decreto nº 5.824/2006, devido à urgência e sugestões de atualização demonstradas pelos gestores nesse estudo, e considerando que a discussão e atualização da carreira como um todo pode ser bastante morosa, conforme se observou na construção da carreira do PUCRCE (de 1987) e do PCCTAE (de 2005), abordada na seção 2.2 desta dissertação.

Para estudos futuros, sugere-se uma investigação aprofundada sobre o que propõe o Decreto nº 5.824/2006 - valorização maior da qualificação especializada dos servidores por meio do IQ de relação direta - aliado ao estudo sobre as áreas do conhecimento, sobre a contribuição dessa diferenciação na prática das atividades dos servidores TAEs, considerando as mudanças que vêm ocorrendo nessas funções e que cada vez mais surgem cursos de educação formal interdisciplinares.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004.
- BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão Estratégica de Pessoas no Setor Público**. 2. ed. Belo Horizonte: Forum, 2020.
- BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm>. Acesso em: 17 de mar. 2022.
- _____. **Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm>. Acesso em: 17 de mar. 2022.
- CAPES - COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. **Plataforma Sucupira**. 2022. Disponível em: <<https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/>>. Acesso em: 12 de mar. de 2022.
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.
- DUNAGAN, Jake; BARCIA, Jacques; HOWARD; Sabrina, LIPSETT; Ilana. **The Next Generation of Civil Service in Brazil: Forecasts and Toolkit**. 2021. Disponível em: <https://legacy.iff.org/fileadmin/user_upload/downloads/ourwork/IFF_The_Next_Generation_of_Civil_Service_BRAVA_2021.pdf>. Acesso em: 4 de maio de 2023.
- FORGÉPE - Fórum Nacional de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas. 2023. Disponível em: <<http://www.forgepe.andifes.org.br/>>. Acesso em: Acesso em: 4 de maio de 2023.
- INEP- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Manual para classificação dos cursos de graduação e sequenciais: CINE Brasil**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2019. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/centrais-de-conteudo/acervo-linha-editorial/publicacoes-institucionais/estatisticas-e-indicadores-educacionais/manual-para-classificacao-dos-cursos-de-graduacao-e-sequenciais-cine-brasil>>. Acesso em: 7 de jun. de 2022.
- JEREMIAS JÚNIOR, Jair. **Uma análise dos integrantes de uma carreira pública brasileira a partir das teorias contemporâneas de Carreira: o caso dos técnico-**

administrativos em educação das universidades e institutos federais. 2022.

Doutorado (Programa de Pós-Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2022.

SCHIKMANN, R. Gestão estratégica de pessoas: bases para a concepção do curso de especialização em gestão de pessoas no serviço público. In: Camões, M. R. de S.; Pantoja, M. J.; Bergue, S. T. (Orgs.). **Gestão de pessoas**: bases teóricas e experiências no setor público. Brasília: Enap, 2010.

APÊNDICE A - Sugestão de minuta para a alteração do Decreto nº 5.824/2006

DECRETO Nº XXX, DE XX DE XXXX DE 2023.

Altera o Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 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 Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 11, no § 3º do art. 12 e no § 4º do art. 15 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005,

DECRETA:

Art. 1º O Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006 passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º

§ 1º A definição do ambiente organizacional do servidor se dará com a comparação entre as atividades efetivamente realizadas e a descrição das atividades típicas dos ambientes organizacionais do anexo II.

§ 2º Em caso de o servidor realizar atividades pertencentes a mais de um ambiente organizacional do anexo II, considerar-se-á aquele que abrange a maioria das atividades típicas do seu cargo realizadas.

Art. 3º

§ 1º Com base em parecer fundamentado, poderá ser considerada a relação direta de Incentivo à Qualificação quando a área do conhecimento não está prevista no ambiente organizacional do servidor e o curso realizado tem estreita relação com as atividades que esse realiza em decorrência do cargo que ocupa na carreira do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

§ 2º O parecer de que trata o § 1º deverá ser elaborado com base em argumentos sólidos, a exemplo de consultas a setores e profissionais competentes da área e a manifestação da chefia do servidor, indicando a relação ou contribuição do curso nas suas funções.”

Art. 2º O Anexo III ao Decreto nº 5.824 de 2006 passa a vigorar na forma do

Anexo I a este Decreto.

Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, X de XXXX de 2023; XXXº da Independência e XXXº da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Camilo Santana

ANEXO I

Áreas de conhecimento relativas à educação formal, com relação direta aos ambientes organizacionais

<p>Todos os ambientes organizacionais: Ciências sociais e comportamentais; Computação e Tecnologias da Informação e Comunicação; Direito; Educação; Humanidades; Línguas/Letras; Linguística e Literatura; Matemática e estatística; Negócios e administração; Programas/cursos interdisciplinares que abrangem alguma dessas áreas.</p>
<p>Ambiente organizacional Administrativo: Comunicação e informação; Produção e processamento; Higiene e serviços de saúde ocupacional; Serviços pessoais; Serviço Social; Programas/cursos interdisciplinares que abrangem alguma dessas áreas.</p>
<p>Ambiente organizacional Infraestrutura: Arquitetura e construção; Biodiversidade; Ciências ambientais; Engenharias; Higiene e serviços de saúde ocupacional; Meio ambiente; Produção e processamento; Serviços de segurança; Serviços de transporte; Programas/cursos interdisciplinares que abrangem alguma dessas áreas.</p>
<p>Ambiente organizacional Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas: Arquitetura e construção; Antropologia/Arqueologia; Bem-estar; Comunicação e informação; Planejamento Urbano e Regional / Demografia; Serviço Social;</p>

<p>Serviços pessoais; Programas/cursos interdisciplinares que abrangem alguma dessas áreas.</p>
<p>Ambiente organizacional Ciências Biológicas: Agricultura; Biodiversidade; Ciência de alimentos; Ciências ambientais; Ciências biológicas; Ciências físicas; Engenharias relacionadas às áreas das ciências biológicas e da saúde; Meio ambiente; Saúde; Veterinária; Programas/cursos interdisciplinares que abrangem alguma dessas áreas.</p>
<p>Ambiente organizacional Ciências Exatas e da Natureza: Agricultura; Antropologia / Arqueologia; Arquitetura e construção; Biodiversidade; Ciências ambientais; Ciências biológicas; Ciências físicas; Engenharias; Geociências; Meio ambiente; Veterinária; Silvicultura; Programas/cursos interdisciplinares que abrangem alguma dessas áreas.</p>
<p>Ambiente organizacional Ciências da Saúde: Bem-estar; Biodiversidade; Ciência de alimentos; Ciências ambientais; Ciências biológicas; Ciências físicas; Engenharias relacionadas às áreas das ciências biológicas e da saúde; Meio ambiente; Saúde; Serviço Social; Serviços pessoais; Programas/cursos interdisciplinares que abrangem alguma dessas áreas.</p>
<p>Ambiente organizacional Agropecuário: Agricultura; Arquitetura e construção; Biodiversidade; Ciência de alimentos; Ciências ambientais; Ciências biológicas; Ciências físicas; Engenharias; Geociências; Meio ambiente; Pesca; Saúde; Serviços pessoais; Veterinária; Programas/cursos interdisciplinares que abrangem alguma dessas áreas.</p>
<p>Ambiente organizacional Informação: Artes;</p>

Ciências físicas;
Comunicação e informação;
Engenharias relacionadas à computação e tecnologia da informação;
Programas/cursos interdisciplinares que abrangem alguma dessas áreas.

Ambiente organizacional Artes, Comunicação e Difusão:

Arquitetura e construção;
Artes;
Comunicação e informação;
Produção e processamento;
Programas/cursos interdisciplinares que abrangem alguma dessas áreas.

Ambiente organizacional Marítimo, Fluvial e Lacustre:

Biodiversidade;
Ciências ambientais;
Ciências biológicas;
Ciências físicas;
Engenharias;
Geociências;
Meio ambiente;
Pesca;
Veterinária;
Programas/cursos interdisciplinares que abrangem alguma dessas áreas.



Documento assinado digitalmente
FLAVIA REGINA COSTA CZARNESKI
Data: 16/06/2023 15:01:53-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>



Documento assinado digitalmente
CLARICE SCHMIDT
Data: 16/06/2023 19:28:16-0300
CPF: ***.861.730-**
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>