



**A PERCEÇÃO DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA  
UTFPR MESTRES E DOUTORES QUANTO AO AMBIENTE  
INSTITUCIONAL**

**PROPOSTAS PARA O DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL**

Josmar do Nascimento Martins

Orientadora:  
Profª Dra. Isaura Alberton de Lima



O técnico-administrativo em educação da UTFPR que possui grau acadêmico acima do requerido para o cargo recebe um incentivo financeiro como contraprestação pela qualificação e desenvolvimento obtidos. Porém, não se conhece na Universidade processos que identifiquem quais os resultados trazidos após essa qualificação acadêmica, tanto em nível individual quanto organizacional.

Embora exista na avaliação de desempenho do servidor a possibilidade de se avaliar a formação/atualização continuada e a produção institucional destes, a Instituição poderia implementar um programa de acompanhamento de servidores egressos de cursos *stricto sensu*, de forma a conhecer com profundidade os obstáculos e os sucessos apresentados pelos servidores acompanhados.

É importante que a Instituição saiba aproveitar da melhor forma esses servidores e evitar o desperdício de suas capacidades, bem como o de recursos públicos. Servidores com mestrado ou doutorado que poderiam estar melhor contribuindo em prol do setor ou da universidade, em virtude de determinados fatores podem estar realizando as mesmas tarefas anteriores à qualificação. Os fatores que levam a essa situação podem se relacionar ao desinteresse da chefia pelas ideias do servidor, falta de tempo do servidor para se dedicar a um novo projeto, ou mesmo falta de interesse do servidor. Um programa de acompanhamento dos servidores egressos poderia estar a par de todas essas informações de modo a construir estratégias de solução.

Uma dificuldade que pode determinar o não aproveitamento da qualificação do servidor é o fato dos Técnicos-administrativos formados nos cursos *stricto-sensu* em suas áreas de formação acadêmica e que ocupam cargos cujas atribuições não se relacionam à área de conhecimento da graduação ou da pós-graduação. Este fato ocorre principalmente com servidores de cargos de nível médio, que em sua maioria já são graduados ou pós-graduados. Nesse caso, a Universidade deve estar atenta à possibilidade de ocorrência de desvio de função. O desvio de função ocorre quando o servidor realiza atribuições que não competem ao seu cargo ou à função comissionada que ocupa.

Nesse sentido, o fato de o servidor público possuir qualificação superior ao cargo que ocupa não lhe permite atuar de forma diferente da estabelecida

legalmente para o cargo em que está investido. Carvalho Filho<sup>1</sup> ensina que:

(...) o cargo, ao ser criado, já pressupõe as funções que lhe são atribuídas. Não pode ser instituído cargo com funções aleatórias ou indefinidas: é a prévia indicação das funções que confere garantia ao servidor e ao Poder Público.

Dessa forma, é impedido ao gestor público atribuir ao servidor a realização de tarefas que não estão previstas na estrutura do cargo, mesmo este recebendo eventual adicional pela qualificação. Contudo, nesse ponto, há um detalhe a ser esclarecido. O documento que descreve as atribuições dos cargos da Carreira TAE – o Ofício Circular nº 15/2015/CGGP/SAA/SE/MEC, de 28 de novembro de 2005 - foi revogado pelo Ofício-Circular nº 1/2017/COLEP/CGGP/SAA-MEC, de 14 de março de 2017, não existindo, com isso, uma descrição oficial dos cargos da carreira dos Técnico-Administrativos em Educação.

A UTFPR, para resolver isso, se baseia provisoriamente no referido Ofício-Circular nº 15, que fora revogado, até que o previsto no §2º do art. 8º da Lei nº 11.091/2005 – a regulamentação das atribuições - seja efetivamente realizada<sup>2</sup>. Esse tempo até a regulamentação das atribuições dos cargos TAE é uma boa oportunidade para a UTFPR e demais IFEs contribuírem para a construção de uma descrição de cargos atualizada, que esteja em sintonia com a evolução tecnológica e do mundo do trabalho, com a interdisciplinaridade das áreas de conhecimento e com a capacitação/qualificação contínua dos servidores.

No que diz respeito à prevenção ao desvio de função, uma das soluções encontradas pela Universidade, inclusive por força legal, é a análise detalhada dos pedidos de incentivo à qualificação, os quais apenas são concedidos se as titulações atenderem aos requisitos de compatibilidade com as atribuições do cargo e com o ambiente organizacional de atuação do servidor. Sugere-se, além da continuidade dessas ações, também o acompanhamento dos pedidos de

---

<sup>1</sup> CARVALHO FILHO. **Manual de Direito Administrativo**. 17ª ed. Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2007, p. 543.

<sup>2</sup> UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ - UTFPR. **Descrição Sumária dos Cargos das Carreiras da Educação**. 2019. Disponível em: <<http://portal.utfpr.edu.br/servidores/site/carreira-e-remuneracao/descricao-sumaria-dos-cargos-das-carreiras-da-educacao>> Acesso em: 2 fev. 2020.

afastamento para pós-graduação e do interesse de servidores em cursos de qualificação ofertados pela UTFPR ou outras universidades, com o objetivo de planejar alocação futura, e alertar possíveis decepções em caso de o servidor, após concluir o curso, esperar receber incentivo à qualificação crendo ter o curso relação direta com o cargo ou ambiente organizacional, e, no entanto, ser de relação indireta, implicando incentivo financeiro menor e outros aborrecimentos.

Este estudo concluiu também que os técnico-administrativos pesquisados, em sua maioria, embora não demonstraram interesse em trocar de setor de trabalho, têm o interesse em contribuir com conhecimento em outros setores da Instituição. Quanto a esse ponto, sugere-se a criação de um banco de talentos, uma espécie de banco de dados com informações sobre as habilidades e competências dos servidores, o qual se relacionará com um outro banco de dados, este com as dificuldades e obstáculos que os setores enfrentam, ou o próprio câmpus, e que exige uma capacidade técnica para solução que os membros dos setores não apresentam sozinhos ou que demandaria um grupo de pessoas capacitadas. De posse desse sistema, o gestor responsável relacionaria os problemas aos servidores mais preparados para resolvê-los. Um exemplo dessa situação que ocorre diariamente nos câmpus se dá quando o Diretor-Geral precisa designar uma comissão para desenvolver uma atividade qualquer. O diferencial, nesse caso, é que uma ferramenta auxiliaria a realizar essa tarefa de forma mais lógica, sem excluir a discricionariedade do gestor, mas apresentando uma visão completa das possibilidades e o histórico de decisões anteriores, para o caso de o gestor adotar procedimentos sequenciais de escolha de membros.

Uma outra conclusão sobre os servidores pesquisados foi que, na maioria, eles não percebem a busca por inovações gerenciais e aperfeiçoamento nas estruturas organizacionais da UTFPR. É certo de que muitas melhorias, mudanças e aperfeiçoamentos estão sendo realizados no âmbito da administração universitária dos câmpus e da Reitoria. O que ocorre é que nem tudo é divulgado adequadamente e o que é divulgado muitas vezes não chega aos servidores. Uma grande quantidade de conteúdos e informes institucionais o servidor sequer lê. Sugere-se que sejam criadas formas mais efetivas de se divulgar a Instituição para os próprios servidores. Conhecer do próprio servidor seus temas de interesse pessoal e profissional é uma forma de direcionar

informações que certamente serão recebidas.

Em relação à participação dos TAEs no planejamento das ações dos câmpus, como já foi mencionado, ações para aumentar a participação dos servidores podem ocorrer, por exemplo, a partir de critérios mais democráticos de designação de TAEs para comissões ou grupos de trabalho.

Os resultados da pesquisa ainda evidenciaram que os técnico-administrativos pesquisados veem, em sua maioria, suas atividades como burocráticas ou muito burocráticas. Conforme ensina Terra<sup>3</sup>, reforça-se neste momento que formas de se diminuir a burocracia e que a UTFPR poderia adotar compreendem reforçar o trabalho em equipe, delegar mais responsabilidade aos servidores, incentivar os servidores a terem outras competências e dispor de sistemas de informação que conversem com outros sistemas, e que não exijam a redundância de inclusão de dados.

Uma outra vantagem da redução da burocracia, como identificada neste estudo, foi a de que eventualmente a produção acadêmica dos servidores pode ser maior onde o nível de burocracia é menor. De fato, Monteiro<sup>4</sup> afirma que a burocracia consome tempo. Tempo é um fator que o TAE não dispõe, por exemplo, para produzir material acadêmico, diferentemente do docente. Este autor percebe que a maior parte do tempo de trabalho é para alimentar com a mesma informação vários sistemas que não estão interligados. Se essas atividades estivessem automatizadas, o tempo aproveitado poderia ser utilizado para solução de problemas mais complexos. Nesse aspecto, sugere-se a abertura de acesso a determinados sistemas de informação para que os técnicos das Coordenadorias de Tecnologia da Informação que estejam capacitados possam contribuir para melhorar os sistemas, já que a Diretoria de Gestão da Tecnologia da informação e comunicação encontra-se sobrecarregada. Esta seria também uma possibilidade de se realizar trabalho em equipe.

---

<sup>3</sup> TERRA, José Cláudio Cyrineu. **Gestão do Conhecimento**: O grande desafio empresarial. São Paulo: Negócio Editora, 2000.

<sup>4</sup> MONTEIRO, Viviane. Burocracia consome mais de 30% do tempo dos cientistas constata pesquisa. **Jornal da Ciência**. 9 fev. 2020. Disponível em: <<http://www.jornaldaciencia.org.br/burocracia-consome-mais-de-30-do-tempo-dos-cientistas-constata-pesquisa/>> Acesso em: 03 fev. 2020.

O presente estudo também verificou que a maioria dos pesquisados não percebem nos processos de capacitação da UTFPR atitudes de inovação, visão e condutas diferenciadas. Quanto a isso, sugere-se maior divulgação das oportunidades de capacitação, mas também reforçar nos programas de capacitação da Universidade os cursos que privilegiam a formação integral do indivíduo.

Por fim, qualquer ação que tenha por objetivo a melhora das condições de trabalho e que vise o desenvolvimento e motivação do servidor em uma Instituição que procura cultivar os valores da ética, do desenvolvimento humano, da integração social, deve ser fundada em decisões democráticas e participativas. Assim, uma das primeiras atitudes que a administração universitária deve tomar sobre como os servidores TAEs da UTFPR e que podem motivar e contribuir com seus conhecimentos para alcançar os objetivos institucionais é ouvi-los. Sugere-se a formação de comissões para aprofundar os conhecimentos sobre o tema e propor ações efetivas a esse respeito.