

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

AUREA JUNGLOS

PROGRAMA DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DOS INTEGRANTES DO  
PCCTAE/UFPR E A MOTIVAÇÃO DOS TAE'S DA UFPR

CURITIBA  
2013

AUREA JUNGLOS

PROGRAMA DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DOS INTEGRANTES DO  
PCCTAE/UFPR E A MOTIVAÇÃO DOS TAE'S DA UFPR

Monografia apresentada a Coordenação de Políticas Integradas de Educação a Distância da Pró-reitoria de Graduação da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Educação a Distância.

Orientadora: Profa. Dra. Gláucia da Silva Brito

Co-orientadora: Vanessa do Rocio Godoi Garrett Belão

CURITIBA  
2013

*Dedico esta monografia aos meus pais Raulino e Tilma Junglos, por estarem sempre intercedendo a Deus pelo meu sucesso e felicidade.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pela vida, por estar sempre no meu caminho, iluminando e guiando às escolhas certas e permitindo que eu “enxergue” tudo da vida.

A meus pais que me ensinaram que “o plantio é facultativo, mas a colheita é obrigatória”, e são à base de tudo pra mim, apoiando-me nos momentos difíceis com força, confiança, amor, ensinando-me a persistir nos meus objetivos e ajudando a alcançá-los.

Aos meus irmãos:

Aldemir Junglos, por enxugar minhas lágrimas com todo seu amor e suas forças.

Anair Junglos Shiokawa, pelos conselhos e por segurar em minhas mãos quando mais preciso:

Arlete Junglos Botelho, pelas palavras de carinho e por cuidar de nossos pais com tanto zelo.

Adélia Junglos Alves, pela dedicação e carinho incondicionais dedicados a minha pessoa, tanto nos momentos comemorativos como nos tumultuados. A função de irmã mais velha que ampara e apoia não me caem bem frente à admiração pela sua força e carisma.

Angélica Junglos, “por ser a caçula”.

A UFPR através da PROGEPE que me concederam este curso gratuito, sem o qual o interesse pelo segmento para a Coordenação Adjunta da CIS/UFPR-Gestão 2013/2016 e, a posteriori, a confecção deste estudo não seria realizado.

Aos colegas professores e tutores do CIPEAD, pela dedicação, incentivo e participação em minha formação.

A orientadora Vanessa, que, com muita paciência e atenção, dedicou do seu valioso tempo para me orientar em cada passo deste trabalho.

À Coordenadora da Pós-Graduação em Filosofia da UFPR Maria Isabel Limongi, que sempre me apoiou e incentivou nesta caminhada.

À amiga Marianne Nigro e a estagiária Viviane pela convivência, paciência, cafés com proza e carinho.

Aos membros da CIS – Gestão 2013/2016, que com nossas inúmeras reuniões aprendemos e ensinamos uns aos outros e, estes fazem parte do TCC.

Aos colegas Servidores Técnico-administrativos da PROGEPE/UFPR, Mario Aguiar e Eunice Linhares Cirino pelas entrevistas concedidas para o fechamento deste trabalho.

Á Diretoria e aos Funcionários da ASUFEPAR, por entenderem minhas ausências por conta deste TCC...orgulho de vocês!

Por fim, a mim, que por vezes preciso “esquecer-me de mim mesma”, para lembrar que a capacitação através dos estudos nos fortalece e nos assegura melhores condições na vida pessoal e profissional.

*“A motivação é intrínseca, também não podemos dizer que motivamos os outros a isso ou aquilo. Ninguém motiva ninguém. Nós é que nos motivamos ou não.” (VERGARA, 1999). De acordo com a autora “tudo o que os líderes ou gestores podem fazer é estimular, incentivar, provocar nossa motivação. Dito de outra maneira, a diferença entre a motivação e estímulo é que a primeira está dentro de nós e a segunda, fora.”*

## RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo discutir os rumos da carreira e da capacitação profissional do Servidor TAE's da UFPR, sobretudo com base na Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005, a respeito da Reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), através da motivação, e ainda, orientá-los através de Cursos e Palestras, com o objetivo de esclarecer os pontos mais controvertidos do Plano de Carreira para os Cargos Técnico Administrativos em Educação - PCCTAE, quanto a sua Progressão no Plano de Carreira, utilizando-se de conhecimentos básicos que farão com que não se perca a correta aplicação do mesmo, garantindo-se a integridade das informações necessárias. Foram utilizadas as Leis Governamentais, Portarias, Normas Internas da UFPR, conhecimento do SIGEP, bem como entrevistas com Servidores TAE's da PROGEPE. Pretende-se apresentar a proposta de elaboração de um curso com palestras orientadoras em EaD, nível de programa de conhecimento da carreira para os TAE's.

Palavras-chave: PCCTAE, CIS, COMAT, Plano de Carreira

## **ABSTRACT**

This paper aims to discuss the prospects of UFPR TAE's worker's career and professional formation, mainly in view of the law number 11.099 (from 12th jan 2005), which verses on the Reform of Careers's Plan of the Technical and Administrative Jobs in Education (PCCTAE). We want to focus this discussion on the topic of motivation, as well as on orientation by means of courses and talks concerning the mainly controversial issues on this Plan with relation to upgrades (more precisely, with furnishing adequate information in order that they could properly have access to their rights concerning it). We discuss about Govern Laws, Decrees (portarias), UFPR Internal Norms, knowledge about SIGEP, as well as information provided by interviewing TAE workers at PROGEPE. Furthermore, we aim to propose a new course made out of talks on EaD in the level of a program of knowledge on the career for the TAE's.

Key-words: PCCTAE, CIS, COMAT, Career Plan

## **LISTA DE SIGLAS**

**MEC** – Ministério da Educação e Cultura

**PROGEPE** – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

**CIPEAD** – Coordenação de Integração de Políticas de Educação a Distância

**UFPR** – Universidade Federal do Paraná

**PCCTAE** - Plano de Carreira para os Cargos Técnico Administrativos em Educação

**COMAT** Comissão de Avaliação de Títulos

**CIS** – Comissão Interna de Supervisão do Plano de Cargos e Carreira dos técnico-administrativos em Educação

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>1</b>
1.1 OBJETIVOS .....	2
1.1.1 <i>Objetivo geral</i> .....	2
1.1.2 <i>Objetivos Específicos</i> .....	2
1.2 LEVANTAMENTO DE DADOS .....	2
1.3 PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO .....	3
1.4 JUSTIFICATIVA.....	3
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>5</b>
2.1 A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO MUNDO .....	6
2.2 A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO BRASIL .....	9
2.3 A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NA UFPR .....	15
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>16</b>
<b>4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>19</b>
4.1 POR QUÊ PLANO DE CARREIRA? .....	20
4.1.1 <i>Plano de Carreira dos TAE's</i> .....	21
4.1.2 <i>PCCTAE: avanços e necessidades</i> .....	21
4.2 PROBLEMA .....	23
4.3 EXPLICAÇÃO DO PROBLEMA: .....	23
4.4 TERCEIRIZAÇÃO NAS IFES E A CONJUNTURA ECONÔMICA .....	24
<b>5 CRONOGRAMA</b> .....	<b>25</b>
<b>6 PROPOSTA DE UM PROGRAMA DE DIVULGAÇÃO</b> .....	<b>26</b>
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>28</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>29</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Este tema foi escolhido para melhor discutir os rumos da carreira e da capacitação profissional dos TAE's da UFPR a respeito da estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).

Em 11 de novembro de 2005, com a publicação da Lei nº. 11.091, o Governo Federal, através do Ministério da Educação, implantou o Plano de Cargos e Carreira dos Técnico-Administrativos da Educação – PCCTAE, atendendo reivindicação dos servidores das Instituições Federais de Ensino Superior, CEFET e Escolas Agrotécnicas.

No texto da Lei Nº 11.091, de 12/01/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculados ao Ministério da Educação, no que se refere à Avaliação de Desempenho Funcional, há uma definição como princípio ou diretriz, como se lê: “um processo pedagógico, realizado mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários”. Nesse sentido, Hipólito e Reis (2002) ensinam que “pode haver quatro focos na avaliação de desempenho: o foco na aferição do potencial, o foco na análise comportamental, o foco no desenvolvimento profissional e o foco na realização de metas e resultados”.

Na atualidade vemos a importância da discussão quanto à reestruturação da Carreira neste momento em que se está dando prioridade à educação no Brasil e no Mundo.

Criar Programa Contínuo de Incentivo a Capacitação/Qualificação dos TAE's, através da motivação, visando obter condições para o crescimento pessoal e profissional, proporcionando oportunidades de conhecimento, desenvolvimento de habilidades e de competências, em compromisso com a instituição e com a sociedade.

## **1.1 Objetivos**

### **1.1.1 Objetivo geral**

O objetivo deste trabalho é propor um programa de divulgação do Plano de Carreira e possibilidades de capacitação/aperfeiçoamento e qualificação, utilizando a EaD - Educação a Distância, para Servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal do Paraná.

### **1.1.2 Objetivos Específicos**

- a- Realizar uma revisão bibliográfica sobre capacitação/aperfeiçoamento e qualificação de Servidores TAE'S;
- b- Discorrer sobre o papel da COMAT Comissão de Avaliação de Títulos;
- c- Discorrer sobre o papel da CIS – Comissão Interna de Supervisão do Plano de Cargos e Carreira dos técnico-administrativos em Educação – PCCTAE, no fomento á políticas de capacitação/aperfeiçoamento e qualificação dos TA'S;
- d- Propor um programa para divulgar e fomentar a participação dos Servidores TAE'S nos programas de capacitação/aperfeiçoamento e qualificação;

## **1.2 Levantamento de Dados**

Levantamento de necessidades de capacitação. O levantamento de necessidades de capacitação será elaborado pela UCAP – PROGEPE, anualmente, sendo tais informações prestadas por meio de instrumento elaborado e fornecido pela UCAP que terá, ainda, a incumbência de organizar a demanda de treinamentos.

Determinar qual o grau de aceitação para a implantação da modalidade de ensino a distância no âmbito do quadro dos cursos de capacitação da PROGEPE, da Universidade Federal do Paraná.

### 1.3 Proposta de Implantação

- Subsidiar o servidor para a superação do processo de alienação do trabalho, permitindo-lhe o desenvolvimento e aquisição de novas competências, elevando os níveis de qualidade e otimizando a eficiência e eficácia buscando a efetividade dos serviços prestados à comunidade;

### 1.4 Justificativa

Por observação é possível afirmar que números expressivos de servidores TAE'S da Universidade Federal do Paraná, não tem o hábito de aprofundar-se nos conhecimentos, assim acabam desconhecendo as possibilidades de avanços na carreira e deixam de participar dos programas de incentivo a qualificação. Portanto, incentivar a participação, a partir de esclarecimentos ao público – alvo, é a contribuição prática que objetiva este trabalho.

De que forma um programa de divulgação do Plano de Carreira e possibilidades de capacitação utilizando a Educação a Distância para servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Paraná, alavancaria a participação dos TAE's nos programas de Capacitação/aperfeiçoamento e Qualificação ofertados?

**Para responder a esta pergunta, estabeleceram-se os seguintes objetivos:**

- O Programa prevê a realização de cursos, treinamentos e toda diversidade de capacitação/aperfeiçoamento e qualificação, o que proporcionará não apenas ganhos financeiros, mas, principalmente a satisfação profissional e pessoal que uma nova aprendizagem proporciona ao servidor. Para atender às normas do PCCTAE e imbuídos do desejo de ver motivados e cada vez mais desenvolvidos como profissionais, apresentamos à PROGEPE e CIPEAD o presente Programa;
- Utilizou-se o Decreto nº 5.824, 29/06/2006 - Procedimentos para concessão do Incentivo à Qualificação e para efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE.

- A Medida Provisória nº 431, 14/05/2008 - Reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.
- Entrevistas com Servidores da PROGEPE.

Há um entendimento que demonstra que, nos lugares onde uma política de capacitação e reconhecimento ao mérito foi implantada, a educação avançou. De acordo com Maria Helena Guimarães de Castro (2008),

Quando a organização ignora méritos e deméritos, ela deixa de jogar luz sobre os mais talentosos, preparados e esforçados e, com isso, contribui para a acomodação de uma massa de profissionais em uma zona de mediocridade.

Um passo fundamental para a criação de um ambiente mais positivo e estimulante, é proporcionar aos Servidores TAE's que se tornem participantes dos resultados que a Universidade alcançar, algo ainda bastante longínquo, mas, possível de alcançar com a capacitação e valorização deste servidores, com investimento firme na construção de um melhor futuro, tanto no aspecto pessoal quanto no institucional.

A legitimação da capacitação/aperfeiçoamento e qualificação veio reavivar o empoderamento e o sentimento de pertencimento. Esta nova forma de conceber e perceber os servidores TAE's, faz com que ele se inclua, revelando, não apenas sua importância institucional, como reafirma o pressuposto de que a melhoria dos serviços prestados à sociedade está diretamente vinculada à constante qualidade do atendimento e da compreensão do papel dos servidores públicos nas mais diferentes atividades. (Resolução nº. 13, de 08 de Outubro de 2008 – UFRA).

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Segundo Chiavenato (1983, p. 191), "toda avaliação é um processo para estimular ou julgar o valor, a excelência, as qualidades ou o status de alguma pessoa".

Chiavenato (1981) afirma ainda que

Através da avaliação possam ser observadas e avaliadas competências como: visão estratégica, planejamento, organização, responsabilidade, acompanhamento, liderança, delegação, tomada de decisão, solução de problemas, iniciativa, pro-atividade, criatividade e inovação, orientação a resultados, autodesenvolvimento, administração de conflitos, capacidade de negociação, flexibilidade e adaptação a mudanças, competências interpessoal e trabalho em equipe.

A Educação a Distância tem se tornado cada vez mais um instrumento fundamental de promoção à oportunidade para a conclusão de cursos superiores, tendo em vista que muitas pessoas estão desprovidas do acesso à educação presencial em cursos regulares, por indisponibilidade de horário ou pela distância das instituições de ensino. É visível a progressão da Educação a Distância e o número de pessoas que estão sendo beneficiadas por esta modalidade.

Diante desta progressão há que se ter o cuidado na escolha da instituição a se realizar o curso, visto que simultaneamente com as instituições sérias e voltadas ao crescimento intelectual do indivíduo, estão instituições que tiram proveito da necessidade dos cidadãos em buscar um curso onde tem a combinação, educação, horário e preço. Aproveitam-se então da falta de conhecimento e informação destes que querem e precisam seguir e concluir seus estudos, para oferecer cursos que não são reconhecidos pelo Ministério de Educação, o que faz com que muitas vezes as pessoas tomem ciência essa situação depois de dispender tempo e dinheiro.

É verdade que falta mais empenho do governo brasileiro nas políticas educacionais, tanto no ensino regular como na Educação a Distância, nas questões de habilitação e treinamento em recursos humanos, assim como investimento nos recursos tecnológicos.

Vemos seguidamente nas reportagens, adultos e crianças que tem aulas em salas precárias, sem material didático e que muitos professores acabam por investir com recursos próprios para que estes estudantes não deixem de ter a educação que lhes é de direito.

No Brasil há cerca de cinco milhões de estudantes universitários, sendo que um milhão está na Educação à Distância, isto é 20% da matriculas em cursos de graduação.

As unidades de informação universitárias passaram por um processo de transformação nas últimas décadas com as tecnologias de comunicação. Neste contexto, Faria et al. (2005) acrescenta que

as mudanças não são decorrentes apenas dos avanços tecnológicos, mas também do ambiente que se tornou complexo, demandando transformações permanentes para se garantir a vantagem competitiva.

Deste modo, os servidores TAE's terão que cumprir novos papéis com serviços especializados e mais qualificação para atender às necessidades de um público cada vez mais diferenciado e exigente. Diante disso, Menegasso e Salm destacam que,

é preciso repensar os programas de treinamento para transformar o local de trabalho em um ambiente de aprendizagem, redefinindo papéis dos trabalhadores de forma que eles se tornem parceiros na criação deste ambiente e de modo a incluir nesse espaço o ser humano na sua totalidade. A educação continuada pode ser um dos meios para se processar esta transformação dentro da organização (2001, p. 29).

## **2.1 A Educação a Distância no Mundo**

A comunicação educativa, com o objetivo de promover a aprendizagem em discípulos fisicamente distantes, encontra suas origens no intercâmbio de mensagens escritas, desde a Antigüidade. (Saraiva, 1996)

A delimitação das origens da EaD é um assunto que oferece controvérsias. Alguns autores consideram que a primeira experiência de EaD aconteceu com a invenção da imprensa, de Gutemberg, no século XV.

O acesso ao livro e, portanto ao saber e ao conhecimento acumulado, passou a não mais pertencer ao professor, dono do raro manuscrito que era lido em voz alta para os alunos nas escolas. O livro possibilitou pela primeira vez o ensino de massa, ou seja, a formação de classes de muitos alunos. Antes da invenção do livro as classes eram pequenas, e o ensino, artesanal. O aparecimento do livro impresso deu início à alfabetização de grandes camadas da população e alavancou na Europa os processos educacionais. (Bastos et al., 2001 apud Hermida & Bonfim, 2006).

Já Saraiva (1996) considera que um primeiro marco da educação a distância foi o anúncio publicado na Gazeta de Boston, no dia 20 de março de 1728, pelo professor de taquigrafia Cauleb Phillips: “Toda pessoa da região, desejosa de aprender esta arte, pode receber em sua casa várias lições semanalmente e ser perfeitamente instruída, como as pessoas que vivem em Boston”.

Em 1833, um anúncio publicado na Suécia já se referia ao ensino por correspondência e, na Inglaterra, em 1840, Isaac Pitman sintetiza os princípios da taquigrafia em cartões postais que trocava com seus alunos. Em 1892, foi criada uma Divisão de Ensino por Correspondência, no Departamento de Extensão da Universidade de Chicago. Em 1894, 1895, em Oxford, por iniciativa de Joseph W. Knipe, que através de correspondência preparou seis e depois 30 estudantes para o Certificated Teachers Examination, iniciam-se os cursos de Wolsey Hall. Em 1898, em Malmoe (Suécia), Hans Hermod, diretor de uma escola que ministrava cursos de línguas e cursos comerciais, publicou o primeiro curso por correspondência, dando início ao famoso Instituto Hermod. (Saraiva, 1996).

A grande invenção tecnológica foi o sistema de correios, através do qual os protagonistas enviavam materiais (livros, apostilas, cartas) para o desenvolvimento de seus cursos. (Bastos et al., 2001 apud Hermida & Bonfim, 2006).

A partir da década de 60 com a criação das primeiras universidades a distância, foi possível superar muitos preconceitos, como por exemplo: a Universidade Aberta da Grã-Bretanha, conhecida como Open University, na Europa, a criação da Fern Universität, na Alemanha e a Universidade Nacional de Educação a Distância (UNED), na Espanha. Outras, porém, nos próprios estabelecimentos de ensino tradicional, incorporaram a modalidade como uma alternativa de estudos. É o caso da Universidade Autônoma do México, do Sistema de Educação a Distância da Universidade de Brasília, do sistema de Educação a Distância da Universidade de

Honduras, do Pedagógico Nacional do mesmo país e dos Programas de Educação a Distância da Universidade de Buenos Aires. (Litwin E, 2001 apud Silva, 2007)

Nas décadas de 60 e 70, a teleducação, embora mantendo os materiais escritos como sua base, passa a incorporar, articulada e integradamente, o áudio e o videocassete, as transmissões de rádio e televisão, o videotexto, o videodisco, o computador e, mais recentemente, a tecnologia de multimeios, que combina textos, sons, imagens, mecanismos de geração de caminhos alternativos de aprendizagem (hipertextos, diferentes linguagens), instrumentos de uma fixação de aprendizagem com feedback imediato, programas tutoriais informatizados etc. (Saraiva, 1996)

Por volta de 1970, a EaD na França é entendida mais do ponto de vista da formação continuada, isto é, ao longo da vida, fazendo parte de um conjunto mais amplo de sistemas de transmissão do saber, refere-se ao ensino e não a educação ou a aprendizagem, com ênfase na transmissão de conhecimentos e presa ao modelo da sala de aula convencional. Ela propõe atividades presenciais como meio de compensar a separação professor / aluno.

Nos anos 90, no bojo das transformações tecnológicas, a EaD na França assume outra postura, como uma modalidade importante dos sistemas de formação, da mesma forma que o uso intenso e inovador das tecnologias de informação e comunicação e a disponibilização de recursos educacionais como midatecas, centros de recursos técnicos, monitorias e tutorias de forma ampla e democrática. (Silva, 2007)

O International Council for Correspondence Education, criado em 1938 no Canadá, passou a denominar-se, em 1982, International Council for Distance Educative. Muito mais do que uma simples mudança de nome aí se reflete o reconhecimento de um processo histórico que, apesar da enorme e marcante influência da correspondência, absorveu as contribuições da tecnologia, produzindo uma modalidade de educação capaz de contribuir para a universalização e a democratização do acesso ao saber, do contínuo aperfeiçoamento do fazer, da ampliação da capacidade de transformar e criar uma modalidade que pode ajudar a resolver as questões de demanda, tempo, espaço, qualidade, eficiência, eficácia. (Saraiva, 1996)

A evolução das tecnologias de Educação à Distância compreende como primeira tecnologia: o livro impresso (século XV), o qual:

- Possibilitou a replicação maciça e barata do conhecimento;

- Possibilitou a alfabetização da população;
- Segunda tecnologia: o correio (século XVIII);
- Possibilitou a distribuição de material impresso a grandes distâncias e a comunicação bidirecional com o professor;
- Possibilitou o ensino por correspondência
- Possibilitou a replicação maciça e barata da integração;
- Terceira tecnologia: os meios eletrônicos (século XX)
- Telégrafo, telefone, rádio, TV e rede de computadores;
- Tirou a necessidade de distribuição de elementos físicos (átomos) e os substituiu por ondas e elétrons (século XX)
- Agilizou, facilitou e imitou melhor a instrução e a interação.

## **2.2 A Educação a Distância no Brasil**

No Brasil, a EAD surge em 1904, quando as Escolas Internacionais (representação de uma organização norte-americana) lançaram alguns cursos por correspondência, mas a partir dos anos 1930 é que se deu maior ênfase, com enfoque no ensino profissionalizante, funcionando como alternativa especialmente na educação não formal. Passou então a ser utilizada para tornar o conhecimento acessível às pessoas que residiam em áreas isoladas ou não tinham condições de cursar o ensino regular no período normal. (Bastos et al., 2001 apud Hermida & Bonfim, 2006)

Considera-se como marco inicial a criação, por Roquete-Pinto, entre 1922 e 1925, da Rádio Sociedade do Rio de Janeiro e de um plano sistemático de utilização educacional da radiodifusão como forma de ampliar o acesso à educação. (Saraiva, 1996). Ainda, Nunes, (1993 apud Hermida & Bonfim, 2006) relata que no Brasil a EAD teve início com a implantação do Instituto Rádio Monitor, em 1929.

Outra instituição pioneira em EaD no Brasil foi o Instituto Universal Brasileiro que iniciou as suas atividades em 1941, período em que o país se encontrava em expansão industrial, oferecendo cursos de capacitação profissional para jovens e adultos. Pouco a pouco esta modalidade de ensino ganha espaço e se consolida, abrangendo outros níveis de ensino, como a educação superior. (Gallindo & Nolasco, 2006)

Na década de 50 destacaram-se: em 1954, a Universidade do Ar - criada para treinar comerciantes e empregados em técnicas comerciais no Serviço Social do Comércio (SESC) e no Serviço Nacional de Aprendizagem (SENAC); o Sistema Rádio Educativo Nacional (SIRENA) passa a produzir programas transmitidos por diversas emissoras (1957); a Arquidiocese de Natal no Rio grande do Norte lançou um sistema de radiodifusão, cujo sucesso inspirou a criação do Movimento Nacional de Educação Básica (MEB), em 1958.

Nos anos 60 foram destaque: o Movimento Nacional de Educação de Base, concebido pela Igreja e patrocinado pelo Governo Federal (1961); a solicitação do Ministério da Educação de reserva de canais VHF e UHF para a TV Educativa; a criação da Fundação Centro Brasileiro de Televisão Educativa na UFRJ/ Fundação Padre Landell de Moura - FEPLAM - RGS/ TV Universitária de Recife – Pernambuco (1967); a Fundação Maranhense de Televisão Educativa (1969) e o Decreto n.º 65.239, de 1969, que criou o Sistema Avançado de Tecnologias Educacionais – SATE, em âmbito Federal.

Na década de 70 destacam-se: a Associação Brasileira de Teleducação (ABT) ou Tecnologia Educacional/ Projeto Minerva, em Cadeia Nacional; a fundação Roberto Marinho inicia Educação supletiva à distância para primeiro grau e segundo graus; o Programa Nacional de Teleducação (PRONTEL); o Projeto Sistema avançado de Comunicações Interdisciplinares (SACI); a Emissora de Televisão Educativa (TVE) Ceará; o Projeto de Piloto de Teledidática da TVE; Projeto Logos - MEC; Telecurso do 2º grau; Fundação Centro Brasileiro de Televisão Educativa/ MEC; Projeto Conquista; Programas de alfabetização – (Movimento Brasileiro de Alfabetização, MOBRAL).

Nos anos 80: a Universidade de Brasília cria os primeiros cursos de extensão à distância; Curso de Pós-Graduação Tutorial à distância; TV Educativa do Mato Grosso do Sul; Projeto Ipê; TV Cultura de São Paulo; Fundação Nacional para Educação de Jovens e Adultos.

Na década de 90: Telecurso 2000 e Telecurso Profissionalizante – Fundação Roberto Marinho e SENAI; TV Escola – Um Salto para o Futuro; Programa Nacional de Informática na Educação (PROINFO); Canal Futura – canal do conhecimento; Criação do Sistema Nacional de Radiodifusão Educativa – SINRED; Sistema Nacional de Educação à Distância SINEAD; PROFORMAÇÃO – Programa de Formação de Professores em Exercício. (Hermida & Bonfim, 2006)

A partir do ano de 2000, o MEC credencia as Universidades para oferecerem cursos à distância.

Em 2005 é criada pelo MEC a Universidade Aberta do Brasil (UAB) que integra instituições públicas de ensino superior, ofertando cursos de ensino superior. O Sistema UAB tem como prioridade a formação de professores para a Educação Básica. Para atingir este objetivo central a UAB realiza ampla articulação entre instituições públicas de ensino superior, estados e municípios brasileiros, para promover, através da metodologia da EaD, acesso ao ensino superior para camadas da população que estão excluídas do processo educacional. O Sistema UAB foi criado pelo Ministério da Educação em 2005 no âmbito do Fórum das Estatais pela Educação com foco nas Políticas e a Gestão da Educação Superior sob 5 eixos fundamentais:

1. Expansão pública da educação superior, considerando os processos de democratização e acesso;
2. Aperfeiçoamento dos processos de gestão das instituições de ensino superior, possibilitando sua expansão em consonância com as propostas educacionais dos estados e municípios;
3. . A avaliação da educação superior à distância tendo por base os processos de flexibilização e regulação em implementação pelo MEC;
4. As contribuições para a investigação em educação superior à distância no país;
5. O financiamento dos processos de implantação, execução e formação de recursos humanos em educação superior à distância.

Tendo como base o aprimoramento da EaD, o Sistema UAB visa expandir e interiorizar a oferta de cursos e programas de educação superior. Para isso, o sistema tem como base, fortes parcerias entre as esferas federais, estaduais e municipais do governo. (<http://www.uab.capes.gov.br/index.php>)

Em 2007 o Ministério da Educação, por meio da articulação da Secretaria de Educação a Distância e Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, lança o Edital 01/2007/SEED/SETEC/MEC, dispondo sobre o Programa Escola Técnica Aberta do Brasil. Tal iniciativa constitui-se uma das ações do Plano de Desenvolvimento da Educação. Trata-se, pois, de um passo importante para a democratização do acesso ao ensino técnico público, através da modalidade de EaD, visando levar cursos técnicos a regiões distantes das instituições de ensino

técnico e para a periferia das grandes cidades brasileiras, incentivando os jovens a concluírem o ensino médio. (<http://etecbrasil.mec.gov.br/>)

As bases legais para a modalidade de EaD foram estabelecidas pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996), que foi regulamentada pelo Decreto n.º 5.622, publicado no D.O.U. de 20/12/05 (que revogou o Decreto n.º 2.494, de 10 de fevereiro de 1998, e o Decreto n.º 2.561, de 27 de abril de 1998) com normatização definida na Portaria Ministerial n.º 4.361, de 2004 (que revogou a Portaria Ministerial n.º 301, de 07 de abril de 1998). Em 3 de abril de 2001, a Resolução n.º 1, do Conselho Nacional de Educação estabeleceu as normas para a pós graduação lato e stricto sensu.

Educação Básica: De acordo com o Art. 30º do Decreto n.º 5.622/05, "As instituições credenciadas para a oferta de EaD poderão solicitar autorização, junto aos órgãos normativos dos respectivos sistemas de ensino, para oferecer os ensinos fundamental e médio à distância, conforme § 4o do art. 32 da Lei no 9.394, de 1996, exclusivamente para:

I - a complementação de aprendizagem; ou II - em situações emergenciais. Para oferta de cursos a distância dirigida à educação fundamental de jovens e adultos, ensino médio e educação profissional de nível técnico, o Decreto n.º 5.622/05 delegou competência às autoridades integrantes dos sistemas de ensino de que trata o artigo 8º da LDB, para promover os atos de credenciamento de instituições localizadas no âmbito de suas respectivas atribuições. Assim, as propostas de cursos nesses níveis deverão ser encaminhadas ao órgão do sistema municipal ou estadual responsável pelo credenciamento de instituições e autorização de cursos (Conselhos Estaduais de Educação) – a menos que se trate de instituição vinculada ao sistema federal de ensino, quando, então, o credenciamento deverá ser feito pelo Ministério da Educação. Educação superior e educação profissional na modalidade de EaD: No caso da oferta de cursos de graduação e educação profissional em nível tecnológico, a instituição interessada deve credenciar-se junto ao Ministério da Educação, solicitando, para isto, a autorização de funcionamento para cada curso que pretenda oferecer. O processo será analisado na Secretaria de Educação Superior, por uma Comissão de Especialistas na área do curso em questão e por especialistas em EaD. O Parecer dessa Comissão será encaminhado ao Conselho Nacional de Educação. O trâmite, portanto, é o mesmo aplicável aos cursos presenciais. A qualidade do projeto da instituição será o foco principal da análise.

Para orientar a elaboração de um projeto de curso de graduação à distância, a Secretaria de Educação a Distância elaborou o documento Indicadores de qualidade para cursos de graduação à distância, disponível no site do Ministério para consulta. As bases legais são as indicadas no primeiro parágrafo deste texto. Pós-graduação à distância: A possibilidade de cursos de mestrado, doutorado e especialização a distância foi disciplinada pelo Capítulo V do Decreto n.º 5.622/05 e pela Resolução nº 01, da Câmara de Ensino Superior-CES, do Conselho Nacional de Educação-CNE, em 3 de abril de 2001. O artigo 24 do Decreto n.º 5.622/05, tendo em vista o disposto no § 1º do artigo 80 da Lei nº 9.394, de 1996, determina que os cursos de pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) à distância serão oferecidos exclusivamente por instituições credenciadas para tal fim pela União e obedecem às exigências de autorização, reconhecimento e renovação de reconhecimento estabelecidos no referido Decreto. No artigo 11, a Resolução nº 1, de 2001, também conforme o disposto no § 1º do art. 80 da Lei nº 9.394/96, de 1996, estabelece que os cursos de pós-graduação lato sensu a distância só poderão ser oferecidos por instituições credenciadas pela União. Os cursos de pós-graduação lato sensu oferecidos a distância deverão incluir, necessariamente, provas presenciais e defesa presencial de monografia ou trabalho de conclusão de curso. Diplomas e certificados de cursos à distância emitidos por instituições estrangeiras Conforme o Art. 6º do Dec. 5.622/05, os convênios e os acordos de cooperação celebrados para fins de oferta de cursos ou programas a distância entre instituições de ensino brasileiras, devidamente credenciadas, e suas similares estrangeiras, deverão ser previamente submetidos à análise e homologação pelo órgão normativo do respectivo sistema de ensino, para que os diplomas e certificados emitidos tenham validade nacional. A Resolução CES/CNE 01, de 3 de abril de 2001, relativa a cursos de pós-graduação, dispõe, no artigo 4º, que —os diplomas de conclusão de cursos de pós-graduação stricto sensu obtidos de instituições de ensino superior estrangeiras, para terem validade nacional, devem ser reconhecidos e registrados por universidades brasileiras que possuam cursos de pós-graduação reconhecidos e avaliados na mesma área de conhecimento e em nível equivalente ou superior ou em área afim|| . Vale ressaltar que a Resolução CES/CNE nº 2, de 3 de abril de 2001, determina no artigo 1º, que —os cursos de pós-graduação stricto sensu oferecidos no Brasil por instituições estrangeiras, diretamente ou mediante convênio com instituições nacionais, deverão imediatamente cessar o processo de admissão de novos

alunos|| . Estabelece, ainda, que essas instituições estrangeiras deverão no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da data de homologação da Resolução, encaminhar à Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES a relação dos diplomados nesses cursos, bem como dos alunos matriculados, com a previsão do prazo de conclusão. Os diplomados nos referidos cursos —deverão encaminhar documentação necessária para o processo de reconhecimento por intermédio da CAPES. No dia nacional da EaD (2008), o Ministério da Educação celebrou o fortalecimento da modalidade como oferta de qualidade de educação superior. Passados pouco mais de dez anos desde o início do primeiro curso de graduação, oferecido pela Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), essa forma de ensino evoluiu em vários aspectos. Segundo especialistas, ela se apresenta cada vez mais consolidada no Brasil e vence resistências. O sistema de EaD brasileiro é formado por 109 instituições, das quais 49 particulares e 11 comunitárias e confessionais, além de 49 públicas — universidades e centros federais de educação profissional e tecnológica (Cefets). Nelas estudam 760.599 alunos. Dados do Censo da Educação Superior de 2006 revelam que, de 2003 a 2006, os cursos de graduação cresceram 571%. — Em 2007, após discussão com a comunidade, o MEC publicou uma série de referenciais de qualidade para regular o setor. Segundo o professor José Manuel Moran, da Universidade de São Paulo (USP), a EaD passou por vários estágios até chegar à atual fase de consolidação. —Primeiro, surgiu o desafio de fazer um curso de graduação. A tecnologia era muito nova. Em seguida, veio a construção de referenciais de qualidade e, agora, a modalidade se tornou de fato uma política pública que está se consolidando com a UAB, disse, em alusão à Universidade Aberta do Brasil. Na era da tecnologia, os cursos à distância permitem ao estudante se formar sem sair da cidade onde vive. Expansão — A UAB surgiu para expandir e interiorizar a oferta de cursos superiores por meio da educação à distância. Uma de suas tarefas é contribuir também para a formação de professores da rede pública, com graduação e especialização. O programa, iniciado em 2006, dispõe hoje de 636 polos espalhados por todo o país, os quais oferecem mais de 268 mil vagas em cursos de educação superior. Nos polos, os alunos encontram a infraestrutura necessária para as atividades presenciais, como laboratórios de informática, biblioteca e tutores. Ao todo, 103 instituições de educação superior integram o sistema.

### **2.3 A Educação a Distância na UFPR**

Buscando contribuir com a redução da exclusão social e o desenvolvimento da cidadania, a UFPR, a partir de 1998, engajou-se na implantação da EaD no Estado e no país. O primeiro passo nesta direção foi a elaboração da proposta do Núcleo de Educação a Distância – NEAD/UFPR. A proposta foi aprovada pelo Conselho Universitário, que institucionalizou o Programa a partir da criação do NEAD, em 2 de fevereiro de 1999. Após a aprovação dessa proposta, a UFPR, ao mesmo tempo em que providenciou o encaminhamento interno com vistas à regulamentação e institucionalização da EaD, solicitou autorização do Ministério da Educação – MEC, para trabalhar com esta modalidade de ensino em nível de graduação e ensino profissionalizante, obtendo o credenciamento em 5 de abril de 1999, tornando-se uma das cinco universidades do país credenciadas pelo MEC para atuar em EaD. A UFPR investiu, então, na formação em EaD de seus recursos humanos, por acreditar, desde o início, que trabalhar com esta modalidade de ensino exige competência específica e uma lógica de pensamento diferenciada. Os cursos na modalidade de educação a distância foram aprovados em 05 de abril de 2000, através do Parecer CES 358/2000, e reconhecido em 25 de fevereiro de 2005 pela Portaria 552/2005. Em 2008, foi aprovado pelo Conselho de Ensino e Pesquisa da UFPR-CEPE a Resolução 83/08 que estabeleceu as normas básicas da atividade acadêmica dos cursos de graduação na modalidade de educação a distância. No ano de 2009 foi institucionalizado o ensino a distância na UFPR através da Resolução 002/99-COUN, que conferiu à Pró-Reitoria de Graduação e Educação Profissional a competência para implementar políticas e diretrizes para a educação a distância no âmbito da UFPR. Mais recentemente, no ano de 2010, é então aprovada pelo CEPE a Resolução 72/10 que regulamentou a oferta de disciplinas na modalidade a distância nos cursos de graduação e educação profissional e tecnológica presenciais da UFPR em até 20% da carga horária curricular total dos cursos.

### 3 METODOLOGIA

O presente trabalho sobre Plano de Carreira tem como principal objetivo demonstrar que o Plano é uma oportunidade de crescimento tanto para a organização quanto para o colaborador que percebe este estímulo para desenvolver-se e aperfeiçoar-se cada vez mais.

Para a realização deste estudo foram utilizados os seguintes procedimentos metodológicos:

- Revisão bibliográfica e observações;
- Realização do Curso de Tutoria pela CIPEAD/UFPR, 2011;
- Análise legal da Documentação que rege o PCCTAE: Leis e Decretos;
- Participação a partir de outubro de 2012 na CIS - Comissão Interna de Supervisão do Plano de Cargos e Carreira dos técnico-administrativos em Educação;
- Participação A partir de maio de 2013, no COMAT - Comissão de Avaliação de Títulos, este como relatora de processos;
- Entrevistas com Servidores TAE's atuantes na área de capacitação nas unidades da PROGEPE/UFPR.

Deverão participar todos os servidores técnico-administrativos ativos da UFPR inclusive os recém- ingressos assim como os servidores que se encontrarem afastados com remuneração; afastados para realização de curso pós-graduação; em férias; em licença: maternidade, capacitação, tratamento da própria saúde, assistência ao familiar enfermo e os servidores em Estágio Probatório. (ver em [www.progepe.ufpr.br](http://www.progepe.ufpr.br))

Neste capítulo pretende-se apresentar a proposta de elaboração de um curso com palestras orientadoras em EaD, nível de programa de conhecimento da carreira para os TAE's.

O público-alvo a ser atingido em um primeiro momento são os servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFPR, recém-ingressados, visando atingir todos os Servidores TAE's da Universidade Federal do Paraná.

A forma de divulgação do curso será feita através de boletim informativo eletrônico e site da PROGEPE, CIS, ACS e CIPEAD.

A coordenação do curso se dará pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas e o local de realização do curso será nos laboratórios de informática disponíveis na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, CIPEAD e onde o servidor dispuser de internet.

Haverá 04 horas de aula presencial, para fechamento do curso. Local a definir.

A previsão de realização do curso é para o primeiro semestre de 2014, com duração de um mês, sendo carga horária mínima de 20 h/a.

**O cronograma de inscrição, seleção e matrícula, é:**

Inscrições: 15 a 31/01/2014

Matricula: 03 a 07/02/2014

Forma de inscrição: online

Procedimentos de matrícula: Preenchimento de ficha cadastral e apresentação de documentação necessária.

**Compõe a grade curricular:**

Palestra sobre PCCTAE Lei 11.091 de 05/01/2005	04 horas
Procedimentos para capacitação e qualificação	04 horas
Procedimentos para instruir o servidor quanto a abertura de processos referente a implantação do resultado da capacitação/qualificação.	04 horas
Capacitação em e-learnig EaD	04 horas
Avaliações	04 horas
Avaliação presencial	04 horas
<b>Total da carga horária</b>	<b>24 horas</b>

**Cronogramas:**

- Trâmite do projeto para aprovação pela Instituição: outubro/2013;
- Cronograma do processo de seleção de tutores: novembro/2013
- Processo de capacitação das equipes: não há
- Processo de produção de material didático: novembro/2013;
- Processo de seleção de alunos: não há seleção;
- Realização do Curso: março de 2013.

**Sistema de avaliação:** será aprovado o aluno que obtiver frequência igual ou superior a 75% e médias para aprovação igual ou superior a 7,0. Será utilizado este mesmo critério para obtenção de certificado.

#### 4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

A revisão bibliográfica permitiu aprofundar conhecimentos sobre os conceitos de capacitação/aperfeiçoamento e qualificação dos Servidores TAE's e a influência no desempenho de suas funções dentro do PCCTAE.

A partir de uma análise dos programas já ofertados pela unidade de capacitação – UCAP, da Universidade Federal do Paraná, foi possível perceber que há oportunidades de avanço na carreira. Porém, ao observarmos a realidade, tendo em vista que atuamos na CIS – Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira em Educação, e na COMAT - Comissão Responsável pela Análise de Títulos apresentados pelos servidores técnico-administrativos da UFPR, para fins de concessão de progressão por capacitação profissional e do percentual de incentivo à qualificação - , constata-se que não há busca de aprofundamento do conhecimento na sua carreira pelos Servidores TAE's, deixando de aproveitar oportunidades e principalmente como estes programas podem permitir avanços na carreira e conseqüentemente ganho financeiro.

Saleme (2008) afirma que

A Avaliação de desempenho é uma ferramenta indispensável de gestão de pessoas que corresponde a uma análise sistemática e processual do desempenho do profissional em função das atividades que realiza, dos resultados alcançados a partir das metas estabelecidas e seu potencial de desenvolvimento. Ela parte do conceito de que o desempenho e funcionamento efetivo de uma organização dependem em grande parte do desempenho individual e da atuação de cada pessoa no grupo ou equipe de trabalho.

Criado em 2005, o Plano de Cargos e Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) se encontra ainda em fase de implantação, pois algumas lacunas ainda existem. Para entender a importância do Plano e estas lacunas ainda existentes, é preciso estudar a história que trouxe este Plano à tona e também os temas conjunturais que influenciam na implementação (ou na não implementação) do PCCTAE plenamente.

#### 4.1 Por quê Plano de Carreira?

Primeiramente, é preciso dizer que existir um plano de carreira é uma vitória dos trabalhadores, dentro da visão que o serviço público deve ser algo impessoal e perene, sem ficar sofrendo mudanças bruscas a cada mudança governamental.

Nos serviços públicos, os servidores vivem uma situação diferenciada, que é o fato de estarem sujeitos a mudanças de gestão a cada 4 anos, devido aos processos eleitorais. Também estes trabalhadores votam e escolhem o seu próximo patrão, seja nas eleições para presidente, governador ou prefeito, seja nas eleições para os órgãos em que trabalham, como no caso das Universidades, onde a comunidade escolhe o Reitor. Para que esta escolha seja livre, a estabilidade dos trabalhadores é fundamental.

Até 1990, com a lei 8112/90 (Regime Jurídico Único), que instituiu a ideia de concurso público como método para a contratação dos servidores do serviço público, esses trabalhadores eram contratados conforme indicação dos governantes, favorecendo que o serviço público fosse visto como algo de governo e não como algo permanente, como uma política de Estado.

Dentro desta concepção onde no serviço público devem ser feitas de maneira objetiva, é que os servidores passaram a reivindicar planos de carreira. Os planos de carreira teriam como objetivo instituir critérios objetivos para ascensão dentro dos serviços, para concessão de gratificações por titulação, entre outros pontos.

Em 1985, foi instituído o Plano de Cargos e Salários das Fundações, que acabou por reconhecer nossa categoria como tal. Em 1987 surgiu o PUCRCE (Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos) Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, que permaneceu até 2005.

O PUCRCE Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, estabelecia três níveis de classificação dos cargos: nível de apoio, nível intermediário e nível superior. Também foi o PUCRCE que estabeleceu alguns benefícios caso os servidores se qualificassem. Mas as limitações eram várias, como a ausência do direito a qualificação e capacitação.

Já no início dos anos 1990, os TAE's passaram a debater a necessidade de um novo plano de carreira, que contemplasse algumas situações: direito a

capacitação e qualificação, gratificação por titulação, progressão na carreira, reconhecimento do papel dos TAE's dentro do processo educacional, racionalização dos cargos e paridade entre ativos e aposentados. Dessas reivindicações, surgiu a proposta da FASUBRA para o PCU - Plano de Cargo Único.

Em 2003, após prejudicar trabalhadores do serviço público com a Reforma da Previdência, o governo federal aceitou debater um novo plano de carreira para os TAE's. Foi organizado um grupo de trabalho interministerial, com a participação das entidades sindicais (FASUBRA e SINASEFE) e, após a greve de 2004, finalmente o PCCTAE é instituído em janeiro de 2005.

No caso do PCCTAE, avançamos em vários pontos. Há avanços na carreira para servidores que façam cursos de capacitação e de qualificação. Mas ainda há elementos subjetivos, como a definição se tais cursos são de relação direta ou indireta com os cargos, que fazem com que cada IFES tenha uma interpretação diferente.

#### 4.1.1 Plano de Carreira dos TAE's

No caso dos Servidores TAE's das Universidades, a primeira vitória foi o reconhecimento de que esta era uma categoria única. Em vários órgãos, há divisão de carreira entre as diferentes funções, como engenheiros, analistas, técnicos, entre outros. Se é verdade que nas Universidades há uma divisão entre professores e TAE's, é verdade também que os TAE's estão numa mesma categoria, uma das mais diversas que se conhece, abarcando desde servidores com ensino fundamental até profissionais de nível superior com doutorado.

Até que chegássemos ao PCCTAE em 2005, um longo caminho foi percorrido. Esse caminho foi árduo e fruto de muita luta da categoria, que por diversas vezes teve que fazer greve para conseguir vitórias perante os governos.

#### 4.1.2 PCCTAE: avanços e necessidades

O PCCTAE LEI 11.091/2005 (LEI ORDINÁRIA) 12/01/2005, é um avanço perante os planos de carreira anteriormente colocados. Ele avança, pois reconhece os técnico-administrativos em educação como parte do processo educacional e

porque entende a qualificação e a capacitação como direitos. Outro ponto é que este é a única carreira de nível federal que não depende de gratificações.

Mas o Plano tem ainda algumas falhas. A que chama mais atenção é os valores dos salários. Quando aprovado, em 2005, a reivindicação da FASUBRA era que o piso salarial fosse de 3 (três) salários mínimos e que o STEP, aquele degrau que separa um nível do outro, fosse de 5%. O governo sinalizou positivamente, mas disse que seria implementado em médio prazo. Isso garantiria um salário atrativo aos profissionais, compatível com o discurso de que "educação é prioridade" e uma elevação salarial constante, a cada 18 meses (interstícios), garantindo um mínimo de reposição, visto que os servidores do serviço público federal não tem o direito à data-base. Este tipo de progressão, segundo a PROGEPE é concedido a cada 18 meses de efetivo desempenho, portanto, varia de servidor para servidor, de acordo com o mês em que completa o período de interstício.

Mas a realidade está longe dessa promessa: o piso da categoria, que começou em 2005 com 1,2 salário mínimo, encontra-se em 1,6 salário mínimo; o STEP está em 3,6%, já estando assinada a Lei que faz o STEP chegar a 3,8% em 2015. Desde 2005, o máximo que o piso atingiu foi 1,8 salário mínimo, em 2010. Essa disparidade tende a aumentar, visto que para 2014 e 2015 estão previstos aumentos de 5% no piso, percentual que deve ser abaixo do aumento do salário mínimo. Essa defasagem no piso faz com que algumas categorias presentes no PCCTAE ganhem abaixo do piso salarial nacional, o que poderia gerar algum complemento que garantisse pelo menos o recebimento do piso; em tempos de mercado aquecido, o não-recebimento do piso traz muita fuga dos profissionais das IFES.

Um ponto que era uma necessidade até 2012 e que teve avanço após o movimento grevista daquele ano foi o Anexo IV, anexo, que legisla sobre os percentuais de qualificação. Antes da greve, apenas servidores do "Nível E" tinha direito a percentual de qualificação por doutorado (75%), apenas servidores dos "Níveis D e do E" tinham direito a percentual por mestrado (52%) e assim por diante; agora, todos os servidores têm direito a todos os percentuais e ainda houve aumento em alguns percentuais, sendo o de graduação o mais significativo, de 10% para 25%.

Um ponto ainda não resolvido é a racionalização, que seria um processo agrupamento de cargos com funções parecidas. É o caso dos cargos de auxiliar em

enfermagem e auxiliar administrativo. Em sua imensa maioria, os servidores desses cargos já tem formação suficiente para ocupar os cargos de técnico em enfermagem e assistente em administração, respectivamente. E, na prática, os cargos fazem a mesma função no cotidiano das Universidades. Racionalizar seria extinguir os cargos de menor qualificação e migrar os servidores para os cargos acima qualificados. Racionalizar também é extinguir outros cargos que não mais existem na realidade do mundo do trabalho, como por exemplo: datilógrafo. Já tramitando para extinguir.

## **4.2 Problema**

Outra necessidade é o número de níveis na tabela. Um bom plano de carreira tem uma tabela que atinge o final apenas quando o servidor chega ao final da sua vida funcional. Nem nos adianta um plano em que em poucos anos o servidor chega ao topo da tabela ou um plano em que o topo da tabela tem um salário alto, mas inatingível. Em 2005, o PCCTAE tinha uma tabela interessante: eram 16 níveis, onde era possível avançar a cada 2 anos, totalizando 32 anos para chegar ao topo da carreira. Mas após a greve de 2007 o STEP foi diminuído para 18 meses; esta medida positiva gerou novas contradições, visto que o topo da carreira é atingido em 24 anos. Junto a isso, surgiram novas regras de aposentadoria para o serviço público, que impõe idade mínima de 65 anos para homens e 60 para mulheres. Um servidor que entrou na universidade aos 22 anos de idade: atingirá o topo da tabela aos 46 anos e só irá se aposentar aos 65 anos.

## **4.3 Explicação do Problema:**

Outro ponto que o próprio avanço do PCCTAE trouxe contradições é o Anexo III, anexo, que legisla sobre os cursos de capacitação. Hoje, a maior parte dos servidores encontram-se no último nível (IV), sendo necessário a criação de mais níveis. (encontra-se em discussão com a categoria). Antes das mudanças do PCCTAE em 2012, para mudar de nível III para o IV, para o servidor nível D, era preciso um curso de 150h. A partir de janeiro de 2013, é permitida a somatória de

cursos a partir de 20h, sendo possível a somatória de títulos de capacitação, para progressão do servidor.

#### **4.4 Terceirização nas IFES e a conjuntura econômica**

Neste processo todo o trabalho dentro das IFES sofreu modificações. Atualmente, com a crescente terceirização e precarização do trabalho, muitos TAE's são responsáveis pela fiscalização e organização das empresas terceirizadas. É o que acontece com profissionais da nutrição da engenharia, motoristas porteiros, seguranças, entre outros. Esse é um ponto de luta importante para os próximos anos: garantir a volta de concursos para os níveis A, B e C dentro das instituições, evitando que nossa função dentro delas seja a de um "fiscal de terceirizados".

Portanto, nosso debate de plano de carreira deve também compreender as dimensões conjunturais econômicas e políticas, que influenciam diretamente no nosso dia-a-dia, assim como na questão das aposentadorias. Isso é importante para termos a dimensão que a conquista destes pontos colocados acima, que parecem de bom senso, só serão aprovados com muita luta de nossa categoria, através da FASUBRA e conseqüentemente do Governo Federal.



## **6 PROPOSTA DE UM PROGRAMA DE DIVULGAÇÃO**

Propõe-se curso instrucional a ser desenvolvido no sistema EaD/e-learning, de realização obrigatória para todos os servidores técnico-administrativos recém-ingressos. O curso deverá ser realizado pela PROGEPE em parceria com a CIPEAD, utilizando-se um ambiente virtual de aprendizagem.

Neste curso estará previsto material virtual, web aulas (palestras ou aulas) e avaliações. Para realização do curso o servidor deverá acessar o site da PROGEPE onde encontrará disponível um link que dará acesso ao ambiente. O curso com telas é o que permitirá o avanço do aluno desde que cumpridos os requisitos de aprendizagem do conteúdo anteriormente trabalhado. Ao final o servidor imprimirá seu próprio certificado sendo esse necessário para sua progressão. A Carga horária fica a critério do proponente (mínimo 20 horas). Deste modo o servidor receberá informações importantes tanto para seu pessoal quanto para Instituição.

O Curso deverá ser implantado com caráter obrigatório para todos os recém-ingressos, sendo também possível ser realizado por outros servidores que já atuam na Instituição.

Este projeto/curso deverá, sem dúvida, ter o apoio irrestrito da Administração da UFPR, uma vez que o mesmo será de caráter obrigatório.

Quanto à política de capacitação visando a atender à necessidade de desenvolvimento profissional dos Servidores Técnico-Administrativos e à necessidade dos serviços de acordo com cada ambiente organizacional, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEPE, tem implementado cursos de capacitação dentro da visão do novo Plano de Carreiras e do Plano de Desenvolvimento Institucional, para atender as demandas do servidor e necessidades da instituição. Mesmo assim, é necessário capacitá-los com uma educação continuada e que sirva aos interesses da instituição para melhoria da qualidade no desempenho das funções dos TAE's, visto a crescente e conseqüente necessidade de atualização e aquisição de competências. Neste contexto, o curso em EaD veem facilitar o dia-a-dia dos TAE's, uma vez que os estudos poderão ser feitos no seu local de trabalho, em casa, ou aonde se possa estar conectado a internet.

Implementado pelo decreto nº 5.825 de 29/06/06, o programa de capacitação é contextualizado como um processo participativo, contínuo e sistemático, de

planejamento e execução, com caráter pedagógico, devendo envolver todos os servidores, visando proporcionar a aprendizagem e a transformação da realidade existente, tendo em vista o desenvolvimento institucional e profissional.

O documento resultante deverá integrar o planejamento estratégico da UFPR.

## **7 CONCLUSÃO**

Conclui-se que a importância na busca de aprofundamento do conhecimento na carreira do Servidor TAE's, disponibilidade de programas de qualificação e capacitação continuada dos servidores Técnico-Administrativos, devem estar presentes no cotidiano do profissional da UFPR. Sabendo geri-los poderá fazer com que a organização pratique e melhore o seu desempenho ao longo do tempo. Tarefas sendo planejadas, organizadas e controladas, incluindo mensurar ou medir com foco em melhoria de processos, com o interesse principal de se usar metas para assegurar que os processos funcionem como devem, naturalmente contribuirá para que os servidores TAE's da UFPR atinjam os objetivos estabelecidos.

O desenvolvimento de novos paradigmas no mundo do trabalho pressionou o setor público a promover a capacitação/aperfeiçoamento e qualificação da sua força de trabalho com o objetivo de formar quadros profissionais para servir aos diversos setores da sociedade. Em 11 de novembro de 2005, com a publicação da Lei nº. 11.091, o Governo Federal, através do Ministério da Educação, implantou o Plano de Cargos e Carreira dos Técnico-Administrativos da Educação – PCCTAE, atendendo reivindicação dos servidores das Instituições Federais de Ensino Superior.

Outro ponto percebido foi a falta de motivação dos Servidores TAE's.

## REFERÊNCIAS

CEITIL, Mário (2010). **Tendências de evolução da Formação Profissional**. Revista Formar. Nº 71. pp. 41-42

GIL, Antônio Carlos. **Administração de recursos humanos**. Um enfoque profissional. São Paulo: Atlas, 1994.

BRASIL. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado - MARE. **A nova política de recursos humanos**. Cadernos MARE, Brasília: MARE, caderno 11, 1998.

BRASIL. Lei n. 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 08 de fev. 2013

BRASIL. Decreto n. 5.825, de 29 de junho de 2006. Estabelece as diretrizes para elaboração do plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 30 jun. 2006. Seção 1. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5825.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5825.htm)> Acesso em: jan. fev. mar e jul. 2013.

BRASIL. Lei n.º 11.091. Brasília: Presidência da República, 12 de janeiro de 2005. Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação -PCCTAE, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 11.233. Brasília: Presidência da República, 22 de dezembro de 2005.

\_\_\_\_\_. Decreto n.º 5.707. Brasília: Presidência da República, 23 de fevereiro de 2006.

\_\_\_\_\_. Decreto n.º 5.824. Brasília: Presidência da República, 29 de junho de 2006. Procedimentos para concessão do Incentivo à Qualificação e para efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 5.825, 29/06/2006 Diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento do PCCTAE.

HIPÓLITO, José Antonio M.; REIS, Germano G. A avaliação como instrumento de gestão. In: FLEURY, Maria Tereza Leme (org.). As pessoas na organização. 5. ed. São Paulo: Gente, 2002.

<http://veja.abril.com.br/130208/entrevista.shtml> (acesso em fevereiro de 2013 as 14.18hs)

[Http://www.wharton.universia.net/index.cfm?fa=viewArticle&id=1561&language](http://www.wharton.universia.net/index.cfm?fa=viewArticle&id=1561&language)  
Acesso em: Out. 2012.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/Antigos/D94664.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D94664.htm) (acesso em 04 de março de 2013).

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm) (acesso em 04 de março de 2013).

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm) (acesso em 04 de março de 2013).

[http://www.sgdp.ufra.edu.br/attachments/-01\\_Resolucao-13-08-Capacitacao.pdf](http://www.sgdp.ufra.edu.br/attachments/-01_Resolucao-13-08-Capacitacao.pdf)  
(acesso em 03 de julho de 2013, as 20:46hs.)

Lei 8.112, 11/12/1990 Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, Autarquias e das Fundações Públicas Federais.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 5.707, 23/02/2006 Política e Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional. Regulamenta, também, dispositivos da Lei 8.112, 11/12/1990.

Medida Provisória nº 431, 14/05/2008 - Reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Fonte: [www.presidencia.gov.br](http://www.presidencia.gov.br)

MARKONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do Trabalho Científico**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MENEGASSO, Maria Ester, SALM, José Francisco. **A educação continuada e (a) capacitação gerencial: discussão de uma experiência**. Revista de ciências da administração, Florianópolis, UFSC, ano 3, n. 5, mar./2001, p. 27-35.

MASETTO, Marcos T. Mediação Pedagógica e o uso da tecnologia. In: **Novas tecnologias e Mediação Pedagógica**. Campinas: Papyrus, 2000.

UNIVERSIA – Seção especial. **Os segredos da motivação e o trabalho em Equipe**.

**ANEXOS**

Portaria nº265 CIS – Gabinete do Reitor da UFPR.....	32
Portaria nº 2038 COMAT- PROGEPE.....	33
Lei nº 11.091 - janeiro de 2005.....	34

MINISTERIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

PORTARIA Nº 265, DE 19 DE ABRIL DE 2013.

**O Vice-Reitor da Universidade Federal do Paraná, no exercício do cargo de Reitor, no uso de suas atribuições e tendo em vista o que consta no processo nº 013240/2013-29,**

RESOLVE:

Designar os servidores BERNARDO SEIXAS PILOTTO - 186295 e AUREA JUNGLOS - 125806, como Coordenador e Coordenador Adjunto, respectivamente, da Comissão Interna de Supervisão - CIS do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Paraná, pelo período de 01 (um) ano, a partir de 28 de março de 2013.



Rogério Andrade Mulinari

## MINISTERIO DA EDUCAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

PORTARIA Nº **2038** /PROGEPE, DE **29** DE **MAIO** DE 2013.

**O Pró-Reitor de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Paraná**, no uso de suas atribuições, tendo em vista a competência que lhe é conferida pela Portaria nº 2.590, de 26 de setembro de 1997 e o contido no processo nº 021795/2013-44,

RESOLVE:

Designar, para comporem a nova comissão responsável pela análise de títulos apresentados pelos servidores técnico-administrativos da UFPR, para fins de concessão de progressão por capacitação profissional e do percentual de incentivo à qualificação, os seguintes membros:

- AUREA JUNGLOS - 125806
- DANIELA BARBOSA PUPPIN - 200709
- DANIELE GRACIANE DE SOUZA - 200569
- DENIZE PATRICIA MORAES - 201246
- FERNANDA MARIA MATOS DA COSTA - 201713
- JOSEMAR PEREIRA DA SILVA - 182990
- MARIA CECILIA BARBOSA LOPES - 163554
- MARINA LUPEPSO - 200636
- PATRICIA LUCIANE SANTOS DE LIMA - 139998
- SILVANA CRISTINA HOHMANN PRESTES DA SILVA - 079871
- SINUE NAICO - 052132
- SIRLEI TEREZINHA MACHRY - 157244

Adriano do Rosário Ribeiro

# PCCTAE

## Plano de Carreira dos Cargos Técnico - Administrativos em Educação

LEI Nº 11.091, DE 12 DE JANEIRO DE 2005. ....	4
CAPÍTULO I .....	4
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....	4
CAPÍTULO II.....	4
DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL .....	4
CAPÍTULO III .....	5
DOS CONCEITOS.....	5
CAPÍTULO IV.....	6
DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICOADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO.....	6
CAPÍTULO V .....	7
DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO.....	7
CAPÍTULO VI .....	9
DA REMUNERAÇÃO .....	9
CAPÍTULO VII.....	10
DO ENQUADRAMENTO.....	10
CAPÍTULO VIII .....	12
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS.....	12
ANEXO I-A.....	14
ANEXO I-C (Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008).....	20
ANEXO III (Redação dada pela Lei nº 11.233 de 2005 .....	53
<b>DECRETO Nº 5.707, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2006.....</b>	<b>79</b>
<b>DECRETO Nº 5.824, DE 29 DE JUNHO DE 2006. ....</b>	<b>83</b>
ANEXO I.....	85
ANEXO II .....	86
Ambiente organizacional Administrativo: .....	98
Ambiente organizacional <i>Infra-estrutura</i> : .....	99
Ambiente organizacional <i>Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas</i> : ..	100
Ambiente organizacional <i>Ciências Biológicas</i> : .....	100
Ambiente organizacional <i>Ciências Exatas e da Natureza</i> : .....	101
Ambiente organizacional <i>Ciências da Saúde</i> :.....	102
Ambiente organizacional <i>Agropecuário</i> : .....	103
Ambiente organizacional <i>Informação</i> : .....	104

Ambiente organizacional <i>Artes, Comunicação e Difusão</i> : .....	105
Ambiente organizacional <i>Marítimo, Fluvial e Lacustre</i> : .....	106
Todos os ambientes organizacionais: .....	107
<b>DECRETO Nº 5.825, DE 29 DE JUNHO DE 2006.</b> ....	<b>107</b>
<b>LEI Nº 11.784. DE 22 DE SETEMBRO DE 2008.</b> .....	<b>113</b>
Seção III.....	114
Do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE .....	114
<b>LEI Nº 11.233, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2005.</b> .....	<b>116</b>
CAPÍTULO Viii .....	116
<b>LEI Nº 10.908, DE 15 DE JULHO DE 2004.</b> .....	<b>117</b>
ANEXO.....	118
<b>Resolução CNE/CEB Nº 04/99.</b> .....	<b>118</b>
<b>PORTARIA Nº 9, DE 29 DE JUNHO DE 2006.</b> .....	<b>122</b>
ANEXO.....	122