

PERFIL DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UM CAMPUS DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL PAULISTA

**Rosane Cristina Piedade Tamada
Isabel Cristina Kowal Olm Cunha**

Universidade Federal de São Paulo – UNIFESP

RESUMO

Este artigo tem como objetivo apresentar o perfil dos servidores técnico-administrativos de um campus de uma universidade federal de São Paulo. Tratou-se de um estudo exploratório com abordagem quantitativa, cuja população pesquisada foi o conjunto dos servidores técnico-administrativos lotados nas coordenações e divisões administrativas de um dos campi da universidade, num total de 104 colaboradores. A primeira parte do questionário, a qual será analisada neste artigo, apresentou questões para conhecer o perfil dos respondentes, como idade, sexo, estado civil, cargo/função na instituição, data de admissão, nível escolar e área de formação. A segunda parte tratou-se da autoavaliação de desempenho desses servidores. O instrumento foi disponibilizado na ferramenta Google Docs®. Foram respondidos 25 questionários. O perfil dos servidores técnico-administrativos pôde ser definido como sendo do sexo masculino, de meia-idade (partir de 41 anos), estáveis em relação à entidade familiar (casados), com tempo de casa de até 10 anos, nível escolar de pós-graduação, formação na área da Administração e lotado em cargos de nível médio. Concluiu-se que são servidores capacitados, que entraram na universidade já na fase adulta e em cargos com complexidade inferior à sua formação. Tratam-se de colaboradores qualificados e experientes, o que impõe às universidades a responsabilidade e o desafio de garantir a permanência destes trabalhadores motivados e em constante desenvolvimento de suas competências, garantindo assim a eficiência dos seus processos de gestão, ensino, pesquisa e extensão.

Palavras-Chave: Servidor Público. Perfil. Instituição Federal de Ensino Superior.

ABSTRACT

This article aims to present the profile of the technical-administrative servers of a federal university in São Paulo. This was an exploratory study with a quantitative approach, whose population was the set of technical-administrative servers crowded in the coordination and administrative divisions of one of the university's campuses, with a total of 104 employees. The first part of the questionnaire, which will be analyzed in this article, presented questions to know the profile of the respondents, such as age, sex, marital status, position / function in the institution, date of admission, school level and training area. The second part dealt with the performance self-assessment of these servers. The tool has been made available in the Google Docs® tool. Twenty five questionnaires were answered. The profile of the technical-administrative servants could be defined as being male, middle-aged (from 41 years of age), stable relative to the family entity (married), with home time of up to 10 years, graduation, training in the area of Administration and crowded in positions of medium level. It was

concluded that they are qualified servants, who entered the university already in the adult phase and in positions with complexity inferior to its formation. They are qualified and experienced employees, which imposes the responsibility and the challenge of guaranteeing the permanence of these motivated workers and constantly developing their skills, thus guaranteeing the efficiency of their management, teaching, research and extension processes.

Keywords: Public Server. Profile. Federal Institution of Higher Education.

PERFIL DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UM CAMPUS DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL PAULISTA

INTRODUÇÃO

A discussão do tema das competências já avançou muito e cada vez mais vai de encontro às transformações tecnológicas, sociais e econômicas as quais a sociedade moderna está enfrentando. Essas mudanças impõem novos padrões de gestão às organizações públicas e privadas. Trata-se de um processo de reestruturação produtiva apoiado no desenvolvimento científico e tecnológico e na globalização de mercado (TAMADA; BARRETO; CUNHA, 2013). Neste contexto, novos modelos de gestão devem garantir a sobrevivência das empresas em um mercado cada vez mais exigente e competitivo.

Os novos modelos de gestão devem ter como pressupostos a forte orientação para o cliente, o foco no resultado e o estilo mais participativo e integrado na gestão (TAMADA; BARRETO; CUNHA, 2013). Guimarães (2010) ressalta que este mercado está cada vez mais dependente das competências de seus profissionais. Todo este cenário também modifica a forma como as organizações efetuam a gestão de pessoas. A necessidade de um novo perfil de profissional entra em cena e exige das pessoas maior autonomia e iniciativa, além de comprometimento e capacidade decisória, bem diferente daquele perfil passado, de obediência e submissão (DUTRA et al., 2006).

As organizações tornam-se cada vez mais dependentes das pessoas quanto mais necessitam de flexibilidade e de velocidade decisória e, por decorrência, mais dispostas a investir nelas, seu maior capital. As pessoas, por outro lado, procuram satisfazer um novo conjunto de necessidades tais como: maior espaço para desenvolvimento e manutenção da competitividade profissional e pessoal e o exercício da cidadania organizacional, pressionando as organizações a se estruturarem para atendê-las. Por esta razão, torna-se essencial uma revisão de conceitos, técnicas e ferramentas para a gestão de pessoas (DUTRA, 2007). Fica clara a crescente importância das pessoas para a construção e manutenção de diferenciais competitivos para a organização. Dutra (2007) enfatiza que o grande desafio da gestão de pessoas, atualmente, é o de gerar e sustentar o comprometimento das pessoas e isso só é possível se elas perceberem que sua relação com as organizações lhes agrega valor.

O setor público também é pressionado para que adote novos modelos de gestão, considerando as novas demandas do mundo moderno. A própria sociedade exige a prestação de serviços públicos com qualidade, eficiência e efetividade o que demanda um processo de racionalização organizacional (TAMADA; BARRETO; CUNHA, 2013; GUIMARÃES, 2010). O desafio que se coloca para a nova administração pública é, como transformar estruturas burocráticas, hierarquizadas, em organizações flexíveis empreendedoras. Neste contexto, as universidades federais devem mobilizar seus esforços no sentido de garantir o perfil de servidor capaz de mobilizar seus conhecimentos, habilidades e ainda, atitudes em favor da sociedade, com o devido comprometimento com os objetivos institucionais.

JUSTIFICATIVA E OBJETIVO

Para que as universidades federais possam garantir a excelência no ensino, pesquisa e extensão, e ainda possam desenvolver as competências de seus servidores, elas precisam primeiramente conhecê-los. As universidades federais contam com um grande número de servidores, algumas com mais de 10.000 colaboradores. Sendo assim, é necessário conhecer qual o perfil desses servidores, quais suas características, sua formação, há quanto tempo fazem parte da instituição, entre outras. Este conhecimento pode contribuir muito para a adoção de novas políticas e práticas de gestão de pessoas nas instituições federais de ensino superior, principalmente no tocante ao desenvolvimento profissional dos servidores.

Diante do exposto, o objetivo deste artigo é apresentar o perfil dos servidores técnico-administrativos do campus 1 de uma universidade federal de São Paulo.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Gestão de Pessoas na administração pública brasileira

A Administração Pública brasileira possui o grande desafio de redefinir seu papel, aproximando cada vez mais o Estado da sociedade, buscando a inovação, eficiência e qualidade na prestação dos serviços. Isso significa abandonar os modelos tradicionais, como o adotado na gestão patrimonialista e burocrática e adquirir novas competências (GUIMARÃES et al., 2003).

Segundo Camargo (2011), a gestão de pessoas no setor público sofreu grandes e importantes avanços nos últimos anos. A década de 1980 foi determinante, em especial com a Constituição Federal de 1988, que introduziu o princípio da seleção por mérito e universal (através de concurso público) e com a criação da Escola Nacional de Administração Pública – ENAP (BRASIL, 1988; 2013). Porém, o marco mais relevante no modelo de gestão de pessoas ocorreu através da reforma no âmbito do Ministério da Administração e Reforma do Estado – MARE, entre 1995 e 1998. As principais propostas foram: a política de concursos, a revisão na remuneração das carreiras de Estado, a reorganização das carreiras e cargos e a consolidação da avaliação de desempenho como principal mecanismo para conceder incentivos e diagnosticar as necessidades de capacitar e executar a política de capacitação (BRASIL, 1997).

As mudanças legais, especialmente no campo da reforma constitucional, como as Emendas Constitucionais nº 19 e 20/98, incluíram essencialmente a gestão de pessoas (BRASIL, 1988). Foram estipulados tetos com o funcionalismo, alteraram o rígido Regime Jurídico Único, introduziram o princípio da eficiência entre os princípios da administração pública, buscaram estabelecer restrições orçamentárias e aperfeiçoar as políticas públicas (BRESSER-PEREIRA; SPINK, 2005). Todo este cenário exigiu das instituições públicas adaptação ao novo contexto, principalmente a forma como elas gerenciam pessoas. E as universidades públicas, foco deste trabalho, não poderiam ficar à margem dessas mudanças.

As Universidades Federais

A universidade surge no Brasil no começo do Século XIX, como resultado da formação das elites que buscaram a educação principalmente em instituições europeias durante o período de 1500 a 1800 e que retornaram ao país com sua qualificação (STALLIVIERI, 2007). Eram instituições extremamente elitistas, com forte orientação

profissional. No período de trinta anos, compreendido entre 1930 (revolução industrial) e 1964 (governo militar assume o poder), foram criadas mais de 20 universidades federais no Brasil (STALLIVIERI, 2007).

Segundo a autora, o surgimento das universidades públicas, como a Universidade de São Paulo, em 1934, marcou a forte expansão do sistema público de educação superior. Com a Constituição de 1988 e a homologação de leis que passaram a regular a educação superior, desenvolveram-se as instituições de ensino superior no Brasil, buscando atender ao mercado que solicitava profissionais qualificados, ao mesmo tempo em que buscava criar sua própria identidade enquanto sistema de educação.

As universidades federais contribuem ativamente para o desenvolvimento científico e tecnológico do país e para a transformação da realidade na qual estão inseridas. Estas instituições passaram por um processo de reestruturação e expansão no período de 2003 a 2014. Esta expansão foi alicerçada nos princípios da democratização e inclusão, com vistas à contribuição para o desenvolvimento e à diminuição das desigualdades regionais existentes no Brasil. O processo englobou três frentes de ação – a interiorização, iniciada em 2003, e posteriormente a integração e a regionalização da educação superior (BRASIL, 2015a).

A partir de 2007 a reordenação da educação superior brasileira foi estruturada na forma do Programa de Reestruturação e Expansão das Instituições Federais de Ensino Superior (REUNI), cujo principal objetivo foi ampliar o acesso e a permanência na educação superior (BRASIL, 2007). Com o REUNI, o governo federal adotou uma série de medidas para retomar o crescimento do ensino superior público, criando condições para a expansão física, acadêmica e pedagógica da rede federal de educação superior (BRASIL, 2015a). Os efeitos da iniciativa podem ser percebidos pelos expressivos números da expansão, que transparecem na implantação de novas universidades, nos novos campi universitários e no aumento no número de matrículas. De 2003 a 2014, houve um salto de 45 para 63 universidades federais, o que representa a ampliação de 40%, e de 148 para 321 *campi*, um crescimento de 117% (BRASIL, 2015a).

A política nacional de desenvolvimento de pessoas nas universidades federais

Após a adesão ao REUNI houve o aumento do número de alunos, das estruturas físicas, de docentes, de técnicos administrativos e, conseqüentemente, as atividades de ensino, pesquisa e extensão também foram ampliadas. Não só a quantidade de servidores disponíveis, mas também a sua qualificação profissional tem forte influência no desempenho acadêmico das universidades (CASTRO, 2014).

A primeira necessidade apontada pelos servidores técnico-administrativos em educação (TAE) e identificada pelo Governo Federal foi a adequação da carreira ao novo cenário da expansão (SCHMITZ JUNIOR et al., 2016). Assim, no início de 2005 é publicada a Lei nº 11.091, que a tratou da estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino (BRASIL, 2005).

Este normativo buscou incentivar o aperfeiçoamento dos servidores já integrantes da carreira com o instituto do incentivo à qualificação (BRASIL, 2005). Tal dispositivo garante ao servidor um percentual em seu salário caso apresente titulação maior do que a exigida como requisito para provimento do cargo (SCHMITZ JUNIOR et al., 2016).

O Governo Federal publica em junho de 2006 os Decretos n.º 5.824 e n.º 5.825 (BRASIL, 2006a; 2006b). O primeiro 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. Já o segundo estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento daqueles integrantes. Segundo Schmitz Junior et al. (2016) os incentivos à qualificação estimularam, financeiramente, a obtenção de titulação maior do que a exigida para provimento do cargo, gerando assim uma maior capacidade entre os servidores das IFES. Por exemplo, com esse incentivo, um servidor do nível de classificação C, cujo requisito para o ingresso no cargo é o ensino fundamental, poderia se sentir motivado a fazer um curso técnico ou mesmo uma especialização, dependendo da titulação já apresentada na posse. Do mesmo modo, os servidores dos níveis D (ensino médio) e E (ensino superior) poderiam cursar graduações ou pós-graduações, respectivamente.

Sem dúvida alguma o PCCTAE (BRASIL, 2005) provocou uma alteração do perfil profissional do servidor TAE das universidades. Essa mudança foi causada sobretudo pelo incentivo aos técnicos no desenvolvimento profissional dentro de sua carreira. A legislação deu motivos e incentivos para que os servidores se capacitem e estudem mais, buscando novos níveis de formação. Ganham os servidores e as instituições de ensino superior, que podem contar com uma força de trabalho mais qualificada e comprometida com os objetivos institucionais. Por fim, ganha também a sociedade, que poderá contar com uma educação digna, gratuita, pública e de qualidade.

METODOLOGIA

Tratou-se de um estudo exploratório com abordagem quantitativa. O campo de estudo foi uma universidade federal do estado de São Paulo com 6 campi universitários. Foi utilizado o levantamento do tipo survey com a disponibilização do instrumento para preenchimento on-line pelos servidores, após autorização do Diretor Acadêmico do campus pesquisado. O Projeto de Pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Plataforma Brasil – Ministério da Saúde, em 29/06/2012, através do Parecer n.º 47.195 (TAMADA, 2015).

A população pesquisada foi o conjunto dos servidores técnico-administrativos lotados nas coordenações e divisões administrativas de um dos campi, num total de 104 colaboradores. A escolha do campus 1 deveu-se ao fato deste contar com o maior número de servidores técnico-administrativos, ser o mais antigo e ainda pela proximidade da pesquisadora, que à época prestava serviços naquele departamento. Os critérios de inclusão para os servidores foram: pertencer ao quadro ativo de servidores lotados no Departamento de Administração do campus escolhido, seus cargos não estarem extintos no quadro de servidores do Governo Federal e possuir endereços eletrônicos ativos. A amostra foi formada pelos 25 servidores que preencheram o formulário no período disponibilizado.

A coleta de dados foi feita através da disponibilização do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE e do questionário na ferramenta Google Docs®. Os servidores foram contatados através de e-mails com convite para participar da pesquisa e com a indicação do link que os direcionava ao questionário. Foram enviados 3 e-mails em 31/08/12, 12/09/12 e 06/11/2012, além do convite pessoal feito aos servidores em visitas às divisões administrativas. O questionário ficou disponibilizado para recebimento de respostas até o dia 30/06/2013.

A primeira parte do questionário e que será analisada neste artigo, apresentou questões para conhecer o perfil dos respondentes, como idade, sexo, estado civil, cargo/função na instituição, data de admissão, nível escolar e área de formação. Para tais informações foi utilizada uma escala nominal na qual os sujeitos são classificados em categorias (dados categóricos), que diferem entre si, mas não se pode determinar a ordem desta diferença, nem se uma é maior ou menor do que a outra (BANDEIRA, S.d.).

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Foram respondidos 25 questionários, o que representa 24,03% do total de servidores da população pesquisada. Os dados obtidos foram exportados da ferramenta Google Docs® para o aplicativo Microsoft Excell® e enviados para análise de um profissional estatístico. As variáveis categóricas, no caso as características dos servidores, foram apresentadas por frequências absolutas e relativas, com auxílio do software estatístico R 3.1.1 (R CORE TEAM, 2014).

A Tabela 1 apresenta as características pessoais dos indivíduos da amostra. Como as variáveis (com exceção do sexo) apresentavam muitos fatores para serem utilizados nos testes de hipótese para apenas 25 indivíduos, algumas variáveis foram reagrupadas: idade foi dicotomizada em: até 40 anos, ou 41 anos ou mais; estado civil foi agrupado em casado(a) e outros (sem companheiro); data de admissão em: até 10 anos e 11 anos ou mais e escolaridade em: ensino médio completo, ensino superior completo e pós-graduação.

Tabela 1: Distribuição de frequência das características pessoais da amostra.

Variável	Original		Reagrupamento	
	N	%	N	%
Idade				
de 18 a 23 anos	1	4,0		
de 24 a 28 anos	2	8,0	10	40,0
de 29 a 34 anos	4	16,0		
de 35 a 40 anos	3	12,0		
de 41 a 46 anos	5	20,0		
de 47 a 52 anos	7	28,0	15	60,0
de 53 a 70 anos	3	12,0		
Sexo				
Feminino	10	40,0		
Masculino	15	60,0		
Estado civil				
Casado(a)	15	60,0	15	60,0
Divorciado(a)	4	16,0		
Solteiro(a)	5	20,0	10	40,0
Viúvo(a)	1	4,0		
Cargo/função na Instituição				
Administrador	1	4,0		

Analista de TI - Chefe de Seção de SLA	1	4,0		
Analista de TI /Chefe de Divisão Orçamentária	1	4,0		
Arquiteta	1	4,0		
Assistente em administração	13	52,0		
Auxiliar Administrativo	1	4,0		
Chefe de Divisão	1	4,0		
Chefe de seção	1	4,0		
Coordenador	1	4,0		
Economista	1	4,0		
Técnico em Contabilidade	1	4,0		
Técnico em TI	2	8,0		
Data de admissão na Instituição				
de 01 a 05 anos	12	48,0	14	56,0
de 06 a 10 anos	2	8,0		
de 11 a 15 anos	2	8,0		
de 16 a 20 anos	2	8,0	11	44,0
de 21 a 25 anos	4	16,0		
de 26 a 30 anos	3	12,0		
Nível escolar				
Ensino Médio Completo	1	4,0	5	20,0
Ensino Superior Incompleto	4	16,0		
Ensino Superior Completo	7	28,0	7	28,0
Pós-Graduação - Especialização	12	48,0		
Pós-Graduação - Mestrado	1	4,0	13	52,0
Área				
Administração	8	32,0		
Arquitetura	2	8,0		
Ciência	1	4,0		
Ciência da Computação	1	4,0		
Ciências Contábeis	1	4,0		
Direito	1	4,0		
Enfermagem	1	4,0		
Gestão de Projetos - MBA - UC de Brasília	1	4,0		
Gestão Pública	1	4,0		
Informática	1	4,0		
Jornalismo	1	4,0		
Mecânica	1	4,0		
Negociação Coletiva no Serviço Público	1	4,0		
Redes de Computadores	1	4,0		
RH	1	4,0		
TI	2	8,0		

Fonte: Dados da pesquisa

Após a análise dos dados reagrupados, o perfil dos respondentes pôde ser assim caracterizado: sexo masculino (60%), com idade a partir de 41 anos (60%), casado (60%), com tempo de casa até 10 anos (56%) e com nível escolar pós-graduação (especialização, mestrado ou doutorado, 52%). Além disso, 32% são da área da administração. A maioria possui o cargo de nível médio, Assistente em Administração (52%), o que demonstra que possuem nível escolar acima do exigido para o ingresso no cargo.

Segundo os dados informados pelo Departamento de Recursos Humanos da universidade (2015) o perfil dos servidores da Instituição pode ser caracterizado conforme tabela abaixo:

Tabela 2: Perfil dos servidores técnico-administrativos da universidade.

Variável	Perfil	Quantidade de servidores	% do total
Sexo	feminino	2540	63%
Idade	41 anos ou mais	2682	66,22%
Estado Civil	sem companheiro	2030	50,12%
Admissão na instituição	11 anos ou mais	2167	53,51%
Nível Escolar	superior completo	1526	37,68%
Cargos – com maior número de servidores	médico	766	18,91%
	auxiliar de enfermagem	706	17,43%
	assistente em administração	545	13,46%

Fonte: Departamento de Recursos Humanos (DRH) da Instituição (2015)

Como se pode observar, com relação ao sexo, ao contrário do perfil da amostra, 63% são do sexo feminino e apenas 37% são do sexo masculino. Como o levantamento do DRH inclui o Hospital Universitário (HU), podemos concluir que essa diferença se deve ao número de mulheres nos cargos de auxiliar de enfermagem, técnico de enfermagem e enfermeiro. Esses profissionais representam 27% do total de servidores da universidade e destes, 84% são do sexo feminino.

Quanto ao estado civil, a distribuição é mais homogênea: sem companheiro representa 50,12% e casados, 49,88%.

A idade predominante é de 41 anos ou mais - 66,22%, como na amostra. Com relação ao tempo de casa, porém a maioria está há 11 anos ou mais na universidade, contra 46,49% da amostra, com até 10 anos de casa.

O nível escolar predominante é o superior completo: 37,68% do total de servidores. Os respondentes possuem nível de pós-graduação, na sua maioria (52%).

Quanto aos cargos com maior número de servidores temos: médico (18,91%), auxiliar de enfermagem (17,43%) e assistente em administração (13,46%). Como o campo de estudo foi o Departamento de Administração, era de se esperar que grande parte dos servidores com cargos relacionados à área de administração estivessem ali lotados.

Estudos da Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, realizado em 2014, revelam que no Poder Executivo Federal 54% dos servidores ativos são do sexo masculino, contra 46% do sexo feminino. No estado de São Paulo também percebemos essa diferença: são 55% de servidores homens e 45% de mulheres (ENAP, 2014). Já no âmbito do Ministério

da Educação essa diferença diminui um pouco: são 51% de homens e 49% de mulheres (ENAP, 2013). Por outro lado, de acordo com o Censo Demográfico de 2010, a maioria da população é do sexo feminino, tanto no país como no estado de São Paulo – 51,03% e 52,65%, respectivamente (IBGE, 2010). O mesmo resultado foi encontrado no Censo do Poder Judiciário realizado em 2013: 56,2% de mulheres e 43,8% de homens (BRASIL, 2014).

Com relação à idade, também encontramos relação do perfil de respondentes da pesquisa com o perfil do total dos servidores ativos do Poder Executivo: 43,8 % estão na faixa etária até 40 anos e 56,2 % na faixa etária de 41 anos ou mais. O Boletim Estatístico de Pessoal e Informações Organizacionais do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) também informa a idade média de 46 anos para os servidores ativos. No Ministério da Educação a idade média é de 43 anos (BRASIL, 2015b).

No caso do estado civil, a maioria casados, segue a tendência observada no Censo do Poder Judiciário: 63,2% são casados, contra 36,8% sem companheiro (BRASIL, 2014).

Já quanto ao nível escolar, notamos que a amostra evidenciou que 52% dos respondentes possuem pós-graduação. Considerando que a maioria possui o cargo de nível médio, podemos concluir que esses colaboradores são qualificados e buscam seu autodesenvolvimento e progressão na carreira.

Os estudos da ENAP revelam, no entanto, que 45,5% dos servidores ativos possuem nível superior, 23,5% são pós-graduados e 31% não possuem diploma de nível superior (ENAP, 2013). Resultado semelhante foi observado no Boletim de Pessoal do MPOG: 29,42% possuem ensino médio, 44,57% ensino superior e 26% pós-graduação (BRASIL, 2015b).

O Censo do Poder Judiciário revela, por sua vez, que a maioria dos seus servidores possui o cargo de nível médio (60,9%); nível superior representa 34,1% e apenas 5% são efetivos de nível fundamental. Quando analisamos o nível de escolaridade desses servidores podemos observar o mesmo fenômeno que ocorre com os respondentes da pesquisa: 42,7% dos servidores efetivos de nível médio possuem nível superior e 31,9% possuem pós-graduação (BRASIL, 2014). O mesmo acontece com os outros níveis de cargos (superior e fundamental): a grande parte das pessoas possui nível de formação além do que o cargo exige, ou seja, são mais capacitadas.

Estudos recentes da ENAP confirmam a evidência do aumento da qualificação dos servidores públicos. De 2002 a 2014, o número de servidores com nível superior ou pós-graduação aumentou em termos relativos de 54,1% para 70,6% do total (ENAP, 2015)

Diante do exposto, pode-se inferir que as características da amostra com relação ao sexo, idade e estado civil seguem as tendências dos demais servidores públicos pesquisados. A variável escolaridade parece ser a que mais se diferenciou, já que a maioria dos respondentes da pesquisa possui pós-graduação e os demais levantamentos demonstraram que a maioria dos servidores possui nível médio e superior. Considerando esta particularidade, surgiu a indagação se haveria ou não relação da variável escolaridade com as respostas do questionário de autoavaliação.

Após análise da segunda parte do questionário, verificou-se que houve apenas correlação entre a competência “**capacidade de autodesenvolvimento**” e a **escolaridade** dos servidores. Os entrevistados com nível de escolaridade superior responderam negativamente em maior frequência para a questão “participa de ações de capacitação profissional interna e externa da instituição” do que os entrevistados com ensino médio ou pós-graduação.

Os baixos índices na competência capacidade de autodesenvolvimento causam certa surpresa, já que 52% dos respondentes possuem pós-graduação, porém ingressaram em um cargo de nível médio (assistente em administração), o que pode nos levar a inferir que esses colaboradores buscam seu autodesenvolvimento e progressão na carreira. O item referente ao desempenho “**participa de ações de capacitação profissional interna e externa da instituição**” apresentou baixo escore – 32% dos servidores se autoavaliaram no nível 2 (de uma escala de 1 a 5) e foi o responsável pela baixa média desta competência. Como na carreira dos servidores técnico-administrativos em educação o maior incentivo se refere à qualificação (cursos de formação acadêmica no nível de graduação, especialização, mestrado, doutorado, etc.) e não a capacitação, provavelmente esses servidores dão prioridade a avançar na formação acadêmica e não valorizar tanto a capacitação. Como já dito anteriormente, este incentivo possibilita a um servidor aumentar seus rendimentos com a apresentação de titulação maior do que a exigida como requisito para provimento do cargo (BRASIL, 2005).

CONCLUSÃO

O perfil dos servidores técnico-administrativos analisados neste trabalho pôde ser definido como sendo do sexo masculino, de meia-idade (partir de 41 anos), estáveis em relação à entidade familiar (casados), com tempo de casa de até 10 anos, nível escolar de pós-graduação, formação na área da Administração e lotado em cargos de nível médio. São servidores que, apesar da idade, não trabalham há tanto tempo na instituição. Além disso, possuem nível de formação além do que o cargo ocupado exige (nível médio), já que 80% dos servidores possuem nível superior completo e desses, 50% já possuem pós-graduação, o que demonstra forte compromisso com sua qualificação.

Podemos concluir que são servidores capacitados, que entraram na universidade já na fase adulta e em cargos com complexidade inferior à sua formação. Sobre esta questão, cabe uma reflexão: Considerando que não é possível, na carreira técnica administrativa, migrar de um cargo de nível médio para outro de nível superior, sem concurso público, pode-se inferir que esses servidores podem ter escolhido um concurso para cargo de nível médio pela maior facilidade de aprovação. Ou ainda, não havia vagas nas carreiras de nível superior e diante das dificuldades no mercado de trabalho brasileiro, esses servidores aceitaram cargos menos complexos.

Também vale mencionar que a partir da amostra obtida, não é possível generalizar este perfil, já que o número de respondentes foi pequeno e a pesquisa foi realizada no campus mais antigo da universidade. Neste ponto, causou surpresa o fato dos respondentes possuírem pouco tempo de casa. Podemos inferir que os mais jovens teriam mais motivações ou estariam mais propensos a participarem de pesquisas, ao contrário dos mais antigos, que poderiam ser mais resistentes a tal, principalmente em se tratando de um questionário sobre avaliação de desempenho.

Um fato que não se pode negar é que as políticas de gestão de pessoas da última década transformaram o servidor TAE em um colaborador mais capacitado e que busca sua qualificação profissional. Outro ponto relevante é que o processo de expansão das universidades federais também provocou mudanças nos processos de trabalho, especialmente para os servidores técnico-administrativos. Essa política tornou necessária a presença de uma diversidade de profissionais, que precisam dar conta da multiplicidade de funções que agora

envolvem as IFES. Por isso, tentar traçar um perfil sobre os servidores torna-se uma tarefa bastante complexa.

Escassos são os estudos acadêmicos sobre a categoria dos técnicos-administrativos em educação, mas isso não significa que tenham um papel menos importante. Tendo em vista que esta categoria está cada vez mais qualificada e preparada profissionalmente, os servidores técnicos têm contribuído com a eficiência dos processos de gestão, de ensino, de pesquisa e com a extensão, embora seu trabalho não receba a devida visibilidade e reconhecimento. Esta situação impõe às IFES uma grande responsabilidade: garantir a permanência de trabalhadores qualificados e motivados em seus quadros. E isso só pode ser conquistado com o desenvolvimento e o reconhecimento profissional constante desses servidores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANDEIRA, Marina. **Análise de dados, cronograma, orçamento, pertinência, considerações éticas**. [s.d.]. Texto 10 da Disciplina Métodos de Pesquisa Quantitativa do Departamento de Psicologia. Universidade Federal de São João Del Rey. Disponível em: http://www.ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/lapsam/Texto-10_ANALISE%20DE%20DADOS.pdf. Acesso em 25 jun. 2017.

BRANDÃO, Hugo Pena; BAHRY, Carla Patrícia. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. **Revista do Serviço Público**. 2005; 56(2): 179-194. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/224/229>. Acesso em 10 jun.2017.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Censo do Poder Judiciário**. Vide: valores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ; 2014. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/dpj/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em 09 mai.2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em 25 jun. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006**. Estabelece os procedimentos para concessão do Incentivo à Qualificação e Para a Efetivação do Enquadramento por Nível de Capacitação dos Servidores Integrantes do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Brasília, DF, 30 jun. 2006. 2006a.

BRASIL. **Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006**. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Brasília, DF, 30 jun. 2006b.

BRASIL. **Decreto nº. 6.096, 24 de abril de 2007**. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6096.htm. Acesso em 21 jun. 2017.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF, 13 jan. 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acesso em 22 jun. 2017.

BRASIL. Ministério da Administração Federal e Reforma do Brasil. **Plano de reestruturação e melhoria da gestão do MARE - Ministério da Administração Federal do Estado**. Brasília: MARE, DF. Out, 1997. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/documents/mare/cadernosmare/caderno05.pdf>. Acesso em 26 jun.2017.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Superior. **A democratização e expansão da educação superior no país 2003 – 2014**, 2015. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16762-balanco-social-sesu-2003-2014&Itemid=30192. Acesso em 08 jun. 2017. 2015a.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Secretaria de Gestão Pública. **Boletim Estatístico de Pessoal e Informações Organizacionais** [boletim eletrônico];19(225). Disponível em: <http://www.planejamento.gov.br/assuntos/gestao-publica/arquivos-e-publicacoes/BEP>. Acesso em 09 mai.2015. 2015b.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Orientação Normativa n. 07 de 31 de agosto de 2011**. Estabelece diretrizes para a avaliação de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho a que se refere o Decreto n. 7.133, de 19 de março de 2010.

BRASIL. Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Guia para gestão de capacitação por competências**. Brasília, DF, jan. 2013. Disponível em: https://portalsipec.planejamento.gov.br/clientes/sipec/sipec/eventos/iii-encontro-nacional-de-desenvolvimento-de-pessoas/arquivos/arquivo.201307.0167156876/at_download+guia+para+gestão+de+capacitação&cd=1&hl=ptBR&ct=clnk&gl=br. Acesso em 27 mai. 2017.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos; SPINK, Peter Kevin (Org.). **Reforma do estado e administração pública gerencial**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

CAMARGO, Thiago Alvim. **Gestão de recursos humanos no contexto da nova gestão pública: um estudo comparativo Brasil – Portugal**. 2011. 127 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011. Disponível em: http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS8MDFKT/dissertao_thiago_alvim.pdf?sequence=1. Acesso em 20 jun. 2017.

CASTRO, Ana Caruline de Souza. **Os trabalhadores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Goiás: trabalho, profissionalização e gestão da educação superior.** 2014. Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Goiás. Disponível em: https://nest.cienciassociais.ufg.br/up/154/o/Trabalho_02.pdf. Acesso em 24 jun. 2017.

DUTRA, Joel Souza et al. Absorção do Conceito de Competência em Gestão de Pessoas: A Percepção dos Profissionais e as Orientações Adotadas pelas Empresas. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006, Salvador. **Anais...** Rio de Janeiro: Anpad, 2006. p. 1 - 14. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-gpra-2578.pdf>. Acesso em 22 jun. 2017.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna.** São Paulo: Atlas; 2007.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. Estudos Enap. **Servidores Públicos Federais: gênero** 2014. Brasília: Enap; 2014. Disponível em: http://antigo.enap.gov.br/images//141114_estudos_enap_genero.pdf. Acesso em 5 mai. 2015.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. Estudos Enap. **Servidores Públicos Federais: Perfil** 2013. Brasília: Enap; 2013. Disponível em: http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/handle/1/614/Folder%20servidores%20p%C3%BAblcos%20federais%20servidores_publicos_federais%202013.pdf?sequence=6&isAllowed=y. Acesso em 5 mai. 2015.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. Estudos Enap. **Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas.** Brasília: Enap; 2015. Disponível em <http://www.enap.gov.br/documents/52930/707328/Livro+caderno42.pdf/a0b6bca9-a63c45b7-917c-eb1c27c7b5a>. Acesso em 24 jun.2017.

GUIMARÃES, Tomás de Aquino et al. Explorando o construto organização de aprendizagem no setor público: uma análise em órgão do poder executivo federal brasileiro. **Revista O&S**, Brasília, v. 10, n. 27, p.111-125, maio/ago. 2003.

GUIMARÃES, Tomás de Aquino. **A nova administração pública e a abordagem da competência.** Texto 8- módulo 1. Porto Alegre: [S.n.], 2010. (Textos da disciplina de Competências), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol> (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em 10 jun. 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [homepage na internet]. **Censo demográfico de 2010.** Estatísticas de gênero. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0> Acesso em 04 mai. 2015.

R CORE TEAM. **R: A language and environment for statistical computing.** Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing, 2014. Disponível em: <http://www.R-project.org/>. Acesso em 08 abr. 2015.

SCHMITZ JUNIOR, Salezio et al. Dez anos de políticas públicas de gestão de pessoas para as IFES: os impactos para os técnico-administrativos em educação. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU, 16., 2016, Arequipa. **Anais...** Florianópolis: Inpeau, 2016. p. 1 - 18. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/171280/OK%20101_00456.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 10 jun. 2017.

STALLIVIERI, Luciane. **O sistema de ensino superior do Brasil: características, tendências e perspectivas.** Universidade de Caxias do Sul. Assessoria de Relações Interinstitucionais e Internacionais, 2007. Disponível em: https://www.ucs.br/site/midia/arquivos/sistema_ensino_superior.pdf. Acesso em 07 jun. 2017.

TAMADA, Rosane Cristina Piedade. **Mapeamento de Competências dos Servidores Técnico-Administrativos do Departamento de Administração do Campus São Paulo – UNIFESP.** 2015. 151f. Dissertação (Mestrado), Escola Paulista de Enfermagem, Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2015.

TAMADA, Rosane Cristina Piedade; BARRETO, Maria de Fátima da Silva; CUNHA, Isabel Cristina Kowal Olm. Modelos de Gestão em Saúde: Novas Tendências, Responsabilidades e Desafios. In: CONGRESSO ON LINE DE ADMINISTRAÇÃO – CONVIBRA, 10., 2013, São Paulo. **Anais...** . São Paulo: Instituto Pantex de Pesquisa, 2013. p. 1 - 16. Disponível em: http://www.convibra.org/upload/paper/2013/38/2013_38_7937.pdf. Acesso em 14 jun. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO, Pró-Reitoria de Gestão com Pessoas, Departamento de Recursos Humanos. **Bases de dados institucionais de Recursos Humanos.** São Paulo; 2015.