

# INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO: DO PONTO DE VISTA LEGAL À PRÁTICA EM UMA IFES

## INCENTIVE TO QUALIFICATION OF TECHNICAL-ADMINISTRATIVE SERVERS IN EDUCATION: FROM THE LEGAL POINT OF VIEW TO PRACTICE IN AN IFES

Clarice Schmidt<sup>1</sup>  
Priscila Thiel Gabe<sup>2</sup>  
Flávia Regina Czarneski<sup>3</sup>

### RESUMO

O presente estudo tem por objetivo verificar a aplicação da legislação que normatiza a concessão do Incentivo à Qualificação (IQ) dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), verificando se o anexo III do Decreto nº 5.824/2006 - que relaciona as áreas de conhecimento dos cursos de educação formal - é compatível com as áreas e a diversidade de cursos oferecidos pelas IFES, as quais seguem o disposto pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), bem como verificar a influência disso na qualificação e carreira dos servidores TAEs. A pesquisa é do tipo qualitativa, descritiva, aplicada à prática, tratando-se de um estudo de caso, no qual a coleta e análise de dados se deu por meio de pesquisa documental. A análise dos resultados foi realizada com base nos pareceres de concessão de IQ aos servidores TAEs da IFES pesquisada e na legislação pertinente. A partir dos resultados, formulou-se quatro categorias: I - congruência entre a definição das áreas de conhecimento do anexo III do Decreto nº 5.824/2006 e as áreas definidas pela CAPES; II - área do conhecimento não prevista no anexo III do Decreto nº 5.824/2006; III - discrepância entre o anexo III do Decreto nº 5.824/2006 e as áreas definidas pela CAPES; IV - distribuição da área de conhecimento nos ambientes organizacionais incompatível com as atividades na administração pública e na IFES. Assim, concluiu-se que as situações encontradas em três das categorias demonstram uma desatualização do anexo III do Decreto 5.824/2006, o que interfere negativamente na carreira dos servidores, além de dificultar a aplicação da legislação por parte da gestão de pessoas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Administração Pública; Administração Universitária; Técnico-Administrativos em Educação; Gestão de Pessoas; Incentivo à Qualificação.

### ABSTRACT

This study aims to analyze the application of the legislation that regulates the granting of the Incentive to Qualification (IQ) of Administrative Technicians in Education (ATEs) of a Federal Institution of Higher Education (FIHE), verifying whether Annex III of Decree No. 5.824/2006, which lists the areas of knowledge of formal

---

<sup>1</sup> Mestranda no Mestrado Profissional em Administração Pública - PROFIAP, na Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Possui Especialização em Administração de Pessoas pelo Centro Universitário Leonardo da Vinci (2015); Graduação em Gestão de Recursos Humanos pelo Centro Universitário Leonardo da Vinci (2014). Servidora pública federal, Assistente em Administração na Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

<sup>2</sup> Mestranda no Mestrado Profissional em Administração Pública - PROFIAP, na Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Possui Especialização em Liderança, Coaching e Gestão de Pessoas, pelo SENAC (2016); Graduação pela Universidade Católica de Pelotas (2010). Servidora Pública Federal. Assistente em Administração na Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PROEXC) da Universidade Federal do Rio Grande (FURG).

<sup>3</sup> Pós Doutora em Engenharia Oceânica pela COPPE/UFRJ; Doutora em Engenharia de Produção e Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC); Graduada em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Professora Adjunta do Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis (ICEAC) da Universidade Federal do Rio Grande (FURG).

education courses, is in accordance with the provisions of the Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel (CIHEP), as well as its relationship with the qualification and career of TAE servers. The research is qualitative, descriptive, applied to practice, being a case study, in which data collection and analysis took place through documentary research. The analysis of the results was carried out based on our IQ grants to the TAEs servers of the researched IFES and on the relevant legislation. From the results, four categories were formulated: I - congruence between the definition of knowledge areas in annex III of Decree No. 5824/2006 and the areas defined by the CIHEP; II - knowledge area not provided for in annex III of Decree No. 5.824/2006; III - discrepancy between Annex III of Decree No. 5.824/2006 and the areas defined by the CIHEP; IV - distribution of the knowledge area in organizational environments incompatible with activities in public administration. Thus, it was concluded that the situations found in three of the categories demonstrate an outdated annex III of Decree 5.824/2006, which negatively interferes in the career of civil servants, in addition to making it difficult for people management to apply the legislation.

**KEYWORDS:** Public Administration; University Administration; Administrative Technicians in Education; People management; Incentive to Qualification.

## 1 INTRODUÇÃO

O serviço público é de grande relevância para o funcionamento de um país democrático, no qual a sociedade tenha atendidas as suas necessidades. Dentre os serviços prestados pela administração pública está o atendimento aos direitos sociais, elencados pela Constituição Federal de 1988, em seu Art. 6º: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

No que se refere ao direito social à educação estão, ao lado das instituições de educação básica, as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). A Lei nº 9.394/1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, dispõe que “As universidades são instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano [...]” (BRASIL, 1996).

Para que as IFES cumpram sua função, por sua vez, além dos recursos financeiros disponibilizados pelo governo federal, é necessário que nelas atuem profissionais qualificados, pois o atendimento das necessidades de seus usuários ocorre por meio dos servidores pertencentes a essas instituições, cujo quadro de pessoal é constituído por servidores docentes e servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs), pertencentes a carreiras distintas, sendo ambos os profissionais incentivados a melhorarem seus desempenhos funcionais por meio da qualificação profissional.

No que tange aos servidores TAEs, como forma de desenvolvimento e valorização do servidor, o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), de que trata a Lei nº 11.091/2005, além de progressão por capacitação profissional e progressão

por mérito profissional, prevê o Incentivo à Qualificação (IQ). O IQ consiste em um percentual acrescentado ao vencimento do servidor que possuir educação formal superior ao nível mínimo exigido para o cargo que ocupa, percentual este que pode ensejar um aumento salarial de 10 a 75%, de acordo com o curso realizado e a área de atuação do servidor (BRASIL, 2005).

De acordo com o Art. 12 da Lei nº 11.091/2005, “título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta” (BRASIL, 2005).

O Decreto nº 5.824/2006, que estabelece os procedimentos para a concessão do IQ, relaciona em seu anexo II, os ambientes organizacionais dos servidores com base nas atividades e os cargos ocupados; no anexo III, define as áreas de conhecimento com relação direta para cada um desses ambientes organizacionais. Essa relação é considerada para a definição do percentual de IQ a ser concedido aos servidores, de acordo com o curso de educação formal realizado. (BRASIL, 2006b).

Ao se tratar de políticas de desenvolvimento na carreira dos servidores TAEs, infere-se que a gestão de pessoas das IFES se torna a responsável pela coordenação e execução das ações necessárias ao cumprimento dessas normas legais emitidas pelo governo federal. Nesse sentido, com relação ao IQ dos servidores TAEs, objeto deste estudo, a gestão de pessoas das IFES deve seguir a legislação pertinente, qual seja, a Lei nº 11.091/2005 e o Decreto nº 5.824/2006.

No entanto, supõe-se que a disposição das áreas de conhecimento no anexo III do referido Decreto encontra-se desatualizada, pois não abrange por completo a diversidade de cursos oferecidos pelas IFES, nem corresponde às mesmas áreas definidas pela CAPES.

Cabe salientar que a comparação das áreas de conhecimento definidas no anexo III com as definidas pela CAPES se deve pelo fato de essa ser a responsável por avaliar e decidir sobre o enquadramento, em área básica e área de avaliação, de propostas de novos programas de pós-graduação (BRASIL, 2015). Programas esses que oferecem os cursos que podem ser realizados pelos servidores e com os quais posteriormente solicitam o IQ. De acordo com o Art. 2º, §1º, do anexo I do Decreto nº 8.977/2017, a CAPES tem como finalidade subsidiar o MEC na formulação de políticas para pós-graduação, coordenar o sistema de pós-graduação e avaliar os cursos no âmbito da educação do nível superior (BRASIL, 2017).

A mencionada discrepância entre o anexo III do Decreto e a CAPES pode dificultar ou impossibilitar fazer a relação do título apresentado pelo servidor com as áreas dispostas na legislação. Um exemplo é a área “interdisciplinar”, que não está prevista no Decreto, sendo

que, de acordo com a Plataforma Sucupira da CAPES existem 510 cursos de pós-graduação definidos como interdisciplinares (CAPES, 2021a). Isso significa que se um servidor apresentar título de curso interdisciplinar para fins de IQ, aparentemente não há previsão legal para a definição do percentual de IQ a ser concedido, o que possibilita inferir uma possível desatualização da legislação, ou ainda, a intenção ou falha do legislador, o que consequentemente dificulta a aplicabilidade.

Destaca-se que o anexo III do Decreto nº 5.824/2006 prevê um rol extenso de áreas de conhecimento com relação direta para cada um dos ambientes organizacionais, inclusive algumas delas se repetem em vários desses ambientes e outras estão definidas como diretas com todos os ambientes organizacionais (BRASIL, 2006b). No entanto, não há previsão no Decreto de como proceder em caso de área não prevista como direta em nenhum dos ambientes organizacionais.

Nesse contexto, esta pesquisa objetiva verificar a aplicação da legislação que normatiza a concessão do IQ dos servidores TAEs de uma IFES, verificando se o anexo III do Decreto nº 5.824/2006 - que relaciona as áreas de conhecimento dos cursos de educação formal - está de acordo com a diversidade de cursos oferecidos pelas instituições de ensino, as quais seguem o disposto pela CAPES, bem como a influência disso na qualificação e carreira dos servidores TAEs.

Apesar de haver pesquisas sobre o desenvolvimento na carreira dos servidores TAEs, não foram localizados estudos com o objetivo de analisar a aplicação das normativas legais que regem o IQ. Ferreira et al. (2015) em estudo sobre a influência do IQ sobre a motivação à qualificação dos servidores TAEs de determinada Universidade, concluíram que o incentivo financeiro representa ser um fator de grande motivação à busca pela qualificação, embora não seja o fator principal.

Outros estudos, que tiveram como objetivo investigar a contribuição ou aplicação dos conhecimentos adquiridos pelos servidores em cursos de pós-graduação *lato* ou *stricto sensu* (SERIQUE, 2011; ALBUQUERQUE, 2014; NASCIMENTO, 2018; SANTOS, 2018; VIANA, 2018; LACERDA, 2019) demonstraram a importância da qualificação dos servidores para a melhoria do desempenho institucional e o interesse desses na aplicação dos conhecimentos no desempenho de suas funções.

A presente pesquisa torna-se relevante para os gestores de pessoas responsáveis pela análise e concessão do percentual de IQ, no que se refere ao entendimento e à isonômica aplicação da legislação que regula essa forma de desenvolvimento na carreira dos TAEs das

IFES. Cabe mencionar que concessões errôneas podem ensejar aplicação de recursos públicos indevidamente ou ainda, interferir na carreira dos servidores ocasionando prejuízo financeiro e desmotivação à busca pela qualificação.

A contribuição do estudo pode se dar por meio de proposições acerca da atualização das normativas sobre o IQ aos órgãos competentes. Nesse sentido, espera-se a contribuição tanto para a área de gestão de pessoas, quanto para os servidores que buscam a qualificação profissional ao mesmo tempo em que visam o IQ como forma de desenvolvimento na carreira, o que conseqüentemente pode interferir na motivação e no desempenho desses servidores na atuação nos serviços públicos prestados à sociedade.

Em seguida, apresenta-se a fundamentação teórica referente ao tema. O terceiro tópico descreve a metodologia utilizada para a realização do estudo, onde são apresentados o delineamento da pesquisa e as técnicas aplicadas para coleta e análise de dados. No quarto tópico são analisados os resultados da pesquisa. Por fim, no último tópico são apresentadas as conclusões do estudo e considerações.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Esta seção apresenta a fundamentação teórica da pesquisa, dessa forma, aborda a gestão de pessoas na administração pública federal, apresentando as teorias relacionadas ao tema, assim como a legislação que dispõe sobre diretrizes para a gestão pública na área da gestão de pessoas.

### **2.1 GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL**

Gestão de pessoas no serviço público pode ser definida como o esforço orientado para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento de pessoas nas organizações públicas, de acordo com a Constituição Federal e demais legislação vigente, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se inserem (BERGUE, 2010).

De acordo com Teixeira Ribeiro (2017), ao se discutir as relações humanas e analisar as estruturas de uma gestão, pública ou privada, não podemos deixar de considerar o cenário em que a discussão se insere, mas que a gestão de pessoas em organizações públicas só se diferencia da que é realizada em setores privados devido à particularidade das leis específicas da administração pública.

Assim como a sociedade, devido às transformações tecnológicas, econômicas, políticas e culturais, a administração pública passou por diversas mudanças, as quais conseqüentemente incidem sobre o mundo do trabalho e da gestão de pessoas (CARVALHO et al, 2009). De acordo com Oliveira e Silva (2011), a evolução histórica da gestão de pessoas na administração pública federal brasileira pode ser resumida em quatro momentos principais.

O primeiro deles, ocorreu na década de 1930, com a criação do Conselho Federal do Serviço Público Civil, que se transformou em Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP) em 1936, com o objetivo de constituir um serviço público profissional, desenvolvendo várias ações no intuito de amenizar as práticas patrimonialistas/clientelistas da administração pública, com o ingresso aos cargos públicos por meio do concurso público, o estabelecimento de regras para a profissionalização de servidores e sistema de carreiras baseado no mérito. No entanto, apesar do intuito dessas ações, a estrutura paralela de admissão por apadrinhamento foi mantida (OLIVEIRA; SILVA, 2011).

O segundo momento, por sua vez, aconteceu no final da década de 1960, com a edição do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, marcando o início de um movimento de organização e reforma da administração pública federal por meio de ações, como, por exemplo, a divisão entre administração direta e indireta e a divisão de ministérios e respectivas áreas de competência. (CARVALHO et al., 2009).

Nessa época, a gestão do quadro de servidores é organizada no Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), criado pelo Decreto no 67.326/1970, tendo como funções básicas “Classificação e Redistribuição de Cargos e Empregos; Recrutamento e Seleção; o Cadastro e a Lotação; Aperfeiçoamento; Legislação de Pessoal” (BRASIL, 1970).

O SIPEC existe até os dias atuais, com as mesmas funções básicas, conforme consta no Decreto nº 9.473, de 16 de agosto de 2018. De acordo com Carvalho et al. (2009, p. 100) “nesse período, o fato mais marcante em relação à gestão de pessoas é o Plano de Classificação de Cargos (PCC), que reorganizou uma série de cargos e empregos em uma tentativa de dar mais racionalidade administrativa ao sistema de carreiras no serviço público”.

No terceiro momento, no final da década de 1980 e início dos anos 1990, aconteceram três eventos bem próximos uns aos outros. O primeiro deles está relacionado à promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, em 1988, a qual abrange um capítulo extenso referente à administração pública e aos servidores públicos e, entre outros, limitou o ingresso no serviço público exclusivamente por concurso público, com o objetivo de combater o

clientelismo político e o nepotismo na ocupação de cargos públicos (OLIVEIRA; SILVA, 2011).

Logo em seguida, em 1990, foi instituído o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais, por meio da Lei nº 8.112/1990, o qual vigora até os dias atuais com suas respectivas alterações, e regulamenta, entre outros, a admissão, a movimentação, a remuneração, vantagens, indenizações, adicionais, gratificações, férias, licenças, afastamentos, deveres, responsabilidades, penalidades e aposentadoria dos servidores públicos (BRASIL, 1990).

O terceiro evento ocorreu em 1995, com a publicação do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE), quando a área de recursos humanos da administração pública federal iniciou um processo de considerável atenção e valorização por meio da capacitação, qualificação e profissionalização dos servidores, tendo como consequência desse modelo a introdução da “administração pública gerencial”, baseada em avaliação de desempenho (OLIVEIRA; SILVA, 2011).

Nesse contexto, de acordo com Pires et al. (2005), surgem dois importantes desafios para a política de gestão de recursos humanos no serviço público: a construção de mecanismos efetivos de motivação dos servidores; e o alinhamento das atividades de gestão de pessoas às estratégias das organizações e às diretrizes gerais estabelecidas pelos governos.

O quarto, e último momento dessa evolução histórica ocorreu com a aprovação da Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, que instituiu, entre outros, escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento de servidores, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira; situações que geram a perda do cargo de servidor estável; ampliação do período de estágio probatório dos servidores de dois para três anos; limite para as despesas com pessoal (BRASIL, 1988).

Em 2006, foi emitido o Decreto nº 5.707/2006, o qual instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP) e regulamentou dispositivos da Lei no 8.112/1990, com as seguintes finalidades: melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão; desenvolvimento permanente do servidor público; adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual; divulgação e gerenciamento das ações de capacitação; e racionalização e efetividade dos gastos com capacitação. (BRASIL, 2006a).

Recentemente, esse decreto foi revogado pelo Decreto nº 9.991/2019, o qual dispõe sobre a atual Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) e regulamenta



dispositivos da Lei nº 8.112/1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento, “com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional” (BRASIL, 2019).

Com base nos fundamentos apresentados por esse decreto, as ações com desenvolvimento de pessoas devem ser planejadas anualmente, por meio de levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores, apontando as ações de capacitação previstas para atendê-las. Para viabilizar este planejamento, todas as instituições da administração pública deverão construir, anualmente, um Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), que vigorará no exercício seguinte (CASTRO, 2020).

Diante do histórico apresentado, percebe-se que as ações da gestão de pessoas na administração pública são pautadas em um arcabouço legal. A administração pública é regida, entre outros dispositivos, pelos princípios definidos na Constituição Federal de 1988. “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência [...]” (BRASIL, 1988). Com relação ao princípio da legalidade, Meireles (2000) afirma que:

Na Administração Pública não há liberdade nem vontade pessoal. Enquanto na administração particular é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na Administração Pública só é permitido fazer o que a lei autoriza. A lei para o particular significa “poder fazer assim”; para o administrador público significa “deve fazer assim” (MEIRELES, 2000, p. 82).

De forma análoga, Teixeira e Ribeiro (2017) salientam que na administração pública nem tudo que é certo pode ser feito, que só pode ser feito o que está previsto legalmente, assim sendo, o servidor público age de acordo com os interesses do cidadão e da sociedade com base nas leis estabelecidas. As autoras observam que “todos os princípios estão pautados em pessoas. Na apresentação ou na condição dos processos, todos são voltados a condutas e procedimentos de indivíduos perante a prestação de serviço para a sociedade na qualidade de servidor público” (TEIXEIRA; RIBEIRO, 2017, p. 70).

Nesse sentido, referente às políticas de desenvolvimento na carreira dos servidores TAEs, objeto deste estudo, a gestão de pessoas das IFES se torna a responsável pelo cumprimento das diretrizes instituídas pelo governo federal por meio da legislação. No entanto, a previsão legal, a falta ou desatualização dessa, e as práticas adotadas pela gestão podem interferir na carreira dos servidores. A seguir serão apresentadas as políticas de



desenvolvimento na carreira dos servidores TAEs, relacionadas a este estudo, as quais foram instituídas por meio de normativas legais.

## 2.2 DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Com o advento da redemocratização e a consequente transição do modelo burocrático para o gerencialismo como forma de gerir o serviço público, o foco nos procedimentos passou a dar espaço para eficiência e eficácia, e neste contexto, o servidor público passa a ser de fundamental importância para o alcance dos resultados. Diante dessas mudanças, as organizações têm buscado investir em capital intelectual, pois esse é visto como bem precioso que representará a melhoria de serviços prestados à sociedade (TEIXEIRA; RIBEIRO, 2017).

O alcance dos resultados é traduzido pela sociedade em qualidade na prestação dos serviços, tendo por princípio a eficiência desses. Teixeira e Ribeiro (2017, p.70) abordam a orientação desse importante princípio da administração pública: “Esse princípio orienta que os serviços prestados pelo setor administrativo devem ser de qualidade e com a busca constante da eficiência em servir”.

Nesse sentido, Bergue (2010) ressalta um aspecto que é a legitimidade do gasto público. “A legitimação tem intensa relação com a noção de qualidade, esta tomada em sua acepção de satisfação plena das necessidades do usuário” (BERGUE, 2010, p. 19).

Por outro lado, para que o servidor atenda às expectativas e consequentemente os objetivos da instituição sejam alcançados, é importante que exista a valorização desse. Uma das formas de valorização e motivação dos servidores é um plano de carreira com possibilidades desses se desenvolverem pessoal e profissionalmente, e consequentemente, atenderem melhor às expectativas e objetivos da organização.

O plano de carreira motiva o servidor a se qualificar para além de contribuir com a instituição por meio da prestação de serviços mais qualificada, alcançando, assim, um maior desenvolvimento pessoal e profissional (CASTRO, 2020). Dessa forma, entende-se como relevante que os objetivos pessoais e institucionais não estejam dissociados.

De acordo com Teixeira e Ribeiro (2017), os planos de progressão de carreira surgiram com duplo propósito, sendo, não somente o de alinhar os servidores aos propósitos das

organizações, mas também, apesar da estabilidade, o de promoção da motivação e da reinvenção da rotina trabalhista.

O Plano de Cargos e Carreiras dos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), implementado por meio da Lei nº 11.091/2005, estabelece as diretrizes para a gestão de pessoas referente à carreira dos servidores TAEs. A implantação desse plano trouxe mudanças importantes referentes ao desenvolvimento na carreira desses profissionais. Neste sentido, a referida Lei traz em seu artigo 3º princípios e diretrizes diretamente relacionados ao desenvolvimento dos servidores:

A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

[...]

VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;

VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal (BRASIL, 2005).

As formas de desenvolvimento e valorização dos TAEs previstas no PCCTAE, por meio da Lei nº 11.091/2005, encontram-se descritas no Quadro 1.

Quadro 1: Formas de desenvolvimento na carreira dos TAEs

| <b>Formas de desenvolvimento na carreira</b> | <b>Requisitos</b>  | <b>Benefícios</b>   |
|--|--|---|
| Progressão por Capacitação Profissional      | Dezoito meses de efetivo exercício. Curso de capacitação compatível com o cargo e o ambiente organizacional. | Mudança de nível de capacitação até o nível 4. Percentual sobre o vencimento básico (atualmente 3,9%).            |
| Progressão por Mérito Profissional           | Dezoito meses de efetivo exercício. Resultado favorável em avaliação de desempenho.                          | Mudança de nível no padrão de vencimento, até o nível 16. Percentual sobre o vencimento básico (atualmente 3,9%). |
| Incentivo à Qualificação                     | Curso de educação formal superior ao exigido para ingresso no cargo.   | Percentual sobre o vencimento básico, de 10 a 75%, de acordo com o curso realizado.                               |

Fonte: Elaborado pelas autoras, a partir da lei 11.091/2005 (2021)

Com o objetivo de estabelecer os procedimentos para a concessão do IQ, foi emitido o Decreto nº 5.824/2006 que, em seu anexo III, dispõe sobre as áreas de conhecimento dos cursos de educação formal diretamente relacionados a cada um dos ambientes organizacionais dos servidores. Já o ambiente organizacional de atuação do servidor é definido por meio do disposto no anexo II, que elenca as atividades típicas de cada ambiente organizacional.

A relação entre as áreas de conhecimento e os ambientes organizacionais é considerada para a definição do percentual de IQ a ser concedido aos servidores, de acordo com o curso realizado por esses, conforme demonstra o Quadro 2.

Quadro 2: Percentuais de Incentivo à Qualificação

| <b>Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)</b> | <b>Área de conhecimento com relação direta</b> | <b>Área de conhecimento com relação indireta</b> |
|--|--|--|
| Ensino fundamental completo  | 10%  | -  |
| Ensino médio completo  | 15%  | -  |
| Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo   | 20%  | 10%  |
| Curso de graduação completo  | 25%  | 15%  |
| Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h   | 30%  | 20%  |
| Mestrado   | 52%  | 35%  |
| Doutorado  | 75%  | 50%  |

Fonte: Lei nº 11.091/2005, anexo IV, alínea b.

Diante da emissão das normativas aqui abordadas, percebe-se a intenção da administração pública de capacitar e qualificar seu quadro de pessoal, com o objetivo de, consequentemente, obter a melhoria contínua dos serviços prestados à sociedade.

### 2.3 O INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Com o intuito de localizar estudos anteriores referentes à qualificação dos servidores TAEs, foi realizada uma revisão de literatura, na qual foram identificados 14 estudos que tratam da qualificação desses servidores, sendo 13 dissertações e 1 artigo científico. Percebeu-se que desses, 7 tiveram como objetivos investigar a contribuição ou aplicação dos conhecimentos adquiridos pelos servidores, nos cursos de pós-graduação *lato* ou *stricto sensu*, na prática e desempenho profissional em seus ambientes de trabalho, conforme demonstra o Quadro 3.

Quadro 3: Revisão da Literatura.

| <b>Autor</b>       | <b>Achados dos estudos</b>   | <b>Fonte (base)</b> |
|--------------------|--|---------------------|
| Serique (2011)     | Constatou em seu estudo, na Universidade Federal do Pará (UFPA), que ao longo do tempo os servidores contribuíram para a melhoria de suas unidades e desempenho institucional e concluiu que “os servidores contribuíram e contribuem para que a universidade atue de forma mais qualificada e cumpra sua missão e seus objetivos com mais eficiência e efetividade”. Também foram encontradas evidências de que a realização dos cursos de especialização foi uma busca pela realização individual dos servidores, mas que a maioria dos servidores qualificados passou a exercer cargos de chefia  | BDTD                |
| Albuquerque (2014) | Teve como foco egressos do curso de Especialização em Gestão Pública, concluindo que, em relação ao interesse pela escolha do curso a “maioria dos egressos (42%) fez sua escolha para obter o Incentivo à Qualificação, inicialmente pelo ganho financeiro”. Em segundo lugar, a escolha do curso ocorreu com o objetivo de utilizar a qualificação para aproveitar novas oportunidades de trabalho. Quanto ao retorno da qualificação no desempenho, 83% afirmaram que o desempenho para o trabalho melhorou após ter concluído o curso e ainda, que os conhecimentos aplicados produziram mudanças em seu desempenho. No entanto, os egressos afirmam que não houve acompanhamento por parte da Instituição para verificar mudanças no desempenho | BDTD                |
| Nascimento (2018)  | Observou que a maioria (85,7%) dos mestres da primeira turma do Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior não geraram produto em sua dissertação para ser aplicado na Instituição, mas que os três produtos gerados foram de grande relevância para a Instituição. Assim, a autora sugeriu mudanças no processo de formação e na seleção dos projetos mais viáveis e eficazes para a gestão nas Universidades. Quanto à motivação dos servidores para fazerem o mestrado, a pesquisa revelou que 78% responderam ser interesse pessoal, e 22% tiveram como motivação preponderante o interesse financeiro, ressaltando que no interesse pessoal pode estar abarcada a motivação financeira.               | BDTD                |
| Santos (2018)      | Constatou na sua pesquisa que 92% dos servidores entrevistados percebe a importância da qualificação em nível <i>stricto sensu</i> , mas consideram que não há espaço para o aproveitamento dos saberes, faltando oportunidade para colocar em prática seus conhecimentos. A autora conclui inferindo que não existe política pública na área de gestão de pessoas da Instituição para o aproveitamento coerente do conhecimento dos seus servidores TAEs com pós-graduação <i>stricto sensu</i> , mas ressalta a capacidade reflexiva crítica do servidor e a inestimável relevância da qualificação do servidor para a Universidade e para suas atividades no ambiente de trabalho.  | BDTD                |
| Viana (2018)       | Verificou na sua pesquisa que os TAEs egressos dos cursos de qualificação demonstraram interesse em aplicar os conhecimentos adquiridos e solucionar problemas em seus setores e na universidade como um todo. No entanto, o estudo também demonstrou que a universidade pesquisada não possuía políticas organizacionais que incentivassem a transferência do conhecimento produzido no mestrado profissional.  | BDTD                |

Quadro 3: Revisão de Literatura (continuação)

|                           |  |       |
|---------------------------|--|-------|
| Lacerda<br>(2019)         | Obteve como conclusão que “todas as produções dissertativas analisadas colaboraram para a gestão pública, pois os assuntos demonstraram as adversidades investigadas e geraram contribuição à evidencição e problematização das temáticas existentes em torno da gestão pública”. A autora ressalta que alguns estudos se destacaram pela relevância social, abordando questões sobre desigualdades sociais e ampliação da cidadania, além de evidenciarem diversos contratempos que a gestão pública enfrenta, justificando o investimento econômico e social nesses cursos, por contribuírem na demonstração de questões que envolvem a sociedade como um todo, direta ou indiretamente, podendo colaborar para a solução de problemas e aprimoramento de políticas públicas | BDTD  |
| Ferreira et al.<br>(2015) | Concluíram que analisando-se isoladamente o incentivo financeiro não representou ser o principal estímulo para que os TAEs se qualificarem. Entretanto, conjugando-o com outros fatores, apresentou-se como um fator de grande motivação, sendo assim, outros fatores precisam estar presentes para que a motivação seja efetivamente estimulada. Os resultados do estudo também demonstraram que, embora sejam servidores que têm estabilidade no emprego, há a preocupação destes em se manterem qualificados para as funções que exercem dentro da instituição, com a consciência de que a Instituição precisa dispor de pessoas qualificadas para o atendimento do serviço público.  | CAPES |

Fonte: As autoras (2021)

(conclusão)

Diante dos estudos mencionados, percebe-se a relevância da qualificação dos servidores TAEs, tanto para o aspecto profissional, contribuindo na melhoria dos serviços públicos prestados pelas universidades, como para o desenvolvimento pessoal dos servidores pertencentes a essas IFES.

Apesar de não ser o foco deste estudo, cabe destacar que se evidenciou na revisão da literatura a falta de políticas específicas, por parte das instituições pesquisadas, relativas ao aproveitamento das qualificações dos TAEs. Santos (2018) inferiu a inexistência de política pública na área de gestão de pessoas da Instituição para o aproveitamento coerente do conhecimento dos seus servidores. Viana (2018) também demonstrou que na universidade pesquisada inexistiam políticas organizacionais que incentivassem a transferência do conhecimento produzido no mestrado profissional. Esse achado demonstra que há um potencial a ser explorado pela gestão de pessoas das IFES nesse aspecto.

### 3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada buscou atender ao objetivo do estudo, o qual propôs verificar a aplicação da legislação que normatiza a concessão do IQ dos servidores TAEs de uma IFES, verificando se o anexo III do Decreto nº 5.824/2006 - que relaciona as áreas de conhecimento dos cursos de educação formal - é compatível com as áreas e a diversidade de cursos oferecidos

pelas IFES, as quais seguem o disposto pela CAPES, bem como verificar a influência disso na qualificação e carreira dos servidores TAEs.

A presente pesquisa trata de um estudo de caso de uma universidade da região sul do Brasil. De acordo com Creswell (2007), estudo de caso explora em profundidade uma determinada organização, um programa, um fato, um processo ou uma ou mais pessoas.

Quanto à abordagem, este estudo se caracteriza como uma pesquisa qualitativa, a qual, para Sampieri, Collado e Baptista (2013) é usada quando se busca compreender a perspectiva dos participantes sobre os fenômenos que os rodeiam, aprofundar em suas experiências, pontos de vista, opiniões e significados.

Trata-se de uma pesquisa aplicada ligada à prática que, de acordo com Mascarenhas (2012), usa-se esse tipo de pesquisa para investigar um problema em um contexto, buscando soluções para os desafios enfrentados naquele ambiente específico.

A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa documental, uma fonte de coleta de dados restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se chama de fontes primárias de dados (MARCONI; LAKATOS, 2003). A definição do instrumento de coleta dos dados deste estudo foi baseada no objetivo da pesquisa. Sampieri, Collado e Baptista (2013) salientam que os dados devem permitir a análise e compreensão para responder à pergunta de pesquisa e gerar informação e conhecimento.

Outra razão pela escolha do método de coleta de dados por meio documental foi devido à situação atual da pandemia COVID-19, pois a pesquisa documental não exige contato com os sujeitos da pesquisa, o que para Gil (2002) é uma vantagem porque a informação proporcionada pelos sujeitos pode ser prejudicada pelas circunstâncias que envolvem o contato, e além disso, considera os documentos uma fonte rica e estável de dados.

Na pesquisa documental foram analisados os pareceres referentes às concessões do IQ aos servidores TAEs da IFES pesquisada e a legislação que regulamenta essas concessões. Os dados levantados são dos anos de 2018, 2019, 2020 e 2021 (janeiro a junho), sendo um total de 1.238 pareceres.

#### **4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Neste tópico será apresentada a instituição pesquisada, bem como os resultados das análises referentes aos dados obtidos na pesquisa documental, os quais foram os pareceres emitidos pela IFES nos processos de solicitação de IQ dos servidores, a legislação e as consultas

jurídicas referentes ao tema. A análise dos resultados foi realizada com o objetivo de verificar a possível desatualização do anexo III do Decreto nº 5.824/2006 e se essa pode interferir na carreira do servidor.

#### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DA IFES PESQUISADA

A instituição pública escolhida para realização da pesquisa é a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que completou 60 anos de sua fundação em 2020, está entre as oito melhores instituições de ensino superior do país, de acordo com o *ranking* internacional da Times Higher Education (THE), divulgado em setembro de 2020, e é a quarta melhor universidade federal brasileira, de acordo com o Índice Geral de Cursos Avaliados (IGC), divulgado pelo Ministério da Educação (MEC) em abril de 2021 (UFSC, 2021).

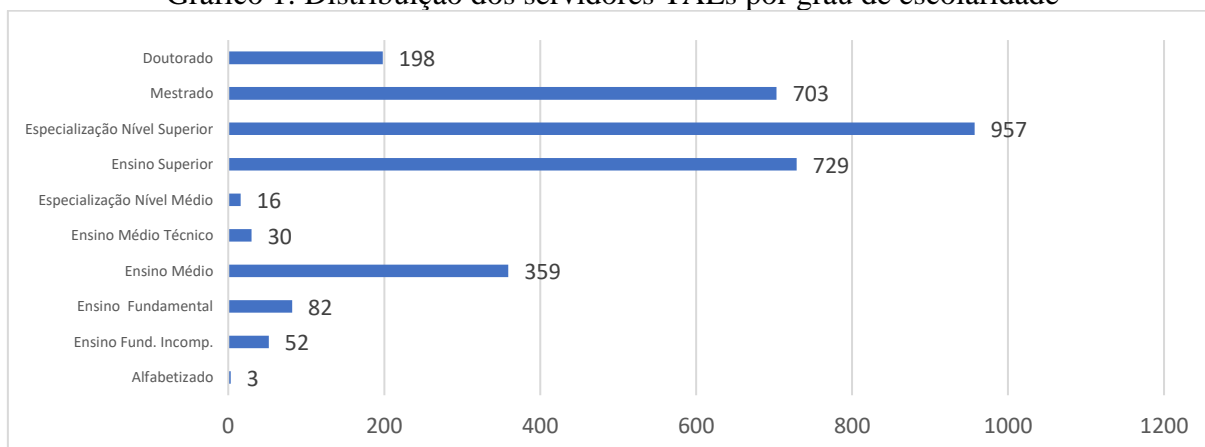
De acordo com dados do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2020-2024), cerca de 50 mil pessoas circulam diariamente na UFSC, entre professores, TAEs, alunos de todos os níveis de ensino e comunidade externa.

A Instituição, que compõe cinco campi, conta com 1.208 alunos na educação básica, em torno de 30 mil na graduação, ultrapassa 2 mil estudantes na pós-graduação *lato sensu* e tem mais de 8 mil na pós-graduação *stricto sensu*. Esses estudantes estão distribuídos nos 120 cursos de graduação (dados de 2018), 13 cursos de pós-graduação *lato sensu* (dados de 2018), e de acordo com dados de 2019, 147 cursos de pós-graduação *stricto sensu*, sendo 67 mestrados acadêmicos e 22 profissionais, 57 cursos de doutorado acadêmico e um profissional (PDI, 2020-2024).

Em relação a sua força de trabalho, a UFSC contava até julho de 2019, com 2.375 servidores docentes e 3.129 servidores TAEs, totalizando 5.504 servidores vinculados à instituição (PDI, 2020-2024). A Universidade possui um quadro de pessoal bastante qualificado, contribuindo para o cumprimento da sua missão, visão e valores Institucionais. No que tange aos servidores TAEs, a distribuição por grau de escolaridade se encontrava em 2019 conforme disposto no Gráfico 1.



Gráfico 1: Distribuição dos servidores TAEs por grau de escolaridade



Fonte: PDI UFSC, 2020-2024.

Observa-se que a maioria dos servidores TAEs, 80% deles, possuem escolaridade nos níveis de graduação e pós-graduação (PDI, 2020-2024).

Quanto à organização administrativa, a UFSC está estruturada em nível superior e nos níveis de unidades, subunidades e órgãos suplementares. O nível superior compõe a administração superior, que compreende os Órgãos Deliberativos Centrais (Conselho Universitário; Câmara de Graduação, de Pós-Graduação, de Pesquisa, e de Extensão; e o Conselho de Curadores). Órgãos Executivos Centrais (Reitoria; Vice-Reitoria; Pró-Reitorias; e Secretarias), e Órgãos Executivos Setoriais (Diretorias de Campi fora da sede; e Diretorias de Campi fora da sede).

Na estrutura em nível superior, entre as Pró-Reitorias consta a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP), responsável pelas ações referentes à política de desenvolvimento e gestão de pessoas, com o objetivo de fortalecer as atividades de ensino, pesquisa, extensão e a gestão universitária, além de um melhor nível de qualidade de vida no trabalho dos servidores (UFSC, 2021).

Tratando-se de políticas de desenvolvimento e gestão de pessoas, a PRODEGESP, por meio de seu Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), e este por meio da Coordenadoria de Avaliação e Desenvolvimento na Carreira (CADC) é responsável pela gestão dos processos de concessão do IQ dos servidores TAEs, objeto desta pesquisa.

Cabe mencionar que a PRODEGESP elabora anualmente o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), aprovado pelo SIPEC - Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal, que faz parte da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída pelo Decreto nº 9.991/2019, que tem a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias

à consecução dos objetivos institucionais, por meio do desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores pertencentes ao quadro da Instituição (UFSC, 2021).

#### 4.2 DA LEGISLAÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO PARA A DEFINIÇÃO DO IQ

A análise para a definição da concessão do percentual de IQ com relação direta ou indireta ao ambiente organizacional do servidor é realizada pela IFES pesquisada, pela área de gestão de pessoas, com base no anexo III do Decreto nº 5.824/2006, que define as áreas de conhecimento com relação direta a cada um dos ambientes organizacionais. Os ambientes organizacionais trazidos pelo anexo II do Decreto são os seguintes: Administrativo; Infraestrutura; Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas; Ciências Biológicas; Ciências Exatas e da Natureza; Ciências da Saúde; Agropecuário; Informação; Artes, Comunicação e Difusão; Marítimo, Fluvial e Lacustre.

Para o enquadramento dos títulos apresentados pelos servidores, nas áreas de conhecimento estabelecidas no anexo III, quando necessário, é utilizada subsidiariamente, pela UFSC a definição das áreas de conhecimento dos cursos por meio da Plataforma Sucupira da CAPES, disponível em sítio eletrônico. Nesse endereço eletrônico, pode-se consultar, entre outras informações, a qual área pertence cada curso de pós-graduação *stricto sensu* oferecido pelas universidades.

A definição das áreas de conhecimento constantes na Plataforma Sucupira da CAPES é utilizada pela UFSC pelo fato de que o anexo III do Decreto não segue um padrão ao defini-las, pois não elenca todas as grandes áreas, nem menciona todas as subáreas. Em alguns casos, cita somente a grande área e em outros somente a subárea ou especialidade. Para exemplificar, cita-se o caso da engenharia civil, área não prevista no Decreto, o qual prevê apenas construção civil, que é uma especialidade. De acordo com a CAPES, uma especialidade pode ser enquadrada em diferentes grandes áreas, áreas básicas e subáreas (CAPES, 2021b).

Cabe destacar que a CAPES serve como referência por ser a responsável pela coordenação e avaliação dos cursos de pós-graduação, além de decidir sobre o enquadramento, em área básica e área de avaliação, de propostas de novos programas de pós-graduação, de acordo com a Portaria nº 90/2015 e o Decreto nº 8.977/2017 (BRASIL, 2015, 2017).

De acordo com a CAPES, as áreas do conhecimento são organizadas em uma tabela hierárquica em quatro níveis, com finalidade eminentemente prática, com o objetivo de

sistematizar e agilizar a forma de prestar informações às instituições referente a projetos de pesquisa e recursos humanos aos órgãos gestores da área de ciência e tecnologia.

1º nível - Grande Área: aglomeração de diversas áreas do conhecimento, em virtude da afinidade de seus objetos, métodos cognitivos e recursos instrumentais refletindo contextos sociopolíticos específicos;

2º nível – Área do Conhecimento (Área Básica): conjunto de conhecimentos inter-relacionados, coletivamente construído, reunido segundo a natureza do objeto de investigação com finalidades de ensino, pesquisa e aplicações práticas;

3º nível - Subárea: segmentação da área do conhecimento (ou área básica) estabelecida em função do objeto de estudo e de procedimentos metodológicos reconhecidos e amplamente utilizados;

4º nível - Especialidade: caracterização temática da atividade de pesquisa e ensino. Uma mesma especialidade pode ser enquadrada em diferentes grandes áreas, áreas básicas e subáreas (CAPES, 2021b).

Nota-se que “área de conhecimento” se refere à área básica. Sendo assim, as 49 áreas definidas pela CAPES são as áreas básicas, distribuídas em 3 Colégios e 9 Grandes Áreas (CAPES, 2021b); enquanto o Decreto 5.824/2006, em seu anexo III, prevê 117 áreas diferentes, enquadrando-as em 10 ambientes organizacionais (BRASIL, 2006b).

Quanto ao enquadramento dos cursos de pós-graduação *lato sensu* nas áreas de conhecimento, a UFSC utiliza subsidiariamente o Cadastro E-MEC - Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior, do MEC, que disponibiliza o cadastro dos cursos de graduação e especialização, sendo que apenas nos cursos de especialização é informada a área de conhecimento a qual pertence cada curso.

A consulta é realizada individualmente por curso ou instituição para verificar a qual área pertence cada curso de especialização. De acordo com a página do cadastro E-MEC:

As informações inseridas pelas IES dos Sistemas Estaduais, reguladas e supervisionadas pelo respectivo Conselho Estadual de Educação, ou pelas IES do Sistema Federal, no âmbito da autonomia universitária, são declaratórias e a veracidade é de responsabilidade da respectiva instituição, nos termos da legislação. Os dados dos cursos de Especialização possuem natureza declaratória, pertencendo às instituições a responsabilidade pela veracidade das informações inseridas no Cadastro, nos termos da legislação (Art. 29, PN n° 21/2017).

Diante do exposto, entende-se que a inclusão no sistema da área de conhecimento a qual pertence cada curso de especialização é realizada pela Instituição que oferece o curso.

Além das normativas e bases de dados do MEC mencionadas, a IFES pesquisada também realiza as análises e concessões de IQ com base em consultas jurídicas à Coordenadoria de Legislação de Pessoal e Orientação Técnica (COLEP), da Coordenação-

Geral de Gestão de Pessoas (CGGP) do MEC, em casos específicos onde não há clareza ou falta de previsão legal.

A exemplo de análise de concessão que requereu consultas à COLEP/CGGP e à Procuradoria Federal da IFES, tem-se o caso da solicitação de IQ referente ao curso de Mestrado em Estudos da Tradução, realizado por servidor que pertence ao ambiente organizacional administrativo.

No caso em específico, a COLEP/CGGP não se posicionou sobre a relação direta ou indireta do curso com o ambiente organizacional do servidor, salientando a autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial das IFES.

Em complemento ao posicionamento, a COLEP/CGGP informou que, embora possua a competência de prestar informações e orientações acerca de matérias referentes à aplicação e interpretação da legislação de pessoal, a unidade de gestão de pessoas da IFES é que deverá certificar se o curso concluído é direto ou indiretamente relacionado com o ambiente organizacional de atuação do servidor.

Em consulta jurídica semelhante à Procuradoria Federal junto à IFES pesquisada, a conclusão foi de que não há ilegalidade patente, tampouco se vislumbra evidente regularidade ao classificar curso como diretamente relacionado ao ambiente organizacional de atuação do servidor quando este não constar do Anexo III do Decreto n. 5.824/06. No entanto, ressalta que:

[...] tendo em vista o controle externo e o risco de responsabilização do gestor público, sob uma ótica conservadora, são nitidamente seguros, apenas, os atos de concessão de incentivo à qualificação e de revisão do percentual cujo enquadramento da área de conhecimento do curso seja realizada em estrita observância ao rol do Anexo III do mencionado Decreto.

Diante das consultas jurídicas mencionadas, percebe-se que não há orientação precisa nos procedimentos que devem ser adotados na ausência de previsão legal ou na falta de clareza dessa.

#### 4.3 DAS CONCESSÕES DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

A partir da análise dos dados, constatou-se que das 1.238 concessões analisadas, 1.162 servidores apresentaram títulos de curso superior considerados como pertencentes a uma das áreas de relação direta com seu ambiente organizacional, e 76 casos com relação indireta.

Verificou-se nos pareceres que das 76 concessões de IQ realizadas considerando a relação indireta, 46 delas ocorreram logo após a admissão dos servidores, o que significa que esses servidores já possuíam título de qualificação superior ao exigido para o ingresso no cargo no momento da admissão. Em 30 dos 76 casos os servidores se qualificaram e obtiveram o título enquanto já pertenciam ao quadro da IFES pesquisada.

As situações em que o IQ foi considerado de relação indireta e que poderia interferir negativamente na carreira dos servidores devido à possível defasagem da legislação, podem ser classificadas em quatro categorias, conforme Quadro 1.

Quadro 4: Divisão em categorias das concessões de IQ com relação indireta ao ambiente organizacional

| <b>Categoria</b>   | <b>Nº de concessões</b> | <b>Descrição</b>  |
|--|-------------------------|---|
| I  | 53                      | Congruência entre a definição das áreas de conhecimento do anexo III do Decreto nº 5.824/2006 e as áreas definidas pela CAPES.                    |
| II   | 11                      | Área do conhecimento não prevista no anexo III do Decreto nº 5.824/2006.  |
| III  | 7                       | Discrepância entre o anexo III do Decreto nº 5.824/2006 e as áreas definidas pela CAPES.  |
| IV   | 5                       | Distribuição da área de conhecimento nos ambientes organizacionais incompatível com as atividades na administração pública e na IFES <sup>4</sup> |
| <b>Total de solicitações de IQ considerados de relação indireta na IFES pesquisada: 76</b> |                         |   |

Fonte: - As autoras (2021)

Na categoria I, enquadram-se 53 casos de relação indireta, onde não foram encontradas divergências entre o disposto na legislação e nas bases do MEC. Devido a isso, nesses casos, entende-se que a influência negativa da legislação não ocorreu devido à defasagem dessa. Observou-se que dos 53 casos, em 33 deles a concessão do IQ ocorreu logo após a admissão.

Na categoria II, a qual abrange 11 casos, encontra-se o caso do curso de doutorado em Ciências Humanas, o qual é classificado pela CAPES como Interdisciplinar, área não prevista no anexo III. Tendo em vista o ambiente organizacional do servidor ser Informação, o IQ foi considerado de relação indireta. Nesse caso, pode-se inferir uma desatualização da legislação quanto às áreas de conhecimento dispostas no anexo III, considerando que, de acordo com a CAPES, a evolução quantitativa da área Interdisciplinar, em termos do número anual de novos

<sup>4</sup> Categoria criada diante da percepção das autoras com base nas normativas vigentes abordadas neste estudo, bem como na fundamentação teórica apresentada.

cursos ou programas credenciados sempre foi muito grande, desde a criação da área, em 1999 (CAPES, 2021c).

Na categoria III, composta por 7 casos, enquadra-se o caso em que o servidor realizou curso de pós-graduação *lato sensu* em Artes Visuais: Cultura e Criação, sendo considerado relação indireta devido ao ambiente organizacional dele ser Administrativo, já que o anexo III do Decreto prevê a área Artes Visuais como relação direta apenas ao ambiente organizacional Artes, Comunicação e Difusão. Entretanto, no Cadastro E-MEC esse curso está enquadrado também nas áreas de: Educação; Artes e Humanidades; Computação e Tecnologias da Informação; e Comunicação, a depender da IFES que oferece o curso.

Na categoria IV, na qual se enquadram 5 casos, constam os casos em que diversos servidores apresentaram cursos de pós-graduação *lato sensu* em Direito Público e Direito Constitucional, os quais, de acordo com o anexo III pertencem à área Direito e tem relação direta apenas com os ambientes organizacionais Administrativo e Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas. Entretanto, as autoras entendem que se pode considerar essa relação indireta incompatível com as atividades dos servidores públicos, considerando o exposto na fundamentação teórica, de que a atuação dos servidores na administração pública é totalmente regida pelo disposto na Constituição e demais legislação vigente.

Ainda na categoria IV, cabe mencionar o curso de graduação em Letras-Inglês, o qual está enquadrado na área Letras, que de acordo com o anexo III tem relação direta somente com os ambientes organizacionais Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas, Informação, Artes, Comunicação e Difusão.

Assim, as autoras entendem essa relação indireta, do curso de graduação em Letras-Inglês com os demais ambientes organizacionais, incompatível com as atividades de servidores que atuam em uma universidade, considerando o contexto que estão inseridos, a globalização, bem como o fato de o inglês ser considerado a língua universal.

Outro fato que corrobora para esse entendimento é que de acordo com o PDI (2020-2024), a internacionalização consta entre os valores institucionais da UFSC. A IFES tem o entendimento de que é necessário o esforço de toda a comunidade universitária para atingir a internacionalização, sendo essa trabalhada no âmbito interno e externo.

No âmbito interno, as ações da Instituição estão voltadas para as políticas linguísticas, a fim de proporcionar as competências linguísticas necessárias aos estudantes, professores e TAEs para que estejam aptos a atuar no contexto da internacionalização. As ações no âmbito

externo ocorrem por meio de envio de estudantes e servidores para universidades parceiras estrangeiras e por meio de celebração de convênios internacionais.

Assim, a UFSC compreende a importância de preparar os servidores TAEs para o processo de internacionalização, criando um ambiente multicultural em todas as instâncias da Universidade (PDI 2020-2024).

Além das situações encontradas nas categorias mencionadas, observa-se, no anexo III do Decreto, outros casos que podem dificultar a aplicação da normativa e interferir na carreira dos servidores, a exemplo, áreas situadas em ambientes organizacionais de forma incoerente, que é o caso da área Ciências da Computação, prevista como relação direta apenas com o ambiente organizacional Ciências da Saúde. Lembrando que Ciências da Computação abrange especialidades como engenharia de software, banco de dados, sistemas de informação, entre outras correlatas a essas (CAPES, 2021b), enquanto Ciências da Saúde abrange áreas como Medicina, Enfermagem, Odontologia, Biologia, e correlatas.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O serviço público é a via pela qual o Estado realiza sua atribuição de atendimento às demandas da sociedade e nesse contexto, relacionado ao direito social à Educação, os servidores desempenham um importante papel através do desempenho de suas atribuições. Logo, deve ser dada relevância ao desenvolvimento na carreira dessa categoria, seja por meio de capacitações seja através de qualificações, tendo-se, assim, conseqüentemente, TAEs capacitados e motivados a exercerem suas atribuições.

Com base na literatura, pode-se evidenciar as transformações do Estado ao longo do tempo em busca de uma adequação às necessidades da sociedade. Nesse contexto, considerando a relevância dos recursos humanos na prestação de serviços públicos de qualidade, a atenção voltada aos servidores públicos esteve presente desde a criação do DASP, em 1936, até os dias atuais.

Ratificando esse fato, tem-se um arcabouço de políticas e normas jurídicas voltadas ao desenvolvimento dos servidores públicos. Em relação aos TAEs não é diferente, evidencia-se a existência de regulamentação regendo os processos de desenvolvimento dessa classe de servidores, no entanto essa apresenta gargalos evidenciados com esta pesquisa.

Os 76 casos de concessão de IQ com relação indireta foram categorizados nas seguintes situações: I - congruência entre a definição das áreas de conhecimento do anexo III do Decreto



nº 5.824/2006 e as áreas definidas pela CAPES; II - área do conhecimento não prevista no anexo III do Decreto nº 5.824/2006; III - discrepância entre o anexo III do Decreto nº 5.824/2006 e as áreas definidas pela CAPES; IV - distribuição da área de conhecimento nos ambientes organizacionais incompatível com as atividades na administração pública e na IFES.

Quanto às categorias mencionadas, conclui-se que as situações encontradas na categoria I não interferem na carreira do servidor devido à defasagem ou incoerência da legislação. Já as demais categorias - II, III e IV - demonstram haver uma desatualização das áreas dispostas no anexo III do Decreto 5.824/2006.

Diante dos resultados obtidos, percebe-se a desatualização da legislação, bem como a não congruência entre os instrumentos legalmente destinados à análise do IQ realizado pela área de gestão de pessoas da IFES. Fato esse que dificulta a atuação dos servidores responsáveis pelo processo e, como foco deste trabalho, comprova a interferência negativa na qualificação dos TAEs. Embora o número de casos dessa interferência não tenha sido muito expressivo, considera-se importante uma revisão da legislação, pelos motivos explanados na discussão dos resultados.

Evidenciou-se, ainda, que nem mesmo consultas jurídicas aos órgãos competentes solucionaram questões relacionadas a essa defasagem ou incoerência, corroborando a necessidade de revisão da legislação que regulamenta o IQ dos servidores TAEs, especialmente no que tange às áreas dispostas no anexo III do Decreto nº 5.824/2006.

As limitações deste estudo estão relacionadas ao tempo exíguo para uma análise de maior amplitude, bem como o contexto de Pandemia COVID-19 enfrentado no momento; apesar do tipo de procedimento para a coleta dos dados ter sido considerado adequado para o alcance do objetivo desta pesquisa, a ampliação da análise, incluindo fatores motivacionais ou explorando melhor a influência da defasagem da legislação sobre os TAEs, poderia ter sido efetivada por meio da triangulação com outros métodos, não possíveis para o momento.

Para estudos futuros, sugere-se a ampliação da pesquisa investigando a aplicação do Decreto nº 5.824/2006 em outras IFES. Estudos relacionados ao fator motivacional dos TAEs em relação ao desenvolvimento na carreira já foram realizados, conforme demonstrado na revisão da literatura deste artigo, os quais são relevantes para a busca da qualidade na prestação dos serviços públicos por meio do desempenho dessa classe de servidores.

Entretanto, pesquisas que tenham como objeto o fator motivacional relacionando-o aos direitos adquiridos pelos TAEs, como percentuais diferenciados de IQ que resultam em

acréscimo financeiro ao vencimento básico e a possibilidade de afastamento para qualificação, ainda podem ser explorados.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Maria de Lourdes Melo de. **Os cursos de Especialização Lato Sensu em Gestão Pública do Plano de Capacitação e Qualificação da UFPE e o desempenho dos servidores egressos**. 2014. Dissertação (Mestrado - Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste). Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2014.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em Organizações Públicas**. 3. ed. rev. e atual. Caxias do Sul, RS: Educs, 2010.

BRASIL. **Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970**. Dispõe sobre o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/d67326.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d67326.htm)>. Acesso em: 2 de jul. de 2021.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em: 22 de maio de 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm)>. Acesso em: 2 de jul. de 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394compilado.htm)> Acesso em: 27 de maio de 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei 11.091/2005, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm)>. Acesso em: 22 de maio de 2021.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006a**. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF, 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm)>. Acesso em: 2 de jul. de 2021.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006b.** 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm)>. Acesso em: 22 de maio de 2021.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 90, de 29 de julho de 2015.** Dispõe sobre o enquadramento em área básica e área de avaliação de propostas e de programas de pós-graduação avaliados pela CAPES. Disponível em: <<http://cad.capes.gov.br/ato-administrativo-detalhar?idAtoAdmElastic=883#anchor>> Acesso em: 2 de jul. de 2021.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 8.977, de 30 de janeiro de 2017.** Aprova o Estatuto e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Capes e substitui cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS por Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/decreto/D8977.htm#anexoI](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D8977.htm#anexoI)>. Acesso em: 19 de out. de 2021.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 9.473, de 16 de agosto de 2018.** Altera o Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970, que dispõe sobre o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal, e o Decreto nº 93.215, de 3 de setembro de 1986, que dispõe sobre o controle e a fiscalização das atividades a cargo das unidades organizacionais integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9473.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9473.htm)> Acesso em: 2 de jul. de 2021.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.** Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm)>. Acesso em: 2 de jul. de 2021.

CAPES - COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. **Plataforma Sucupira.** 2021a. Disponível em: <<https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/programa/quantitativos/quantitativoIes.jsf?areaAvaliacao=45&areaConhecimento=90100000>>. Acesso em: 5 de jun. de 2021.

\_\_\_\_\_. **Tabela de Áreas de Conhecimento.** 2021b. Disponível em: <<https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/instrumentos/documentos-de-apoio-1/tabela-de-areas-de-conhecimento-avaliacao>>. Acesso em: 5 de jun. de 2021.

\_\_\_\_\_. **Documento de Área.** 2021c. Disponível em: <<https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/sobre-a-avaliacao/areas-avaliacao/sobre-as-areas-de-avaliacao/colegio-de-ciencias-exatas-tecnologicas-e-multidisciplinar/multidisciplinar/interdisciplinar>>. Acesso em: 22 jul. 2021.

CARVALHO, Antônio Ivo de; et al. **Escolas de governo e gestão por competências**: mesa redonda de pesquisa-ação. Brasília: ENAP, 2009. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/398>>. Acesso em: 2 de jul. de 2021.

CASTRO, Silvana de Paula. **Afastamentos para pós-graduação stricto sensu de servidores Técnicos Administrativos em Educação na Universidade Federal de Juiz de Fora**. Dissertação (Mestrado em Gestão e Avaliação em Educação Pública). 2020. Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2020.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. 2. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

FERREIRA, Luciana Gonçalves, ZIVIANI, Fabrício, OLIVEIRA, Josmária Lima Ribeiro de, MEDEIROS, Marcelo Lemos de. Influência dos Incentivos à Qualificação dos Servidores Técnico-administrativos da Universidade Federal de São João Del Rei. **Teoria e Prática em Administração**, 5(1), 183–203. Jan/Jun 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/tpa/index>>. Acesso em: 4 de jun. de 2021.

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

LACERDA, Gércia Nóbrega da Costa. **Qualificação profissional dos servidores técnico-administrativos na Universidade de Brasília: contribuições dos mestrados profissionais à gestão pública**. 2019. 89 f., il. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) - Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MASCARENHAS, Sidnei Augusto. **Metodologia Científica**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012. Disponível em <<https://plataforma.bvirtual.com.br/Account/Login?redirectUrl=%2FAcervo%2FPublicacao%2F3063>>. Acesso em: 22/05/2021.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 25. Ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

NASCIMENTO, Waleska Christina de Castro Gondim do. **A produção acadêmica da primeira turma do Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior: aplicabilidade no cotidiano dos servidores egressos**. 2018. 124 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018.

OLIVEIRA, Márcio Medeiros; SILVA, Anielson Barbosa da. Gestão de Pessoas por Competências nas IFES: Entendendo os Vínculos entre realidade e legalidade. In: EnGPR, 3., 2011, Paraíba. **Anais...** Paraíba, 2011.

PIRES, Alexandre Kalil; et al. **Gestão por competências em organizações de governo: Pesquisa-ação**. Brasília: ENAP, 2005. Disponível em: <<https://repositorio.ena.gov.br/handle/1/383>>. Acesso em: 2 de jul. de 2021.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Maria del Pilar Baptista. **Metodologia de Pesquisa**. 5 Ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, Oldiley de Sousa. **As políticas públicas na área de gestão de pessoas da Universidade Federal do Tocantins: o aproveitamento coerente dos conhecimentos dos servidores técnico-administrativos com qualificação “stricto sensu”**. 2018. 119f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas) – Universidade Federal do Tocantins, Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas, Palmas, 2018.

SERIQUE, Maria Rosângela Xavier. **A capacitação de servidores técnico-administrativos: desenvolvendo na UFPA competências por meio do conhecimento**. 2011. 137 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Núcleo de Altos Estudos Amazônicos, Belém, 2011.

TEIXEIRA, Juliane Marise Barbosa; RIBEIRO, Maria Tereza Ferrabule. **Gestão de pessoas na Administração Pública: teorias e conceitos**. 1 ed. São Paulo: editora Intersaberes, 2017.

UFSC - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. 2021. Disponível em: <<https://estrutura.ufsc.br/>>. Acesso em: 20 de jul. de 2021.

\_\_\_\_\_. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI UFSC- 2020-2024**. Disponível em: <<https://pdi.ufsc.br/>>. Acesso em: 20 de jul. de 2021.

VIANA, Maria Elisângela Fagundes da Silva. **Aplicação dos conhecimentos adquiridos por meio dos trabalhos de dissertação desenvolvidos pelos servidores técnicos da UFPE nos cursos de mestrado profissional**. 2018. 195 fl. Dissertação (Mestrado - Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste). Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018.