

Gestão Universitária

Estudos sobre a UnB

Volume 1

Presidenta da República Dilma Vana Rousseff
Ministro da Educação Fernando Haddad



Fundação Universidade de Brasília
Conselho Diretor

Presidente José Geraldo de Sousa Junior
Titulares João Claudio Todorov
Jacques Rocha Velloso

Suplente Reinhardt Adolfo Fuck



Universidade de Brasília

Reitor José Geraldo de Sousa Junior
Vice-Reitor João Batista de Sousa
Decana de Ensino de Graduação Márcia Abrahão Moura
Decano de Administração e Finanças Pedro Murrieta Santos Neto
Decana de Pesquisa e Pós-Graduação Denise Bomtempo Birche de Carvalho
Decano de Extensão Oviromar Flores
Decano de Assuntos Comunitários Eduardo Raupp de Vargas
Decana de Gestão de Pessoas Gilca Ribeiro Starling Diniz
Decano de Planejamento e Orçamento Paulo Eduardo Nunes de Moura Rocha
Diretor de Planejamento Hélio Marcos Neiva
Diretor da FACE Tomás de Aquino Guimarães
Secretária Executiva de Comunicação da SECOM Ana Beatriz Magno



Editora Universidade de Brasília

Diretora Lúcia Helena Cavaşin Zabotto Pulino
Conselho editorial Angélica Madeira
Deborah Silva Santos
Denise Imbroisi
José Carlos Córdova Coutinho
Lúcia Helena Cavaşin Zabotto Pulino - *Pres.*
Roberto Armando Ramos de Aguiar
Sely Maria de Souza Costa

Gestão Universitária

Estudos sobre a UnB

Volume 1

César Augusto Tibúrcio Silva

Nair Aguiar-Miranda

(Organizadores)



Universidade de Brasília

Editora Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade,
Ciência da Informação e Documentação (Face)

2011

	· <i>Equipe editorial</i>
Editoras de publicações	· Nathalie Letouzé Moreira, Regina Marques
Coordenação de produção gráfica	· Marcus Polo Rocha Duarte
Coordenação de revisão	· Ramiro Galas Pedrosa
Normalização	· Welma Pereira Batista
Revisão	· Mary Angotti e Olavo Mesquita de Carvalho
Emendas	· Liane Matsumoto e Rebeca Guedes Mesquita
Elaboração de resumos	· Rosana Aparecida Silva
Diagramação e projeto gráfico	· Mauro Pereira Bento
Supervisão gráfica	· Elmano Rodrigues Pinheiro e Luiz A. R. Ribeiro

· Copyright © 2011 by
· Editora Universidade de Brasília

· Impresso no Brasil
· Direitos exclusivos para esta edição:
· Editora Universidade de Brasília
· SCS, quadra 2, bloco C, nº 78, edifício OK,
· 2º andar, CEP 70302-907, Brasília, DF
· Telefone: (61) 3035-4200
· Fax (61) 3035-4230
· Site: www.editora.unb.br
· E-mail: contato@editora.unb.br

· Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação
· poderá ser armazenada ou reproduzida por qualquer meio sem a
· autorização por escrito da Editora.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade de Brasília

G393u Gestão universitária : estudos sobre a UnB / César Augusto
 Tibúrcio Silva e Nair Aguiar-Miranda, organizadores. _
 Brasília : Editora Universidade de Brasília, 2011.
 2 v. ; 22 cm.

ISBN 978-85-230-1286-1 (v. 1)

1. Gestão. 2. Universidade. 3. Ensino superior. I. Silva, César Augusto Tibúrcio. II. Miranda, Nair Aguiar.

CDU 378.4

Agradecimentos

Este livro apresenta resultados dos trabalhos de conclusão dos alunos do Curso de Especialização em Gestão Universitária da Universidade de Brasília. Sua publicação decorre do esforço conjunto de várias pessoas, cujo empenho e dedicação tornaram possível o surgimento da primeira obra coletiva de autoria de servidores técnicos administrativos da universidade.

A publicação do livro reflete a importância atribuída pela Reitoria e pela Editora UnB à divulgação de estudos sobre a universidade feitos por seus próprios técnicos, orientados por docentes da instituição. Esperamos que os trabalhos aqui contidos possam contribuir para o autoconhecimento e para o desenvolvimento da universidade.

Deixamos expressos nossos agradecimentos aos integrantes do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Administração, do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, do Departamento de Administração e da Faculdade de Direito, que ministraram as disciplinas e orientaram a elaboração das monografias.

Lembramos ainda o papel fundamental de Rosana Aparecida Silva na elaboração dos resumos das monografias e de Regina Marques na viabilização do lançamento deste volume.

Cabe destacar também a participação importante de Vera Lúcia Cavalcanti Correa de Oliveira como assistente editorial, acumulando

essa atividade com suas múltiplas tarefas como Secretária do Curso de Especialização.

Finalmente, os nossos agradecimentos à equipe de revisão e editoração da EDU pelo apoio no lançamento desta obra que retrata, em última instância, a preocupação de várias equipes de gestores da universidade na construção de um projeto de desenvolvimento institucional embasado no investimento na formação dos servidores e, portanto, na ampliação do capital intelectual da Universidade de Brasília.

Os organizadores

Sumário

Prefácio.....	11
<i>José Geraldo de Sousa Júnior – Reitor da UnB</i>	
Apresentação.....	15
<i>Gileno Marcelino – Diretor da Face (2001-2004)</i>	
Preâmbulo.....	19
<i>Prof. Eduardo Tadeu Vieira – Secretário de Planejamento</i>	
Educação continuada dos servidores da UnB.....	23
<i>Afonso de Souza – Diretor de Recursos Humanos</i>	
Corpo docente.....	25
Introdução.....	31
<i>César Augusto Tibúrcio Silva – Diretor da Face</i>	
Parte I Gestão de Pessoas.....	39
Qualidade de vida no trabalho para os servidores técnicos administrativos da UnB.....	41
<i>Luzia Alves dos Santos</i>	

Necessidades, dificuldades e expectativas do servidor técnico administrativo para o acesso ao nível superior da Universidade de Brasília.....	61
<i>Eliana Ramos de Sousa</i>	
Sufrimento humano no trabalho: uma análise em uma Instituição de Ensino Superior.....	83
<i>Raimunda dos Navegantes Santos Côrrea</i>	
<i>Waldete Reis de Figueiredo</i>	
A percepção do trabalho por servidores técnico administrativos da área acadêmica da Universidade de Brasília.....	103
<i>Adalva Alcoforado Lacerda</i>	
<i>Carlos Vieira Mota</i>	
Efetividade do processo de gestão de desempenho na Universidade de Brasília.....	135
<i>Morgana Rodrigues Ribeiro</i>	
<i>Márcia de Albuquerque Rosalvos Domingues</i>	
Acidentes de trabalho na Universidade de Brasília: causas e consequências.....	171
<i>Cristiano Smidt</i>	
<i>Roberto de Azevedo Dantas</i>	
Competências profissionais relevantes aos gerentes que atuam na área de recursos humanos da Fundação Universidade de Brasília.....	187
<i>Ereni Gontijo de Lima</i>	
<i>Eurides Araujo Costa Pessoa</i>	
Comprometimento organizacional dos trabalhadores da Biblioteca Central da Universidade de Brasília.....	215
<i>Célia Regina Silva</i>	
<i>Lina Akyio Nemoto Yamaguti</i>	

Parte II | Gestão de Processos.....235

Contratos, convênios e parcerias da FUB: competências
necessárias para a formulação e aprovação de processos.....237

Júlio César Versiani Teixeira

Maria da Glória Fernandes Reis

Compras governamentais: uma análise das causas da morosidade
dos processos de compras no âmbito da FUB.....263

Eudes de Queiroz e Silva

Renan Mendes Rocha

Aspectos da manutenção dos equipamentos científicos da
Universidade de Brasília.....287

Francisco Assis Lima

João Carlos Nogueira Castilho

Parte III | Gestão Contábil, Orçamentária, Financeira e de Custos....313

Geração e administração de recursos
financeiros em Ifes: proposta de Secretaria de Projetos
e Empreendimentos.....315

Viviane Vieira Coutinho Sabino

Fernando Soares dos Santos

Proposta de adoção de medidas para a redução de custos
em uma Secretaria de Unidade Acadêmica.....339

Eliésio Alcântara Lima

Angela Maria Rogério de Miranda Pontes

Proposta de atividades/tarefas para apuração do custo
de uma unidade acadêmica pelo Sistema ABC.....359

Marcos de Freitas Santos

Parte IV | Gestão Acadêmica.....373

Resistências na implementação de políticas de ensino de graduação na UnB: o caso da implementação da orientação acadêmica – Resolução nº 041/2004 do Cepe.....375

Jurandir Rodrigues de Souza

A evasão no curso de Química da UnB: o que mudou após 1997?.....403

Elizabeth Oliveira Santos

Vanderlei Crisóstomo Valverde

Parte V | Gestão da Comunicação, da Imagem Institucional e da Responsabilidade Social.....431

Usabilidade da intranet como instrumento de comunicação interna: o caso da Biblioteca Central da Universidade de Brasília.....433

Clarimar Almeida Valle

Maria José Moreira Serra da Silva

Avaliação do grau de satisfação da qualidade de atendimento médico-hospitalar do cliente do Hospital Universitário de Brasília (HUB).....473

Isabela Pereira Rodrigues

Vanessa Conceição Rocha Araújo de Menezes

Necessidade de um código de ética para as universidades – cidadania, moralidade e servidor – a UnB e uma breve abordagem comparativa com três instituições de ensino superior.....495

Ionete Eunice de Araújo

Heverson Cid Oliveira

Corpo Docente

Professor César Augusto Tibúrcio Silva. Coordena o curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial. É bolsista de produtividade em Pesquisa do CNPq – Nível 2. Possui graduação em Administração pela Universidade de Brasília (1983) e graduação em Contabilidade pela Unieuro (2006), mestrado em Administração pela Universidade de Brasília (1988) e doutorado em Controladoria e Contabilidade pela Universidade de São Paulo (1996). Atualmente é professor titular da UnB, atuando no mestrado e no doutorado de Contabilidade. É diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (Face) da UnB. Possui livros, artigos e trabalhos em congressos nos seguintes temas: mensuração contábil, finanças de empresas, demonstrações contábeis, avaliação de empresas e custos no setor público. Ministrou a disciplina Gestão Financeira Aplicada no Curso de Desenvolvimento Gerencial.

Professor Gileno Fernandes Marcelino. É professor associado da Universidade de Brasília e professor visitante da Northwestern University, tem graduação em Administração Pública pela Escola Brasileira de Administração Pública – EBAP/FGV. Mestrado e doutorado em Administração pela Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo – FEA/USP. É pós-doutor pela J. L. Kellogg Graduate School of Management – Northwestern University (Chicago, Illinois, EUA). Possui também trinta anos de experiência como professor

e pesquisador nos campos de administração pública e empresas, gestão de ciência e tecnologia e gestão da cultura e 25 anos de experiência como consultor e instrutor de planejamento estratégico facilitando seminários e *workshops* e coordenando mais de sessenta processos de planejamento estratégico. Ministrou a disciplina Planejamento, Administração e Gestão no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial.

Professora Catarina Cecília Odélius. Possui graduação em Administração de Empresas – Faculdades Metropolitanas Unidas (1982), mestrado em Psicologia da Educação pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1992) e doutorado em Psicologia pela Universidade de Brasília (2002). Atualmente é professora adjunta da Universidade de Brasília. Tem experiência na área de gestão de pessoas e psicologia do trabalho, tendo implementado políticas de gestão de pessoas em organizações públicas e privadas de diferentes portes e desenvolvido, mais recentemente, pesquisas a respeito de aspectos que influenciam as políticas e as práticas de gestão de pessoas, em especial: competências, remuneração, treinamento e avaliação de desempenho. Atualmente participa de grupos de pesquisa focados em aprendizagem em organizações, inovações e redes sociais. Ministrou a disciplina Gestão de Pessoas no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial.

Professora Fátima Bruno de Faria. É bacharel em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1978), graduada em Formação em Psicólogo pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1979), mestre em Psicologia Social e do Trabalho pela Universidade de Brasília (1996) e doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília (2004). É professora adjunta na Universidade de Brasília, no Departamento de Administração e no Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), em cursos de especialização, de mestrado e de doutorado. Coordenadora do curso de graduação (diurno) no Departamento de Administração da Face/UnB. Coordenadora do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas (UnB/PPGA – turmas 1 e 3). Coordena grupo de pesquisa sobre criatividade e inovação nas organizações. Experiência como coordenadora acadêmica do

Centro de Educação a Distância (Cead/UnB). Tem publicações relacionadas aos seguintes temas: criatividade e inovação nas organizações, metodologia de pesquisa, gestão de pessoas por competências. Ministrou a disciplina Métodos de Pesquisa em Organizações no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial.

Professora Loussia Penha Musse Felix. Ministrou a disciplina Direito Aplicado ao Ensino Superior no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial. Graduou-se em Direito pela Universidade Católica de Petrópolis (1982), tem mestrado em Ciências Jurídicas pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (1988) e doutorado em Educação pela Universidade Federal de São Carlos (1997). É professora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, nível adjunto – (ingresso em agosto de 1995), tendo coordenado a graduação entre 1997 e 1999. Suas áreas de interesse acadêmico mais diretas são teoria geral do direito, direitos humanos, ensino jurídico, educação em direito, teoria crítica do direito, estrutura, avaliação e reforma do ensino superior. É coordenadora latino-americana na área de Direito do Projeto Alfa-Tuning (Comissão Europeia). Participa desde 1991 de diversas comissões da OAB e do MEC destinadas a formular, a implementar e a fomentar políticas de avaliação e qualificação do ensino jurídico no Brasil (níveis de graduação e pós-graduação).

Professor James Giacomoni. Ministrou a disciplina Contabilidade Pública no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial. Possui graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de Santa Maria (1967) e mestrado em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1992). Atualmente é professor da Universidade de Brasília e consultor do Conselho Nacional de Secretários de Educação. Tem experiência na área da administração pública, com ênfase em gestão e finanças governamentais, atuando principalmente nos seguintes temas: teoria orçamentária, gestão governamental, planejamento governamental, plano plurianual, lei de responsabilidade fiscal, orçamento-programa e controle e avaliação da gestão governamental.

Professor Mamede Said Maia Filho. Ministrou a disciplina Direito Administrativo Aplicado no Curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial. Possui graduação em Direito pela Universidade de Brasília (1985) e mestrado em Direito pela mesma instituição (2002). É professor assistente da Universidade de Brasília e coordenador do seu Núcleo de Prática Jurídica. Tem experiência na área de direito público, com ênfase em direito constitucional e direito administrativo, e atua em inúmeros atividades de extensão. Trabalha com educação a distância e é atualmente o coordenador do Curso de Especialização a Distância em Direito Processual Tributário que o Centro de Educação a Distância (Cead/UnB) desenvolve em parceria com a Esaf. Coordena ainda o curso de Especialização em Direito Constitucional Eleitoral que a Faculdade de Direito da UnB desenvolve juntamente com a Escola Judiciária do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal.

Professor Marcelo Aida. Contador pela Universidade de Brasília. Mestre em Administração pelo PPGA. Trabalha com contabilidade pública. Foi professor da disciplina de Contabilidade Pública, em conjunto com o professor James Giacomoni.

Professor Marcus Vinicius Soares Siqueira. Possui graduação em Administração de Empresas pela Universidade de Brasília (1994), especialização em Comércio e Finanças Internacionais pelo Fundação Getulio Vargas – RJ (1995), mestrado em Administração pelo Fundação Getulio Vargas – RJ (1998) e doutorado em Administração de Empresas pela Fundação Getulio Vargas – SP (2004). Atualmente é professor adjunto da Universidade de Brasília. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em estudos organizacionais. Ministrou a disciplina Trabalho, Gestão e Subjetividade no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial.

Professora Miramar Ramos Maia Vargas. É doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília (2004); mestre em Psicologia Social e do Trabalho pela Universidade de Brasília (1997); especialista em Educação

a Distância pela Universidade Católica de Brasília (2000); administradora pela Associação de Ensino Unificado do Distrito Federal (1981); professora colaboradora da Universidade de Brasília no Programa de Pós-Graduação em Administração; professora da FGV e do Iesb. Coordenadora da pós-graduação em Educação Fiscal e Cidadania da Esaf. Possui trabalhos científicos publicados em periódicos nacionais e internacionais. Tem experiência na área de administração e de psicologia social e do trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: educação a distância; universidade corporativa; comportamento organizacional. Ministrou a disciplina Comportamento Organizacional no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial.

Professora Marisa Cardoso Trindade. Possui graduação em Pedagogia pela Universidade Federal Fluminense (1978), mestrado em Educação pela Universidade de Brasília (1993) e doutorado em Sciences de l'Education – Universite de Caen (2004). É técnica em assuntos educacionais da Universidade de Brasília, onde exerceu a função de coordenadora de desenvolvimento humano. Foi coordenadora do curso de Formação e Desenvolvimento Gerencial oferecido pela SRH/UnB aos gerentes da instituição. Tem experiência na área de Educação, com ênfase em tópicos específicos de educação superior, atuando principalmente nos seguintes temas: educação brasileira; democracia e gestão universitária; política, planejamento e decisão na gestão da educação; administração universitária. Ministrou a disciplina Introdução à Gestão do Ensino Superior no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial.

Parte I - Gestão de Pessoas



Necessidades, dificuldades e expectativas do servidor técnico administrativo para o acesso ao nível superior da Universidade de Brasília

Eliana Ramos de Sousa

Introdução

Pressupõe-se que todo investimento em qualificação profissional resulte em maiores e melhores habilidades dos trabalhadores treinados. Entretanto, o grau dessas melhorias varia muito, conforme as características do programa e da instituição.

Observamos o constante crescimento, nas Instituições Federais de Ensino Superior (Ifes), dos programas de formação continuada, de educação a distância, de educação corporativa, de mestrados profissionalizantes, entre outros, no sentido de preparar profissionais cada vez mais flexíveis e competentes.

Com a implantação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação (PCCTAE), instituído pela Lei nº 11.091/05, essa sistemática tornou-se obrigatória para todas as Ifes. Mas existem benefícios do PCCTAE? Quais serão? Os servidores esperam por progressão funcional e por um percentual de aumento no seu salário, enquanto a instituição espera um servidor qualificado, pronto a enfrentar quaisquer problemas. Será assim tão simples?

O governo estabeleceu as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira (PDIC), que terá como objetivo promover o desenvolvimento institucional, a política de gestão de pessoas e a qualificação dos serviços prestados à comunidade.

Para alcançar os resultados do programa, as Ifes deverão fornecer informações que permitam o planejamento estratégico, estimular o trabalho coletivo, com vistas à ampliação do nível de participação no planejamento institucional e no desenvolvimento de pessoal, e propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho e ao mérito para a progressão funcional.

Até há bem pouco tempo, as universidades não ofereciam muitas perspectivas de aperfeiçoamento para seus servidores. Investiam muito pouco na gestão de pessoas e o incentivo às iniciativas de melhoria e qualificação desses profissionais era quase inexistente. Por essa razão, e desestimulados por outras tantas, parte de seus servidores acomodou-se à situação e deixou de preocupar-se com o acesso ao nível superior – mesmo aqueles que detinham função gratificada, pois o fato de “ter uma função de confiança” não estava (e ainda não está) condicionada, diretamente, à qualificação acadêmica.

Recentemente, as instituições passaram a preocupar-se com a formação de novos profissionais por exigência do mercado de trabalho. Além disso, a busca por profissionais mais flexíveis e preocupados com a qualidade e a eficiência de suas atividades começou a ganhar espaço também nas Ifes.

Um princípio da política de gestão de pessoas, a partir do PDIC, é a corresponsabilidade pela gestão, em que dirigentes das Ifes, das unidades e das áreas de gestão de pessoas firmam uma espécie de “contrato psicológico”, uma interação entre o servidor e a organização, criando, assim, expectativa mútua, que demanda respostas rápidas e eficazes.

Este estudo levantou o perfil do servidor técnico administrativo da UnB e abordou aspectos organizacionais, de gestão, de serviços, pessoais e familiares que demonstram suas dificuldades, necessidades e expectativas no que se refere à qualificação universitária para melhoria na realização do trabalho e para sua progressão funcional, tendo como referência o

PCCTAE, que se tornou um desafio para as Ifes, agora obrigadas a criar programas de capacitação para seus servidores como meta fundamental a ser atingida no PDIC.

Nesse contexto, ainda em 2005, antecipando-se ao PDIC, a Secretaria de Recursos Humanos (SRH) da UnB, atenta às necessidades dos seus servidores, criou o Programa de Formação e de Especialização em Gestão Universitária, composto de três ações:

- Curso de Especialização em Gestão Universitária, com 360 horas/aula, para gerentes portadores de diploma de curso superior, desenvolvido pela Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e da Documentação (Face);
- Curso de Formação e Desenvolvimento Gerencial, com 150 horas/aula, prioritariamente para os gerentes da UnB portadores de diploma de curso de nível médio, desenvolvido pela própria SRH com o apoio de diversos professores; e
- Programa Quartas Gerenciais, que consiste em palestras que acontecem todas as quartas-feiras na Reitoria da UnB e aborda uma diversidade de temas ligados ao cotidiano dos gerentes.

Anteriormente, em 1998, a SRH criou o Programa de Preparação para a Educação Básica, voltado às necessidades dos servidores que não haviam concluído o nível médio. Assim, o analfabetismo foi totalmente erradicado, e a UnB fornece mecanismos de atendimento às demandas dos seus servidores sem escolarização.

Entretanto, para aqueles servidores que não possuem graduação e que queiram fazer uma especialização, não existe qualquer alternativa institucionalizada, nenhum programa específico para este fim, a exemplo dos já existentes em outras universidades, como o Programa de Gestão

Universitária (Progeu), da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que oferece o curso de Graduação em Administração aos seus servidores.

É notório que o resultado de iniciativas como essas oferecem oportunidades de reflexão sobre projetos de vida pessoal, profissional e institucional. Por essa razão, espera-se atingir um maior grau de crescimento intelectual, de desenvolvimento humano e de comprometimento com qualidade e eficiência no processo de trabalho.

O PCCTAE como mudança cultural nas Ifes

A ideia inicial desta pesquisa surgiu ao se levar em consideração o PCCTAE, que proporcionará mudança cultural nas Ifes, e envolverá todos os atores que a compõem, não só a comunidade interna, bem como a comunidade na qual a instituição estiver inserida ou desenvolvendo seus projetos, programas e pesquisas.

O cenário mudou, e parece existir expectativas e interesses naturais em relação à aquisição de conhecimentos e às possíveis vantagens salariais obtidas com os resultados dos programas de capacitação oferecidos pela SRH. Serão mesmo essas as expectativas dos nossos servidores? O objetivo deste estudo é verificar se os servidores técnicos administrativos da UnB podem vir a sentir-se estimulados a buscar novos conhecimentos e como a administração superior poderá vir a atuar para atender a essas expectativas ao oferecer programas de educação formal voltados para a qualificação profissional e, com isso, melhorar a difícil realidade da comunidade universitária.

A escolha do tema desta pesquisa foi norteadada pelo levantamento das necessidades e das dificuldades encontradas pelos servidores que desejam voltar a estudar, no âmbito da instituição, como forma de desenvolvimento da sua carreira. Além disso, buscou-se também conhecer o que pensam os servidores sobre as razões pelas quais é importante e/ou necessário que eles se qualifiquem e, finalmente, descobrir o que entendem como corresponsabilidade da instituição em termos de qualificação profissional.

Primeiro, foi efetuada uma análise da fundamentação teórica que embasou este estudo sobre as necessidades, as dificuldades e as expectativas enfrentadas pelos servidores técnicos administrativos para estudar (ou voltar a estudar), no âmbito da instituição. A metodologia aplicada foi de coleta de dados por meio de questionário.

Mudanças na Área de ARH

Nas décadas de 1960 e 1970, consolidou-se no Brasil a Administração de Recursos Humanos (ARH) em muitas empresas preocupadas com o recrutamento e a seleção de pessoas, a administração salarial, os benefícios, o treinamento e a avaliação de desempenho. Posteriormente, na década de 1980, os profissionais da área consideraram que o nome ARH não representava bem essa administração, pois acreditavam na importância das pessoas e esperavam vê-las muito mais do que como simples recursos.

Nos anos 1990, segundo Chanlat (1993), vários nomes foram sugeridos, tais como: talento humano e capital humano, que demonstravam a valorização das pessoas.

Finalmente, no início do milênio, chegou-se ao conceito de administração/gestão de pessoas, pois as empresas são constituídas por pessoas, que pensam, criam, têm capacidade crítica e discernimento, tomam decisões, atuam de forma mais completa e assumem maiores responsabilidades.

Na organização taylorista, como ensina Eboli (2004), a rotina do trabalho e a reprodução do conhecimento eram suficientes para obter-se bons resultados. A passagem da administração taylorista (a produção padronizada, centralizada e automatizada do trabalhador rotinizado) e da gestão fordista para a gestão flexível ocasionou forte impacto no comportamento das organizações. Estruturas verticalizadas cederam espaço a estruturas horizontalizadas e amplamente descentralizadas.

Com base nessa visão, Eboli (2004) aborda a formação das áreas de Treinamento & Desenvolvimento (T&D) nas empresas e explica

que essas áreas apenas se habituaram a entregar certificados ao público interno, por força de uma demanda e a oferecer programas cujo objetivo principal era desenvolver habilidades específicas.

Observa-se que há diferenças entre os RH, de antes, e a Gestão de Pessoas, de hoje, ante o surgimento de um novo ambiente organizacional. A valorização profissional deveria ser meio para uma política de pessoal que garantisse tanto a formação quanto a ação de inclusão e integração em todos os espaços, ao romper barreiras e ao encaminhar propostas que refletissem os anseios das pessoas que fazem parte da instituição.

Segundo Eboli (2004), essas tendências apontam para um novo aspecto na criação de vantagem competitiva sustentável: o comprometimento da organização com a educação e o desenvolvimento de seus colaboradores. Surgiu daí a ideia da Universidade Corporativa (UC) como veículo eficaz para o desenvolvimento dos talentos humanos, de acordo com as estratégias das novas gestões.

Educação corporativa

A ideia de que uma pessoa primeiro se forma em um ambiente escolar e depois trabalha numa organização já não faz mais sentido como antes. Assim, a Universidade Corporativa ou Educação Corporativa surgiu, no final do século XX, como o setor de maior crescimento no ensino superior e, conforme Eboli (2004), algumas forças sustentaram o aparecimento desse fenômeno, tais como: as organizações flexíveis, a era do conhecimento, a rápida obsolescência do conhecimento e a empregabilidade e a educação para a estratégia global, para que pudéssemos entender a importância desse novo padrão para a educação superior.

Os programas educacionais nas empresas sempre existiram, mas normalmente eram restritos aos níveis gerenciais e à alta administração. À medida que surgiram, as UCs tornaram-se um marco histórico da passagem do tradicional centro de T&D para uma preocupação mais

ampla e abrangente com a educação de todos os colaboradores de uma empresa (EBOLI, 2004).

No Brasil, a mudança de paradigma de centros de T&D para as UCs teve início quando as empresas perceberam a necessidade de repensar os tradicionais centros, de forma que pudessem agregar valores ao resultado dos negócios. Segundo Eboli (2004), a educação tem hoje legitimidade macroeconômica, e a tendência, nos próximos anos, será as empresas darem o tom do sistema educacional.

A UC é definida como um sistema de desenvolvimento de pessoas pautado pela gestão destas e de suas competências. Portanto, as empresas passam a contratar as pessoas por competência, a remunerar por competência e a avaliar por competência.

Nas estimativas recentes, verificadas na pesquisa de Eboli (2004), milhares de empresas americanas criaram universidades-empresas, faculdades e institutos de ensino para atender à carência de conhecimento dos seus empregados. Uma das primeiras foi a Universidade Motorola. No Brasil, já existe e cresce bastante o conceito desse tipo de universidade: foram criadas a Universidade dos Correios e a do Banco do Brasil, dentre outras.

O comprometimento institucional – contrato psicológico

Segundo Chiavenato (1993), o conceito de contrato psicológico surgiu na psicologia de grupo, em que existe uma série de acordos e pactos que as pessoas mantêm consigo e com os outros. Nesse caso, esse contrato torna-se uma espécie de troca de valores. A Sociologia, de acordo com o autor, refere-se à “norma de reciprocidade”. Não se trata de contrato formalizado, mas, sim, de espécie de expectativa que as pessoas mantêm consigo ao esperar que recebam o retorno do seu investimento.

Lucena (1995) declara que as responsabilidades dos governantes e das instituições educacionais sobre as ações esperadas para resolver o problema educacional e os caminhos para o comprometimento com sua efetivação

são temas de vários estudos. O que não faltam são sugestões de modelos, de políticas de desenvolvimento educacional para o país, de melhoria da qualidade do ensino e de expansão da educação profissionalizante.

Esse é o sentido que se deve perseguir: as organizações terão de assumir suas responsabilidades por conta própria. Trata-se do contrato psicológico, citado por Chiavenato (1993), ou do comprometimento da instituição com a educação e o desenvolvimento de seus colaboradores, como expõe Eboli (2004).

Chiavenato (1993) defende que o contrato psicológico ocorre quando há um entendimento, entre o servidor e a instituição, de que existem direitos, privilégios e obrigações a serem respeitados e observados por ambas as partes. Mas se os trabalhadores não estiverem dispostos a comprometerem-se com o trabalho, com o nível de qualidade e com o atendimento às necessidades da instituição e à rentabilidade esperada, de nada adiantará essa contrapartida.

O fator motivacional

A motivação vem da necessidade que é força dinâmica, impulsionadora, persistente e provocadora de um comportamento.

A teoria da motivação, formulada por Maslow (apud CHIAVENATO, 1993), baseia-se no conceito de hierarquia de necessidades, ou seja, as necessidades do homem influenciam no seu comportamento. Maslow concebeu essa hierarquia pelo fato de o homem ser uma criatura que expande suas necessidades, no decorrer da vida. À medida que o homem satisfaz suas necessidades básicas, outras mais elevadas vão surgindo: necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização.

Para superar algumas falhas desse modelo, foi criada a Teoria da Existência, do Relacionamento e do Crescimento (ERC), na qual se propõe uma modificação na hierarquia das necessidades que apresenta

somente três níveis: necessidade de existência, de relacionamento e de crescimento. A necessidade de existência associa-se à fisiológica e à de segurança; a necessidade de relacionamento refere-se à necessidade de amor e é baseada nas relações sociais, principalmente na aceitação do indivíduo no grupo de trabalho ou no sentimento de pertencer a um grupo; a necessidade de crescimento tem como objetivo desfrutar de ajuste satisfatório às condições do ambiente e concernem às necessidades de autorrealização e de autoestima (CLAUTON, apud ALVES, 1992).

Outro modelo, conhecido como Teoria da Expectativa, desenvolvido por Victor H. Vroom e outros, é formado pelos seguintes componentes: expectativa, instrumentalidade e valência. Para Vroom (1964), a questão da satisfação no trabalho deve ser encarada como resultante de relações entre as expectativas que a pessoa desenvolve e os resultados esperados; a motivação é o processo que governa escolhas de diferentes possibilidades de comportamento do indivíduo.

Expectativa é a relação percebida entre o esforço e o rendimento – seria o servidor que gera expectativa acerca de seu trabalho. Depois de refletir sobre a relação entre esforço e rendimento, o servidor cria expectativas e, por último, a força motivacional, que é a quantidade de esforço ou pressão da pessoa para se motivar. Portanto, a teoria da motivação expressa o que as pessoas desejam, e a teoria da expectativa, como o desejo dessas pessoas pode transformar-se em ação.

Na realidade dos servidores da UnB, até antes da implantação do PCCTAE, estes não se sentiam motivados a se qualificarem. Primeiro, por não haver nenhum estímulo por parte da administração, já que para receber função gratificada a educação formal nunca foi imprescindível; segundo, por não haver nenhum incentivo salarial nem pessoal; terceiro, por não terem sido despertados para as necessidades de crescimento pessoal em face dos novos desafios. Então podemos constatar, mais uma vez, que de 2001 até 2005 foram cinco anos sem oportunidades efetivas para os servidores com nível médio.

Lucena (1995, p. 41) faz uma observação sobre o compromisso que a instituição deve ter com seus servidores: “A empresa manterá seus recursos humanos em nível técnico-profissional adequado ao desenvolvimento dos negócios e oferecerá oportunidades para a formação, a complementação e o desenvolvimento educacionais do seu pessoal”.

O PCCTAE na UnB

Nessa pesquisa exploratória, buscou-se compreender o significado e a importância da formação superior para os técnicos administrativos da UnB sem o nível superior, em função do PCCTAE. Procurou-se verificar se na UnB existia programa específico voltado para a formação superior para os servidores com nível médio. Foi feita uma pesquisa quantitativa para a análise dos dados coletados na aplicação de questionários, no âmbito da UnB. Também foram ouvidos depoimentos de servidores e realizada pesquisa documental nos documentos do quadro de pessoal da UnB com relação aos objetivos do PCCTAE, de 2004/2005, do Quadro Estatístico da Secretaria de Planejamento (SPL), em documentos diversos da Secretaria de Recursos Humanos (SRH) (relação nominal dos servidores da UnB com ensino médio, por exemplo), a resolução do CAD que regulamenta o horário do servidor-aluno na UnB, verificado o número de servidores com nível médio e sua lotação funcional, entre outros fatores. A pesquisa foi realizada apenas com o corpo técnico administrativo da UnB que possui ensino médio.

Foi construído e aplicado um questionário composto por vinte perguntas, dos tipos aberta e fechada, de caráter pessoal, com o propósito de conhecer a opinião dos servidores por meio das respostas às questões relacionadas ao tema pesquisado. Os 56 questionários foram aplicados aleatoriamente, no início do mês de agosto de 2006, no local de trabalho, em horário de expediente, distribuídos em diferentes setores da UnB, objetivando uma coleta de informações diversificadas.

Perfil do técnico administrativo de ensino médio na UnB

A análise dos dados coletados mostrou que dos servidores técnicos administrativos da UnB que responderam aos questionários, a maior parte é composta de homens (61%), e apenas 39% de mulheres. Quanto à faixa etária, o quadro não sofreu grandes alterações: se em 2000 totalizava 2.034 servidores, em 2004 havia 2.359. A maior parte desses servidores tem mais de 45 anos (62%); entre 35 e 45 anos são 32%; e entre 25 e 35 anos 2%.

Quanto ao tempo de serviço, 23% dos servidores têm de 11 a 20 anos; 13%, de 1 a 10 anos; 5%, acima de 30 anos; 4% não responderam, e a maioria deles (55%) tem mais de 20 anos de trabalho. Este último dado, somado aos 5% dos que têm mais de 30 anos de serviço, confirma as preocupações da administração superior da UnB, pois, em breve, haverá percentual significativo de servidores aposentados.

Em relação ao tempo em que estão sem nenhum estudo, 66% dos entrevistados afirmam que fizeram algum curso de capacitação nos últimos cinco anos, mas somente agora, estimulados pelas mudanças do PCCTAE e pela possibilidade de aumentar em seus percentuais salariais, caso venham a qualificar-se no nível superior, estão percebendo o quanto ficaram desatualizados, ou por falta de interesse ou pela ausência de uma política da universidade em relação a essa qualificação.

Entretanto, ao analisar a carreira desse servidor, tendo como base o PCCTAE, pode-se inferir que não adiantaria muito o esforço de, pelo menos, quatro anos para que ele obtivesse o diploma de curso superior, pois não vai poder mudar de categoria (de NI para NS). Essa qualificação ou capacitação possibilitará a esse servidor apenas progressão na carreira.

Em relação ao tempo de término do ensino médio, o maior índice dos respondentes (59%) estão de 21 a 30 anos sem a oportunidade de concluir curso superior. Os que estão entre 11 e 20 anos do término do seu curso de nível médio somam 26%.

É importante que o servidor técnico administrativo tenha um perfil de qualificação que lhe permita transitar em todas as instâncias da instituição. Sobre essa questão, é permitida a participação gratuita do servidor, se aprovado num total de 5% das vagas, em qualquer curso de graduação, mestrado, especialização e cursos de extensão na instituição.

Conclui-se que, no período compreendido entre a criação da UnB, em 1962, e o ano 2002, foram necessários quarenta anos para que a transformação cultural acontecesse: o servidor técnico administrativo pode, e deve, buscar o conhecimento e lutar livremente para tornar-se mais qualificado para o trabalho.

Dificuldades de acesso ao nível superior

Segundo depoimento de alguns servidores, estudar e trabalhar na UnB era um problema, pois eram vistos pelas chefias como pessoas que buscavam o estudo como subterfúgio para fugir do trabalho. Naquela época, “ser liberado para estudar era o mesmo que travar verdadeiras ‘guerras’ pessoal e intelectual com as chefias imediatas”.

Sobre essa questão, o único incentivo dado, até aquele momento, pela administração superior havia sido a permissão para o servidor estudar na instituição com flexibilidade de horário, com a criação da resolução do Conselho de Administração (CAD) nº 3/2002. No art. 9 desta resolução, encontra-se a permissão para que o servidor se afaste do trabalho para cursar a graduação, no percentual máximo de 50% da sua carga horária quando esta for superior ou igual a trinta horas semanais, a não ser que seja comprovada a não existência do curso na UnB e que este possa afastar-se para outro local, sem prejuízo das atividades desenvolvidas na instituição.

Outra dificuldade é referente àqueles servidores que, no primeiro enquadramento, ocorrido ao final dos anos 1980, ficaram na categoria dos servidores de nível superior, embora ainda não tivessem concluído curso de graduação. É o caso, por exemplo, de alguns “técnicos em assuntos educacionais” não concursados nem possuidores de curso

superior. Esse nos pareceu um dos maiores problemas, requerendo, assim, comprometimento da instituição com essa qualificação.

As maiores dificuldades encontradas pelos servidores para fazer um curso superior na instituição são: passar no vestibular; falta de recursos financeiros; falta de tempo disponível; falta de planejamento da instituição; falta de servidores substitutos em suas atividades e falta de programas de cursos específicos em sua área de atuação. Alguns acreditam que teriam dificuldades em ser liberados pela chefia, e outros, que não teriam como conciliar estudo e trabalho.

Portanto, a maior dificuldade observada é como estimular o servidor da UnB a participar deste cenário atual, com a implantação do PDIC, uma vez que a grande maioria está há muito tempo sem estudar, sem incentivo financeiro atraente, até então, e sem quaisquer outros estímulos para avançar na carreira.

Perguntados se a universidade oferece opções para motivá-los a voltar a estudar, a maioria dos servidores (59%) respondeu que não. A explicação possível foi que a prioridade dada, a partir da criação da Coordenadoria de Capacitação, da SRH, foi para os cursos de capacitação. Ao serem analisadas as necessidades por este foco, verificamos que os servidores esperam pelo cumprimento das obrigações da universidade para com eles e estão dispostos à efetiva contribuição para a instituição. Um servidor assim respondeu: “Hoje os estudos servem para o crescimento pessoal, para a UnB nada muda”.

As necessidades de qualificação e o PCCTAE

Dos entrevistados, 96% acreditam que participar de curso formal de educação representaria melhoria no seu desempenho profissional. Para alguns, subir um degrau ou não na carreira, neste momento, não alteraria muito sua vida funcional, mas para outros teria importância. Segundo um servidor da área administrativa: “Faria muita diferença entre a pessoa que estuda com cargo e aquele com apenas o 2º grau,

é muito comum na UnB as pessoas com função e apenas o 2º grau boicotarem aquelas com mais estudo”.

Verificou-se que há um grande número de servidores da UnB com nível médio que exercem funções gratificadas. Destes, 71% sentem necessidade de obter diploma de curso superior; não que esta seja condição para o exercício de função, o que desestimula em alguns servidores a competição e a vontade de progredir na carreira. Dos outros pesquisados, 16% responderam que não, e 13% não responderam. Um servidor que ocupa o cargo de contínuo, mas exerce função gratificada, quando questionado se seria necessário ou não um curso superior para exercer função, respondeu: “Depende exclusivamente da vontade do servidor em aprender”. Outro afirmou que para exercer função gratificada “há necessidade de conhecimentos específicos”, para outro, “existem pessoas com potencial muito bom e que às vezes não necessariamente possuem nível superior”.

Ao mesmo tempo em que percebemos alguns funcionários desestimulados e sem nenhuma perspectiva por estarem em final de carreira, existem outros que sabem o quanto é importante a qualificação e o aperfeiçoamento. Esses servidores, após a implantação do PCCTAE, foram motivados a voltar a estudar.

Questionados sobre o que representa um fator motivacional no seu trabalho, verificou-se que os fatores mais relevantes para a grande maioria dos entrevistados (38%) foram as possibilidades de aprendizagem e de formação continuada (qualificação funcional); o salário vem em segundo plano (23%), seguido da ascensão profissional (18%).

Perguntados sobre o que os motiva a procurar um curso de aperfeiçoamento e qualificação, 44% dos pesquisados responderam que é a importância em desempenhar satisfatoriamente sua profissão; 38% afirmam ser a necessidade de ascensão funcional. Todos esperam por alguma iniciativa da UnB em relação à oferta de cursos que possam qualificá-los ou capacitá-los.

Ao comparar-se a possibilidade de aprendizagem e de formação contínua e a motivação, pela importância que deram em desempenhar satisfatoriamente sua profissão, verificou-se que esses são fatores fundamentais para o desejo de voltar a estudar.

Perguntados se percebem que a instituição se preocupou com eles, nos últimos anos, para incentivar sua qualificação, metade (50%) dos entrevistados afirmou que não.

Quanto à questão do “contrato psicológico”, é explícito nos resultados obtidos que a UnB realmente não se preocupou em incentivar a qualificação dos seus servidores.

Expectativas dos servidores

As expectativas dos servidores técnicos administrativos, nesta pesquisa, em relação ao PCCTAE, foram várias, mas todas no sentido de esperar da UnB o compromisso, como uma Ifes, de lhes oportunizar um curso de graduação. Para tanto, não faltaram sugestões, como, por exemplo, a de um servidor da área administrativa da Reitoria, que propôs o ingresso na universidade “por meio de vagas que não foram preenchidas através do vestibular e do PAS. A proposta seria de realizar um vestibular interno, apenas para os servidores. Os candidatos servidores disputariam as vagas, evidentemente, de acordo com o interesse de cada um em cada curso específico”.

Nesse sentido, podemos afirmar que as universidades teriam como garantir que os programas de inclusão ao ensino superior fossem construídos com base nas necessidades percebidas nos diversos setores da instituição. Teriam também como estimular esses servidores a participar dos trabalhos coletivos desse processo transformador. Assim, os servidores ampliariam seu nível de conhecimento e de participação no planejamento institucional e, com isso, passariam a dar mais importância à progressão funcional.

As expectativas dos respondentes em relação ao que a universidade pode oferecer são: outras formas de ingresso, que não o vestibular, como programas específicos para graduar os servidores em serviço na instituição; ofertas de cursos a distância; parcerias com outras instituições para realização de cursos de graduação; intercâmbios com outras Ifes; e bolsas de estudo.

Ao analisar-se as necessidades por esse foco, verificou-se que os servidores esperam o cumprimento das obrigações da universidade para com eles e estão dispostos à efetiva contribuição para a instituição.

Considerações finais

Tornou-se uma tendência cada vez maior das universidades pôr o conhecimento como base da formação profissional dos seus servidores. Programas e ações são desenvolvidos com o intuito de valorizá-los essas pessoas para que busquem, por meio da qualificação, a realização pessoal, a profissional e a institucional.

Esta pesquisa comprovou que, independentemente de a UnB proporcionar meios de acesso ao nível superior a seus servidores, estes já têm compromisso institucional com ela e ainda procuram o conhecimento, independentemente desse compromisso.

Sugere-se que o servidor da UnB deva participar, por meio da SRH, no mínimo uma vez por ano de programas de aperfeiçoamento, de capacitação e de qualificação; de cursos de alto nível, sobretudo os gerentes, nos quais deverão ter encontros com outras universidades ou órgãos para tratar de temas relevantes e trazer novas contribuições.

Sugere-se também que a SRH apresente um plano de educação formal para os servidores técnicos administrativos da UnB, com ações de qualificação previstas para todos os que desejarem continuar ou retornar aos seus estudos regulares.

Com os resultados desta pesquisa, percebe-se que a necessidade de obter conhecimento está latente no servidor técnico administrativo da UnB.

O governo federal, por meio do PCCTAE, praticamente obriga as Ifes a fornecer essa possibilidade de investimento no potencial humano das instituições, por intermédio da sua qualificação em todos os níveis.

Não podem as Ifes, como prestadoras de serviço público em educação, desconsiderar as modernas teorias e técnicas aplicadas na gestão de pessoas. As modernas organizações e empresas, desde há muito, aderiram à tendência da qualificação dos seus profissionais – os de hoje e os do futuro.

Nessa questão, caberia também tanto às administrações superiores das Ifes quanto às áreas de RH e às chefias de unidades e departamentos das Ifes a responsabilidade social pela política de pessoal a ser desenvolvida nas universidades, para atender às diretrizes e aos princípios instituídos no PCCTAE.

Os dados obtidos e analisados e as conclusões foram baseados também na experiência prática da autora. Por isso, espera-se que seus resultados possam ser propostos como ações positivas para a administração superior em relação à elaboração do PDIC da UnB e com o processo de democratização do acesso dos servidores técnicos administrativos aos cursos de graduação em sua própria instituição.

Referências

- ALVES FILHO, Antonio; ARAÚJO, M. A. D. de. Um estudo da força motivacional dos funcionários do Banco do Brasil: a luz da teoria da expectativa. *Cadernos de Pesquisa em Administração*, São Paulo, v. 08, n. 2, abr./jun. 2000.
- BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 13 jan. 2005.
- CHANLAT, Jean François (Org.). Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In: *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. 2. ed. São Paulo : Atlas, 1993. v. 1. p. 21-46.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração de recursos humanos*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

EBOLI, Marisa. *Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades*. São Paulo: Gente, 2004.

LUCENA, M. D. da S. *Planejamento de recursos humanos*. São Paulo: Atlas, 1995.

VROOM, V. H. *Work and motivation*. New York: Wiley, 1964. In: ALVES FILHO, Antonio; ARAÚJO, M. A. D. de. Um estudo da força motivacional dos funcionários do Banco do Brasil: a luz da teoria da expectativa. *Cadernos de Pesquisa em Administração*, São Paulo, v. 08, n. 2, abr./jun. 2000.

APÊNDICE A

QUESTIONÁRIO AOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA COM ENSINO MÉDIO COMPLETO

Caro colega,

Atendendo à necessidade de pesquisa acadêmica solicitada para a conclusão da monografia exigida no Curso Desenvolvimento Gerencial, realizado na Face, solicito a gentileza de responder ao questionário abaixo, contribuindo assim para a elaboração deste trabalho. Agradeço desde já sua colaboração, que será de grande importância para o levantamento das necessidades e das dificuldades enfrentadas pelos servidores técnicos administrativos que desejam acessar o nível superior na Universidade de Brasília.

Identifique os itens abaixo com um X assinalando a afirmativa que melhor defina sua situação.

1. Qual a sua idade?
 18 a 25 anos 25 a 35 anos 35 a 45 anos Acima de 45 anos
2. Gênero
 Masculino Feminino
3. Quanto tempo de serviço você tem na UnB?
4. Quais atividades exerce no seu local de trabalho?
 Informática Administrativa Acadêmica Técnica
 Outras
5. As atividades exercidas por você, atualmente, são diferentes das designadas para o seu cargo na UnB?
 Sim Não
6. Você acha que para exercer uma função gratificada na UnB é necessário o servidor ter um curso superior?
 Sim Não

7. O que para você representa ser um fator motivacional no seu trabalho, diante do cenário atual?
 Salário compatível com suas necessidades. Ascensão profissional. Possibilidade de aprendizagem, formação continuada. Outros.
8. O que o motiva a procurar um curso de aperfeiçoamento/qualificação?
 A importância em desempenhar satisfatoriamente sua profissão. A necessidade de ascensão profissional. O simples cumprimento da obrigação profissional, atendendo dessa forma às necessidades de serviços da instituição. Apenas para atender ao novo plano de carreira de incentivo à qualificação.
9. A universidade tem lhe oferecido opções para motivá-lo a voltar a estudar?
 sim não
10. Como você classificaria as opções para capacitação existentes em sua instituição?
 Ruim Regular Boa Ótima Excelente
11. Como você classificaria as opções para qualificação (educação formal) existentes em sua instituição?
 Ruim Regular Boa Ótima Excelente
12. Você considera que sua participação em cursos de educação formal pode representar uma melhoria no seu desempenho profissional?
 Sim Não
13. Você fez algum curso nos últimos 5 anos?
 Sim Não Qual? _____
14. Há quanto tempo terminou o 2º Grau?
 Anos
15. Você sente a necessidade de obter um diploma de nível superior?
 Sim Não
16. Após a aprovação do Plano de Carreira você se sente motivado a fazer um curso superior?
 Sim Não
17. Você acha que sua instituição se preocupou com o servidor nos últimos anos para incentivar sua qualificação (educação formal)?
 Sim Não

18. Em sua opinião, quais as dificuldades enfrentadas para conseguir acessar o nível superior em sua instituição? (Assinale mais de uma resposta se achar necessário)
- Passar em um exame vestibular. Falta de tempo disponível para os estudos. Liberação de sua chefia. Falta de servidores que possam substituí-lo em suas atividades. Não teria o apoio da família. Falta de programas de cursos específicos voltados para sua área de atuação. Falta de um planejamento da instituição para oportunizar os servidores. Não teria como conciliar estudo/trabalho. Falta de recursos financeiros para este fim.
19. Em sua opinião, que tipo de cursos a UnB poderia oferecer aos servidores técnicos administrativos em função do novo Plano de Carreira? (Assinale mais de uma resposta se achar necessário)
- Cursos técnicos Curso pré-vestibular Cursos de aperfeiçoamento ou capacitação Curso superior específico para sua área Curso superior Cursos de especialização Cursos de mestrado Cursos de doutorado
20. Em sua opinião, que tipo de ações a UnB deveria desenvolver para tornar possível o acesso do servidor técnico administrativo ao nível superior?
- Outras formas de ingresso para servidores técnico-administrativos. Programas específicos para graduar os servidores em serviço na própria instituição. Oferta de cursos a distância. Parcerias com outras instituições para realização de cursos de graduação. Intercâmbio com outras Ifes. Bolsas de estudo

