

FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS NO INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA – CAMPUS FLORIANÓPOLIS

Ana Luísa da Silveira-a.silveira@ufsc.br¹
Profa. Ma. Jaqueline Tondato Sentinelo-jaqueline.sentinelo@ifsc.edu.br²

RESUMO

A presente pesquisa analisa a capacitação continuada dos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), a partir de análise bibliográfica e coleta de dados. A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de questionário via correio eletrônico aos TAEs que atuam no Câmpus Florianópolis, entre maio e outubro de 2020. Esse câmpus foi escolhido por ser o maior e mais antigo, com o maior número de servidores, permitindo uma visão geral sobre a capacitação dos mesmos na Instituição. A análise das respostas permite notar que mais da metade dos pesquisados prefere cursos na modalidade presencial. Além disso, é possível compreender as dificuldades enfrentadas, bem como as demandas dos servidores, no que se refere à sua atualização profissional. Dessa forma, a presente pesquisa contribui na orientação de novas políticas e ações na área de capacitação de servidores TAEs do Instituto Federal de Santa Catarina.

Palavras-chave: Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) - Campus Florianópolis. Formação Continuada. Rede Federal de Ensino. Servidor Técnico Administrativo em Educação (TAE).

ABSTRACT

This research analyzes the continued training of technical-administrative employees in education (TAEs) of the Federal Institute of Santa Catarina (IFSC), based on bibliographic analysis and data collection. Data collection was performed by applying a questionnaire via e-mail to the TAEs that work at the Florianópolis Campus, between may and october 2020. This campus was chosen because it is the largest and oldest, with the largest number of servers, allowing an overview of the training of this audience in the Institution. The analysis of the answers allows us to notice that more than half of the surveyed prefer courses in the face-to-face modality. In addition, it is possible to understand the difficulties faced, as well as the demands of the servers, with regard to their professional updating. Thus, this research contributes to the orientation of new policies and actions in the area of training of TAEs.

Keywords: Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) - Campus Florianópolis. Continuing Education. Federal Education Network. Administrative Technical Server in Education (TAE).

¹Graduada em Administração Pública, Auxiliar em Administração na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

²Docente EBTT no Instituto Federal de Santa Catarina – Campus Florianópolis. Mestra e Graduada em História.

INTRODUÇÃO

A capacitação é “um processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais” (UFBA, 2020).

A partir desse conceito, observa-se a importância da capacitação dos servidores públicos das instituições federais de ensino para que a efetiva qualidade do serviço público seja alcançada.

Considerando a legislação federal vigente que trata do assunto, encontra-se o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. O artigo 1º do Decreto pontua que a PNDP tem 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”. Dentre seus instrumentos está o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), que tem como objetivos:

Alinhar as necessidades de desenvolvimento com a estratégia do órgão ou da entidade; estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento; atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras; nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência; preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade (BRASIL, 2021).

Nessa perspectiva, os cursos de capacitação têm como objetivo a formação profissional continuada de seus servidores e visam proporcionar aprendizagem constante ao longo da carreira, sejam eles aplicados em uma Universidade ou em um Instituto Federal. Portanto, é necessário que as reitorias e direções dos câmpus de instituições federais de ensino incluam esses cursos no seu planejamento anual de atividades.

O PNDP dialoga com o Plano de Carreira (PCCTAE)³ dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs)⁴, o qual prevê a progressão por capacitação em cinco níveis subseqüentes, cujas horas de cursos ou atividades necessárias para cada progressão dependem do nível de classificação que o servidor está na carreira.

³ PCCTAE: Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

⁴ A sigla TAEs será utilizada ao longo do artigo quando nos referirmos aos Servidores Técnico-Administrativos em Educação.

Há 5 níveis de classificação na carreira dos servidores: A, B, C, D e E. Para cada um deles há três valores de carga horária a cumprir para se chegar ao último nível de progressão. Por exemplo: o cargo de Auxiliar em Administração é de nível C. Após tomar posse, é necessário somar 60h de cursos para a primeira progressão, sendo que cada curso deve ter no mínimo 20h, nesse caso podem ser somados 3 cursos de 20h. Para a próxima progressão, o servidor deve somar mais 90h de cursos, sejam eles de 20h ou com maior carga horária cada um. Após isso, deve cursar mais 180h, atingindo a última progressão dentro de seu cargo.

É importante ressaltar ainda que a Lei 8.027, de 1990, dispõe sobre normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas. Essa lei esclarece que entre os deveres do servidor público estão “exercer com zelo e dedicação as atribuições legais e regulamentares do cargo, ser leal às instituições a que servir e atender ao público com presteza”. A autora acredita que para se tornar um servidor público responsável e consciente do seu papel na instituição e na sociedade, é interessante que ele tenha acesso a uma formação de qualidade, preferencialmente no próprio local de trabalho, especialmente se esse servidor atua na área da educação. Formação essa que configura parte da responsabilidade que a Instituição tem de fornecer as condições devidas para o desenvolvimento de seus servidores.

Nos documentos oficiais, estabelece-se que os “cursos realizados no período em que o servidor estiver no referido nível de capacitação [...] devem ser compatíveis com o cargo ocupado e o ambiente organizacional” (IFC, 2019). Assim, o curso (presencial ou à distância) deve ter ao menos 20 horas para que possa ser somado a outro dessa mesma carga horária ou superior. Os cursos devem preferencialmente ser compatíveis com o respectivo ambiente organizacional do trabalhador.

Depois de alcançar a última progressão, não há mais incentivo financeiro para seguir se capacitando ao longo da jornada profissional. Este fato pode desestimular os servidores a participarem de novas ações de capacitação depois de alcançarem a progressão máxima no cargo, em qualquer um dos níveis em que o servidor se enquadre (A, B, C, D ou E).

Tendo em vista as mudanças no mundo moderno, bem como a legislação que prevê a capacitação dos servidores públicos federais, é desejável que os servidores se mantenham atualizados em relação ao aprimoramento no atendimento ao público, às novas tecnologias aplicadas à educação e às novas demandas pedagógicas, por exemplo. Portanto, há a necessidade da participação em cursos específicos que capacitem servidores, especialmente aqueles que atuam na área educacional, e lidam diretamente com os estudantes, que fazem parte de uma geração digital. Assim, o papel da instituição é essencial para incentivar a

formação continuada, devendo haver um planejamento de cursos relevantes à formação e às atividades desenvolvidas pelos servidores.

Não obstante à formação qualificada dos TAEs, muitos servidores públicos não tiveram em sua formação acadêmica a aprendizagem referente aos desafios que se apresentam no cotidiano do serviço público. Mesmo dispendo de conhecimento em ferramentas técnicas, como *softwares* e *hardwares*, deve-se observar as relações interpessoais, que são igualmente importantes na construção de um clima organizacional saudável. Os aspectos do desenvolvimento humano também devem ser objetos de formação e qualificação, abordando tópicos como trabalhar em equipe com mais eficiência, lidar com os desafios no atendimento ao público e se relacionar com colegas de trabalho que tenham visões antagônicas sobre um mesmo assunto.

Como o objeto de estudo é o Instituto Federal de Santa Catarina, observa-se a necessidade da existência de uma sistemática de avaliação dos programas de capacitação e desenvolvimento ofertados pela instituição, com o intuito de verificar constantemente se os cursos de capacitação voltados aos TAEs estão suprimindo as demandas do serviço público e os anseios profissionais dos servidores. Logo, é importante conhecer quais cursos de capacitação estão sendo desenvolvidos e se estão atendendo adequadamente as necessidades da comunidade interna e externa do Instituto. Também é necessária a avaliação permanente das ações de capacitação propostas, para avaliar se os objetivos formativos estão sendo alcançados por meio das ações desenvolvidas ao longo do ano.

Para tanto, é necessário considerar, além das demandas dos servidores, as dimensões coletivas e institucionais. No IFSC, atualmente, há um diagnóstico feito por meio de mapeamento de competências, e as necessidades de ações de desenvolvimento são detectadas por meio das "lacunas" dessas competências. Assim, a partir desse diagnóstico, com as devidas adaptações, torna-se possível um mapeamento onde mais atores institucionais participem desse processo.

Com base no contexto apresentado, esta pesquisa questiona: a capacitação oferecida aos servidores técnico-administrativos do IFSC é suficiente ao seu desenvolvimento pessoal e profissional? Quais as demandas da instituição e dos servidores?

Dentre as hipóteses, está a de que alguns TAEs participam de poucos cursos de capacitação ao longo de sua trajetória profissional, apenas os necessários para ascender na carreira, e depois disso efetuam seu trabalho cotidiano. Além disso, algumas dificuldades são impostas à participação dos que efetivamente mostram-se interessados, como a incompatibilidade de horários e a sobrecarga de tarefas laborais.

O tema é pertinente para o IFSC, pois investiga se a instituição tem diretrizes para capacitar os servidores TAEs em busca de realização pessoal e profissional, e também avalia se as propostas oferecidas suprem as demandas das rotinas administrativas, entre outros aspectos. A capacitação que se trata aqui busca a perspectiva da formação continuada, ou seja, durante toda a carreira do servidor até sua aposentadoria.

O trabalho apresenta: uma análise da oferta atual dos cursos de capacitação oferecidos aos técnico-administrativos em educação do Instituto Federal de Santa Catarina - Campus Florianópolis; a frequência de participação dos TAEs em cursos de capacitação; e identifica as demandas em relação à sua própria capacitação. Além disso, realiza uma comparação entre os cursos oferecidos pela UFSC e pelo IFSC aos seus respectivos servidores.

Essa análise da oferta de cursos foi feita durante o ano de 2020, tendo como base o site do IFSC, do Cerfead e conversas informais com servidores de áreas diversas. Já o questionário individual por e-mail foi enviado em Maio de 2020 aos TAEs do Campus Florianópolis e ficou aberto a respostas por seis meses. Salienta-se que no momento da aplicação do questionário o novo Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP 2021) do IFSC ainda não havia sido apresentado.

Para chegar aos dados apresentados utilizou-se a metodologia quantitativa para fornecer informações numéricas como parte do resultado, e qualitativa, com a análise dos dados obtidos a partir de bibliografia e comparação com a oferta de cursos na UFSC.

Para apresentar a análise, o artigo está estruturado da seguinte forma: na primeira parte apresenta um breve histórico da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil, inserindo o IFSC nesse contexto.

Em um segundo momento aborda o processo de capacitação dos TAEs no IFSC, Campus Florianópolis, comparando-o com o que ocorre na UFSC, para, então, apresentar os dados coletados nos questionários e a análise sobre eles, demonstrando as demandas dos servidores e, conseqüentemente, sugestões para políticas de capacitação no IFSC.

O INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA E A CAPACITAÇÃO DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Para contextualizar a formação e atuação dos TAEs no IFSC e suas demandas de formação para o serviço público é importante compreender o que é a educação profissional e conhecer um pouco da sua história no Brasil.

A Educação Profissional e Tecnológica (EPT) começou a ser institucionalizada no início do século XX. Por isso, será apresentado um breve histórico da EPT no Brasil desde sua elaboração como política pública naquele período até a atualidade. Compreendida a perspectiva educacional no IFSC, será evidenciada a partir de então a política de formação continuada que os TAEs recebem na instituição, comparando-a com a formação continuada que os TAEs recebem na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Mesmo fazendo parte da mesma carreira, é importante esclarecer que há algumas semelhanças e diferenças entre esses servidores, visto que os primeiros trabalham em um Instituto Federal e os segundos em uma Universidade Federal, cada instituição com suas características e peculiaridades. O grau de exigência e habilidades que precisam ser desenvolvidas em cada servidor pode variar bastante.

Educação Profissional e Tecnológica no Brasil: da Escola de Aprendizes e Artífices à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica

De acordo com a definição do Ministério da Educação (MEC), a Educação Profissional e Tecnológica é “uma modalidade educacional (...) com a finalidade precípua de preparar para o exercício de profissões, contribuindo para que o cidadão possa se inserir e atuar no mundo do trabalho e na vida em sociedade”.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), Lei nº 9394, de 1996, apresenta a educação profissional e tecnológica no artigo 39, afirmando que no cumprimento dos objetivos da educação nacional, a EPT integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia.

Ainda segundo a LDB, os cursos de educação profissional e tecnológica podem ser organizados por eixos tecnológicos, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino. Assim, a educação profissional e tecnológica abrange os cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional; de educação profissional técnica de nível médio; de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação.

No que se refere à formação oferecida na Educação Profissional e Tecnológica nota-se que esta é influenciada por diferentes concepções políticas e pedagógicas, que ao longo do tempo estiveram em disputa, marcando uma dualidade na EPT do Brasil.

Por um lado, a educação profissional como uma formação voltada a atender os anseios dos arranjos produtivos, ao modelo do sistema econômico estabelecido, o que implica numa pedagogia e formação tecnicista com foco no mercado de trabalho. Por outro lado, a perspectiva que defende uma formação profissional humanista e unitária, com foco na formação integral do trabalhador e cidadão, numa dimensão em que educação e trabalho estão interligadas (AFONSO; GONZALEZ, 2016).

Essa perspectiva integral, que deve ser o foco da formação em EPT e que é difundida em sala de aula, pode e deve estar alinhada com a política de desenvolvimento dos servidores técnicos, que exercem as atividades-meio e que atuam nessas instituições, pois esses servidores também devem seguir a missão e a visão da instituição.

Desde a criação das dezenove Escolas de Aprendizizes e Artífices durante o governo do presidente Nilo Peçanha, em 1909⁵, a disputa dual pelo espaço de formação dos trabalhadores, ou seja, pelo modelo da educação profissional no Brasil se mantém de maneira mais ou menos presente, de acordo com os planos de governo e com as políticas públicas estruturadas para a educação em cada contexto.

Sem desvalorizar todas as mudanças, disputas e permanências ocorridas em relação à EPT no Brasil durante o século XX, passamos aos acontecimentos mais recentes, que tem relação com a configuração dos atuais Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

A Reforma educacional ocorrida nos anos 90, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, com o estabelecimento do Decreto nº 2.208/1997 separou o ensino médio propedêutico da educação profissional⁶. Já as Reformas dos anos 2000, no governo Lula, iniciadas com o Decreto nº 5.154/2004, possibilitaram novamente a integração da formação profissional à formação propedêutica, na modalidade do ensino médio técnico integrado (BATISTA; MULLER, 2013).

A Lei 11.892/2008 instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, na qual estão incluídos os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia; a Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR; os Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET-RJ e de Minas Gerais – CEFET-MG; as Escolas Técnicas vinculadas às Universidades Federais; e o Colégio Pedro II no Rio de Janeiro.

⁵ A Escola de Aprendizizes Artífices de Florianópolis originou o IFSC Câmpus Florianópolis.

⁶ Sobre as Reformas educacionais na EPT no Brasil, realizadas na década de 90, ver o capítulo *A Reforma da Educação Profissional nos Anos 90* (OLIVEIRA, 2013).

Os Institutos Federais reúnem diversas unidades de ensino em uma mesma instituição, assumindo uma estrutura inovadora para a formação do cidadão, na perspectiva da formação omnilateral do trabalhador-cidadão (BATISTA; MULLER, 2013).

O Instituto Federal de Santa Catarina (antes CEFET-SC) passou a fazer parte da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica a partir da referida lei de criação da Rede Federal (2008). Assim, essa perspectiva da formação omnilateral define sua missão, visão e valores. Segundo documentos oficiais, sua missão é “promover a inclusão e formar cidadãos, por meio da educação profissional, científica e tecnológica, gerando, difundindo e aplicando conhecimento e inovação, contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico e cultural”. Esse conceito encontra-se ligado aos arranjos produtivos regionais.

No mesmo sentido, sua visão é “ser uma instituição de excelência na educação profissional, científica e tecnológica, fundamentada na gestão participativa e na indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão”. Entre seus valores estão “a ética, o compromisso social, a equidade, a democracia, a sustentabilidade e a qualidade”.

Considerando o objetivo desta pesquisa como a análise da oferta e da demanda individual dos cursos de capacitação oferecidos aos TAEs do IFSC no ano de 2020, é importante avaliar como esses cursos estão colaborando para que o serviço executado pelos servidores em sua jornada diária esteja de acordo com os fundamentos do Instituto Federal de Santa Catarina.

Dessa forma, considerando que é essencial que os servidores conheçam a perspectiva educacional da instituição para um atendimento qualificado ao público, é necessário que a capacitação oferecida esteja alinhada aos valores institucionais e o histórico da instituição e da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil.

Capacitação e Formação Continuada nas Instituições Federais de Ensino Superior e nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia

De acordo com Policarpo (2011, p. 30), a capacitação deve “desenvolver um quadro de pessoal com as competências necessárias para satisfazer as necessidades de uma organização”. Seja essa organização um pequeno órgão público ou uma autarquia federal.

Segundo Policarpo (2011, p. 32) há a necessidade de implantar uma “Política de Capacitação e Formação que permeie todas as áreas de atuação dos servidores públicos, que seja capaz de englobar os níveis estratégicos, táticos e operacionais da administração pública”. Em outras palavras, é necessária uma política de formação capaz de oferecer ao

servidor novos conhecimentos que permitam a construção de competências, habilidades e atitudes coerentes com o perfil de um profissional inserido numa gestão gerencial estratégica.

Assim, é fundamental que a instituição ofereça um programa de capacitação continuada para suprir a lacuna existente entre as competências desejadas pela organização e as competências individuais do servidor. Para tanto, deve-se utilizar os resultados da avaliação de desempenho, que evidenciam as necessidades de capacitação (POLICARPO, 2011).

Dessa forma, o servidor motivado prestará um atendimento de qualidade, mais assertivo, pois estando bem capacitado compreenderá melhor as demandas da instituição e o seu papel nesse processo. O papel do gestor é fundamental para favorecer a criação de um ambiente organizacional que enfatize o cidadão, o trabalho em equipe e a iniciativa das pessoas, bem como utilize essas referências para a qualificação e os cursos oferecidos nas formações continuadas. Para tanto, o próprio gestor deve ser capacitado em termos de formação gerencial, de liderança.

Compreende-se, assim, que a formação continuada é uma necessidade, pois as avaliações de desempenho estão paulatinamente mais alinhadas às demandas do serviço público, com o objetivo de melhorar a qualificação do servidor ao longo de sua carreira profissional. Logo, os resultados dessas avaliações de desempenho podem contribuir para nortear a criação de programas de capacitação dos servidores nas instituições.

Para analisar melhor a capacitação na Instituição pesquisada, é importante comparar o seu modelo constituído de capacitação com o de outra Instituição de ensino. Assim, optou-se por confrontar os programas de capacitação oferecidos aos servidores técnico-administrativos no Instituto Federal de Santa Catarina com a política de capacitação da Universidade Federal de Santa Catarina durante o ano de 2020, o que será apresentado a seguir.

Capacitação nas Instituições Federais de ensino: uma comparação entre IFSC e UFSC

O IFSC é caracterizado por uma estrutura organizacional administrativa e didático-pedagógica autônoma. Essa estrutura é conjugada sob a forma de Sistema, buscando a integração e o padrão nas ações de planejar e executar. Esse modelo possibilita a descentralização, flexibilizando e tornando possível a autonomia administrativa para os câmpus na operacionalização de suas ações. Atualmente, o IFSC conta com aproximadamente 2.700 servidores efetivos, entre professores e técnicos administrativos (IFSC, 2020).

O IFSC possui 22 câmpus em todas as regiões de Santa Catarina, que oferecem cursos de qualificação profissional (FIC), cursos técnicos, de graduação e de pós-graduação, promovem ações de extensão e desenvolvem projetos de pesquisa (IFSC, 2020).

Assim como em outros Institutos Federais pelo Brasil, no IFSC uma parcela dos cursos de capacitação destinada aos TAEs tem sido ofertada diretamente pela Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Outra parcela continua a ser ofertada pela diretoria ou setor responsável pela capacitação em cada câmpus específico.

Na Reitoria situada no Câmpus Coqueiros está a Pró-reitoria de Administração (PROAD). Nela está o Departamento de Administração de Pessoal, subordinado à Diretoria de Gestão de Pessoas (IFSC, 2021).

No ano de 2012, o IFSC desenvolveu o Programa de Desenvolvimento de Servidores à Distância que ofertava cursos para técnicos e docentes da instituição. Dentre outros cursos, foram ofertados: Comportamento Humano no Trabalho, Comunicação, Desenvolvimento Ambiental e Sustentável, Ética no Serviço Público, Gestão de Pessoas, Informática Aplicada, Legislação Aplicada, Marketing, Novos Paradigmas da Gestão Pública e Planejamento (IFSC, 2012). Foi a partir desse Programa que a autora teve base do que estava sendo ofertado ao Campus Florianópolis, objeto do presente estudo.

Desde Fevereiro de 2014 o IFSC conta com o Centro de Referência em Formação e Educação à Distância – EaD - Cerfead, situado na Rua Duarte Schutel, 99, Centro de Florianópolis, que oferece qualificação aos servidores para o exercício de suas atividades, conforme as finalidades previstas na lei de criação dos Institutos Federais, Lei 11.892, de 2008. Esse Centro de Formação atua na implementação e consolidação da Política de Formação do IFSC (CERFEAD, 2019).

A nova legislação federal que trata do assunto, o Decreto nº 9.991/2019, reafirma que cada instituição desenvolva seu Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP). Logo, instituições como o IFSC e a UFSC estão subordinados a seguir suas diretrizes principais.

Dentro do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, construído anualmente, destaca-se que o IFSC possui um documento oficial que é o Mapeamento de Competências, sendo uma iniciativa prevista no Planejamento Estratégico da Instituição. Entre os objetivos estratégicos está o de promover o desenvolvimento dos servidores e captar as competências necessárias para a execução das estratégias (IFSC, 2021).

O documento traz a informação de que a partir de 2020 a liberação de servidores para a realização de capacitações estará condicionada ao relatório de competência de lacuna individual. Para se chegar a esse relatório, os servidores passam pelo processo do

mapeamento de competências, onde avalia-se as necessidades de capacitação de acordo com as competências mapeadas para o setor de lotação correspondente, e as chefias também contribuem avaliando as necessidades principais de seus subordinados. Dentro de uma escala numérica, quanto maior o número maior a lacuna de capacitação existente, e mais indicada a liberação do servidor para participar de futuras capacitações.

Já a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) conta com a Coordenadoria de Capacitação (CCP), cuja missão é “promover capacitação contínua e de qualidade para o desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores”. Essa coordenadoria apresenta como visão “ser modelo em excelência e inovação na capacitação de pessoas entre as Instituições Federais de Ensino Superior”, e dentre seus valores estão: “espírito de equipe, comprometimento, ética, excelência na prestação de serviços, desenvolvimento pessoal e profissional, qualidade de vida” (CCP, 2019). A CCP começou em uma pequena sala ao lado do Restaurante Universitário e hoje funciona no Centro de Convenções, no Câmpus Trindade.

Para que os TAEs da instituição participem de cursos de capacitação ocorre um processo de seleção, visto que o número de interessados geralmente é maior que o número de vagas. A seleção segue alguns critérios institucionais, próprios da UFSC. Após a definição da turma, os servidores participam dos cursos, que podem ser presenciais ou à distância, esses últimos usualmente para atender a demanda dos servidores de outros câmpus.

No caso dos cursos presenciais, que são oferecidos na estrutura do Centro de Eventos da UFSC, os ministrantes são servidores públicos docentes ou técnicos da universidade, que são selecionados pelos coordenadores do setor de capacitação. A definição dos cursos oferecidos considera as demandas de cada setor da UFSC, buscando-se oferecer os cursos que supram as necessidades de aprendizagem dos setores, e que tenham proximidade com o ambiente organizacional dos servidores. Para isso, são feitas reuniões setoriais dos servidores com suas chefias ao menos duas vezes por ano como parte do levantamento de necessidades de capacitação.

No Portal da Capacitação da UFSC⁷ se encontram diversas opções aos técnicos e docentes, desde a oferta de cursos até o auxílio financeiro para participar de eventos externos à instituição. Também se encontra o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), que visa planejar e especificar as ações de capacitação para o período seguinte, servindo como um instrumento da política de desenvolvimento dos servidores.

⁷ Disponível em <https://capacitacao.ufsc.br/>

Na UFSC, assim que toma posse no cargo, o novo servidor público deve participar do curso de iniciação ao serviço público, preferencialmente em seus primeiros meses de trabalho, onde aprenderá noções sobre seu plano de carreira, plano de saúde, previdência, sindicato de trabalhadores, funcionamento e organização da universidade.

Esse curso apresenta também o conhecimento sobre as funções do Estado, especificidades do serviço público, a missão da UFSC e como deve ser a conduta do servidor público, buscando sua integração no ambiente institucional e de trabalho. Além deste, há diversos cursos que o servidor pode participar, buscando preferencialmente os que se aproximem de sua área de atuação. O último curso na carreira funcional do servidor é o de orientação para a aposentadoria, o chamado aposentação, onde são ministradas atividades que podem servir de *hobbies* para o servidor após ele se desligar da instituição, como o curso de fotografia ou mosaico.

Observa-se que a UFSC dispõe de um setor exclusivo para a capacitação, onde há uma equipe que trabalha diariamente com foco específico no planejamento e execução desse tipo de atividade, considerando as demandas dos demais setores e buscando soluções para atendê-las. Com base em dados de 2020, a UFSC possui aproximadamente 3.200 TAEs, enquanto no IFSC são 1.200. O IFSC não dispõe de um setor específico de elaboração de ações de capacitação, sendo que essas políticas partem da gestão de pessoas, que se concentram no campus Reitoria ou em cada campus, além dos cursos oferecidos pela Rede Federal, conforme citado anteriormente.

Para melhor compreender a comparação entre os modelos de capacitação no IFSC e na UFSC, e principalmente analisar os cursos propostos aos servidores TAEs do IFSC, deve-se primeiro observar as demandas individuais desses servidores. Para tanto, a segunda parte da pesquisa consiste na aplicação e análise de questionários aos TAEs do Câmpus Florianópolis, conforme será apresentado a seguir.

ANÁLISE DOS CURSOS OFERECIDOS E DEMANDAS DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NO IFSC, CAMPUS FLORIANÓPOLIS

Segundo Lakatos e Marconi (2014, p.43) “a pesquisa utiliza métodos científicos para encontrar respostas às questões propostas, e permite descobrir novos fatos ou dados”. Assim, toda pesquisa precisa definir a metodologia utilizada. Considerando os objetivos gerais dessa pesquisa: analisar a capacitação e as demandas dos TAEs no IFSC, campus Florianópolis, a pesquisa foi realizada a partir de análise bibliográfica, método comparativo e aplicação de questionários eletrônicos. Assim, a pesquisa pode ser caracterizada como qualiquantitativa.

A pesquisa bibliográfica permitiu a compreensão dos conceitos de capacitação e termos correlatos a ela, bem como a contextualização da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) no Brasil, contextualizando a instituição pesquisada.

A comparação entre os modelos de capacitação no IFSC e na UFSC foi feito durante o ano de 2020, pautado no método comparativo, que permitiu observar o funcionamento da capacitação de servidores na instituição pesquisada – IFSC – e outra instituição de ensino federal – UFSC. O estudo de semelhanças e diferenças contribuiu para uma melhor compreensão do objeto pesquisado, visto que as duas instituições são distintas e o ambiente de trabalho dos TAEs tem ritmos próprios.

O método comparativo tem a finalidade de verificar similitudes e explicar divergências e permite analisar o objeto estudado, deduzindo do mesmo os elementos constantes, abstratos e gerais, a partir de comparações com outras realidades.

Já o questionário permitiu visualizar as principais dificuldades e demandas dos servidores TAEs, contribuindo para orientar novas ofertas de cursos para eles. Por ser um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, o questionário pode ser respondido sem a presença do entrevistador (LAKATOS; MARCONI, 2010).

A pesquisa concentrou-se nos servidores Técnico-Administrativos (TAEs) do Câmpus Florianópolis. Do total de 190 TAEs, 50 participaram dessa pesquisa, ou seja, aproximadamente 25% responderam ao questionário. Foram aplicados questionários *on-line*, enviados ao *e-mail* institucional de cada servidor no mês de maio de 2020, com respostas abertas por seis meses. Junto ao questionário enviou-se uma nota explicativa sobre a natureza da pesquisa, sua importância e a necessidade de obter respostas, para despertar o interesse do recebedor, no sentido de que preenchesse e devolvesse pelo mesmo meio. A aplicação dos

questionários foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética da UFSC. O modelo de questionário e o documento de aprovação da pesquisa encontram-se em anexo.

As respostas obtidas revelam o caminho institucional que os pesquisados percorreram desde o ingresso na instituição até o presente momento, permitindo o detalhamento dos cursos de capacitação que os TAEs têm participado e como eles agregam conhecimentos e ferramentas para o seu cotidiano no trabalho. Entre outros pontos observou-se se eles encontram dificuldades para inscrição e efetiva participação, se dependem da anuência da chefia para participar. Na análise das respostas, foi feito um comparativo com os cursos de capacitação oferecidos aos TAEs da UFSC.

Apresentação e análise dos dados obtidos na pesquisa

A partir das respostas obtidas foi possível conhecer os aspectos principais dos servidores no que se refere à formação e qualificação para o trabalho, a idade e o tempo de serviço.

Em relação à idade, 8% está na faixa dos 20 aos 30 anos, 42% entre 30 e 40 anos, 26% entre 40 e 50 anos, 24% tem mais de 50 anos. Observa-se que em sua maioria (76%) são jovens e adultos de até 50 anos de idade, que ainda tem muito a contribuir com seu trabalho e servir à sociedade de forma geral, tanto no planejamento quanto na execução de atividades administrativas ou no atendimento direto ao público interno e externo.

Quanto ao tempo de serviço, 58% está no IFSC há até 10 anos, 20% tem entre 11 e 20 anos de serviço, 20% tem entre 21 e 30 anos de serviço, 2% tem mais de 30 anos de serviço público. Isso demonstra o predomínio de servidores com menos de 10 anos na instituição, o que reforça a necessidade de inovações na capacitação e inserção desse público na instituição, como forma de aumentar sua percepção de pertencimento ao seu local de trabalho e compreender as características e demandas do serviço público e da instituição.

No que se refere ao nível do cargo ocupado, 14% informa que ocupa um cargo de nível fundamental, 42% ocupa um cargo de nível médio e 44% ocupa um cargo de nível superior. Isso demonstra um bom nível de instrução da força de trabalho, cujos servidores podem seguir sendo motivados a galgar novos conhecimentos através de cursos curtos oferecidos pela instituição ou cursos pertencentes à educação formal como graduações ou pós-graduações.

Em relação ao Plano de Carreira, 2% está buscando a primeira progressão, 12% está buscando a segunda progressão, 24% está buscando a terceira progressão e 62% já alcançou o nível máximo de progressão em seu cargo e carreira.

Já no que se refere à realização de cursos de capacitação, 36% informa que participou do curso “Iniciação ao Serviço Público” ao ingressar na instituição, 64% informa que não participou do curso “Iniciação ao Serviço Público” ao ingressar na instituição⁸.

Salienta-se que o curso de Iniciação ao Serviço Público é primordial para o início da carreira de um novo servidor público, pois aborda seus direitos e deveres, informa sobre as associações existentes, como sindicatos, atividades extras promovidas pela instituição, como cursos de idiomas, e outros serviços acessíveis aos servidores públicos federais.

Sobre os cursos ofertados pelo IFSC: 34% participam de 01 a 02 cursos por ano, 8% participa de 03 a 04 cursos por ano, 10% informa que já atingiu o último nível de progressão e que por isso não se interessa em participar de novos cursos, e 48% informa que já atingiu o último nível de progressão, mas participaria de novas ações que fossem de seu interesse.

Esses dados permitem avaliar positivamente a disposição dos servidores, pois quase metade dos pesquisados já está no topo de suas carreiras, e isso não seria impedimento para que participassem de novas oportunidades de crescimento profissional.

Em relação à modalidade dos cursos, 48% participou no modo presencial e 52% no modo semipresencial ou a distância. Quanto à preferência por modalidade, 64% preferem cursos presenciais e 36% cursos a distância.

É importante ressaltar que a demanda e a oferta de cursos na modalidade a distância vem crescendo no Brasil, nos diversos níveis de ensino. Suas vantagens em relação a questões sociais e geográficas, além das tecnológicas, facilitadas com o advento da *internet* devem ser consideradas. No caso dos servidores, a vantagem dessa modalidade seria a participação em cursos de outras instituições, sejam de sua cidade ou de outras regiões. Mesmo com essas vantagens da EaD, é interessante verificar que a maioria dos servidores prefere cursos na modalidade presencial e a instituição deveria levar essa demanda em consideração na oferta de cursos de formação e capacitação.

Ao responderem sobre os cursos mais relevantes ofertados pelo IFSC desde o ingresso do servidor à instituição, obtivemos diversos exemplos. Entre os mais citados, temos:

⁸ É necessário destacar que no questionário foi utilizada a denominação “Iniciação ao Serviço Público”. No entanto, ao longo da pesquisa verificou-se que no IFSC o nome utilizado é “Ambientação no Serviço Público Federal”. Essa diferença na denominação pode ter influenciado nas respostas, ou seja, alguns servidores podem ter realizado o curso, mas marcado “não” como resposta pelo equívoco no nome.

Ambientação no Serviço Público Federal; Capacitação em Gestão de Pessoas; Capacitação em Compras e Contratos; Capacitação sobre Pregões e Licitação; Empreendedorismo; Excel; Segurança e Incêndio; Fiscalização de Obras; Gestão Pública e Orçamento Público.

É interessante perceber que esses cursos também são ofertados pela UFSC a seus servidores, às vezes com o nome diferente, mas com objetivos semelhantes: ambientar e ofertar um conhecimento básico na área onde o novo TAE irá desenvolver suas atividades. Assim, é possível verificar semelhanças entre as demandas de instituições federais diversas.

A partir dessa análise é possível conhecer melhor a instituição pesquisada, bem como as habilidades a serem desenvolvidas pelos servidores no exercício do serviço público de qualidade. Passamos agora às demandas dos servidores, a partir dos apontamentos obtidos nas respostas dos questionários.

Demandas dos TAEs a partir da análise do questionário

Na visão da autora, as demandas apresentadas nessa pesquisa demonstram que há espaço para novas ações institucionais, além das áreas correlatas ao cargo, eventos que promovam o bom relacionamento entre os TAEs e entre a comunidade interna do IFSC. Quanto ao atendimento à comunidade externa, há espaço para uma maior preparação dos TAEs no que tange o atendimento especial ao público discente em geral e em relação às minorias.

Verificou-se que 22% apontam a necessidade de cursos na área de relações humanas, 14% aponta cursos na área de informática, 26% aponta cursos de atualização profissional e 28% aponta eventos de interação com os demais técnicos. Os servidores observaram ainda que a oferta dos cursos acima deveria ser contínua e que consideram relativamente escassos os cursos ofertados pela instituição.

No final do questionário, os servidores tiveram um espaço aberto e livre para escreverem sobre suas motivações quanto a novos cursos, tendo a liberdade de demonstrar sua opinião, e apontaram as seguintes demandas: oferta de cursos de atualização profissional, curso de graduação em sua área de atuação e cursos específicos para atendimento de alunos com deficiência. Esses apontamentos são importantes contribuições desta pesquisa, por revelar quais as demandas mais urgentes dos servidores.

Há interesse até mesmo em uma nova graduação para se adequar à área de atuação, além dos cursos rápidos tradicionalmente oferecidos. Observou-se também que há a intenção de incluir as minorias à instituição, como as pessoas com deficiência (PCDs), o que está

alinhado aos valores de inclusão. Isto demonstra que há um caminho importante e promissor a ser trilhado na área de capacitação de servidores no IFSC, que poderia incluir parcerias com mais entes públicos que ofereçam cursos em áreas relevantes.

Verificou-se também que há uma demanda por maior interação dos TAEs com seus pares no IFSC, o que é importante para comunicação e interação entre os setores. Nesta questão, pode-se observar o exemplo da UFSC, que desde a entrada na instituição há um incentivo do setor de capacitação para que os técnicos participem ativamente dos cursos ofertados e das demais ações dessa área.

Considerando as demandas dos servidores, é importante que o IFSC atente para a necessidade de efetivar um programa de formação e capacitação de servidores, conforme apresentado a seguir.

Propostas para a efetivação de uma política de formação e capacitação no IFSC

Essa pesquisa se propôs a analisar as demandas dos TAEs do Câmpus Florianópolis acerca de suas necessidades formativas. Para tanto, foi necessário conhecer os cursos de capacitação atualmente oferecidos e analisar se eles estão levando ao aprimoramento dos servidores.

Em um primeiro momento foram analisadas as percepções dos TAEs de maneira individual, sendo que para o levantamento das necessidades de capacitação é necessário considerar também as necessidades institucionais. A dimensão coletiva também entra aqui, etapa na qual as equipes de trabalho se reúnem e indicam as demandas de capacitação. Na fase de levantamento da dimensão coletiva, as equipes de trabalho podem analisar suas atividades e atribuições, bem como a percepção de quais lacunas faltam ser preenchidas para um melhor desempenho da equipe. Ressalta-se que a fase do levantamento individual está contemplada com o Mapeamento de Competências, já existente no IFSC.

Durante a elaboração das conclusões desse estudo foi lançado o Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2021, instrumento de planejamento das ações de desenvolvimento do IFSC que norteia a formação profissional dos servidores. Ele utiliza como parâmetro o Plano de Desenvolvimento Institucional do IFSC 2020-2024.

A partir do Decreto n.9.991/2019 passou a ser obrigatória a elaboração anual do PDP, o que reforça a sugestão da autora da criação de um setor específico no IFSC para planejar e acompanhar as ações de desenvolvimento efetuadas na instituição. No momento essa área está

ligada à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP). A ideia de ampliar e ter profissionais de outras áreas, montando uma equipe multi-disciplinar também é válida, tendo entre eles um gestor de capacitação responsável pelo setor.

O PDP 2021 do IFSC foi elaborado com base nas lacunas de competências do levantamento realizado em 2019 na instituição, nas necessidades de capacitação impostas pela pandemia e no levantamento do quadro de TAEs que necessitam de aumento de qualificação como condição para aprimorar seu desempenho, dentre outros (PDP, 2021). Esse documento apresenta linhas gerais de ação e engloba todos os servidores.

Retornando ao Câmpus Florianópolis, com a presente pesquisa foi possível vislumbrar respostas mais específicas e assim elaborar ações mais específicas da categoria dos TAEs.

O estudo aqui realizado aponta a necessidade de um planejamento anual de cursos que considere a diversidade de áreas de interesse verificadas: há motivação em várias áreas do conhecimento, e não apenas nas mais básicas.

O planejamento pode ser realizado de forma descentralizada, semelhante ao que ocorre na UFSC. Poderia ser realizada ao menos uma reunião semestral em cada setor e/ou departamento (considerando a organização institucional) do IFSC, em que a chefia promove reuniões com os servidores acerca de suas demandas individuais de capacitação. Logo, identifica as áreas mais necessitadas de formação continuada, onde foram apontadas as principais dificuldades no cumprimento das funções.

O resultado dessa reunião apresentará um diagnóstico, onde a chefia terá uma orientação mais clara a seguir, podendo delimitar os principais interesses de sua equipe e repassar ao gestor de capacitação essas informações.

Como resultado de vários desses diagnósticos, o gestor de capacitação e sua equipe desenvolve o planejamento anual propondo cursos mais específicos seja na área técnica, como os de informática, ou na área de humanas, como os de psicologia, também importantes para quem atende ao público.

A experiência da pesquisadora durante seus anos de atuação na UFSC demonstra que seria importante ter esse setor específico focado em planejar e elaborar essas políticas. A figura do gestor de capacitação também mostra-se relevante, concentrando nele as principais decisões a serem tomadas, com base nas informações de que dispõe através dos diagnósticos.

As respostas do questionário demonstraram que há demanda para cursos de atualização profissional, sendo possível utilizar de exemplo os Programas ofertados na UFSC a seguir.

Há o Programa de Informática Integrada ao Trabalho, cujo objetivo é proporcionar a capacitação para uso de *softwares* e sistemas informatizados adotados no ambiente de trabalho e oferecer cursos para otimizar o desenvolvimento de atividades que tem a informática como ferramenta essencial. Como exemplo estão os cursos de Excel para o Ambiente de Trabalho e o *Autocad* (CCP, 2020).

Dentro do Programa de Identidade Institucional da UFSC está o curso de Redação Oficial, onde se aprende a redigir memorandos, ofícios, atas e portarias. Nesse eixo se fortalece a padronização da imagem institucional e se promove a coerência na veiculação de seus diversos elementos de comunicação (CCP, 2020).

Já no Programa de Saúde, Segurança e Bem-estar no Ambiente de Trabalho da UFSC fomenta-se o desenvolvimento de hábitos saudáveis e preventivos, de bem-estar e equilíbrio psicossocial dentro e fora da instituição. Como exemplo estão os cursos de Segurança em Instalações e Serviços com Eletricidade NR-10 Básico; Tópicos em Saúde do Trabalhador e Noções Básicas em Primeiros Socorros; Princípios Básicos de Prevenção e Combate à Incêndios; Segurança no Trabalho em Altura NR-35 e Segurança do Trabalho em Laboratórios (CCP, 2020).

Para adequar-se ao novo serviço público a pesquisadora aponta como relevante listar os cursos do Programa de Educação Ambiental e Sustentabilidade, que promovem ações que estimulam o surgimento de ambientes sustentáveis, por meio da aplicação de conceitos de qualidade, inovação, comunicação e sustentabilidade, contribuindo para a ampliação da eficiência dos serviços, da saúde e do bem-estar do servidor. São eles Gestão Integrada e Participativa de Resíduos Sólidos; Contratações Públicas Sustentáveis e Licitações Sustentáveis; todos em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública – ENAP (CCP, 2020).

A partir desses exemplos é possível verificar que algumas demandas dos servidores poderiam ser atendidas pela criação de cursos semelhantes aos oferecidos na UFSC, adaptados às necessidades da instituição pesquisada. Alguns cursos já são oferecidos, sob um nome diferente mas que tratam do mesmo assunto, como o “Iniciação ao Serviço Público”, que no IFSC se conhece como “Ambientação de Novo Servidor”. Outros trariam novos conhecimentos, como os de temática ambiental, uma área que tem sido abordada com mais ênfase nos últimos anos na UFSC e de relevância para uma maior conscientização no setor público sobre o conceito de sustentabilidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A autora atuou diretamente no setor de capacitação de pessoas na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), de 2012 a 2018, tendo observado que o perfil dos servidores técnico-administrativos que adentram ao serviço público vem se modificando ao longo do tempo. Durante esses seis anos de atuação profissional, observou-se que o nível de escolaridade dos servidores que adentraram no período se mostrou superior ao dos servidores mais antigos, bem como as competências profissionais que lhes são exigidas.

Na mesma perspectiva, é possível verificar nos dados coletados com os servidores pesquisados que houve uma mudança significativa no nível de instrução entre os servidores mais antigos e os mais novos. Nas duas instituições a demanda por cursos básicos de informática é maior entre os servidores mais antigos, que relatam a necessidade de atualização nessa área para seguir desempenhando o seu trabalho. Já os servidores mais novos usualmente demonstram esse conhecimento desde sua entrada no serviço público, e relatam a necessidade de atualização em cursos mais específicos de sua área de atuação.

Com base na pesquisa realizada analisou-se a oferta e a demanda de cursos de capacitação para os servidores técnico-administrativos em educação do IFSC. A partir de pesquisa bibliográfica, método comparativo e aplicação de questionários aos TAEs do Câmpus Florianópolis, foi possível compreender as demandas e refletir sobre possibilidades de cursos a serem ofertados.

Dessa forma, as contribuições dessa pesquisa vão ao encontro dos interesses da instituição, no sentido de mapear os cursos que vêm sendo ofertados até então, e de como a instituição pode direcioná-los na oferta de uma capacitação que proporcione aos servidores um aprendizado constante ao longo da carreira.

Ao analisar o programa de capacitação oferecido no IFSC no ano de 2020, a autora sugere que ele tenha divulgação mais ampla nos canais de divulgação institucionais dirigidos ao público interessado. E que eles também sejam ouvidos no processo de planejamento dos cursos, explanando suas demandas, o que durante a pesquisa foi observado informalmente que ainda não ocorre. Assim, as chefias responsáveis em cada setor analisam as possibilidades para suprir as carências ou repassá-las a seus superiores, no sentido de incluí-las nas próximas políticas a serem desenvolvidas.

O interesse demonstrado pelos pesquisados em atualização profissional sugere não somente investimento em cursos de capacitação curtos, mas também crescimento em sua educação formal. Para os técnicos com o ensino médio ou graduação, por exemplo, pode-se incentivar uma nova graduação ou uma pós-graduação voltada a seu atual ambiente de trabalho, como a que o próprio IFSC oferece, a especialização em Educação Profissional e Tecnológica (EPT).

A presente pesquisa contribui para auxiliar na construção do PDP do IFSC. Não obstante, ela não se encerra por aqui e sim abre possibilidades para novas pesquisas, considerando que ao longo do tempo as demandas do serviço público e o perfil dos servidores vão se modificando de acordo com a realidade do mundo do trabalho.

Tendo em vista que a prioridade do IFSC é a formação educacional integral, o que é um diferencial em termos de educação, para que o corpo discente/alunado tenha sucesso em sua jornada acadêmico/profissional é importante que, além dos docentes serem bem qualificados, os técnico-administrativos também estejam bem preparados e atendam as expectativas esperadas.

Cumpridos esses requisitos, espera-se contribuir a que essa instituição siga desempenhando seu papel na sociedade catarinense e brasileira, preservando seus valores ao ofertar formação profissional e cidadã pública, gratuita e de qualidade.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Anthonete Mateus Magalhães; GONZALEZ, Wânia Regina Coutinho Gonzalez. **Educação Profissional e Tecnológica: análises e perspectivas da LDB/1996 à CONAE 2014** (artigo). Rio de Janeiro, 2016.

BATISTA, Eraldo Leme; MULLER, Meire Terezinha. **A Educação Profissional no Brasil: história, desafios e perspectivas para o Século XXI**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2013.

BRASIL. Presidência da República. Decreto 9.991, de 28/08/2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm. Acesso em: 10 abr. 2021

CAIRES, Vanessa Guerra; OLIVEIRA, Maria Auxiliadora Monteiro. **Educação Profissional Brasileira**. Da colônia ao PNE 2014-2024. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2016.

CERFEAD. Centro de Referência em Formação e EaD. Disponível em: <https://www.ifsc.edu.br/cerfead>. Acesso em: 05 dez. 2019.

CCP. Coordenadoria de Capacitação de Pessoas. Disponível em: <http://capacitacao.ufsc.br/>. Acesso em: 16 jul. 2019.

CCP. Coordenadoria de Capacitação de Pessoas. Disponível em: <https://capacitacao.ufsc.br/planos/>. Acesso em: 25 fev. 2021.

CURSOS de Capacitação aos Servidores do IFSC. Disponível em: <https://linkdigital.ifsc.edu.br/2012/10/03/ifsc-abre-450-vagas-para-cursos-de-capacitacao-de-servidores/>. Acesso em: 11 jul. 2019.

EPT. Educação Profissional e Tecnológica. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/educacao-profissional-e-tecnologica-ept>. Acesso em: 14 mai. 2019.

IFSC. Campus do IFSC. Disponível em: <https://www.ifsc.edu.br/campus>. Acesso em: 18 nov. 2020.

IFSC. Estrutura Organizacional. Disponível em: <https://www.ifsc.edu.br/estrutura-organizacional>. Acesso em: 18 nov. 2020.

IFSC. Mapeamento de Competências no IFSC. Disponível em: https://intranet.ifsc.edu.br/images/file/Textosobreomapeamentodecompetencias_julho2019.pdf. Acesso em: 15 maio 2021.

IFSC. Missão, Visão e Valores. Disponível em: <https://www.ifsc.edu.br/missao-visao-e-valores>. Acesso em: 31 maio 2019.

IFSC. Pró-reitoria de Administração. Disponível em: <https://www.ifsc.edu.br/pro-reitoria-de-administracao>. Acesso em 27 maio 2021.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

LEI de Diretrizes e Bases. Lei 9.394/96. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11689531/artigo-39-da-lei-n-9394-de-20-de-dezembro-de-1996>. Acesso em: 17 mar. 2020.

MANUAL DO SERVIDOR. Disponível em:
<http://manualdoservidor.ifc.edu.br/progressao-por-capacitacao-profissional/>. Acesso em: 28 maio 2019.

MEC. Ministério da Educação. Disponível em:
<http://portal.mec.gov.br/educacao-profissional-e-tecnologica-ept>. Acesso em: 04 nov. 2020.

OLIVEIRA, Ramon. A Reforma da Educação Profissional nos anos 90. In: BATISTA, Eraldo Leme; MULLER, Meire Terezinha. **A Educação Profissional no Brasil**: história, desafios e perspectivas para o Século XXI. Campinas: Alínea, 2013 (p. 219-234).

PDP 2021. Plano de Desenvolvimento de Pessoas do IFSC. Disponível em:
[file:///C:/Users/isf-u_000/Downloads/PDP_IFSC_2021%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/isf-u_000/Downloads/PDP_IFSC_2021%20(1).pdf). Acesso em: 15 maio 2021.

POLICARPO, Alecsandro. **Capacitação e Qualificação Profissional do Servidor Público**: Trabalho de Conclusão de Curso. Florianópolis: Instituto Federal de Santa Catarina, 2011.

PLANO Anual de Capacitação. Disponível em:
<http://capacitacao.ufsc.br/files/2019/04/PAC-2019.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2019.

PLANO de Desenvolvimento de Pessoas da UFSC. Disponível em:
<http://capacitacao.ufsc.br/>. Acesso em: 06 jul. 2020.

PLATAFORMA Nilo Peçanha. Disponível em:
<http://plataformanilopecanha.mec.gov.br/2020.html>. Acesso em: 04 nov. 2020.

UFBA. Universidade Federal da Bahia. Disponível em:
<https://capacitar.ufba.br/conceitos>. Acesso em: 04 nov. 2020.

**ANEXO I – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS TAEs – IFSC – CAMPUS
FLORIANÓPOLIS**

DADOS GERAIS (Pessoais e profissionais)

Idade

- 20 a 30 anos
- 31 a 40 anos
- 41 a 50 anos
- 51 a 60 anos (ou mais)

Campus onde está lotado

Tempo de serviço no IFSC

- 01 a 10 anos
- 11 a 20 anos
- 21 a 30 anos
- 31 a 40 anos (ou mais)

Nível do cargo ocupado

- Nível fundamental
- Nível médio
- Nível superior

Nível de capacitação

- Buscando a primeira progressão
- Buscando a segunda progressão
- Buscando a terceira progressão
- Já alcançou o nível máximo na carreira

Quantos cursos oferecidos pela instituição costuma realizar por ano

- 01 a 02 cursos
- 03 a 04 cursos (ou mais)
- Já alcancei o ultimo nível e não participo mais
- Já alcancei o ultimo nível e participo caso haja ofertas de meu interesse

A maior parte deles foi

- Presencial
- Semi-presencial ou à distância (Ead)

Quais os cursos de capacitação mais relevantes que participou em sua trajetória (ofertados pelo IFSC):

Quais ações institucionais poderiam ser feitas para motivar os servidores a participar de novos cursos de capacitação, mesmo após alcançar a última progressão na carreira

- Cursos na área de humanas, como atendimento ao público
- Cursos na área de informática, como ferramentas de escritório
- Cursos de motivação profissional, interação com demais técnico-administrativos e troca de vivências profissionais

Outros: _____

Preferência principal:

- Presencial
- Semi-presencial ou à distância (Ead)

ANEXO II – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) ENCAMINHADO JUNTO AO QUESTIONÁRIO

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa PROPOSTA DE CAPACITAÇÃO PARA OS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DO IFSC.

Este estudo pretende observar os cursos de capacitação profissional que estão sendo oferecidos pelo IFSC a seus servidores técnico-administrativos dos mais diferentes níveis. Através das respostas, a pesquisadora poderá observar como está a capacitação dos servidores, suas principais carências e quais cursos gostariam de fazer durante sua trajetória profissional que auxiliariam em suas tarefas diárias. Além disso, pretende-se comparar os cursos que os participantes concluíram aos cursos equivalentes oferecidos aos servidores técnicos da UFSC.

Podem vir a ocorrer possíveis desconfortos no decorrer da pesquisa, como fadiga ou aborrecimento na escolha das respostas. Quanto à garantia de indenização, ela garante o reparo ao dano seja ele material ou imaterial devidamente comprovado como decorrente da pesquisa, devendo ser pago de acordo com a legislação vigente. Assim também é a garantia de ressarcimento de gastos, sendo esses referentes às possíveis despesas que venham a decorrer durante o preenchimento das respostas, como transporte e alimentação.

Os participantes da pesquisa se sujeitarão a responder questionário por e-mail envolvendo informações pessoais e de sua trajetória profissional no IFSC, como tempo de carreira e quantos cursos de capacitação já participaram na instituição.

As informações dos participantes da pesquisa serão armazenadas por cinco anos e mantidas em sigilo. Mesmo que não intencional, pode haver o risco de quebra de sigilo. O resultados da pesquisa serão utilizados como parte da elaboração de um artigo para a conclusão do curso de Especialização em Educação Profissional do IFSC.

ANA LUISA DA SILVEIRA (Pesquisadora)

ISF/NUCLI/UFSC: Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 4, Trindade, Florianópolis/SC, CEP 88.040-400, Contato: (48) 3721-6222, a.silveira@ufsc.br

COMITÊ DE ÉTICA (UFSC)

CEPSH-UFSC: Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401, Trindade, Florianópolis/SC, CEP 88.040-400, Contato: (48) 3721-6094, cep.propesq@contato.ufsc.br

“O CEPSH é um órgão colegiado interdisciplinar, deliberativo, consultivo e educativo, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina, mas independente na tomada de decisões, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos” (Site do Comitê de Ética).

O participante possui livre acesso às informações da pesquisa, bem como a garantia de retirar-se sem qualquer prejuízo. A pesquisa está baseada na Resolução 510/16, que a

pesquisadora se compromete a cumprir. O participante receberá acompanhamento e assistência ao longo da pesquisa caso julgue necessário, podendo responder o e-mail com suas dúvidas antes de retornar com o questionário preenchido.

Esse TCLE está rubricado em suas duas páginas e assinado ao seu término pela pesquisadora responsável.

PESQUISADORA

PARTICIPANTE