

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UEPA:

Resultados do período de
2005 a 2009 junto ao
campus II do Centro de
Ciências Biológicas e da
Saúde

Autores:

**Marivaldo Oliveira da
Silva** - Mestre em
Planejamento em
Políticas Públicas

**João Bosco Feitosa dos
Santos** - Doutor em
Sociologia –
Universidade Federal
do Ceará - UFC

Resumo

O Artigo apresenta resultados obtidos com a aplicação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da Universidade do Estado do Pará (UEPA), no período de 2005 a 2009, a partir de uma pesquisa do seu Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCBS), dentro da política de valorização do servidor público do Estado do Pará, no aspecto da qualificação profissional, relacionado ao exercício da cidadania, discutindo-se sua efetividade com os propósitos do Estado. Utiliza-se como elemento de estudo os servidores técnicos, administrativos e operacionais do Campus II do CCBS, tendo como amostra o segmento de nível médio e médio profissional. A metodologia adotada partiu de análise da pertinência do processo de qualificação do servidor público empreendido no Estado, dentro da realidade da UEPA e do seu PDP, relacionada com os propósitos do Plano Nacional de Qualificação. A pesquisa abordou aspectos qualitativos e quantitativos, combinando pesquisa exploratória e descritiva. Na pesquisa de campo aplicou-se questionário e realizaram-se entrevistas semi-estruturadas entre os sujeitos; bem como pesquisa documental e bibliográfica. Os resultados permitiram uma análise valorativa da efetividade dessas políticas públicas no contexto institucional a partir da concepção de um servidor público cidadão, voltado para o cumprimento do seu papel junto ao Estado.

Palavras-chave: Trabalho. Qualificação. Servidor Público. Cidadania.

Abstract

The article presents results obtained with the implementation of the Development Plan for People (PDP) of the University of Pará (UEPA), from 2005 A2009, from a survey of its Center for Health and Biological Sciences (CCBS) within the policy of valuing the public servant of the state of Pará, in the aspect of professional qualification related to citizenship, by discussing its effectiveness with the purposes of the State. It is used as an element of the servers study technical, administrative and operational Campus II of the CCBS, with a sample segment of medium and medium professional level. The methodology set out analysis of the relevance of the qualification process for civil servants undertaken in the State, within the reality of UEPA and his PDP in connection with the purposes of the National Qualification. The research focuses on qualitative and quantitative aspects, combining exploratory and descriptive research. In the research field applied questionnaire and interviews were conducted semi-structured between subjects, as well as documentary and bibliographic research. The results allowed finalized the evaluation of the effectiveness of these policies in the institutional context from the design of a public servant citizen toward the fulfillment of their role within the State.

Keywords: Work. Qualification. Public Servant. Citizenship.

Introdução

Este artigo se propõe a apresentar os resultados obtidos da aplicação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UEPA, no período de 2005 a 2009, a partir de uma pesquisa junto ao Centro de Ciências Biológicas e da Saúde da Universidade do Estado do Pará (CCBS - UEPA), dentro da Dissertação sobre A Política de Valorização do Servidor Público da UEPA e o Exercício da Cidadania (SILVA, 2010).

Ressalta a importância do servidor público no mundo do trabalho, tendo por foco a avaliação da qualificação profissional do servidor público técnico-administrativo da Universidade do Estado do Pará – UEPA, Autarquia criada em 1993, voltada para o ensino superior, atualmente vinculada à Secretaria de Estado de Educação do Pará.

A UEPA, anteriormente Fundação Educacional do Estado do Pará – FEP, dentro do contexto do ensino superior, seguiu diversos aspectos comuns ao restante do país, com características marcantes de criação de Escolas e Faculdades isoladas, que formavam profissionais para atender a um determinado setor do mercado de trabalho.

A FEP foi implantada em 1961, dotada de autonomia didática, administrativa e financeira, vinculada à Secretaria Estadual de Educação do Pará, passando a ser o órgão responsável pela política de Ensino de 2º e 3º graus no Estado. No ano de 1966 a Escola de Enfermagem do Pará foi incorporada à FEP com a denominação de Escola de Enfermagem “Magalhães Barata”, tornando assim a FEP, de fato e de direito, a Entidade Mantenedora do Ensino Superior Estadual.

A expansão do Ensino Superior na rede Estadual continuou com a criação da Escola Superior de Educação Física, Faculdade de Medicina do Pará, e Faculdade Estadual de Educação.

Só em 1994 que as faculdades isoladas se uniram dando início a Universidade do Estado do Pará – UEPA, funcionando ainda com uma estrutura

provisória até 1998. Desde então a UEPA investiu na Avaliação Institucional que tem possibilitado à Universidade análises reflexivas de suas ações, notadamente aquela voltada ao seu planejamento institucional, que acaba refletindo na qualificação profissional dos seus servidores e mesmo quanto a reformulação dos Projetos Pedagógicos dos cursos.

Em seu Plano de Ação/1998, a UEPA delineou como meta a valorização do servidor, iniciando com a implantação do Plano de Cargos e Salários (02/07/1998), onde a ação da área meio – o corpo técnico-administrativo, passou a ganhar maior expressividade, dentro dos propósitos de apoio desse segmento funcional para o atendimento das necessidades de uma Universidade, que surgiu efetivamente em 1998, já disponibilizando um Plano de Carreira, Cargos e Salários ao seu corpo funcional.

O servidor da UEPA passou a dispor de um Plano de Cargos e Salários em 1998, há 12 anos, quando a perspectiva de encarecimento possibilitaria a exigência de uma qualificação melhor para o desempenho do cargo público. Nesse período as ações de qualificação profissional ficaram restritas a cursos isolados, de iniciativa da própria Instituição e mesmo daquelas ações promovidas pela Escola de Governo, estas mais sistematizadas nos últimos 5 anos.

Em se tratando do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde da UEPA (CCBS), onde a pesquisa foi realizada, o mesmo se encontra dividido em 03 Campi: II, III e IV, concentrando os Cursos de Medicina, Terapia Ocupacional e Fisioterapia; Educação Física; e Enfermagem; respectivamente.

O Campus II do CCBS, lócus da pesquisa, localiza-se numa área bastante ampla da cidade de Belém, sendo composto por uma área administrativa, laboratórios, Centro de Saúde-Escola, Unidade Materno-Infantil, e Unidade de Ensino e Assistência em Fisioterapia e Terapia Ocupacional.

O CCBS possui autonomia administrativa, por meio de uma diretoria e coordenadores de curso, mantida pelo Governo do Estado, seguindo as políticas e diretrizes gerais da UEPA, dentro de suas especificidades.

Esse é o cenário do servidor técnico-administrativo da UEPA, serviu de pista investigativa para esse trabalho de pesquisa, período de 2005 a 2009, no contexto da qualificação profissional, enquanto política de valorização do servidor público, tendo a cidadania como base correlacional para esta investigação.

O trabalho e a educação são elementos do processo de construção da cidadania capitalista. O trabalho passa a ser visto como meio necessário para conquista da cidadania. É por intermédio do trabalho que o indivíduo recebe a parcela a que tem direito nas relações capitalistas de produção, o seu salário, tornando real a sua condição de cidadão, inserido no mundo do trabalho.

Buscando a valorização do servidor público no Estado do Pará, há diversas políticas de formação desse profissional, traduzindo preocupação com a prioridade dada à educação, capaz de enfrentar a revolução tecnológica que está ocorrendo no processo produtivo e seus desdobramentos políticos, sociais e éticos.

A sociedade necessita de cidadãos participantes, atuantes, voltados para os interesses maiores do Estado. Indagou-se no trabalho se o servidor público estaria comprometido com sua evolução enquanto sujeito indispensável para o sucesso da organização e, acima de tudo, como agente transformador de sua própria realidade, a partir da política de formação existente no Estado, sob a ótica do servidor público da UEPA.

Assim como, se o processo de qualificação profissional que o Estado propicia ao cidadão, enquanto trabalhador servidor público, estaria diretamente voltado à sua formação como uma célula indispensável aos propósitos do Estado na premissa de propiciar o bem comum a todos, tomando como ponto de referência o servidor público da UEPA.

Diante do quadro apresentado, somente uma pesquisa aprofundada sobre a situação, propiciaria alcançar o norte do problema a partir do agente principal que é o servidor público, trabalhador e cidadão.

O trabalho procurou abordar a política de valorização do servidor público, no que concerne à qualificação profissional, no âmbito do Plano Territorial de Qualificação (PlanTeQ), dentro de um cenário dinâmico e atual, correlacionando-o

com a cidadania, na visão do alcance da dignidade humana do cidadão, voltado para as devidas análises das políticas públicas vigentes.

Nessa perspectiva, a pesquisa avaliou a política de valorização do servidor público pela qualificação profissional tomando como ator social o servidor técnico-administrativo da Universidade do Estado do Pará, tendo a política de qualificação profissional do Ministério do Trabalho, considerando o Plano Territorial de Qualificação – PlanTeQ, como eixo analítico, investigando em que medida essa política possui foco na formação de um profissional cidadão.

Em termos específicos, realizou-se diagnóstico da situação em que se encontra a política de formação dos servidores da área meio da Universidade do Estado do Pará – UEPA, considerando a perspectiva do PLANTEQ, tendo como locus de pesquisa o Campus II do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde – CCBS/UEPA; apuraram-se os sentidos e significados dados pelo servidor diante das suas responsabilidades (direitos e deveres) enquanto cidadão e agente de serviços do Estado para a sociedade; e identificou-se a correspondência entre a função que ocupa o servidor e a política de qualificação empreendida, analisando a efetividade das ações que envolvem esse processo.

A pesquisa abordou aspectos qualitativos e quantitativos, alcançando o período de 2005 a 2009. Em se tratando de sua finalidade, adotou-se uma combinação entre pesquisa exploratória e descritiva. A exploratória com vistas à formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para os estudos necessários, propiciando uma visão geral, do tipo aproximativo, acerca do fato em estudo, voltado para um resultado mais esclarecido do problema, passível de investigação mediante procedimentos mais sistematizados.

A abordagem quantitativa e descritiva procurou especificar as características dos servidores técnico-administrativos e dos fenômenos observados, bem como o estabelecimento de relações entre variáveis e a natureza dessa relação, a partir de técnicas padronizadas de coleta de dados, no tratamento a partir de uma amostra aleatória simples do número dos servidores da UEPA.

Na pesquisa qualitativa, o objetivo maior foi o de compreender a efetividade da qualificação profissional do servidor público sob análise e seus resultados na qualidade dos serviços e mesmo satisfação profissional, considerando a relação servidor/cidadão.

A pesquisa foi realizada a partir da seleção dos servidores públicos técnico-administrativos do Campus II do CCBS/UEPA, alcançando o segmento de nível médio e médio profissional, onde se aplicou questionário entre os sujeitos e mesmo entrevista, esta voltada a um determinado grupo.

A pesquisa envolveu 124 servidores da categoria funcional técnica de nível médio e de apoio administrativo, tendo sido alcançado com questionário 96 servidores, equivalente a 77,41% daquele total, no decorrer dos meses de janeiro e fevereiro de 2010. Os 22,59% de servidores não alcançados pelo questionário se encontravam afastados do Campus por motivos variados: férias, licenças, cessões, faltas, etc.

Do universo dos servidores que responderam ao questionário, foram selecionados 08 para a entrevista, onde se deu preferência àqueles que chegaram a participar de algum curso de qualificação profissional nos últimos 05 anos e, pelo menos, considerando 01 de cada, daqueles que apresentavam maior ou menor tempo de serviço, escolaridade e idade, além das especificidades em ser de cargo de nível médio técnico ou médio administrativo (área burocrática), representando os 27,60% do quantitativo de servidores que participou de pelo menos 01 curso naquele período.

Em se tratando da pesquisa qualitativa, houve foco na abrangência da política de qualificação profissional da amostra dos servidores públicos sob estudo. Para tanto, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com os citados servidores selecionados do quadro técnico, administrativo e operacional do Campus II da UEPA.

Recorreu-se, ainda, à pesquisa documental e bibliográfica. Na pesquisa documental, se encontram o Plano Nacional de Qualificação, o Plano de Qualificação do Pará e o Plano de Qualificação na UEPA. Na pesquisa

bibliográfica, realizaram-se interlocuções com autores que discutem categorias como participação, serviço público, qualificação profissional, cidadania, entre outras.

Este foi o objetivo da pesquisa: Análise dessas políticas públicas de valorização, cidadania na sua prática e participação permeando essa promoção, voltadas para o servidor público, que representa o Estado organizado e que merece receber tal providência, indispensável para o papel que representa junto à sociedade.

Desenvolvimento

O serviço público não poderia ficar a parte da nova visão que a cidadania passou a ter nos últimos tempos, onde o compromisso do Estado de estar presente nos mais diversos espaços de sua competência faz com que certas estratégias mereçam uma afinidade com as transformações que vêm acontecendo, pois do contrário não conseguirá acompanhar todas essas mudanças.

O Plano Nacional de Qualificação vigente no país, ao tratar o trabalhador antes de tudo como um cidadão, também procura certo resgate dessa cidadania, diante dos procedimentos que traça para a implementação dessa política, certamente também extensivo ao trabalhador do serviço público, não fosse pela necessidade de respeito às possibilidades de um tratamento igualitário que venha beneficiar a todos os profissionais, seria pela necessidade de não poder dissociá-lo do contexto maior da sociedade.

Enquanto trabalhador, público ou privado, a conquista de um emprego e permanência nele, ou mesmo permitir vislumbrar a possibilidade de algo melhor; torna-se comum a todo profissional. O PNQ, possibilitando a garantia de um emprego, contribui para diminuir as diferenças existentes entre os trabalhadores, dentro de suas premissas a serem consideradas nos planos de qualificação profissional por todo o Brasil.

O PNQ é oriundo do PLANFOR (Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador), momento em que o Governo Federal começou a adotar uma política mais específica para o encaminhamento de questões dessa área.

No que se refere à educação, as propostas do PLANFOR estão voltadas para a educação continuada profissional, mas com um novo sentido, um conceito renovado e ampliado. O conceito de Educação Profissional adotado pelo PLANFOR contempla o desenvolvimento integrado de habilidades básicas, específicas e/ou gestão. O desenvolvimento de habilidades básicas refere-se a competências e conhecimentos gerais, essenciais para o mercado de trabalho e para a construção da cidadania, como comunicação verbal e escrita, leitura e compreensão de textos, raciocínio, saúde e segurança no trabalho, preservação ambiental, direitos humanos, informação e orientação profissional e outros eventuais para as demais habilidades (BRASIL, 1999, p. 8).

O PLANFOR já falava em “igualdade de oportunidades” a partir de um preparo melhor do trabalhador, potencializando suas chances de inserção no mercado de trabalho, mas voltado à capacidade do mesmo em obter e manter o emprego, o que pressupõe a implementação de ações que superam a qualificação e o encaminhamento àquele mercado, norteador, inclusive, do lógico acompanhamento do governo às conjunturas daquele mercado, muito voláteis na atualidade, onde as necessidades empresariais quanto ao profissional que se está fazendo necessário prende-se a perfis bastante diversificados.

O PLANFOR quanto à educação do trabalhador estava baseado numa educação continuada profissional, a partir de uma abordagem renovada e ampliada, integrando habilidades básicas, específicas e/ou gestão, mantendo uma coerência com as possíveis necessidades do mercado, entendendo qualificação como competência sujeita a aprendizagem contínua.

Na égide do PNQ, a qualificação como construção social passa a tratar o trabalhador mais marcadamente dentro do aspecto da cidadania, observando-o dentro de uma complexidade maior, onde essa política pública possa se afirmar

enquanto um fator de inclusão social, de desenvolvimento econômico, com geração de trabalho e distribuição de renda; visão bem superior, que extrapola a questão do conhecimento como processo estritamente individual, associado a uma derivação das exigências dos postos de trabalho.

A qualificação profissional da UEPA segue a diretriz, cada vez mais acentuada, das organizações investirem em educação, visando preparar seus profissionais para o futuro e para as mudanças que ocorrem velozmente na área de trabalho. Vivemos na sociedade do conhecimento, onde as competências humanas ganharam espaço e valor jamais vistos na história da administração.

Inegavelmente, o desenvolvimento de capital humano qualificado vem ocupando o centro das atenções das organizações, independente da natureza pública ou privada ou mesmo da área de atuação.

A valorização da aprendizagem é uma realidade, as organizações vêm investindo em processos de treinamento que propiciem o desenvolvimento dos recursos humanos, do capital intelectual, incentivando o crescimento constante das pessoas.

O desenvolvimento de pessoas engloba a capacitação e valorização dos servidores, os quais são considerados instrumentos de inegável valor, quando se trata de preencher as lacunas existentes entre o que as pessoas realmente fazem e o que elas poderiam fazer se estivessem adequadamente preparadas e satisfeitas.

A UEPA vem intensificando ações de desenvolvimento, oferecendo oportunidades de crescimento pessoal e profissional, com o objetivo maior de promover o crescimento institucional.

Com a intenção de colaborar com esse crescimento e atenta às necessidades de treinamento dos servidores, alinhando tais necessidades às metas da Instituição; a UEPA elaborou o seu Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) partindo da realização de ações que propiciem reflexões, interação, valorização e a melhoria da qualidade de vida no trabalho, com intensificação do conhecimento de novas técnicas e sua aplicação às rotinas de trabalho. São ações

comprometidas com o resgate da auto-estima que potencializarão o capital humano da UEPA.

Em linhas gerais, o PDP da UEPA, acompanha o PNQ na relação qualificação profissional do trabalhador, sociedade e cidadania, bem como na atual visão do seu entrelaçamento, onde ganha realce a busca de uma convergência com os interesses do Estado e do cidadão, que na realidade se confundem, já que se convive com a perspectiva da colocação em prática de um projeto de construção democrática, de transformação social, onde se impõe um laço constitutivo entre cultura e política.

Conclusão

O Plano de Qualificação da UEPA, por meio do seu Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) de 2007 a 2009 se encontra baseado em ações planejadas, dentro da necessidade das organizações investirem em educação, diante das mudanças constantes na área do trabalho.

O Plano foi elaborado pelo Departamento de Gestão de Pessoas da UEPA, tomando por base consultas promovidas junto as Unidades que a compõe, seguindo a concepção do PNQ, no sentido de propiciar ao servidor qualificação social e profissional a partir de uma educação profissional.

O PDP da UEPA teve como público alvo os servidores técnicos, administrativos e operacionais da instituição, procurando alcançar com o mesmo curso de qualificação profissional de formação geral e específica, dentro da política de valorização do servidor público.

Da intenção, dentro do planejamento traçado, à prática do trabalho, pode ir uma longa distância, diante da situação em que se encontra o público alvo com o qual irá se trabalhar; as condições em termos de infraestrutura existentes; o grau de amadurecimento dos agentes envolvidos no processo (qualificandos e chefias imediatas); as transformações pelas quais passam as organizações públicas diante da mudança de gestão, etc.

Há de se observar que esse PDP da UEPA, de 2007 a 2009, acabou coincidindo com um período meio conturbado da história da Universidade, entre o final de mandato de um reitor, a presença de uma administração *pro tempore*, motivada por eleições anuladas, e, finalmente, a eleição da gestão atual, que tomou posse em maio de 2009; o que deve ter comprometido a implementação do Plano que foi traçado.

Outro aspecto a considerar foi a transformação pela qual passou o quadro de servidores técnicos, administrativos e operacionais da UEPA, que possuía mais de 60% do seu contingente sob contrato precário, a título de prestação de serviços ou serviço temporário e, diante do Concurso Público de 2008, substituiu mais de 90% desse pessoal, por servidores concursados, onde a maioria começou a ser admitida entre os meses de julho e setembro daquele ano.

A própria Diretoria de Gestão de Pessoas passou por mudanças gerenciais naquele período, o que pode ter interferido no foco da execução do Plano, elaborado por uma equipe totalmente diferente daquela que efetivamente passou a aplicá-lo. Os cursos de qualificação profissional disponibilizados seguiram a oferta de eventos proporcionados pela Escola de Governo do Estado, onde o pouco número de vagas ofertadas para cada Instituição Pública acaba frustrando muitos servidores que se interessam pelos mesmos.

Os demais cursos oferecidos são de iniciativa da própria UEPA, em suas dependências, que convergem para um maior número de pessoas, mas com pouca regularidade. Não houve possibilidade de resgatar registros de participação dos servidores nesses cursos junto ao setor de recursos humanos, em termos documentais, contando apenas com os resultados empíricos da pesquisa.

Quanto aos cursos oferecidos pela Escola de Governo, foi possível o acesso aos dados. A partir dos relatórios analisados dos anos de 2008 e 2009, percebeu-se uma concentração demasiada de servidores que foram alcançados por cursos de qualificação profissional vinculados à Reitoria da UEPA, em detrimento de suas outras Unidades, como o próprio Campus II do CCBS.

Em relação a 2008, das 43 vagas disponibilizadas pela Escola de Governo para a UEPA, somente 05 puderam ser utilizadas pelos servidores do Campus II, cabendo para a Reitoria 22 (51,16%). Em 2009, das 62 vagas que puderam ser utilizadas pela UEPA, somente 02 alcançaram os servidores daquele Campus, voltando a maioria ser utilizada pela Reitoria. Percebeu-se ainda que o processo de qualificação profissional na instituição depende muito da iniciativa da própria UEPA.

Diante desse cenário, considerando o período da pesquisa entre 2005 e 2009, em que pese a UEPA ter possuído um Plano mais estruturado para o período de 2007 a 2009, a receptividade dos servidores pesquisados pode ser mais bem aproveitada pelo avanço naqueles 05 anos, a partir dos questionamentos formulados, o que acabou contribuindo para um melhor resultado da pesquisa.

Os servidores pesquisados abrangeram dois grupos: técnicos de nível médio e outros de apoio administrativo, onde estes últimos foram maioria. Houve uma preponderância do sexo feminino, onde se constatou que mais de 80% desses grupos possuem como instrução o nível médio. A maioria está na faixa de 18 a 39 anos, onde quase 70% possuem apenas de 01 a 03 anos de serviço, fruto da mudança de servidor temporário pelos efetivos do último Concurso Público da UEPA, em 2008.

Quanto aos servidores pesquisados que passaram por algum tipo de qualificação profissional, os resultados chegaram a 30,21%. Daqueles que não passaram por qualificação, chamou atenção, em cerca de 80% dos pesquisados, os fatos que alegaram para que isso não ocorresse: ausência de oportunidade e incompatibilidade com os cursos oferecidos.

A ausência de oportunidade se encontra diretamente relacionada a disponibilidade exígua de vagas que foram ofertadas no período em estudo, onde foi percebido nas entrevistas a vontade da maioria em participar de cursos e mesmo num envolvimento maior nos processos de trabalho da UEPA, fato que está relacionado também com o pouco tempo de trabalho que a maioria possui na instituição e uma certa ansiedade quanto a essa questão.

No que se refere à incompatibilidade com os cursos oferecidos, observou-se que quase 40% dos entrevistados pertencem à área técnica de nível médio, servidores que trabalham em laboratórios, consultórios, na área de contabilidade, etc, e que sentem falta de cursos voltados a essas especificidades, o que precisaria ser revisto pela UEPA.

Outro motivo que dificulta a participação dos servidores nesses cursos, prendeu-se a incompatibilidade de horário, já que muitos cursos são oferecidos no mesmo horário de trabalho, o que dificulta a liberação ao mesmo por parte da chefia, com o embaraço de ainda ter que retornar ao trabalho após as 04 horas diárias do curso, via de regra.

Observou-se ainda que, apesar de somente quase um terço dos servidores terem participado de cursos, estes eventos, em mais de 80% dos casos, referiram-se à área de atuação dos qualificandos, que julgaram como bom o nível de correspondência dos mesmos às necessidades deles. Ressaltou-se, por este julgamento, que esses servidores, em sua maioria, eram do grupo de apoio administrativo, diante dos pronunciamentos dos técnicos de nível médio quanto ao distanciamento de cursos de qualificação profissional promovidos pela UEPA e mesmo pela Escola de Governo do Estado, daquilo que seriam suas reais necessidades.

Constatou-se que uma das providências principais para o planejamento dos cursos na UEPA consiste no levantamento das necessidades e prioridades junto aos próprios setores, próximo ao dia a dia do servidor, o que, sob a opinião da maioria, não vem acontecendo como deveria, com o agravante de que somente em termos parciais a Instituição oferece reais condições de participação nos mesmos.

Há de se estabelecer parâmetros para a apreciação dos resultados quanto a efetividade quando se implementa um trabalho, de modo a aferir a eficácia do processo, o que os servidores julgaram, em mais de 70%, que não vem acontecendo. Isso representa um entrave no próprio planejamento, já que acaba comprometendo, também, as ações dos anos seguintes.

O trabalhador, diante da Instituição, necessita de um processo de sensibilização, objetivando poder enxergar o seu papel, responsabilidades, competências setoriais, direitos e deveres e mesmo a importância da empresa no contexto social. Isso, pelo que se apurou, tem ficado prejudicado. Esse trabalhador, enquanto cidadão, precisa se sentir integrado, não somente na Instituição, mas em tudo o que envolve a própria relação dela com a sociedade.

A qualificação profissional deve ser alicerçada em procedimentos bem estruturados, voltada para o acompanhamento das transformações e anseios dos clientes que são atendidos, o que a UEPA precisa criar condições de melhorar, alcançando todos os seus setores de forma integrada, até por atuar na área de educação superior, formando cidadãos, assim como trabalhando para contar com servidores parceiros nesse processo.

Outra preocupação das Instituições, dentro da visão de proporcionar ao empregado uma formação geral, prende-se em planejar cursos dessa ordem, o que só parcialmente a UEPA vem conseguindo. O aumento do potencial do trabalhador e mesmo do seu discernimento quanto às ações empreendidas numa empresa, tendem a proporcionar um aumento na satisfação com o seu trabalho.

As atribuições do cargo do servidor surgem das necessidades administrativas observadas na Instituição para que se atinja um objetivo específico, daí a necessidade de se estabelecer uma convergência das ações de qualificação profissional com essas atribuições, o que se observa que a UEPA vem atingindo apenas parcialmente, necessitando adotar medidas para que isso consiga ser atingido de maneira mais expressiva.

O viés entre serviço público e cidadania permite o alcance de relações muitas vezes distantes do que geralmente tende a ser planejado pelas Instituições, foi o que se observou no questionamento sobre a satisfação quanto aos cursos oferecidos e os impactos na vida profissional e pessoal do servidor vir a ser considerados na política de qualificação da UEPA, aonde para mais de 60% dos servidores isso não vem sendo aplicado, traduzindo um descompasso na formação do próprio trabalhador e de suas perspectivas na Instituição e na sociedade.

Da mesma maneira, quando se questionou se a eficácia das habilidades do servidor, efetivamente, estão sendo influenciadas pela política de qualificação profissional; isso revela uma preocupação quanto aos resultados do processo de qualificação e o ganho que isso vem representando para que a Instituição atinja suas finalidades junto à sociedade, o que na UEPA vem acontecendo com uma tendência de razoabilidade.

Associado aos altos e baixos de um processo de qualificação profissional, há de se ponderar como está o grau de abandono de cursos, o que reflete a aceitabilidade do servidor ao processo, que na UEPA se traduziu num percentual em torno de 10%, refletindo um grau de interesse bom, propício para uma adequação melhor à estratégia que vem sendo implementada na Instituição quanto à qualificação profissional, já que os servidores, com isso, demonstram um nível de participação aceitável.

Ainda sobre o tema discutido anteriormente, objetivando um avanço maior na participação dos servidores aos cursos oferecidos, há de se ter o devido cuidado quanto às causas que teriam levado os poucos mais de 10% a abandoná-los, onde a divergência quanto às expectativas iniciais, a dificuldade na conciliação do curso com o trabalho e mesmo certa incompatibilidade com a instrutoria recebida; foram apontadas como motivo.

Em que pese a quantidade de servidores que abandonaram cursos de qualificação profissional não ter sido tão expressiva, o fato da UEPA não haver promovido qualquer sanção àqueles que vieram a abandonar cursos, traduza talvez uma prática que deva ser revista, principalmente diante do investimento da Instituição nessa atividade e da exiguidade de vagas oriundas da Escola de Governo, o que acaba fazendo com que a UEPA promova mais cursos de sua livre iniciativa.

Observou-se que a capacitação da área técnico-administrativa da UEPA, a partir desse estudo de caso, necessita realmente de um envolvimento efetivo de todos os setores da instituição na definição das políticas e estratégias para sua

implementação, maximizando desta forma, os resultados positivos a serem alcançados.

Durante as entrevistas, ainda se percebeu uma postura conservadora dos servidores mais antigos, relacionado à época em que a UEPA, ainda como Fundação Educacional do Estado do Pará (FEP), possuía Unidades isoladas, enquanto Escolas Superiores e Faculdades, com muita autonomia administrativa e financeira, onde as gerências permaneciam por uma maior quantidade de tempo, imprimindo forte presença de uma maneira própria de se trabalhar, consolidando uma cultura organizacional que se assemelhava ao que acontece nas instituições privadas.

A UEPA enquanto FEP perdurou por cerca de 32 anos e somente nos últimos 17 anos se constituiu como Universidade, contudo, pode-se afirmar que isso somente ocorreu efetivamente nos últimos 12 anos, já que no decorrer daquele tempo se estabeleceu uma fase de transição estrutural que perdurou de 1993 a 1998. Diante disso, entendeu-se que ainda não houve uma total superação daquela época das unidades isoladas e o sentido universal de Universidade ainda carece de uma afirmação, onde um planejamento homogêneo que alcance a Reitoria e os três Centros, com suas cinco unidades na capital e dezesseis no interior do Estado, possa representar uma variável que certamente se reverterá em fator positivo, também, no que concerne à qualificação profissional.

Constatou-se que a capacitação está voltada essencialmente para a busca da eficiência e eficácia na organização, sem valorizar a perspectiva de capacitar o servidor público enquanto profissional e cidadão, onde as ações de qualificação profissional não estão conseguindo alcançar todas as unidades da UEPA, o que por si só, sem considerar cursos voltados à temática em questão, já seria um fator preponderante para reafirmar essa questão.

Percebeu-se que, em que pese os cursos oferecidos, pouco se observou em termos de resultados dos mesmos poderem ter alcançado o viés de se capacitar o servidor enquanto profissional e cidadão, diante do posicionamento dos servidores.

Pode-se afirmar, também, que esse resultado acima reflete certa fragilidade na política de qualificação profissional da UEPA, afetada pela necessidade de ampliação das ações de planejamento e execução dessas políticas, já que há de haver o envolvimento geral de todos os segmentos da instituição, com o correspondente alcance dos cursos a todos os servidores, na formação e sedimentação de uma cultura organizacional própria, em consonância com as necessidades de formação do servidor público, e do mesmo enquanto cidadão, voltado para os interesses maiores do Estado, na concepção desse servidor como co-responsável para o atendimento estatal das demandas sociais.

Pelo que se apresenta, o governo deve conduzir sua atuação com propostas sinérgicas, ponderadas, tendo por intento o equacionamento e solução dos problemas de emprego e de qualificação profissional levantados. Primeiro, promovendo o incentivo da modernização produtiva, tendo como objetivo acelerar o processo de modernização para aqueles setores em que a competitividade limita sua expansão. As empresas beneficiadas por essas ações do poder público devem voltar seus projetos produtivos não somente para o crescimento da produção e produtividade, como também para oferta de educação básica e de qualificação aos seus funcionários, com vistas a criar sustentabilidade aos trabalhadores que permanecerão em suas ocupações, e oportunidades de emprego aos trabalhadores que vierem a ser dispensados.

Analisando o PDP da UEPA, partindo da concepção do PNQ quanto à qualificação social e profissional, entendeu-se que houve uma preocupação de possibilitar ao servidor essa qualificação enquanto uma educação profissional, contudo, o Plano foi pensado de maneira mais operacional do que envolvido e orientado por uma política pública mais abrangente.

O servidor necessitaria se enxergar no contexto de discussão do PNQ, onde temas como capital humano, capital intelectual e empregabilidade, uma vez com seus conceitos sedimentados, e que fazem parte da premissa do PDP, necessitam de uma maior contextualização na UEPA. Há de se ter o devido cuidado para que um Plano de Qualificação Profissional consiga se reverter enquanto algo

inerente à própria existência da instituição, como a necessidade de se manter empregado, produtivo e atuante, por parte do trabalhador.

O diferencial do PNQ em relação aos outros planos, entre outras coisas, reside no resgate da cidadania ou de uma nova cidadania, como foi expresso pelos teóricos dessa pesquisa, dentro da ótica do trabalhador, independente da esfera em que o mesmo atue, o que, se bem trabalhado, representaria uma promoção gradativa da universalização do direito à qualificação, respeitando as especificidades locais e regionais.

O PDP da UEPA, enquanto política institucional, necessita ponderar sobre as especificidades da própria Universidade, de modo a poder evitar um descompasso entre o seu planejamento e sua prática, já que foi observado na pesquisa elaborada no Campus II do CCBS/UEPA que paira um certo desconhecimento dos alcances específicos, em termos de necessidade de cursos de qualificação, que precisam ser abordados no Plano maior, sob pena de se estabelecer uma visão parcial de todo o processo, comprometendo sua execução.

De outra maneira, a partir de cursos de formação geral e outras formas de socialização do conhecimento, há de se informar ao servidor todas as circunstâncias que envolvem o Plano, sua correlação com o PNQ e sua vertente com o resgate da cidadania, de modo a contribuir para que esse trabalhador tenha condições de promover as necessárias reflexões, indispensáveis às conclusões a que venha elaborar em sintonia com tudo o que envolve esse processo, razão de ser desse próprio estudo, que esse servidor teve a oportunidade de um envolvimento preliminar com a pesquisa elaborada.

Referências

ALVES, Edgard; VIEIRA, Carlos. Qualificação Profissional: Uma proposta de política pública. In: Revista Planejamento e Políticas Públicas. nº 12. Jun/Dez. São Paulo, 1995.

BENDIX, Reinhard (1964). Construção nacional e cidadania. São Paulo, 1996.

CARVALHO, J. M. Cidadania no Brasil: O longo caminho. Rio de Janeiro: Civil Brasileira, 2002.

CASTRO, Cláudio de Moura. Estrutura e apresentação de publicações científicas. São Paulo: MC-Graw Hill do Brasil, 1976.

CATÃO, Adrualdo de Lima. O serviço público no Direito brasileiro. Breves comentários acerca de sua natureza jurídica. 2001. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2606>> Acesso em 24 set 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. Modelo de Gestão de Pessoas. São Paulo, 2000.

COHEN, Ernesto; FRANCO, Rolando. Avaliação de Projetos Sociais. Petrópolis: Vozes, 1998.

DAGNINO, Evelina. Os movimentos sociais e a emergência de uma nova noção de cidadania. In: _____. (org.). Anos 90: Política e sociedade no Brasil. São Paulo, Brasiliense, 1994, pp. 103-15.

_____. Sociedade civil, espaços públicos e a construção democrática no Brasil: limites e possibilidades. In: _____. (org.). Sociedade civil e espaços públicos no Brasil. São Paulo, Paz e Terra, 2002, pp. 279-301.

_____. Sociedade civil, participação e cidadania: de que estamos falando? 2004. Disponível em: <<http://sala.clacso.org.ar/gsd/cgi-bin/library?e=q.ooo.oo--->> Acesso em 26 set. de 2007.

_____. Metodologia científica em ciências sociais. São Paulo: Atlas, 1980.

_____. O futuro do trabalhador do futuro. OIT, 1994.

_____. Participação é Conquista: Noções de política social participativa. São Paulo: Cortez Editora, 1996.

Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília – A Construção da Cidadania. Brasília: Editora Universidade de Brasília.

DINALLI, A. e Outros. Constituição e Construção da Cidadania. São Paulo. Editora Mizuno, 2005.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. São Paulo: Editora Atlas, 1995.

_____. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2008.

GRAU, Eros Roberto. Constituição e Serviço Público. In: Direito constitucional: Estudos em Homenagem a Paulo Bonavides. São Paulo: Malheiros, 2001.

KAPLAN, A. A conduta da pesquisa. São Paulo: Herder, 1969.

MARRONI, Fernando. Trabalhadores. O servidor público enquanto Cidadão. Disponível em: <<http://www.fpabramo.org.br/conteu>>. Acesso em: 03 mar. 2010.

MOISÉS, J. A. Os brasileiros e a democracia: Bases sócio-políticas da legitimidade democrática. São Paulo: Ática, 1995.

_____. Cidadania, confiança e instituições democráticas. Pag. 1 a 10. Disponível em: <<http://sala.clacso.org.ar/gsd/cgi-bin/library?e=q-ooo-oo>>. Acesso em: 26 set 2007.

POINCARÉ, Henri. A ciência e a hipótese. Brasília: Ed. Universidad de Brasília, 1985.

POPPER, Karl Rudolf. A lógica da pesquisa científica. São Paulo: Cultrix – EDUSP, 1975.

PORTELA, Josania Lima (UF Ceará). Relação: Educação, Trabalho e Cidadania. Pag. 1 a 9. Disponível em: <<http://sala.clacso.org.ar/gsdsl/cgi-bin/library?e=q-ooo-oo->>>. Acesso em 26 set. 2007.

SANTOS, Luiz Alberto dos. O Novo Servidor Público após a Reforma Administrativa. Pag. 1 a 13. Disponível em: < www.assessoriaopt.org>. Acesso em: 13 ago. 2007.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. Cidadania e justiça: A política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro, Editora Campus LTDA, 1979.

SILVA, Marivaldo Oliveira da. A Política de Valorização do Servidor Público da UEPA e o Exercício da Cidadania: Estudo de Caso no Campus II do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde. 2010. 107 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas) – Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza.

TELLES, Vera da Silva. A cidadania inexistente: incivilidade e pobreza – Um estudo sobre o trabalho e a família na Grande São Paulo. Tese de doutoramento apresentada junto ao DS-FFLCH/USP, 1992.

_____. Pobreza e Cidadania. São Paulo. Editora 34, 2001.

WEBER, Max. A objetividade do conhecimento nas ciências sociais: Sobre a teoria das ciências sociais. Editora Ática, 1982.

_____. A ciência como vocação. Em: GERTH, MLLS (org.). Ensaio de sociologia. Rio de Janeiro: Guanabara, 1982.

(OUTRAS OBRAS)

BAZILLI, Roberto Ribeiro. Serviços públicos e atividades econômicas na Constituição de 1988. In: Revista de Direito Administrativo. Rio de Janeiro. v. 1, n. 197, jul. – set. 1994: Renovar. 1991.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Programa de reciclagem profissional. Brasília: SFDP, 1994.

_____. Ministério do Trabalho. Questões Críticas da Educação Brasileira. Brasília, 1995.

_____. Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília: Ministério da Educação, 1997.

_____. Ministério do Trabalho. Educação e Trabalho: um projeto para jovens e adultos de baixa escolaridade. Brasília, 1998.

_____. Ministério do Trabalho. Guia do PLANFOR 1999 – 2002. Brasília, 1999.

_____. Plano Nacional de Qualificação – PNQ 2003-2007. Brasília: MTE, SPPE, 2003.

_____. Plano Nacional de Qualificação. Termo de Referência. Brasília: MTE, 2008.

JANELA da Alma. Direção: João Jardim e Walter Carvalho. DVD.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Privatização e Serviços Públicos. In: Revista Trimestral de Direito Público. São Paulo. nº 22: Malheiros. 1998.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO PARÁ. Plano de Desenvolvimento de Pessoas dos Servidores Técnicos Administrativos da UEPA – PDP 2007-2009. Belém, 2007.