

8 DESENHO DO PRODUTO TÉCNICO DA DISSERTAÇÃO



Universidade de Brasília - UnB

Faculdade de Educação - FE

Programa de Pós-Graduação em Educação Modalidade Profissional - PPGE-MP

Produto Técnico: Guia Prático para a Formação Continuada dos Servidores Técnico-Administrativos da UnB: Um Caminho para o Desenvolvimento Profissional e Institucional

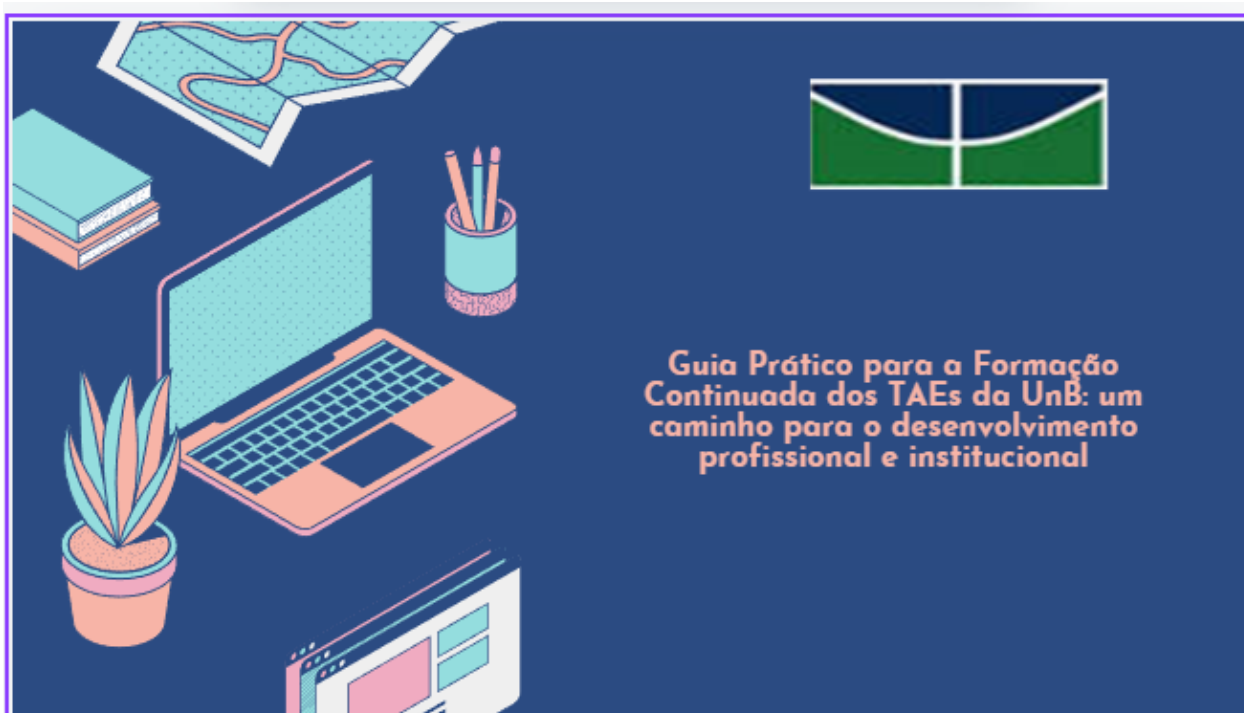
Dissertação de Mestrado

Liziane Feckner Buldain Obes

Orientadora: Prof^a. Dr^a Liliane Campos
Machado

BRASÍLIA-DF

2024



SUMÁRIO



APRESENTAÇÃO

INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

OBJETIVOS

CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO CONTINUADA

BASE TEORICA

PDP

LEGISLAÇÃO

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

PROGRESSÃO FUNCIONAL

REFERÊNCIAS



Apresentação



O presente guia é parte integrante da pesquisa de Mestrado intitulada "Desafios e Possibilidades da Formação Continuada em Serviço para os Servidores Técnicos Administrativos na UnB na Percepção do Servidor e do Gestor." Desenvolvido como produto educacional no âmbito do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Educação - Modalidade Profissional (PPGE-MP), este estudo visa à obtenção do título de mestre, sendo de autoria de Liziane Feckner Buldain Obes, sob a orientação da Professora Dra. Liliane Campos Machado.

Este guia técnico propõe-se a ser uma ferramenta prática e objetiva, destinada a orientar os servidores técnico-administrativos da Universidade de Brasília (UnB) em seu processo de formação continuada. Nele, são detalhadas as principais estratégias, recursos e oportunidades que a UnB oferece para o desenvolvimento profissional, com o intuito de fomentar o aprimoramento individual e contribuir para o avanço institucional.



Objetivos



O objetivo geral deste guia é facilitar o acesso dos servidores às diversas modalidades de capacitação oferecidas, promovendo um ambiente de aprendizagem contínua e alinhada às necessidades da instituição. Além disso, visa esclarecer como a formação continuada pode ser um fator estratégico para a progressão na carreira, melhoria dos serviços prestados e fortalecimento da excelência acadêmica e administrativa da UnB.

Com foco na prática, o guia apresenta informações sobre os programas de capacitação disponíveis, o uso de plataformas virtuais de ensino, requisitos para a progressão por capacitação e mérito, além de orientações sobre como os servidores podem planejar seu desenvolvimento profissional ao longo da carreira. Por meio deste produto técnico, esperamos contribuir para que os servidores tenham clareza sobre as oportunidades de formação e possam utilizá-las de maneira eficiente, favorecendo tanto seu crescimento profissional quanto o cumprimento da missão institucional da UnB.

Formação Inicial e Continuada

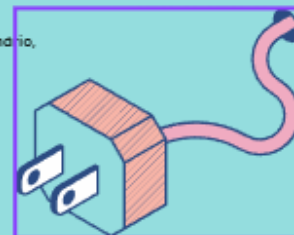


No final do século XX, a formação continuada, entendida como um processo de atualização contínua, passou a ser fundamental como exigência no ambiente de trabalho. Esse movimento impactou significativamente diversos setores profissionais e universitários, especialmente nos países desenvolvidos, em decorrência das rápidas transformações nos conhecimentos, nas tecnologias e nas dinâmicas do mercado de trabalho.

"A formação é sempre um fenômeno de cunho individual, na tríplice dimensão do saber (conhecimento), saber-fazer (capacidades) e do saber-ser (atitudes)" (Nóvoa, 1988)

Gatti(2009) defende que não existe clareza sobre o que é considerado como formação continuada. Para a autora, cursos realizados após a graduação, atividades genéricas encaradas como possibilidade de contribuir para o desenvolvimento profissional, como reuniões pedagógicas, participação na gestão escolar, horas de trabalho coletivo na escola, congressos, seminários e cursos de diferentes formatos oferecidos pelas secretarias da educação ou outras instituições presenciais ou à distância estão sendo considerados formação continuada, mesmo que não proporcionem trocas.

"Formação continuada como um processo permanente, ligado à existência e a "construção do indivíduo" (Candaio, 2013, p. 84).



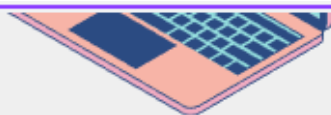
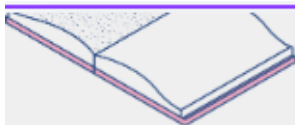
Plano de carreira dos TAEs PCCTAE



O Plano de Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), instituído pela Lei nº 11.091/2005, estabelece princípios, diretrizes e normas que regulamentam o desenvolvimento profissional desses servidores.

Ingresso na carreira

O ingresso na carreira é realizado por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos e ocorre sempre no nível I de cada classe, observadas a escolaridade e a experiência estabelecidas no Anexo II da Lei 11.091/05.



Progressão Funcional

Os servidores podem progredir, dentro de uma classe, os quatro níveis de classificação e os dezesseis padrões de vencimento, mas não podem ascender de uma classe para a outra. O servidor que ingressar na classe D, por exemplo, não tem a opção de passar para a E (só por meio de novo concurso público).

Há duas formas de desenvolvimento do servidor na carreira:

Progressão por Capacitação

- Mudança de nível de capacitação dentro do mesmo cargo e nível de capacitação (D ou E), decorrente da obtenção em programas de capacitação. Esses cursos devem ser compatíveis com o cargo ocupado, com o ambiente de trabalho e ter a carga horária mínima exigida
- Intervalo entre as progressões: mínimo 18 meses após a última progressão


Progressão por Mérito

- Mudança para o próximo padrão de vencimento, escalonado do 1 ao 16 dentro de cada classe,
- Pode ser solicitada a cada 18 meses de exercício efetivo, desde que o servidor tenha um resultado positivo na avaliação de desempenho funcional.



Tabela de Progressão por Capacitação

Nível capacitação A	Nível capacitação B	Nível capacitação C
<ul style="list-style-type: none"> • I - Exigência mínima do cargo • II - 20 horas • III - 40 horas • IV - 60 horas 	<ul style="list-style-type: none"> • I - Exigência mínima do cargo • II - 40 horas • III - 60 horas • IV - 90 horas 	<ul style="list-style-type: none"> • I - Exigência mínima do cargo • II - 60 horas • III - 90 horas • IV - 120 horas
Nível capacitação D	Nível de Capacitação E	
<ul style="list-style-type: none"> • I - Exigência mínima do cargo • II - 90 horas • III - 120 horas • IV - 150 horas 	<ul style="list-style-type: none"> • I - Exigência mínima do cargo • II - 120 horas • III - 150 horas • IV - Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas • 	



Incentivo à Qualificação

Além da progressão profissional, o plano de carreira do servidor técnico-administrativo oferece um incentivo ao servidor que possui educação formal superior a exigida para o cargo de que é titular.

O benefício é pago em percentuais calculados sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor. Os percentuais são fixados em tabela, que podem variar de 5% a 75%.

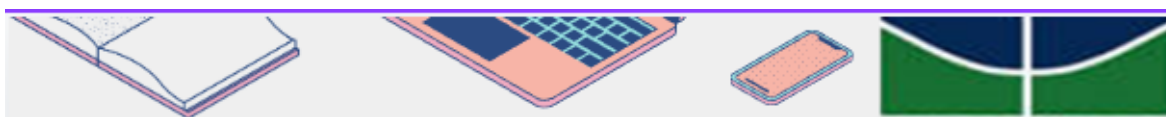
Nível de Escolaridade Formal Superior ao previsto para o exercício do Cargo
<ul style="list-style-type: none"> • Curso de Graduação completo - 25% • Especialização, com carga horária igual ou superior a 36 horas - 30% • Mestrado - 52% • Doutorado - 75%



Incentivo à Qualificação

Como forma de estimular a educação continuada por meio de incentivo à qualificação dos servidores da UnB, a instituição oferta regularmente turmas de mestrado profissional nos programas de Pós-Graduação em Gestão Pública, de Pós graduação em Economia, Pós-graduação em Educação, Pós Graduação em Governança e Inovação em Políticas Públicas, Pós-Graduação em Computação Aplicada e Pós-Graduação em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para a Inovação.

Devido à realidade laboral cada vez mais complexa e que exige dos profissionais novas competências e habilidades, o planejamento das ações e políticas de capacitação torna-se fundamental. Por esse motivo, anualmente é divulgado o Programa Anual de Capacitação (PAC), relacionando os cursos que serão ofertados, a partir do levantamento das necessidades de capacitação realizado junto aos servidores técnico administrativos e suas chefias imediatas.



Capacitação e Formação Continuada

A UnB, por meio da Coordenadoria de Capacitação (PROCAP) vinculada ao DGP, oferece aos servidores técnico-administrativos e docentes ações de capacitação, como cursos presenciais, híbridos, remotos e a distância, oficinas, palestras, mestrado profissional, entre outras ações, proporcionando o desenvolvimento de competências e a atualização de conhecimentos, habilidades e atitudes. Visa ainda ampliar e democratizar oportunidades de capacitação, oferecendo treinamentos personalizados ao servidor, sem que haja necessidade de retirá-lo de seu ambiente de trabalho, a partir do uso de plataformas virtuais.

Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)


O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) é um instrumento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), estabelecida pelo Decreto n. 9.991/2019. É elaborado anualmente pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). No PDP da UnB, coordenado pela PROCAP/DCADE/DGP, são estabelecidas as necessidades de desenvolvimento que deverão ser atendidas ao longo do ano por meio de ações de capacitação. A previsão de constar no PDP a necessidade de desenvolvimento é requisito essencial para as autorizações de licença para capacitação, afastamento para participação em programa de pós-graduação e demais afastamentos para ações de desenvolvimento. Para conhecer mais a respeito do plano de desenvolvimento da UnB,



Ações de Capacitação

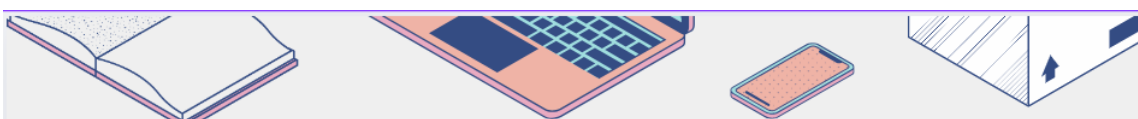
A PROCAP UnB oferece as seguintes ações de capacitação

- **Cursos Internos:** Cursos ofertados na modalidade remota, presencial ou híbrida de acordo com as lacunas de competências identificadas junto aos Decanatos e demais unidades selecionadas. A cada ano são selecionadas algumas unidades para serem consultadas a respeito da oferta desses cursos.
- **Aprendizagem em Serviço:** Prevista na Instrução Normativa da Câmara de Gestão de Pessoas nº 01/2016, seção II. Visando o desenvolvimento institucional e a valorização dos talentos presentes dentro da Universidade de Brasília, é possível que os detentores de conhecimento transmitam-no a seus colegas e sejam certificados por isto. Conforme o art. 14 da resolução, a aprendizagem em serviço é caracterizada como ação/evento de capacitação realizada por meio de atividades desenvolvidas no local de trabalho acompanhadas de instrução/treinamento, sob supervisão específica, de acordo com planejamento prévio aprovado pela Dcade/Procap. A atividade de aprendizagem em serviço gera certificação tanto para o servidor que recebe a aprendizagem, quanto para o facilitador.
- **UnB idiomas:** Programa de línguas destinado ao público adulto que concede bolsas de estudo a servidores técnico-administrativos. São reservadas ao sistema de bolsas duas vagas por turma ofertada no período, sendo 01 (uma) vaga destinada a servidores técnico-administrativos e docentes (PROCAP) e 01 (uma) vaga a alunos da Assistência Estudantil DDS/DAC/UnB.
- **Mestrado Profissional:** A Procap custeia turmas de Mestrado Profissional com vagas exclusivas para servidores da UnB, nas áreas de Economia, Educação e Gestão Pública. Em 2023 foi lançado o Programa de Pós-Graduação em Governança e Inovação em Políticas Públicas, realizado em parceria com a FACE (Faculdade de Administração, Contabilidade, Economia e Gestão de Políticas Públicas). Houve, ainda, o lançamento do Programa de Pós-Graduação Profissional em Engenharia Elétrica da UnB para o Mestrado Profissional em 2024.
- **Eventos Externos:** O Decanato de Gestão lança anualmente edital que dispõe sobre a concessão de apoio financeiro para participação em ações de desenvolvimento externas à Universidade para o ano de 2024.



Ideias e propostas para ampliar /melhorar a política de Formação Continuada dos Servidores Técnico-Administrativos da UnB

- **Ampliação e Pesquisa de Demandas:** realizar pesquisas entre servidores para identificar a demanda por cursos técnicos e ampliar a oferta de cursos de graduação e pós-graduação com vagas reservadas para servidores.
- **Oficinas para Unidades:** oferecer treinamentos simultâneos para todos os servidores de uma unidade, visando mudanças efetivas no ambiente de trabalho.
- **Treinamento para Atendimento ao Público:** fornecer capacitações específicas para setores que lidam diretamente com o público, aprimorando o atendimento.
- **Espaços de Expressão e Divulgação:** criar mais espaços para servidores expressarem suas necessidades de formação e divulgar melhor os programas existentes.
- **Atualização do Catálogo de Cursos:** renovar o catálogo da Procap para incluir cursos voltados às novas demandas tecnológicas e ao teletrabalho.
- **Cursos em Áreas Prioritárias:** focar em cursos sobre ética e responsabilidade profissional, comunicação interpessoal, gestão e liderança, inovações tecnológicas e atendimento ao público.
- **Vagas por Área de Atuação:** reservar vagas de formação específicas para áreas de atuação dos técnicos.



ideias e propostas para ampliar /melhorar a política de Formação Continuada dos Servidores Técnico-Administrativos da UnB

- **Novas Metodologias de Ensino:** oferecer cursos que utilizem metodologias inovadoras, com foco em uma abordagem prática e dinâmica.
- **Maior Oferta e Cronograma Regular:** aumentar a frequência de cursos e criar um cronograma de ofertas recorrentes.
- **Turmas Específicas e Processos Simplificados:** Criar turmas exclusivas para servidores com processos seletivos mais simplificados.
- **Apoios para Mestrado e Doutorado:** ampliar a oferta de vagas de pós-graduação para técnicos administrativos e simplificar o processo de afastamento para capacitação, permitindo maior acesso e incentivo ao avanço acadêmico.
- **Capacitação em Comunicação Interna:** promover cursos específicos na área para servidores.

Referências



GATTI, B. A.; BARRETO, E. de S. (Coord.). Professores do Brasil: impasses e desafios. Brasília: UNESCO, 2009.

NOVOA, A. A formação tem de passar por aqui: as histórias de vida no projecto *Presalus*. In: NOVOA, A.; FINGER M. (Orgs.). O método (auto)biográfico e a formação. Lisboa: Ministério da Saúde, 1988.

https://www.capacitacao.unb.br/images/RELAT%C3%93RIO_DE_ATIVIDADES_2023_-_diagramado_corrigido_1.pdf

https://planejamento.unb.br/images/Central_de_Conte%C3%BAdos/PDI_UnB_2023_2028.pdf

ências

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11021.htm