



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
E-mail: cis@contato.ufsc.br

NOTA TÉCNICA Nº 1/CIS/UFSC/2021

Assunto: Minuta de Resolução Normativa que regulamenta Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento (PCA) de Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), conforme previsão da Lei n.º 11.091/2005 e do Decreto n.º 5.825/2006.

Referência: Processo n.º 23080.017478/2021-64.

Seção I

Considerações preliminares e histórico do processo

1. Em 18 de junho de 2021, a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina (CIS/UFSC) recebeu o processo n.º 23080.017478/2021-64 do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (DDP/PRODEGESP), com o seguinte despacho (p. 52, transcrito conforme redação original):

Á Comissão Interna de Supervisão,

1. Encaminhamos a minuta da Resolução que normatiza as ações de desenvolvimento para os servidores docentes e técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), às pags. 4-42, a fim de atender às necessidades institucionais e individuais dos servidores em consonância com as políticas de desenvolvimento do serviço público.

2. Considerando o histórico da elaboração deste trabalho às pags.43, esta nova minuta traz um aprimoramento com base nos estudos realizados pela Coordenadoria de Capacitação de Pessoas (CCP) em parceria com a Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) na elaboração do documento, reunindo numa mesma normativa, as carreiras dos servidores docentes e técnicos administrativos em educação da UFSC, com base nas novas diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), estabelecidas pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, alterado pelo Decreto nº 10.506, de 02 de outubro de 2020.

3. Diante do exposto, solicitamos análise e manifestação, no prazo de trinta dias.

2. A matéria encaminhada pelo DDP/PRODEGESP é concernente às atribuições da CIS/UFSC previstas no art. 2.º de seu Regimento Interno, definido pela Resolução Normativa n.º 148/2021/CUn. Está relacionada ao tópico **Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento (PCA)** do **plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira** de STAEs da instituição, conforme art. 24 da Lei 11.091/2005.
3. Todavia, para a minuta de Resolução Normativa aqui analisada, foi aplicado um conjunto de recortes no universo de seus distintos públicos-alvo. Considerando-se as atribuições regimentais da CIS/UFSC, restringiu-se a análise da minuta aos elementos direcionados aos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (STAEs) da UFSC, isto é aqueles regidos pela Lei 11.091/2005.
4. Aquelas ações voltadas para outros tipos de carreira, regidas por outras leis, não fizeram parte do escopo desta Nota Técnica, a exemplo dos servidores docentes. E o público apontado como “gestores”, no caso das ações voltadas para a “Escola de Gestores”, igualmente ficou fora do escopo. Tal recorte foi necessário pelo simples fato de que a carreira docente e aquelas ações cujo público-alvo são exclusivamente os ocupantes de funções de chefia não competem às atribuições da CIS/UFSC.
5. Na mesma linha de recortes, houve ainda um recorte adicional na referência legislativa. Ainda que pese a menção por parte do despacho do DDP/PRODEGESP exclusivamente aos dispositivos do Decreto n.º 9.991/2019, que estabelece a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), a matéria vinculada à capacitação e ao aperfeiçoamento de STAEs da UFSC é regida primeiramente pela Lei 11.091/2005 e pelo Decreto 5.825/2006. Estas duas últimas normas têm primazia na análise da CIS/UFSC em relação à primeira.
6. Há ainda de se mencionar que a CIS/UFSC já trabalhou em anos passados com uma minuta de Resolução Normativa com o objeto similar, a qual foi encaminhada para o Conselho Universitário em 2016, após passar por consulta pública, no processo n.º 23080.016668/2016-05. Na parte em que a representante do DDP/PRODEGESP faz alusão ao [sic] “histórico desse trabalho às pags. 43”, refere-se, entre outros processos, a aquele processo de 2016.
7. O processo 23080.016668/2016-05 foi pautado em reunião do Conselho em 28 de junho de 2016, cujo relator foi o conselheiro Flávio da Cruz. Na mesma sessão, o conselheiro José Geraldo Mattos pediu vistas do processo, e depois baixou-o em diligência para a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP), e até hoje não houve uma devolutiva para o Conselho Universitário do mesmo.
8. Desse modo, ainda que o processo 23080.017478/2021-64 possa ser apresentado pela representante do DDP/PRODEGESP com uma continuidade ou aperfeiçoamento do processo 23080.016668/2016-05, é sabido que a minuta de 2021 poderia voltar diretamente para a agenda do Conselho Universitário como atendimento de diligências do processo de 2016 caso fosse realmente uma eventual continuidade ou aperfeiçoamento da redação original, mas não o é. Em verdade, o processo de 2021 tem outros públicos-alvo e outro foco.
9. O processo 23080.017478/2021-64 pode até buscar certas referências em processos passados, mas, ao fim e ao cabo, se trata de um novo processo, e merece ser tratado como tal.

Seção II

Referências legais sobre o PCA de STAEs da UFSC

10. A Lei 11.091/2005, no *caput* de seu art. 24, estabelece que “o plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino contemplará plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes do art. 3º desta Lei”.

11. Na UFSC, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) é desenvolvido a cada 5 anos, aprovado pelo Conselho Universitário, e no momento tem vigência para o quinquênio 2020-2024. O art. 24 da Lei 11.091/2005 define que dentro de cada PDI da UFSC deve haver um “plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira” voltado para os STAEs da instituição, ou também conhecido pela sigla **PDIPCCTAE**¹.

12. Este plano, o PDIPCCTAE, deve estar alinhado ao art. 3º da mesma lei, e nele devem estar contidos, no mínimo 3 políticas da instituição, definidas assim pelo § 1º do art. 24:

- a) O dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição;
- b) **O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento (PCA);**
- c) O Programa de Avaliação de Desempenho.

12. Em relação ao art. 3º da Lei 11.091/2005, foram estabelecidos dez princípios e diretrizes para a elaboração destes planos no que concerne ações vinculadas aos STAEs da instituição, os quais serviram de análise da atual minuta de Resolução Normativa:

- a) A natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
- b) A dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;
- c) A qualidade do processo de trabalho;
- d) O reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
- e) A vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
- f) A investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
- g) O desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
- h) A garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
- i) A avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários;
- j) A oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

¹ **PDIPCCTAE**: a sigla se refere ao Plano de Desenvolvimento de Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos de Instituições Federais Ensino, Plano de Carreira é conhecido pela sigla PCCTAE. O PDIPCCTAE seria a parte do PDI da instituição voltada às ações de desenvolvimento dos seus STAEs, que contempla ações de avaliação de desempenho, de capacitação e aperfeiçoamento, e de dimensionamento da força de trabalho.

13. Para regulamentar parte dos dispositivos da Lei 11.091/2005, a exemplo do PCA dos STAEs de cada instituição, foi publicado o Decreto 5.825/2006, o qual, em seu art. 7º, define como deve ser este programa:

Art. 7º. O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento terá por objetivo:

I - contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;

II - capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e

III - capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE.

Parágrafo único. O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

I - iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;

II - formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;

III - educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

IV - gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

V - inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e

VI - específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

14. Para a CIS/UFSC, estes foram os critérios utilizados para a análise de adequação da minuta de Resolução Normativa contida no processo 23080.017478/2021-64 ao desenvolvimento do STAEs da UFSC.

Seção III **Análise da minuta de Resolução Normativa do PCA**

Subseção III.1 *Análise de vinculação da minuta de PCA aos Planos de Desenvolvimento da UFSC*

15. A Lei n.º 11.091, em seu art. 24, situa o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos STAEs de cada instituição como parte integrante do respectivo PDIPCCTAE da instituição. O PDIPCCTAE, por sua vez, compõe o PDI. Para facilitar a compreensão dessa relação, foi elaborado o Gráfico 1.

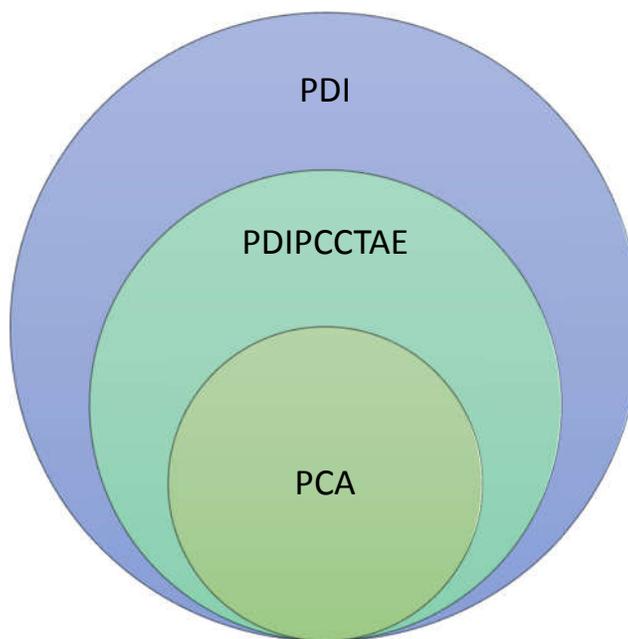


Gráfico 1 - Relação entre o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento e Planos da Instituição

16. Esta vinculação entre o PCA e os Planos de Desenvolvimento da instituição atendem à diretriz de “vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições” (Lei 11.091/2005, art. 3º, V).

17. Ela evidencia que um PCA não se trata de uma simples Resolução Normativa de caráter estático, mas, justamente por fazer parte do PDI, trata-se de uma política situada no tempo, com prazo de validade, a qual deve ser revisada periodicamente.

18. Isto significa que um PCA, assim como o PDI, “caduca” com o passar do tempo. Mesmo que houvesse um PCA da UFSC aprovado em junho de 2016, conforme previa o processo 23080.016668/2016-05, ele estaria neste exato momento, em outubro de 2021, desatualizado.

19. Ao se analisar o PDI da UFSC para o quinquênio 2020-2024², o PDI vigente, aprovado pela Resolução n.º 24/2019/CUn, pode-se observar que ao longo de suas 108 páginas não há um PDIPCCTAE compilado, o qual aborde, além do PCA, as políticas de dimensionamento da força de trabalho e de avaliação de desempenho de seus STAEs. De modo muito superficial, há entre as páginas 129 e 131 uma citação às diretrizes do PDIPCCTAE.

20. Ao seu tempo, a minuta de PCA inclusa nos autos do processo 23080.017478/2021-64 não faz qualquer menção ao PDIPCCTAE ou ao PDI da UFSC. Há em alguns artigos citações não contextualizadas, a exemplo de “a fim de atender às necessidades institucionais” (art. 1º). Todavia, não há em qualquer um dos 145 artigos da minuta a explicação de quais seriam estas necessidades institucionais.

21. Portanto, considerando-se que a vaga associação de uma minuta de PCA ao termo “necessidades institucionais” não denota vínculo com os Planos de Desenvolvimento da instituição, constatou-se que **a minuta de PCA não possui vínculo com os Planos de Desenvolvimento da instituição**. Todavia, é importante registrar o fator atenuante de que no PDI da UFSC não existe um PDIPCCTAE compilado.

² Para acessar o PDI da UFSC (2020-2024), ver o link: <https://pdi.paginas.ufsc.br/files/2020/08/PDI-2020-2024-pagina-dupla.pdf>.

Subseção III.2

Análise de vinculação da minuta de PCA aos objetivos estabelecidos em legislação

22. Conforme apresentado no item 13, o art. 7º do Decreto 5.825/2006 define três objetivos para um PCA, os quais serão abordados na sequência.
23. Em relação ao primeiro objetivo, “contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão”, há de se destacar que a minuta analisada não apresenta em qualquer um dos seus 145 artigos menção ao vocábulo “cidadania” ou “cidadão”.
24. Ainda que pese o fato do desenvolvimento profissional estar subentendido no contexto das ações de desenvolvimento, a redação estabelecida pela legislação não trata a dimensão da cidadania como uma segunda opção. O texto não se refere à hipótese de desenvolvimento do servidor como profissional “ou” cidadão, de modo que a conjunção “e” refere-se à adição dos dois termos: profissional “e” cidadão.
25. Pela omissão desta segunda dimensão, considera-se que a minuta de PCA atenderia parcialmente os quesitos do primeiro objetivo.
26. Em relação ao segundo objetivo, “capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública”, há de se destacar que a minuta analisada não apresenta em qualquer um dos seus 145 artigos qualquer menção ao vocábulo “gestão pública”.
27. Ainda que pese a apresentação de um eventual programa chamado “Escola de Gestores”, o art. 31 da minuta evidencia que o mesmo [sic] “deverá contribuir para o desenvolvimento de competências gerenciais”, o que não significa gestão pública.
28. Pela omissão da dimensão da “gestão pública”, considera-se que a minuta de PCA não atenderia os quesitos do segundo objetivo.
29. Em relação ao terceiro e último objetivo, “capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE”, há de se destacar que a minuta analisa não apresenta em qualquer um dos seus 145 artigos qualquer menção ao vocábulo social ou à missão da UFSC.
30. De modo sintético, pela omissão da dimensão da função social da universidade, considera-se que a minuta de PCA não atenderia ao terceiro objetivo.

Subseção III.3

Análise de vinculação da minuta de PCA às linhas de desenvolvimento estabelecidas em legislação

31. Conforme apresentado no item 13, o parágrafo único do art. 7º do Decreto 5.825/2006 define seis linhas de desenvolvimento para um PCA.
32. Uma vez que nenhuma daquelas linhas de desenvolvimento é citada na minuta de PCA analisada, considera-se que a mesma não atenderia às linhas de desenvolvimento estabelecidas.

Seção IV
Considerações finais e recomendações ao DDP/PRODEGESP

33. Considerando-se as três análises realizadas ao longo da Seção III, concluiu-se que **a minuta de PCA** apresentada no processo 23080.017478/2021-64, de maneira geral, **não atende aos preceitos da Lei n.º 11.091/2005 e do Decreto n.º 5.825/2006**, seja pela ótica da vinculação aos planos de desenvolvimento da instituição, seja pela ótica dos objetivos mínimos de um PCA, seja pela ótica das linhas de desenvolvimento.

34. Deste modo, recomenda-se ao DDP/PRODEGESP que:

- a) elabore junto à PRODEGESP um PDIPCCTAE que contemple os quesitos do PDI (2020-2024), dentro do qual será possível estabelecer um PCA;
- b) revise a presente minuta em relação às suas lacunas abordadas ao longo da Seção III, entre os itens 15 e 32.
- c) Vincule à minuta de PCA o prazo de revisão da mesma, considerando-se a necessidade de revisão periódica.

35. No mais, a CIS/UFSC permanece à disposição para eventuais dúvidas e considerações.

Florianópolis, 8 de outubro de 2021



Documento assinado digitalmente
Artur Rocha Silva
Data: 08/10/2021 10:44:01-0300
CPF: 017.667.443-89
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Artur Rocha Silva



Documento assinado digitalmente
Brígida Antônia de Carvalho Vieira
Data: 08/10/2021 11:04:10-0300
CPF: 066.697.716-06
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Brígida Antônia de Carvalho Vieira



Documento assinado digitalmente
Bruno Leal Pauletto
Data: 08/10/2021 11:05:03-0300
CPF: 003.538.511-16
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Bruno Leal Pauletto



Documento assinado digitalmente
Hélio Rodak de Quadros Júnior
Data: 08/10/2021 10:42:39-0300
CPF: 039.875.429-26
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Hélio Rodak de Quadros Júnior



Documento assinado digitalmente
Jéssica Saraiva da Silva
Data: 08/10/2021 10:44:02-0300
CPF: 090.400.244-64
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Jéssica Saraiva



Documento assinado digitalmente
Juliane de Oliveira
Data: 08/10/2021 10:44:22-0300
CPF: 042.949.029-14
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Juliane de Oliveira

CIS/UFSC – Gestão 2019-2022
Portaria nº 2655/2019/GR/UFSC