

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO NAS POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO DA UFES



PROPOSTA DE INTERVENÇÃO NAS POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO DA UFES

Relatório técnico apresentado pela mestranda
Lara Negreiros Gobira ao Mestrado Profissional em
Administração Pública em Rede – PROFIAP/UFSJ,
sob orientação da docente Vânia Aparecida
Rezende, como parte dos requisitos para
obtenção do título de Mestre em
Administração Pública.



Resumo

04

Contexto

05

Público-alvo da proposta

06

Descrição da situação-problema

07

Objetivos da proposta de intervenção

15

Diagnóstico e análise

16

Proposta de intervenção

19

Responsáveis pela proposta de
intervenção e data

20

Referências

21

Protocolo de recebimento

22

SUMÁRIO

RESUMO

Desde a Reforma do Aparelho de Estado, em 1995, diversas políticas têm sido desenvolvidas no sentido de aperfeiçoar os instrumentos de avaliação das políticas públicas, na busca por eficiência dos recursos e da força de trabalho. Dentre as iniciativas, a qualificação dos servidores, seja por meio do desenvolvimento profissional, ou da contratação direta de profissionais mais qualificados, tem sido parte desses objetivos de modernização da máquina pública. Assim, a qualificação se situa dentre os instrumentos de aperfeiçoamento do Estado e de suas políticas, e objetiva a oferta de serviços públicos com mais qualidade e eficiência.

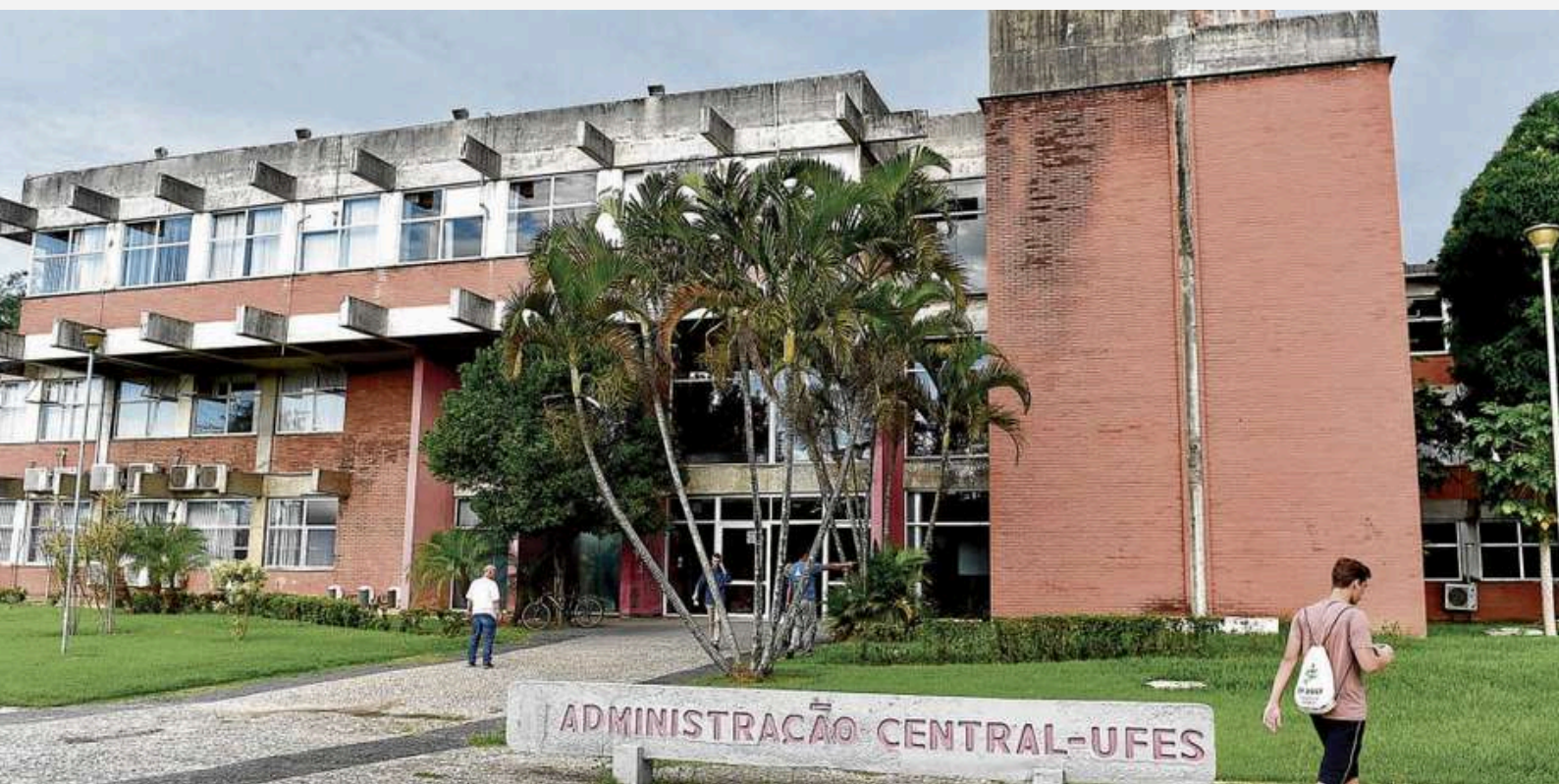
Nesse contexto, a carreira dos trabalhadores técnicos, – intitulada Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) – foi identificada como uma política pública que provê, às universidades e aos institutos federais, os instrumentos para seleção, atribuição de fazeres, avaliação e desenvolvimento profissional de parte importante da força de trabalho dessas instituições.

Desde a sua aprovação, em 2005, o PCCTAE passou por diversas fases de implantação e desenvolvimento nas Instituições Federais de Ensino (IFEs), e sofreu diversas alterações, frutos de negociação entre os integrantes da carreira e os governos que se sucederam. Um dos dispositivos do PCCTAE é o Incentivo à Qualificação (IQ) que afetou positivamente os interesses dos TAEs em se qualificar.

As instituições de ensino também desenvolveram diversas políticas internas voltadas à qualificação do corpo técnico-administrativo.

Com a carreira completando quase 20 anos, a pesquisa identificou as políticas de qualificação existentes no PCCTAE e na Ufes para avaliar os efeitos de sua implantação no nível de educação formal do corpo técnico-administrativo.

Neste relatório serão apresentados os resultados obtidos na pesquisa e algumas propostas de aperfeiçoamento dos instrumentos de qualificação implantados na Ufes.



CONTEXTO

A Ufes

A Universidade Federal do Espírito Santo foi fundada, enquanto universidade estadual, em 1954 e federalizada em 1964. Desde seu nascimento, as dificuldades na composição e definição clara do papel do corpo técnico-administrativo sempre foram uma constante, e, muitas vezes, os docentes cumpriram (e seguem cumprindo) funções de caráter administrativo em sobreposição e concorrência às funções dos TAEs (Borgo, 2014).

A única universidade pública do Espírito Santo possui atualmente 1960 trabalhadores técnico-administrativos, 1.768 docentes, e 10 professores de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), que atendem cerca de 20 mil estudantes de graduação (com ingresso anual médio de 5 mil estudantes) e mais

de 4.300 estudantes de pós-graduação, distribuídos em cursos de especialização, mestrado e doutorado. A Ufes é responsável por 86% dos cursos de mestrado e 94% dos cursos de doutorado no Espírito Santo, sendo, portanto, uma referência na pós-graduação *strictu sensu* do Estado (Universidade Federal do Espírito Santo, 2024).

Desde a implementação do PCCTAE em 2005, a Ufes tem desenvolvido diversas políticas voltadas à capacitação e qualificação do corpo técnico-administrativo, com vistas a ampliar a formação e qualificação profissional. Dentre as políticas existentes, foram analisadas nesta pesquisa, o afastamento para pós-graduação e a concessão de carga horária para estudos.



O PCCTAE

Instituído pela Lei nº 11.091/05, o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) concilia os objetivos da categoria com os princípios mais modernos da gestão pública. A primeira característica da carreira é a consolidação do reconhecimento das funções exercidas pelos servidores não docentes como atividades eminentemente vinculadas à educação superior e ao tripé universitário (ensino, pesquisa e extensão) tornando-os técnicos-administrativos em educação (Piloto, 2020).



PÚBLICO-ALVO

De forma geral, a Ufes é a principal interessada, já que a qualificação dos técnicos impacta positivamente na qualidade dos serviços prestados. Em particular os gestores institucionais, responsáveis pelo planejamento e pela execução da política de pessoal da Universidade; e as chefias das unidades responsáveis pela autorização dos afastamentos e das concessões de carga horária, bem como pela execução do plano de capacitação local. No entanto, para garantir sua efetividade, é imperativo envolver não apenas os gestores, mas também o corpo técnico-administrativo,



diretamente afetado pelas políticas de qualificação, e seus representantes legais: a Comissão Interna de Supervisão da Carreira (CIS); o sindicato dos trabalhadores; e os representantes TAEs nos Conselhos Superiores. Essa abordagem inclusiva é essencial para promover o avanço nas práticas de qualificação e garantir o sucesso das políticas. Ao engajar ativamente todos os envolvidos, pode-se fortalecer o compromisso coletivo com a qualificação dos trabalhadores e criar um ambiente propício para a implementação eficaz das medidas propostas.



DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

O estudo realizado concluiu que o Incentivo à Qualificação (IQ) é o principal instrumento de qualificação dos membros do PCCTAE. A política, que prevê uma retribuição pecuniária para os trabalhadores que apresentam diploma de curso de educação formal acima do exigido para o seu cargo, é acessada por mais 93% dos servidores ativos da Ufes.

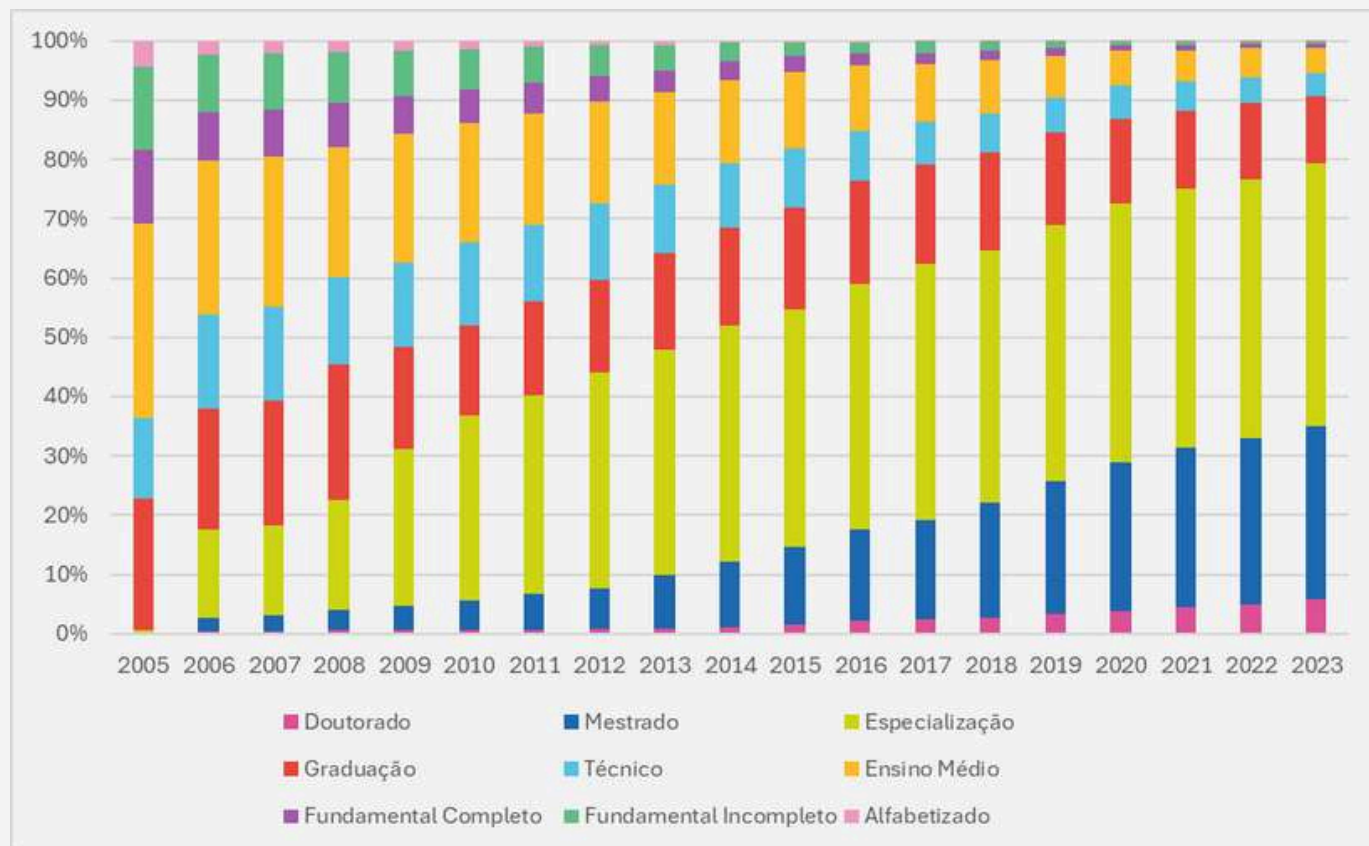
Este relatório apresenta os principais dados obtidos em relação às políticas da Ufes de apoio ao desenvolvimento dos TAEs em relação à educação formal.

As políticas analisadas foram o afastamento para cursar pós-graduação (mestrado e doutorado) e a concessão de carga-horária para estudos.

Como resultado geral, é nítida a evolução da qualificação dos TAEs após a implantação da carreira em 2005, com drástica redução de trabalhadores com escolaridades iniciais, e diminuição de TAEs com ensino médio e técnico. Ao mesmo tempo, há ampliação no número de graduados

entre 2005 e 2008, que vai diminuindo à medida em que aumenta o número de especialistas. Ao mesmo tempo, segue crescendo o número de mestres e doutores. Atualmente, 590 trabalhadores (25% dos ativos) são mestres e 115 (5,7%) são doutores.

GRÁFICO 1 – Percentual de TAEs x ano x escolaridade



Fonte: Elaborado pela autora.

Quando considerados os dados por nível de classificação, observaram-se discrepâncias entre a qualificação dos TAEs. Menos de 10% dos técnicos de nível A mantém a formação mínima exigida para o cargo, e mais de 50% possuem especialização ou graduação. No entanto, nenhum chegou ao mestrado. Entre os trabalhadores do nível B, aproximadamente 40% possuem especialização e 4% mestrado, mas nenhum doutorado[1].

Já entre os técnicos de nível C, 50% possuem especialização, 8% mestrado e menos de 1% doutorado. O nível D, por sua vez, também composto em 50% por especialistas, tem também 23% de mestres e 3,5% de doutores.

O destaque fica a cargo do nível E, único segmento em que o número de mestres (49,5%) supera o de especialistas (35,4%), e o de doutores (11,6%) supera o de graduados (3,5%).

[1] Atualmente existem poucos trabalhadores dos níveis A e B na Ufes em razão da extinção desses cargos.

O Incentivo à Qualificação

O Incentivo à Qualificação (IQ) é um dispositivo do PCCTAE pelo qual o servidor técnico-administrativo em educação tem acesso a adicional pecuniário caso apresente certificado ou diploma que comprove nível de escolaridade formal superior ao exigido para ingresso no cargo. O percentual varia de acordo com o grau da titulação e pode chegar a 75% do vencimento

básico no caso de doutorado (Brasil, 2005).

Na Ufes, os primeiros incentivos foram concedidos em 2006, quando o dispositivo da carreira foi implantado, e o ano acumulou um recorde de 953 ocorrências. Após esse pico inicial, a categoria seguiu se qualificando, variando entre 105 e 360 incentivos por ano.

GRÁFICO 2 – IQ x Ano



Fonte: Elaborado pela autora.

A maior parte das concessões de IQ foram para trabalhadores que já estavam na instituição, embora os ingressantes[2] tenham acessado uma parte importante das concessões, uma

vez que, desde 2010, ingressam na Universidade mais trabalhadores com formação acima do exigido do que com a formação mínima necessária[3].

[2] Foram considerados como ingressantes os TAEs que se vincularam à Universidade no ano em questão, por meio de nomeação ou outras movimentações que geraram no sistema da Ufes um novo número de matrícula.

[3] Até 2007 apenas servidores estáveis tinham acesso à política de Incentivo à Qualificação. Somente em meados de 2007, como resultado de greve, o IQ passou a ser concedido a qualquer tempo.

A política de afastamento

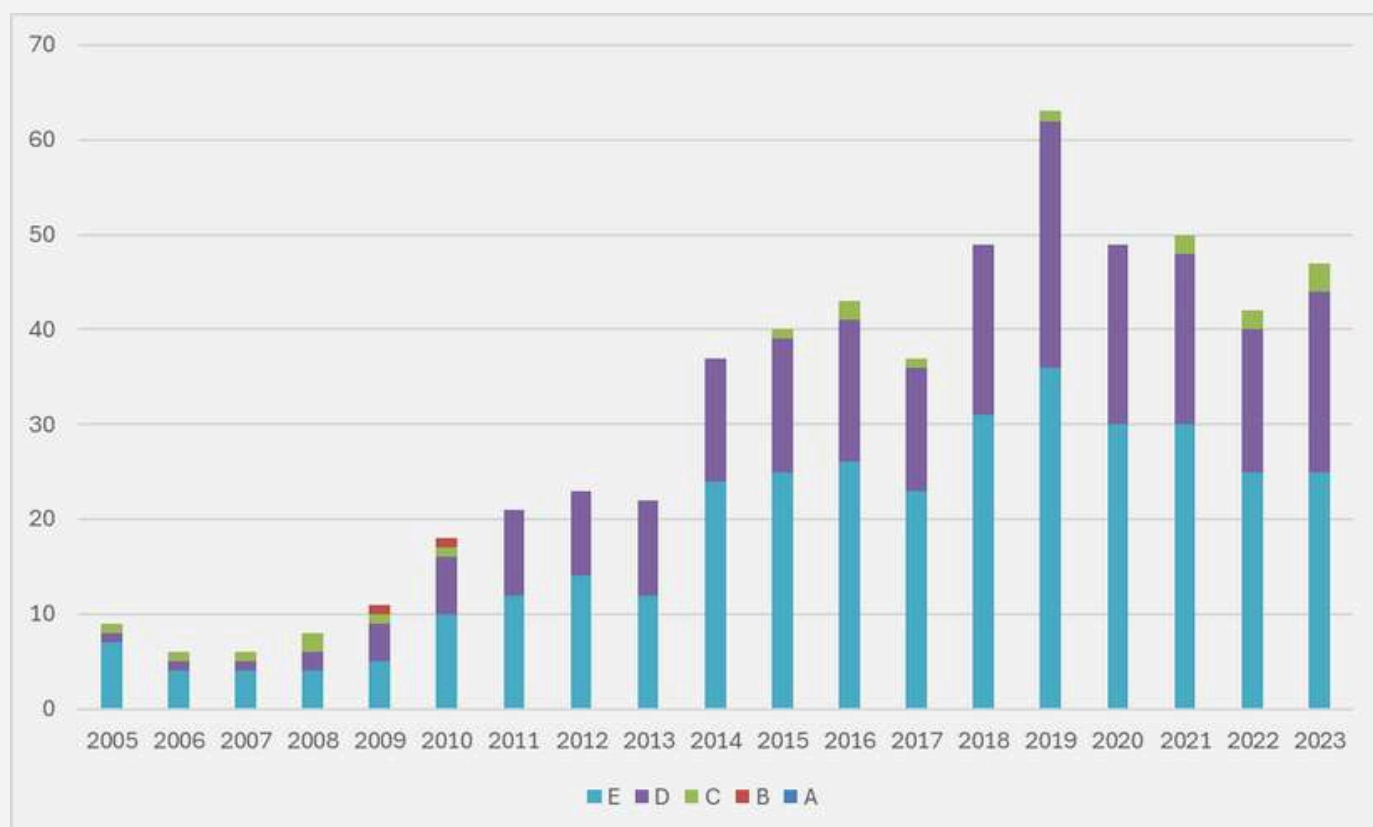
Instituído pela Lei nº 8.112/91, o afastamento para estudos em nível de pós-graduação é um instrumento de qualificação de alcance para todo o serviço público federal, porém pouco implementado na maioria das instituições. O instrumento prevê a possibilidade do afastamento remunerado do trabalho para cursar mestrado, doutorado e pós-doutorado, no país ou no exterior, por todo o período de duração do curso.

Desde 1995 a Ufes possui uma resolução própria de afastamento, porém poucos TAEs tinham acesso à política. Em 2017, a Universidade implantou uma nova política de capacitação e qualificação para os técnicos, a partir da aprovação da Resolução nº 21/2017 do Conselho

Universitário, autorizando o afastamento total ou parcial para realização de cursos de pós-graduação *strictu sensu*, orientando a formação de comissões locais responsáveis pela elaboração e acompanhamento de plano de capacitação.

A nova resolução (posteriormente atualizada pela Resolução nº 01/2019) mudou qualitativamente o acesso dos TAEs à política de afastamento para qualificação e contribuiu positivamente para a melhoria dos índices de educação formal do corpo técnico da Ufes. O número de afastamentos aumentou ao longo do tempo, especialmente a partir de 2014, e após a aprovação da nova política, em 2017.

GRÁFICO 3 – Afastamentos x ano x nível de classificação



Fonte: Elaborado pela autora.

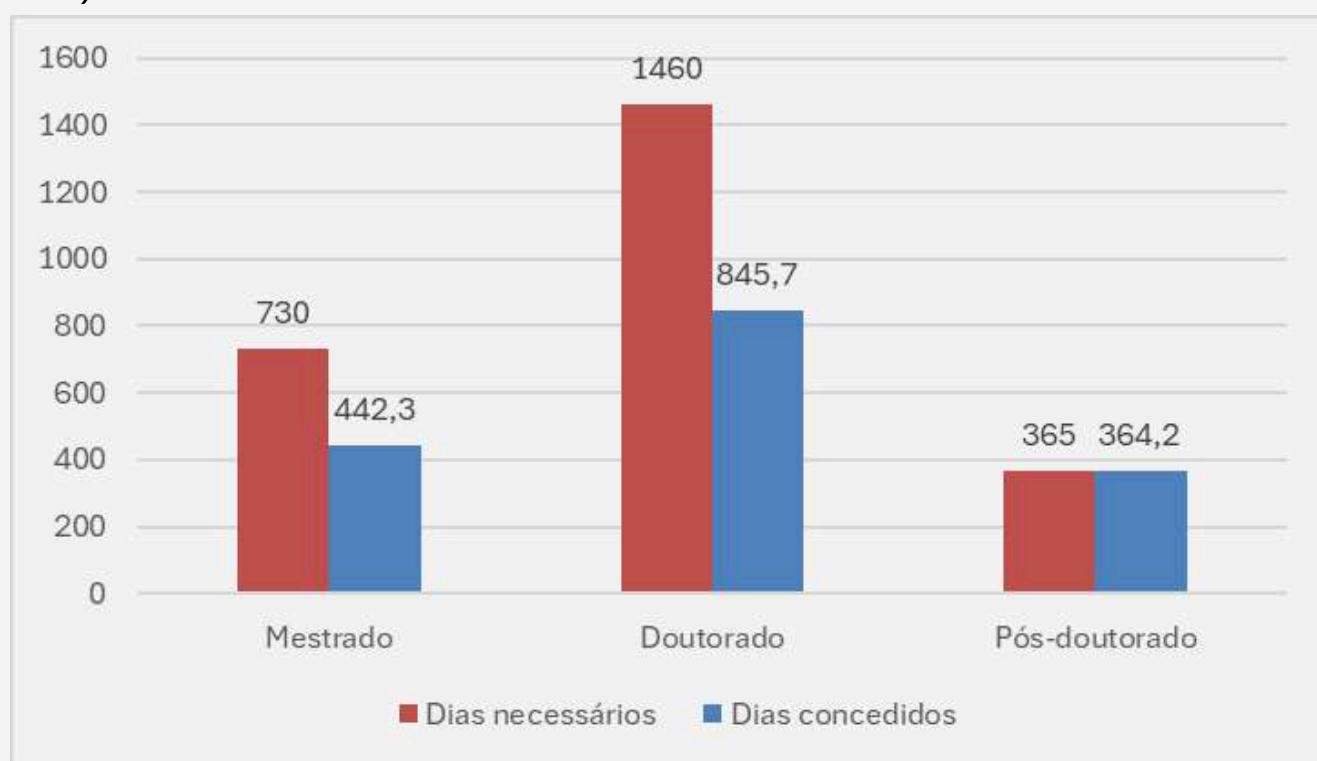
Estratificando por nível de classificação verificou-se que, em todo período analisado (2005 a 2023), nenhum trabalhador do nível A foi contemplado com a política de afastamento. Dentre os trabalhadores do nível B, apenas 1 foi contemplado, e afastou-se em 2009 e 2010. Os afastamentos entre os trabalhadores do nível C também foram poucos, em média, 1 por ano.

Para os trabalhadores de nível D o número de afastamentos foi crescendo ao longo do tempo e, em 2019 chegou a 26, mas depois recuou, e em 2023 são 19 os técnicos afastados. Em relação aos

TAEs do nível E, o movimento foi semelhante, mas sempre em uma faixa superior. Embora os trabalhadores de nível E representem 1/3 do total de TAEs, tiveram acesso, em média, a 60% dos afastamentos ao longo do período analisado.

Destaca-se ainda que, o tempo de afastamento concedido ao trabalhador é, notadamente, inferior ao necessário para realização dos cursos de mestrado e doutorado. Apenas os afastamentos para pós-doutorado abrangem, em média, todo o tempo necessário.

GRÁFICO 4 – Tempo de afastamento vs. tempo de curso, de 2005 a 2023 (média em dias)

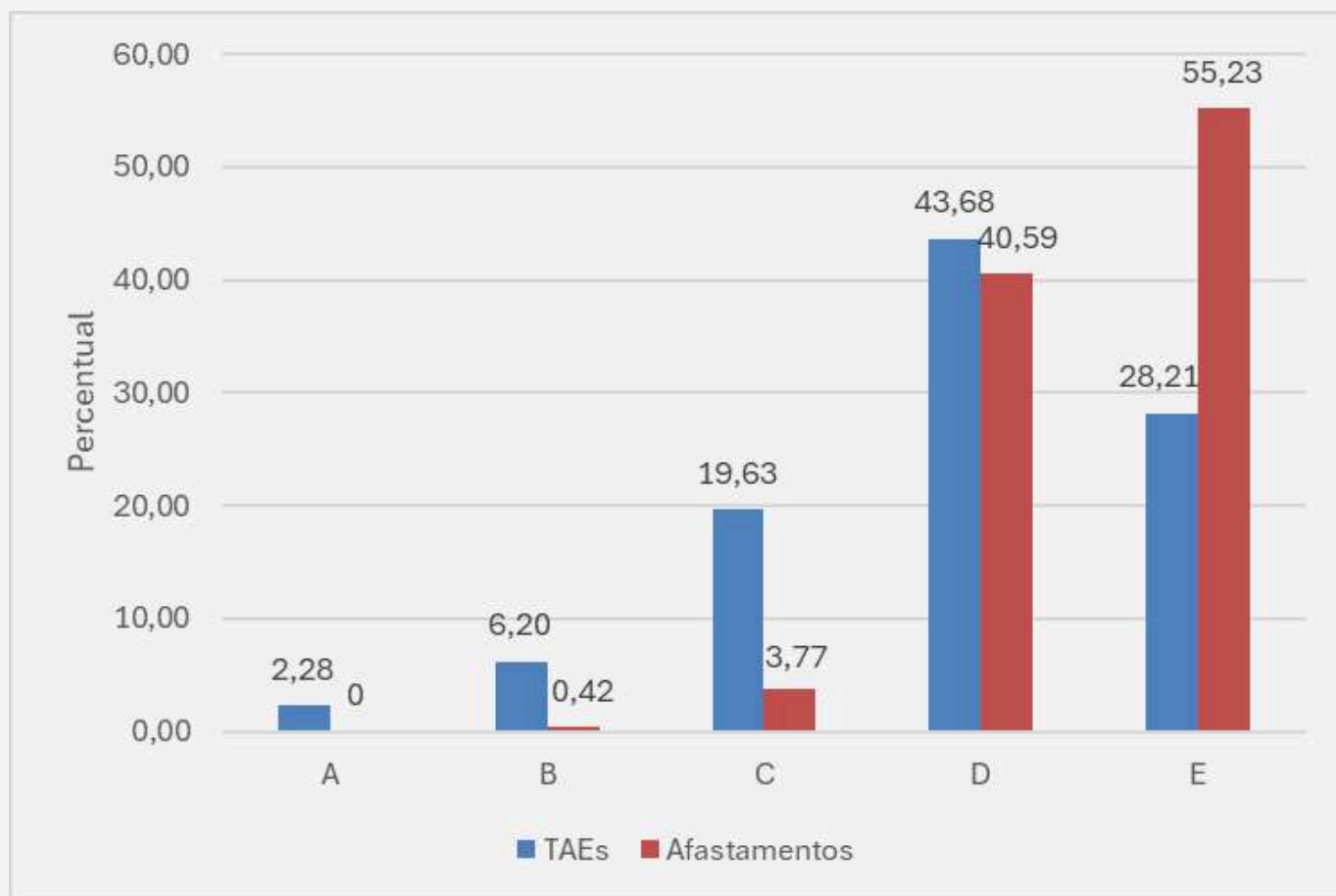


Fonte: Elaborado pela autora.

Além disso, a política de afastamento é acessada de maneira desigual e desproporcional pelos técnicos. Considerando a média histórica, o nível E foi o segmento mais atendido por essa política, com afastamentos que correspondem a quase o dobro de seu

peso na categoria. Em contrapartida, os trabalhadores de nível A e B quase não foram atendidos, os de nível C, foram pouco atendidos e os de nível D foram atendidos em número inferior ao seu peso na categoria.

GRÁFICO 5 – TAEs vs. afastamentos x nível de classificação, de 2005 a 2023 (percentual)

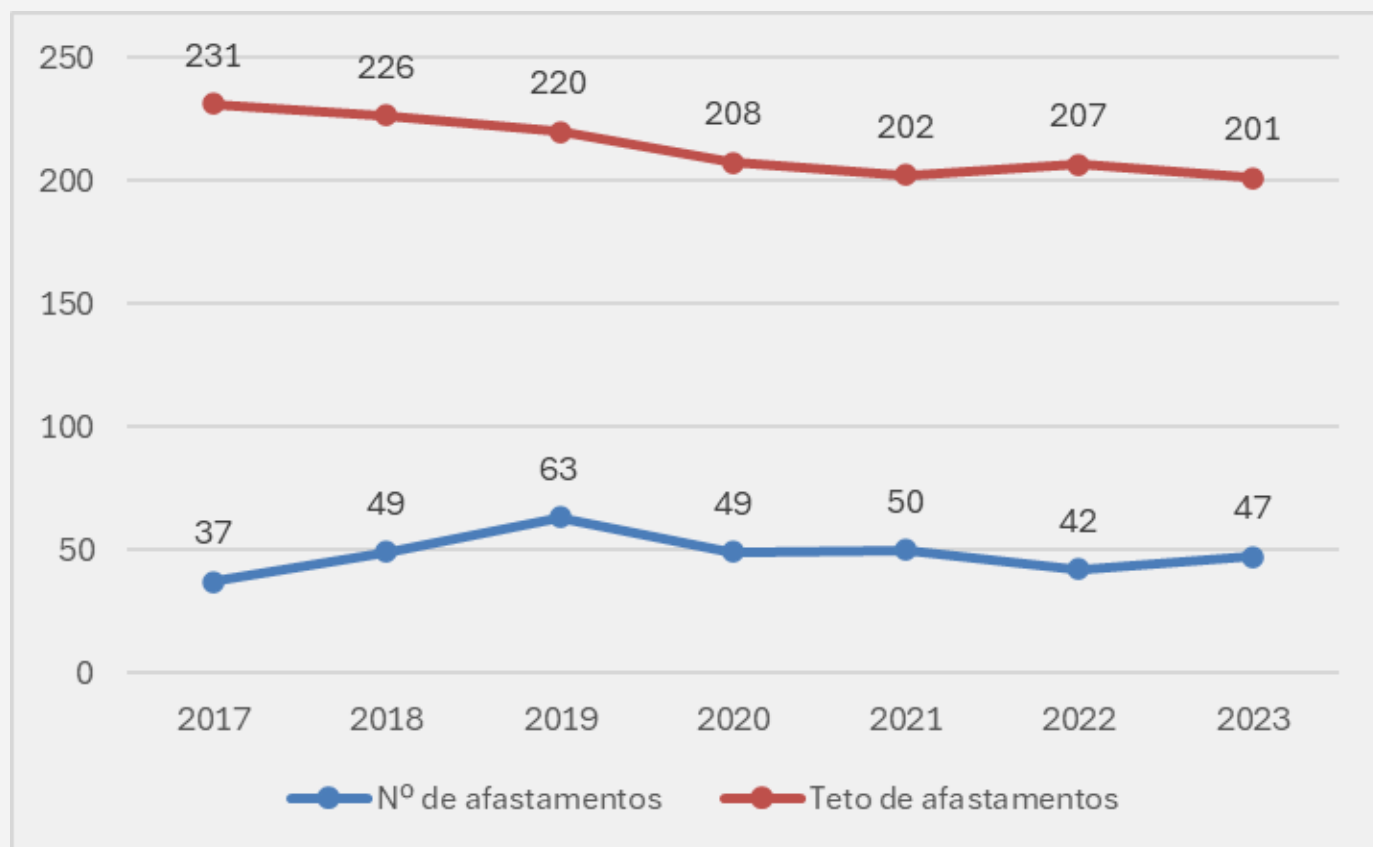


Fonte: Elaborado pela autora.

A Resolução nº 21/2017 Cun/Ufes permite o afastamento simultâneo de 10% do total de TAEs, contudo, os afastamentos nunca chegaram a 3%.

No comparativo, é possível afirmar que o índice de afastamentos ficou, em média, abaixo de 25% do teto.

GRÁFICO 6 – Afastamentos vs. teto de afastamentos x ano, de 2017 a 2023



Fonte: Elaborado pela autora.

Como resultado, entre 2017 e 2023, a cada 5 (cinco) TAEs que acessaram o incentivo à qualificação para mestrado, 4 (quatro) realizaram o curso sem se afastar do trabalho; no caso do doutorado, foram 2 (dois) a cada 5 (cinco). Isto significa que mais de 300 técnicos realizaram o mestrado sem afastamento do trabalho, após a implantação da política, ainda que do ponto de vista da norma, o afastamento fosse possível.

Se considerado o tempo necessário para realização do mestrado (2 anos) e o teto de afastamento de 10% da categoria (aproximadamente 2 mil servidores), de 2018 a 2023, teria sido possível conceder o afastamento para qualificação a 600 trabalhadores, por todo o tempo do curso.

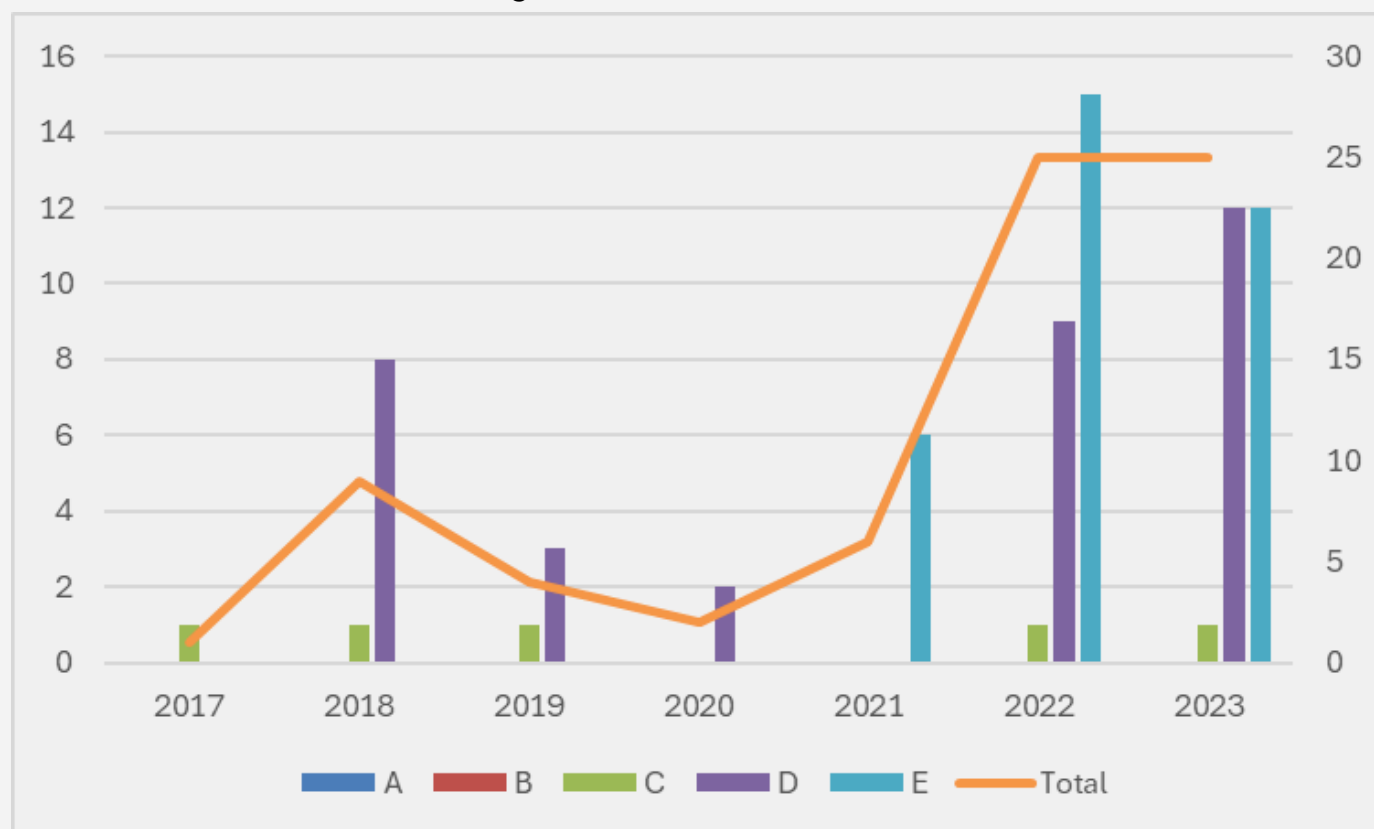
A concessão de carga horária

Fundamentada na mesma resolução de afastamento, a Concessão de Carga Horária constitui liberação parcial da carga horária de trabalho do servidor para participação em programa de treinamento regularmente instituído.

A política que se iniciou em 2017 com 1 concessão foi, até 2020, acessada apenas por trabalhadores dos níveis C e

D para realização de graduação. Com a Resolução nº 01/2019 CUn/Ufes, seu alcance foi ampliado para incluir também a realização de cursos de mestrado e doutorado. A partir desse momento, a maior parte das concessões foram para trabalhadores dos níveis D e E realizarem pós-graduação *stricto sensu*.

GRÁFICO 7 – Concessão de carga horária x nível x ano



Fonte: Elaborado pela autora.

Destaca-se que, embora a Universidade permita a concessão de carga horária para realização de ensino fundamental, ensino médio, curso técnico e especialização *lato sensu*, até o momento, nenhuma concessão ocorreu para esses cursos, e nenhum trabalhador dos níveis A e B teve acesso

à política. Observa-se ainda que, embora os técnicos do nível E tenham tido acesso ao instrumento somente a partir de 2021, e sejam 31% da categoria, receberam 46% de todas as concessões de carga horária ocorridas desde a implantação da política, em 2017.

OBJETIVOS DA PROPOSTA

Com base nas análises e resultados da pesquisa, este relatório tem como objetivo principal divulgar, de forma clara e acessível, os dados mais relevantes sobre a implantação das políticas de qualificação voltadas ao corpo técnico-administrativo da Ufes, no período de 2005 a 2023. O relatório apresenta ainda propostas para o aperfeiçoamento das políticas de afastamento e concessão de carga horária na instituição.

- **Divulgar os dados mais relevantes e apresentar propostas de aperfeiçoamento das políticas de qualificação da Ufes**



DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

1 Com a implantação do Incentivo à qualificação, instituído pelo PCCTAE, a qualificação dos técnicos passou a ser reconhecida e remunerada, levando a um aumento significativo nos índices de qualificação dos técnicos da Universidade. A ampliação do escopo e o aditamento nos índices de remuneração do incentivo, também contribuíram para o aumento da qualificação, porém, sua evolução ocorreu com desigualdades, de modo que os trabalhadores dos menores níveis, em especial A e B, não alcançaram as formações mais altas (mestrado e doutorado), nem acessaram as políticas de afastamento e de concessão de carga horária.

Por sua vez, os trabalhadores dos níveis mais altos, principalmente D e E, tiveram mais acesso às políticas de incentivo à qualificação, afastamento e concessão de carga horária, mas também com desigualdades, já que os trabalhadores de nível E foram os que mais cursaram mestrado e doutorado e os que mais obtiveram afastamentos para qualificação.

2 Apurou-se também que a tendência apontada por Ledesma (2017) de que as próximas gerações de servidores técnicos chegariam à universidade com a graduação completa ou título ainda maior já se confirmou na Ufes. No último período, houve um aumento significativo no número de trabalhadores que já ingressam na carreira com formação acima da exigida para o cargo, o que não pode ser considerado resultado direto da política de qualificação do PCCTAE ou da Ufes, mas consequência do aumento geral da formação da sociedade brasileira combinado com a pouca oferta de vagas em cargos de nível superior, que obriga esses profissionais a buscarem vagas com requisitos inferiores ao seu nível de qualificação.



3 Em relação à política de afastamento, foi constatada mudança qualitativa entre o período 2005-2016 e o período posterior a 2017. No primeiro momento, essa política era pouco aplicada, e prioritariamente aos trabalhadores de nível E. Em 2017, foi aprovada uma nova política de afastamento que afetou positivamente os índices de qualificação da categoria, mesmo tendo sido aplicada de modo limitado, com percentual de afastamentos simultâneos abaixo de 3%, e com tempo de afastamento inferior ao tempo necessário para a realização do curso.

Além disso, os trabalhadores de nível E continuaram sendo os mais beneficiados, com percentual de afastamento acima do seu peso na categoria.

4 Com relação às concessões de carga horária também se verificou um impacto positivo em relação à qualificação dos TAEs da Ufes, porém com contradições. Na primeira fase (2017-2019), alcançou poucos trabalhadores dos níveis C e D, sempre para a realização de graduação. Na segunda fase (2020-2023), a política foi mais acessada pelos trabalhadores dos níveis D e E, majoritariamente para mestrado ou doutorado. A política não foi acessada por trabalhadores dos níveis A e B.



5 A concessão de carga horária não contribuiu para a qualificação dos TAEs que necessitavam das formações iniciais (ensino fundamental, médio, técnico), e, ao ser ampliada – para alcançar também os cursos de pós-graduação *strictu sensu* – funcionou como política substitutiva ao afastamento, o que pode impactar negativamente na qualidade da formação. Se empregada nos casos em que o afastamento não é possível, a concessão de carga horária poderia funcionar de modo complementar à política de afastamento.

6 Embora haja planejamento anual da capacitação dos trabalhadores, os últimos Planos de Desenvolvimento Institucional da Ufes, 2015–2019 e 2021–2030 (Universidade Federal do Espírito Santo, 2015; 2021a) não estabeleceram metas em relação à qualificação dos TAEs, o que certamente não contribui para o direcionamento dos recursos da administração, nem convoca as chefias imediatas a contribuir com tais metas. Além disso, as comissões locais, responsáveis pela elaboração e acompanhamento do PDP, foram esvaziadas de suas funções, que foram centralizadas na DDP/Progep.





PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

- 1** Realizar estudos objetivando compreender as razões das desigualdades no acesso às políticas de qualificação entre os trabalhadores dos diferentes níveis;
- 2** Avaliar a taxa de permanência no cargo, dos trabalhadores que ingressam superqualificados; e acompanhar o desenvolvimento profissional desses TAEs, se seguem se qualificando para além da formação superior do ingresso no decorrer do tempo (5 anos/10 anos);
- 3** Realização de pesquisa junto aos TAEs da Ufes e suas chefias visando identificar as dificuldades dos trabalhadores dos níveis A, B, C e D em obter afastamento;
- 4** Após esses estudos, realizar alterações na resolução de afastamento para aperfeiçoar o instrumento e corrigir as distorções identificadas;
- 5** Sobre a Concessão de Carga horária, sugere-se analisar os casos de concessão para mestrado e doutorado para identificar as razões de não ter sido concedido afastamento total aos servidores;
- 6** Realizar revisão na resolução, visto que o instrumento de concessão de carga horária não funcionou para formações abaixo de graduação; deixou de fora os trabalhadores dos níveis mais baixos; e tem sido usado para substituir os afastamentos;
- 7** Proceder uma revisão do PDI 2021-2030 de modo a incluir metas de qualificação do corpo técnico, estratificadas por nível de classificação;
- 8** Restabelecer as funções da CPCS, acompanhar e cobrar das chefias a execução do plano de capacitação das unidades.

RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Lara Negreiros Gobira

Servidora Técnica-Administrativa em Educação da Universidade Federal do Espírito Santo; Mestranda em Administração Pública na Universidade Federal de São João Del-Rei; Especialista em Gestão Pública e Contábil pelo Centro de Estudos Avançados em Pós-Graduação e Pesquisa; Graduada em Arquivologia pela Universidade Federal do Espírito Santo.

E-mail: laragobira@gmail.com

Vânia Aparecida Rezende

Professora adjunta efetiva da Universidade Federal de São João Del-Rei; Cooredenadora do Programa de Pós graduação em Administração Pública - Profiap; Doutora em Administração pela Universidade Federal de Lavras; Mestre em Administração pela Universidade Federal de Lavras; Graduada em Administração pela Universidade Federal de São João Del-Rei.

E-mail: vaniarezende@ufsj.edu.br



REFERÊNCIAS

BORGIO, Ivantir Antonio. **Ufes: 40 anos de história**. Vitória: Edufes, 2014, 244 p.

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. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 13 jan. 2005a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 19 fev. 2023.

LEDESMA, Sandra Regina dos Santos. **Motivações dos servidores técnicos-administrativos em educação da UFRGS para cursar o mestrado: estudo de memória social (2005-2015)**. 2017. 95 f. Dissertação (Mestrado em Memória Social e Bens Culturais) – Programa de Pós-graduação em Memória Social e Bens Culturais, Universidade La Salle, Canoas, 2017.

PILOTO, Bernardo. **O Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação**. Rio de Janeiro: Blog Papo de TAE, set. 2020. Disponível em: <https://papodetae.blog/2020/09/15/o-plano-de-carreira-dos-tecnico-administrativos-em-educacao/>. Acesso em: 22 nov. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (Org.). **Ufes, 60 anos**. Vitória: Edufes, 2014, 100 p.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2015-2019**. Vitória, 2015. Disponível em: <https://proplan.ufes.br/pdi-2015-2019/apresentacao>. Acesso em: 06 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Relatório da Gestão 2020-2024**. Vitória: Ufes, 2024. 158 p. Disponível em: https://comunicacao.ufes.br/sites/comunicacao.ufes.br/files/field/anexo/relatorioufes2020a2024_web_0.pdf. Acesso em: 23 mar. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2021-2030**. Vitória, 2021a. Disponível em: <https://proplan.ufes.br/pdi-2021-2030/apresentacao>. Acesso em: 06 jun. 2023.

Protocolo de recebimento do produto técnico-tecnológico

Ao
Gabinete do Reitor
Universidade Federal do Espírito Santo
Magnífico Reitor Eustáquio Vinicius de Castro

Pelo presente, encaminhamos o produto técnico-tecnológico intitulado “Proposta de aperfeiçoamento das políticas de qualificação do corpo técnico-administrativo em educação da Ufes”, derivado da dissertação de mestrado “Análise da implementação das políticas de qualificação do corpo técnico-administrativo em educação: um estudo na Universidade Federal do Espírito Santo”, de autoria de Lara Negreiros Gobira.

Os documentos citados foram desenvolvidos no âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), instituição associada Universidade Federal de São João Del Rei.

A solução técnico-tecnológica é apresentada sob a forma de um Relatório Técnico Conclusivo e seu propósito é tornar público e acessível os principais dados e resultados da análise da implantação das políticas de qualificação voltadas ao corpo técnico-administrativo da Ufes, de 2005 a 2023, e apresentar uma proposta de aperfeiçoamento das políticas de afastamento e concessão de carga horária da Ufes, a partir do estudo realizado.

Solicitamos, por gentileza, que ações voltadas à implementação desta proposição sejam informadas à Coordenação Local do Profiap, por meio do endereço profiap@ufsj.edu.br.

Vitória, ES. 27 de setembro de 2024

Registro de recebimento

Assinatura, nome e cargo do recebedor

Discente: Lara Negreiros Gobira,
Mestranda em Administração Pública na Universidade Federal de São
João Del-Rei; Especialista em Gestão Pública e Contábil pelo Centro de
Estudos Avançados em Pós-Graduação e Pesquisa; Graduada em
Arquivologia pela Universidade Federal do Espírito Santo.

Orientadora: Vânia Aparecida Rezende,
Doutora em Administração pela Universidade Federal de Lavras; Mestre
em Administração pela Universidade Federal de Lavras; Graduada em
Administração pela Universidade Federal de São João Del-Rei.

Universidade Federal de São João Del Rei

Setembro de 2024