



UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA (UNEB)
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS CAMPUS I (DCH-I)
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS,
GESTÃO DO CONHECIMENTO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL

JERUSA SILVA DOS SANTOS

**O APROVEITAMENTO DE SERVIDORES TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS COM CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO*
SENSU: O CASO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA
BAHIA**

SALVADOR - BA

2012

JERUSA SILVA DOS SANTOS

**O APROVEITAMENTO DE SERVIDORES TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS COM CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO*
SENSU: O CASO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA
BAHIA**

Dissertação apresentada ao Departamento de Ciências Humanas. Campus I, da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), como requisito de Conclusão de Curso do Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão do Conhecimento e Desenvolvimento Regional para obtenção do título de Mestre.

Área de Concentração: Gestão do Conhecimento

Orientador: Prof. Dr. Laerton de Andrade Lima.

SALVADOR - BA

2012

S235a Santos, Jerusa Silva dos.
O aproveitamento de servidores técnico-administrativos com curso de pós-graduação *stricto sensu* : o caso da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia / Jerusa Silva dos Santos, 2012.
105f.: il.;color.
Orientador (a): Laerton de Andrade Lima.
Dissertação (Mestrado) – Universidade do Estado da Bahia, Departamento de Ciências Humanas, Salvador, 2012.
Referências: f. 61-63.

1. Gestão do conhecimento. 2. UESB – Servidores – Qualificação profissional. I. Lima, Laerton de Andrade.
II. Universidade do Estado da Bahia, Departamento de Ciências Humanas. III. T.

CDD:658.4038

JERUSA SILVA DOS SANTOS

O APROVEITAMENTO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*: O CASO DA UNIVERSIDADE
ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA

Área de Concentração: Gestão do Conhecimento

Data de defesa: 17 de agosto de 2012.

Resultado:_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Laerton de Andrade Lima (Orientador)
Universidade do Estado da Bahia

Prof^a. Dr^a. Maria de Fátima Hanaque Campos
Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. José Antonio Moreira Icó da Silva
Faculdades Integradas da Bahia

Dedico este trabalho aos meus pais (Edgard José e Augusta Maria), meus irmãos (Silvio, Jeane e Renilda) e aos meus sobrinhos (Abner, Laurien Christine, Hugo e Andra Luisa)

AGRADECIMENTOS

A Deus, o autor e consumidor da minha fé, toda a honra.

Meus pais, Edgard José e Augusta Maria, que não abriram mão da minha educação.

Aos colegas da Turma V, pelos preciosos momentos que compartilhamos.

Aos colegas, Rossana e o Wilson. Que se revelaram companheiros nesta jornada.

Aos colegas e gestores da UESB que tornaram possível esta pesquisa.

A UESB, pela parceria com a UNEB, na busca de qualificação dos seus servidores.

A Coordenação do PGDR, pelos esforços na realização deste curso.

Aos professores, que colaboraram com o nosso crescimento intelectual.

As secretárias, Ana e Izabel, pela atenção e carinho, sempre.

Ao prof. Dr. Laerton de Andrade Lima, incentivador incansável.

Ao amigo Francisco Carvalho dos Santos pelas observações, sempre pertinentes.

A Maria Dalva Rosa que colaborou gentilmente com as correções deste trabalho.

“A grande finalidade do conhecimento não é conhecer, mas agir.”

(Thomas Henry Huxley)

RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar a contribuição da qualificação, em cursos de pós-graduação *stricto sensu*, do quadro de servidores técnico-administrativos da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB) e como esta instituição tem realizado o aproveitamento desses servidores, com cursos de pós-graduação *stricto sensu*, com vistas ao aprimoramento dos serviços ofertados pela Uesb às comunidades interna e externa. Primeiramente, definiu-se o referencial teórico, destacando os principais conceitos sobre o conhecimento nas organizações, a gestão do conhecimento nas organizações e os marcos da gestão do conhecimento no Brasil: o Serpro e a Unisul. Para esta pesquisa, utilizou-se o método da análise de conteúdo para tratamento dos dados coletados. Por meio de uma investigação bibliográfica, questionários e entrevistas semiestruturadas com os servidores e gestores, foi possível obter os dados que deram sustentação a esta pesquisa. Buscou-se analisar os dados de forma descritiva-interpretativa, com abordagem qualitativa. Para isto, analisou-se o conteúdo bibliográfico, o conteúdo das entrevistas e questionários. Os dados analisados apontaram para a necessidade de uma política de recursos humanos definida, com foco na gestão do conhecimento. A universidade pesquisada tem avançado com a qualificação de servidores no âmbito *stricto sensu*, o que pode ser percebido pelo aumento no número de servidores, com curso de pós-graduação *stricto sensu* nos últimos dez anos. Percebeu-se ao final desta pesquisa que as contribuições dos servidores estão presentes no ensino, na pesquisa e na extensão. Contudo, a Uesb ainda não tem uma política de recursos humanos que aproveite melhor os conhecimentos adquiridos durante a pós-graduação *stricto sensu* pelos servidores técnico-administrativos.

Palavras-chave: Gestão do Conhecimento. Pós-Graduação *Stricto Sensu*. Técnico-Administrativos

ABSTRACT

This study aims to analyze the contribution of the qualification in post-graduation studies, of the technical-administrative servers of the State University of Southwest Bahia (UESB) and how this institution has realized the use of these servers, aimed at improving the services offered by the UESB to the internal and external communities. Firstly, we defined the theoretical framework, highlighting main concepts about knowledge in organizations, knowledge management in organizations and the landmarks of knowledge management in Brazil: Serpro and Unisul. For this study, we used the method of case study. Through a bibliographic investigation, documental and semi-structured interviews with managers and servers, it was possible to obtain data that supported this research. We tried to analyze the data in a descriptive-interpretative way, with a qualitative approach. For this, we analyzed the bibliographic content, the interviews contents and documentary content. The analyzed data show the need of a human resources policy defined, with a focus on knowledge management. The researched university has advanced in the qualification of servers in the stricto sensu field, which can be perceived by increasing the number of servers with post-graduate studies in the last ten years. It was perceived at the end of this research that the contributions of servers are present in teaching, research and extension. However, UESB not have a human resources policy that better enjoy the knowledge acquired during post-graduate studies by technical-administrative servers.

Keywords: Knowledge Management. Post-Graduate Studies. Technical-Administrative

LISTA DE GRÁFICOS E ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1	– Participação em grupos de pesquisa credenciado no CNPq.....	53
Gráfico 2	– Motivação para a escolha do projeto de pesquisa.....	53
Gráfico 3	– Aplicabilidade dos resultados das pesquisas.....	54
Gráfico 4	– <i>Status</i> da pós-graduação dos pesquisados.....	54
Gráfico 5	– Principais dificuldades para integrar a pesquisa a UESB.....	55
Figura 1	– Mapa da Região Sudoeste da Bahia.....	38

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Tabela 1	– Quantidade de cursos de graduação oferecidos pela UESB por <i>campus</i>	41
Tabela 2	– Quantitativo de alunos matriculados em cursos de oferta contínua por campus.....	41
Tabela 3	– Grupos de pesquisa por área de conhecimento na UESB.....	45
Quadro 1	– Princípios da organização do conhecimento.....	18
Quadro 2	– Cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> da UESB.....	42
Quadro 3	Curso e Instituição da pós-graduação <i>stricto sensu</i> dos servidores técnico-administrativos.....	44
Quadro 4	– Servidores envolvidos em ações de extensão.....	46
Quadro 5	- Perfil sociocultural dos servidores.....	47

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
BSC	<i>Balenced Scorecard</i>
Capes	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
Cefet	Centro Federal de Educação Tecnológica
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
EAD	Educação a Distância
Fainor	Faculdade Independente do Nordeste
Famesf	Faculdade de Agronomia do Médio São Francisco
Fapesb	Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia
FFPJ	Faculdade de Formação de Professores de Jequié
FFPVC	Faculdade de Formação de Professores de Vitória da Conquista
FTC	Faculdade de Tecnologia e Ciência
GA	Gerência Acadêmica
GCO	Gestão do Conhecimento
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Ifba	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério de Educação e Cultura
PET	Programa de Educação pelo Trabalho
Pibic	Programa Institucional de Iniciação Científica
Pibid	Programa de Bolsas de Iniciação à Docência
PPG	Pró - Reitoria de Pesquisa e pós-graduação
Prarh	Pró - Reitoria de Administração e Recursos Humanos
Proex	Pró - Reitoria de Extensão e Assuntos Comunitários
Prograd	Pró - Reitoria de Graduação
PUC-SP	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Puic	Programa Unisul de Iniciação Científica
Puip	Programa Unisul de Incentivo à Pesquisa
Serpro	Serviço Federal de Processamento de Dados
SGC	Secretaria Geral de Cursos
Sisu	Sistema de Seleção Unificada
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
Uesb	Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Ufba	Universidade Federal da Bahia
Ufpe	Universidade Federal de Pernambuco
UFRB	Universidade Federal do Recôncavo Baiano
Uerj	Universidade Federal do Rio de Janeiro
Uneb	Universidade do Estado da Bahia
Unesp	Universidade do Estado de São Paulo
Unifacs	Universidade Salvador
Unisul	Universidade do Sul de Santa Catarina

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	APRESENTAÇÃO DO TRABALHO.....	13
1.2	CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO.....	14
1.3	PROBLEMA DE PESQUISA.....	15
1.4	JUSTIFICATIVA DO ESTUDO.....	15
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	16
2.1	GESTÃO DO CONHECIMENTO: conceitos básicos.....	16
2.2	O CONHECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES.....	17
2.3	GESTÃO DO CONHECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES.....	20
2.4	MARCOS DA GESTÃO DO CONHECIMENTO NO BRASIL: casos, experiências e práticas.....	21
2.5	O PAPEL SOCIAL DA UNIVERSIDADE.....	23
3	METODOLOGIA.....	27
3.1	TIPO DE PESQUISA.....	27
3.2	CAMPO DE ESTUDO.....	28
3.3	SUJEITOS DO ESTUDO.....	31
3.4	INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	32
3.5	PROCEDIMENTOS DA COLETA DE DADOS.....	33
3.6	ANÁLISE DE DADOS.....	34
4	A UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA.....	35
4.1	REGIÃO DE ABRANGÊNCIA DA UESB.....	38
4.2	ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO NA UESB	40
4.2.1	O ensino.....	41
4.2.2	A pesquisa.....	45
4.2.3	A extensão.....	46
5	RESULTADOS E ANÁLISE DA PESQUISA DE CAMPO.....	47
6	CONCLUSÃO	57
	REFERÊNCIAS.....	61
	APÊNDICES.....	64
	ANEXOS.....	84

1 INTRODUÇÃO

Na atual era do conhecimento em que estão inseridas as universidades, cresce a demanda por serviços sociais diferentes e que necessitam de respostas específicas. Nesse contexto, as universidades têm sido despertadas a organizarem os seus conhecimentos, atitudes e habilidades para que possam aplicá-los de forma eficaz na sociedade.

Entretanto, salvo algumas exceções, gerenciar essas ferramentas tem provocado pouco ou nenhum eco no âmbito das organizações públicas, inclusive nas universidades. A importância do conhecimento como fator de desenvolvimento, já era evidenciado desde o início dos anos 90, quando Drucker (1993, p.15) assinala que “hoje o recurso realmente controlador, o fator de produção absolutamente decisivo, não é o capital, a terra ou a mão-de-obra” mas, o conhecimento.

Para a sociedade atual, conhecimento e informação são elementos de manutenção, de poder e de exclusão social, isto graças a competitividade que permeia a sociedade do conhecimento. Estudar maneiras de distribuição do conhecimento é de fundamental importância para a construção de parâmetros mais democráticos e justos de organização social.

A Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (Uesb), localizada na região Sudoeste do Estado, tem sido um referencial de conhecimento e desenvolvimento para a comunidade em seu entorno. Isto mostra o anseio por competências na solução de problemas, e surge a necessidade interna de gerenciamento do conhecimento como uma das ferramentas de intervenção no meio social.

Estima-se que em 2014, o quadro permanente de técnico-administrativos da UESB contará com 59 (cinquenta e nove) servidores, com curso de pós-graduação *stricto sensu*.

1.1 APRESENTAÇÃO DO TRABALHO

Esta dissertação está estruturada em seis capítulos. No primeiro capítulo é apresentado e justificado o tema do estudo, o problema da pesquisa e o objetivo de sua realização. No segundo capítulo, realiza-se a revisão da literatura. No terceiro capítulo é discutido o método utilizado no decorrer da pesquisa, considerando todos os instrumentos utilizados para o tratamento das informações coletadas. O quarto capítulo discorre acerca da trajetória da instituição, que deu origem ao estudo apresentado. O quinto capítulo apresenta os resultados e análise da pesquisa empírica que, compreendida como uma pesquisa de abordagem

qualitativa, de caráter exploratório, do tipo analítico-descritiva, buscou pesquisar junto aos servidores que ingressaram em cursos de pós-graduação *stricto sensu*, durante o período de 2002 a 2012. Finalizando, o capítulo seis faz a conclusão do estudo.

1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO

A importância dada ao conhecimento no início do século XXI nos mostra ser ele a base do desenvolvimento. Décadas atrás, em países como o nosso, se acreditava que vantagens competitivas como terra, clima e baixos salários podiam ser instrumentos de atração de investimentos e de desenvolvimento. Não é mais assim. Hoje, o mundo reconhece que além de capital e trabalho, o insumo fundamental para a criação de riquezas é o conhecimento (DRUCKER, 1993)

Nas últimas décadas, têm aumentado a literatura que incita a reflexão e a discussão sobre formas de utilização do conhecimento e sua organização. No entanto, a literatura existente não possui informações suficientes para responder como organizar o conhecimento para produzir valor que seja apropriado por todos e como distribuí-lo; como usar o conhecimento produzido nas universidades para tornar os serviços mais eficientes e abertos ao controle social; como impedir que o conhecimento acumulado nos órgãos públicos não seja “privatizado” ou se torne instrumento de privilégios e distorções éticas.

Um dos desafios da gestão do conhecimento é assegurar que compartilhar o conhecimento seja mais lucrativo do que enclausurá-lo (DAVENPORT; PRUSAK, 1998).

Nessa perspectiva, a autora, como integrante do quadro de servidores técnico-administrativos da Uesb, se propõe analisar qual a contribuição da qualificação, em cursos de pós-graduação *stricto sensu*, do quadro de servidores técnico-administrativos da Uesb, ou como afirma Davenport e Prusak (1998, p 61), “como levar o conhecimento para onde ele seja útil” e como a Uesb tem buscado o aproveitamento desse quadro profissional.

Acredita-se que o aproveitamento do conhecimento adquirido pelos servidores técnico-administrativos da UESB possa ser um importante recurso gerador de mudanças, além de oportunizar esse quadro na busca de soluções adequadas para as mais diversas situações existentes dentro e fora da universidade.

1.3 PROBLEMA DA PESQUISA

Qual a contribuição da qualificação dos servidores técnico-administrativos da Uesb, com curso de pós-graduação *stricto sensu*, para suas comunidades interna e externa e como ela tem realizado o aproveitamento desse quadro?

O objetivo geral deste estudo é analisar a contribuição da obtenção de títulos acadêmicos pelos técnico-administrativos e o aproveitamento desses servidores pela UESB, nos últimos dez anos.

Os objetivos específicos consistem basicamente nos seguintes pontos centrais:

- analisar como ocorre a qualificação e o aproveitamento de servidores técnico-administrativos, com curso de pós-graduação *stricto sensu*, na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia;
- traçar o perfil dos integrantes do quadro de servidores técnico-administrativos da UESB, com curso de pós-graduação *stricto sensu*;
- apresentar algumas práticas de gestão do conhecimento obtidas com a qualificação do quadro de servidores técnico-administrativos.

1.4 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

A obtenção de uma resposta para o questionamento sobre quais as contribuições que a evolução de títulos acadêmicos, no plano *stricto sensu*, do quadro de servidores técnico-administrativos da Uesb tem trazido para as comunidades interna e externa e como a Uesb tem buscado o aproveitamento desse quadro, são os principais motivos que conduziram este estudo, justificando a realização desta pesquisa.

O conhecimento mantido em sua própria dinâmica não se espalha, seja em uma empresa, em uma comunidade, na sociedade ou no governo, e tende a ter uma difusão desigual e mantenedora de privilégios. A universidade enquanto difusora de conhecimento, não pode permitir o “enclausuramento” do conhecimento. Para isto ela precisa propor formas (artigos, livros, simpósios, encontros, palestras, projetos de extensão, etc.) de disseminar o conhecimento que ela possui por meio dos seus professores, servidores técnico-administrativos e alunos.

A universidade tem sido de fundamental importância na diminuição dessas desigualdades, pois ela é o principal agente transformador da região onde está inserida.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo apresenta o embasamento teórico da pesquisa, destacando os principais conceitos para a gestão do conhecimento, o conhecimento nas organizações, gestão do conhecimento nas organizações e os marcos da gestão do conhecimento no Brasil: o Serpro e a Unisul.

2.1 GESTÃO DO CONHECIMENTO: conceitos básicos

Com o objetivo de entender o que é Gestão do Conhecimento, devemos iniciar descrevendo os conceitos de dado, informação e conhecimento, chegando, por fim, ao processo de Gestão do Conhecimento.

Segundo os autores Davenport e Prusak;

[...] dados não têm significado inerente. Dados descrevem apenas parte daquilo que aconteceu; não fornecem julgamento nem interpretação e nem qualquer base sustentável para a tomada de ação. Embora a matéria-prima do processo decisório possa incluir dados, eles não podem dizer o que fazer (DAVENPORT;PRUSAK, 1998, p.53).

Os dados, apesar de não serem dotados de relevância, propósito e significado, são importantes porque são a matéria-prima essencial para a criação da informação.

Assim, informação é uma mensagem com dados que fazem diferença, podendo ser audível ou visível, e onde existe um emissor e um receptor. É o insumo mais importante da produção humana. É a interpretação dos dados. É um fluxo de mensagens, um produto capaz de gerar conhecimento.

Por sua vez, o conhecimento deriva da informação, assim como esta, dos dados.

Os autores Davenport e Prusak (1998), afirmam ainda, que o conhecimento não é puro nem simples, mas é uma mistura de elementos:

Conhecimento é uma mistura fluida de experiência condensada, valores, informação contextual e *insight* experimentado, a qual proporciona uma estrutura para a avaliação e incorporação de novas experiências e informações. Ele tem origem e é aplicado na mente dos conhecedores. Nas organizações, ele costuma estar embutido não só em documentos ou repositórios, mas também em rotinas, processos, práticas e normas organizacionais (DAVENPORT;PRUSAK, 1998, p.60).

Nonaka e Takeuchi (1997, p.10) observam que “o conhecimento, diferentemente da informação, refere-se a crenças e compromisso”.

Terra (2005), baseando-se na visão de Moran (1994), Nonaka e Takeuchi (1997) e Davenport e Prusak (1998), define a gestão do conhecimento como o conjunto de processos de criação, uso e disseminação de conhecimentos na organização ou como afirma Sveiby (1998) é a arte de criar valor a partir dos ativos intangíveis das organizações.

A gestão do conhecimento se relaciona com as diferentes vertentes do conhecimento, a partir de dados e informações até a contextualização, categorização, armazenamento, uso, disseminação, correção, compilação e reutilização do conhecimento (ROSSETTI; MORALES, 2007).

Assim, pode-se concluir que a gestão do conhecimento é responsável pelo fluxo de conhecimento na organização. Os gestores do conhecimento devem garantir que seu fluxo aconteça por completo na empresa, ou seja, socialização, externalização, combinação e internalização (NONAKA; TAKEUCHI, 1997).

Com relação aos objetivos, a gestão do conhecimento busca alcançar, organizar, compartilhar e enriquecer o conhecimento relevante fundamentalmente focado no redesenho pessoal e organizacional. Além disso, persegue criar novo conhecimento para contar com visões criativas e transformadoras.

Nessa perspectiva, que as universidades, enquanto disseminadoras do conhecimento, necessitam repensar que importância tem o conhecimento dos seus funcionários, para que este seja fonte de vantagem competitiva.

2.2 O CONHECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

Segundo Drucker (1997), é praticamente certo que a nova sociedade será não-socialista e pós-capitalista. Assim como é certo que seu principal recurso será o conhecimento. Significando assim, que ela deverá ser uma sociedade de organizações.

O avanço da consultoria na área do conhecimento e a mobilização em torno do assunto nos mais diversificados meios sinalizam a progressiva convicção de que entender o conhecimento é fundamental para o sucesso e talvez para a sobrevivência das organizações (DAVENPORT; PRUSAK, 1998).

Para Senge (1999), talvez a aprendizagem se torne mais importante do que o controle. Ele afirma que muitos se referem às organizações emergentes como “organizações baseadas no conhecimento” ou como “organizações que aprendem”.

A constatação de que só sobrevivem as organizações que aprendem continuamente, aumentou o interesse pelo conhecimento; é o velho princípio de só dar valor ao que foi perdido (DAVENPORT;PRUSAK, 1998).

As organizações na sociedade do conhecimento têm como fator motivador de crescimento, o conhecimento, elemento essencial para a sobrevivência e sua principal vantagem competitiva. A Uesb deixou de ser a única instituição produtora e difusora do conhecimento com a chegada das faculdades privadas e institutos de educação instalados na Região Sudoeste, desde 1999. Urge a necessidade de gerenciar melhor os seus recursos, principalmente o conhecimento, para que possa obter vantagem competitiva em toda a sua região de abrangência.

Sveiby (1998) sintetizou sua percepção da sociedade das organizações pela comparação dos princípios que regeram a era do industrialismo e projetou os princípios que regerão a era do conhecimento, que foi adaptada pela autora para esta pesquisa, conforme quadro 1.

Quadro 1 – Princípios da organização do conhecimento

Elemento	Perspectiva do conhecimento
Pessoas	Geradores de receitas
Base de poder dos gerentes	Nível relativo ao conhecimento
Luta de poder	Trabalhadores do conhecimento versus gerentes
Principal tarefa da gerência	Apoio aos colegas
Informação	Ferramentas para o recurso da comunicação
Produção	Trabalhadores do conhecimento convertendo conhecimento em estruturas tangíveis
Fluxo de informação	Via redes colegiadas
Forma básica de receita	Intangível (aprendizado, novas ideias, novos clientes, P&D)
Estrangulamento da produção	Tempo e conhecimento
Manifestação da produção	Estruturas intangíveis
Fluxo da produção	Regido pelas ideias, caótico
Efeitos do porte	Economia de escopo da rede
Relacionamento com clientes	Interativo pelas redes pessoais
Conhecimento	O foco empresarial
Finalidade do aprendizado	Criação de novos ativos
Valores do mercado acionário	Regido pelos ativos intangíveis
Economia	De aumento e redução de lucros

Fonte: Adaptado de Sveiby (1998).

Para Drucker (1997, p.71-72), “na sociedade das organizações a aplicação do conhecimento ao trabalho elevou consideravelmente a produtividade, implicando num aumento das classes da sociedade pós-capitalista, pois, máquinas ou capital não poderiam fazê-lo. Contudo, a melhor maneira das pessoas aprenderem a ser mais produtivas é ensinando

seu próprio trabalho, ou seja, para que a organização consiga o aumento de produtividade de que necessita na sociedade pós-capitalista, ela precisa se tornar uma organização de aprendizado e ensino”.

Salienta ainda, o autor supracitado, que atualmente o conhecimento vem sendo aplicado ao conhecimento. Subsidiar conhecimento para descobrir como o conhecimento existente pode ser melhor aplicado para produzir resultados, é o que entendemos por gerência (DRUCKER, 1997).

O autor supracitado também enfatiza a importância da gerência em organizações sociais, sobretudo nas universidades:

[...] a gerência é importante em todas as organizações modernas. Ela é necessária em organizações que não são empresas, quer sejam organizações sem fins lucrativos, mas não governamentais (setor social) ou agências de governo. Ela é o órgão genérico da sociedade do conhecimento [...] que hoje vivemos e que exige cada vez mais uma organização baseada na responsabilidade. Responsabilidades sociais de outras organizações e acima de tudo da universidade, que possui um monopólio social – um poder jamais detido por qualquer outra instituição (DRUCKER 1997, p.78-81).

E, conclui afirmando que “a organização baseada no conhecimento requer que cada um assuma responsabilidade pelos objetivos e pelas contribuições desta, bem como pelo seu comportamento” (DRUCKER, 1997, p.92).

Para ser uma organização de aprendizagem deve haver duas condições presentes em todos os momentos. A primeira é a capacidade de projetar a organização para coincidir com o pretendido ou resultados desejados e, segundo, a capacidade de reconhecer quando a direção inicial da organização é diferente do resultado desejado e seguir os passos necessários para corrigir esse descompasso. Organizações que sejam capazes disso são exemplares. As universidades enquanto “organizações aprendentes” necessitam colocar em prática essas duas condições a todo o momento, evitando assim desperdício de conhecimento.

Senge (1990) propõe a teoria dos sistemas de pensamento que por vezes tem sido referido como a “pedra angular” “da Organização de Aprendizagem”. O pensamento sistêmico incide sobre o indivíduo que está sendo estudado, como interage com os outros componentes do sistema, ao invés de focalizar os indivíduos dentro de uma organização, que prefere olhar para um maior número de interações dentro da organização e entre organizações como um todo.

Para Senge (1990) o aprendizado em equipe permite superar os limites da visão individual, enquanto o domínio pessoal confere aos indivíduos a auto-motivação necessária

para aprender continuamente, logo, a transferência do aprendizado individual para o organizacional é eficaz, na medida em que os membros da organização conseguem tornar explícitos e transferíveis os seus modelos mentais.

Para que o conhecimento não passe de dados em uma biblioteca ou banco de dados é necessário que ele seja compartilhado entre todos na organização por meio do aprendizado.

2.3 GESTÃO DO CONHECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

Davenport e Prusak (1998, p.62) afirmam que “são três os processos básicos de Gestão do Conhecimento: Desenvolvimento de Conhecimento, Retenção de Conhecimento e Transferência de Conhecimento”.

Na atual sociedade do conhecimento, saber administrar o capital intelectual que reside na organização e no ambiente que a circunda é elemento chave, em se tratando de competitividade em setores de uso intensivo do conhecimento.

O desenvolvimento dos métodos de Gestão do Conhecimento acompanhou a ascensão do conhecimento como insumo principal da economia contemporânea. O uso cada vez mais intensivo do conhecimento nas atividades produtivas e intelectuais fez crescer a preocupação com a gestão do capital intangível das organizações, por meio da criação e do compartilhamento de conhecimento dentro das organizações.

Nesse sentido, os diversos autores analisados apontam como elemento fundamental para as instituições a prática de converter o conhecimento individual em recurso disponível para outras pessoas. É chamado processo de conversão do conhecimento tácito para conhecimento explícito, que é tão abordado pela literatura sobre Gestão do Conhecimento.

Mais do que Economia da Informação ou do Conhecimento, vive-se hoje uma Economia do Aprendizado centrada na produção, socialização e no uso do conhecimento como base para a inovação. Não obstante, a criação de um ambiente organizacional propício ao compartilhamento e à produção de conhecimento envolve o estreitamento dos laços entre os indivíduos envolvidos no processo, buscando potencializar fluxo de informação e de conhecimento entre eles.

2.4 MARCOS DA GESTÃO DO CONHECIMENTO NO BRASIL: Casos, experiências e práticas

Cita-se, para exemplificar, duas entidades como pioneiras na implantação da Gestão do Conhecimento no Brasil: o Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) e a Universidade do Sul de Santa Catarina (Unisul).

O Serpro é a maior empresa pública de prestação de serviços em Tecnologia da Informação e Comunicações (TIC) do Brasil. Foi criada pela Lei nº 4.516, de 1º de dezembro de 1964, para modernizar e dar agilidade a setores estratégicos da administração pública. É uma empresa vinculada ao Ministério da Fazenda, e cresceu desenvolvendo programas e serviços que permitiram maior controle e transparência sobre a receita e os gastos públicos. Consolidou-se ao longo desses anos, aprimorando tecnologias adotadas por diversos órgãos públicos federais, estaduais e municipais, e incorporadas à vida do cidadão brasileiro (ANGELONI, 2008).

Desde 2000, o Serpro vem implementando um modelo de Gestão do Conhecimento, internamente mais conhecido por GCO e que derivou do próprio Modelo de Gestão da Empresa. Assim, certamente a instituição pode ser considerada uma das precursoras no Brasil em adotar um modelo de Gestão do Conhecimento. Tal iniciativa partiu de uma visão estratégica de que o Serpro deveria evoluir de uma "Empresa focada na Informação" para uma "Empresa focada no Conhecimento" (ANGELONI, 2008).

Quando o Serpro decidiu executar um Processo de Transformação, tinha a clara noção que precisava se adaptar e acompanhar todas as mudanças ocorridas no mundo globalizado. Embora tenha implementado diversas medidas que visavam conduzi-lo à sua ambientação e adequação a essa assustadora e estimulante realidade, ainda assim faltava algo que não havia sido contemplado no Modelo de Gestão decorrente do Processo de Transformação: a gestão dos saberes da organização, a gestão da sua inteligência e do seu capital intelectual, do conhecimento, do seu capital intangível (ANGELONI, 2008). Dessa forma, o autor enfatiza que;

[...] foi a partir daí que o Serpro implantou ações para conduzir a organização, nesse sentido: foi definido um processo de Gestão do Conhecimento e Aprendizagem Organizacional, sob a coordenação da Unidade Corporativa, apoiado por um Comitê de Representantes das Unidades de Gestão; foi estruturada uma política e foram identificadas as práticas necessárias para a implantação da Gestão do Conhecimento” (ANGELONI, 2008, p.51).

O segundo exemplo é do estado de Santa Catarina, a Unisul, formada por uma Reitoria, constituída pelas Pró-Reitorias Acadêmica e Administrativa, e por uma Chefia de Gabinete. As decisões operacionais são tomadas por meio do Conselho Universitário e Câmara de Gestão, assim como as aprovações de orçamentos são realizadas pelo Conselho Curador. Atualmente, possui 700 funcionários em seu quadro técnico, 1.800 professores e é constituída por três campi, sendo o Campus Norte, Campus Sul e Campus Virtual. A Unisul está implantando um novo modelo de ensino flexível em que o aluno escolhe a maneira na qual deseja estudar: presencial, à distância ou misto. Possui cerca de 29 mil alunos, distribuídos em mais de 50 cursos de graduação e pós-graduação, nas modalidades presencial e a distância. A educação pré-escolar e o ensino fundamental e o médio são oferecidos pelo Colégio Dehon, órgão complementar desta universidade. Quanto à pesquisa, possui 18 núcleos e 20 grupos de pesquisa e neles são inclusos 138 projetos nas mais diversas áreas de conhecimento. Hoje, existem dois programas institucionais voltados para a Pesquisa: o Programa Unisul de Iniciação Científica (Puic), que oferece 200 bolsas de pesquisa para os discentes, e o Programa Unisul de Incentivo à Pesquisa (Puip) para os docentes. A multiplicidade de iniciativas, eventos e serviços classificados como Extensão, integram a universidade à comunidade, gerando um importante valor agregado em termos acadêmicos, científicos e sociais (ANGELONI, 2008).

A Unisul, por meio da sua reitoria, consciente da importância de rever seus instrumentos e mecanismos de gestão universitária, manifestou a necessidade de se desenvolver um sistema de informações gerenciais balanceado, alinhado às suas estratégias e orientado aos resultados acadêmicos e administrativos, que possa fortalecer seu princípio de descentralização da gestão até o nível de Coordenador de Cursos, disponibilizando-lhes recursos informacionais, tecnológicos, humanos e financeiros à gestão efetiva de sua unidade de gestão. Assim, propôs-se uma Gestão do Conhecimento com a aplicação de contratos de resultados da gestão, com uma sistemática de informações gerenciais, balanceadas de acordo com o contexto e característica próprios, orientados pelos conceitos do *Balanced Scorecard* (BSC¹), visando instrumentalizar os gestores universitários, em todos os níveis, com recursos e aprimoramento de suas competências, necessárias à sua gestão.

A Reitoria da Unisul definiu, em meados de 2004, um comitê de implantação de projetos de indicadores de gestão universitária.

¹ **Balanced Scorecard** metodologia de medição e gestão de desempenho desenvolvida pelos professores da Harvard Business School, Robert Kaplan e David Norton, em 1992.

Para a implantação de um sistema integrado de indicadores de desempenho, denominado de Painel do Gestor, cujo objetivo geral do projeto é desenvolver um modelo sistematizado e balanceado de informações gerenciais, orientadas a resultados, para o acompanhamento e controle de gestão e a tomada de decisões, a partir das diretrizes estratégicas.

Os exemplos revelam a importância da gestão do conhecimento, voltada para resultados. A Uesb já demonstra a necessidade de implementação de práticas de gestão do conhecimento como as apresentadas, seja para tomada de decisões, otimização de tempo e recursos ou para prestação de serviços .

A capacitação de técnico-administrativos (analistas universitários) proporciona aos servidores ganhos financeiros e a satisfação profissional de uma nova aprendizagem. O que reforça o entendimento de que melhorar os serviços públicos prestados à sociedade encontra-se vinculado à qualidade do atendimento e à compreensão por parte do servidor da relevância de sua atuação nas mais diversas atividades.

Estudos revelam que nas organizações em que ocorreu a implantação de uma política de capacitação e reconhecimento ao mérito funcional, o nível educacional avançou. Quando uma organização não considera o *know-how* de seus servidores, ela simplesmente deixa de estimular os potenciais talentos, contribuindo para que os mesmos se transformem em profissionais estagnados.

Para que uma instituição se torne mais competitiva, é primordial a criação de um ambiente mais desafiador e estimulante, em que os trabalhadores se sintam responsáveis pelos resultados que a organização possa atingir. E isso se torna possível de ser alcançado com a implementação de políticas de recursos humanos, com foco na gestão do conhecimento.

A legitimação da qualificação profissional originou um novo olhar sobre a concepção e percepção do servidor público, fazendo com que ele se destaque para a sua instituição, bem como reafirme a assertiva de que melhorar os serviços prestados à sociedade está totalmente atrelada à contínua qualidade do atendimento prestado e do entendimento do papel dos agentes públicos.

2.5 O PAPEL SOCIAL DA UNIVERSIDADE

Analisando a gestão do conhecimento em instituições públicas, foi observado o papel e a importância que a universidade pública tem para a comunidade ao seu redor. Para Silva (2009), as mudanças que vêm ocorrendo em todo o mundo, nas esferas econômicas,

científicas, tecnológicas e socioculturais, têm se refletido de forma direta nas organizações, inclusive nas instituições públicas, mais especificamente naquelas de ensino superior, haja vista que as demandas sociais e a sociedade civil organizada têm exigido os devidos ajustes. Os paradigmas que sustentam a sociedade do terceiro milênio dão novos sentidos à concepção de educação, impondo às organizações educacionais a necessidade de re-significar e ampliar suas ações frente aos desafios que se apresentam nesse novo cenário, para os quais essas instituições têm a responsabilidade de apontar caminhos que culminem com verdadeiro sentido de uma sociedade ética, solidária e com justiça social.

Para Chauí (2003) *apud* Silva (2009), uma organização difere de uma instituição por definir-se por uma prática social determinada de acordo com sua instrumentalidade e está referida ao conjunto de meios (administrativos) particulares para obtenção de um objetivo particular.

A universidade pública sempre foi uma instituição social, isto é, uma ação social, uma prática social fundada no reconhecimento público de sua legitimidade e de suas atribuições, num princípio de diferenciação, que lhe confere autonomia perante outras instituições sociais e estruturada por ordenamentos, regras, normas e valores de reconhecimento e legitimidade internos a ela (CHAUI, 2003)

Silva (2009) salienta ainda, que reduzida a uma organização, a universidade abandona a formação e a pesquisa para lançar-se na fragmentação competitiva. Ao se tornarem forças produtivas, o conhecimento e a informação passaram a compor o próprio capital, que passa a depender disso para sua acumulação e reprodução.

A educação permanente ou continuada significa que a educação não se confunde com os anos escolares; isto é, a educação deixa de ser preparação para a vida e torna-se educação durante toda a vida (SILVA, 2009).

Ainda, segundo Silva (2009), a relação democrática entre Estado e universidade pública depende do modo como se considera o núcleo da República. Este núcleo é o fundo público ou a riqueza pública e a democratização do fundo público significa investi-lo, não para assegurar a acumulação e a reprodução do capital, e sim para assegurar a realidade concreta dos direitos sociais, entre os quais se encontra a educação. É pela destinação do fundo público aos direitos sociais que se mede a democratização do Estado e, com ela, a democratização da universidade.

A universidade é o locus privilegiado para produção e sistematização do conhecimento, divulgação da cultura universal e das várias ciências, com a responsabilidade de definir prioridades e ações, tendo como referência o espaço e o contexto histórico, social e

cultural em que está inserida. Ela participa de maneira ativa do movimento de mudança que é ininterrupto na vida social (SILVA, 2009).

Nesse sentido, a universidade não é apenas, por excelência, a casa da produção e difusão do saber, embora esta identidade já seja suficientemente nobre para justificar sua existência e lhe conferir legitimidade. Nas regiões pouco desenvolvidas a universidade pode vir a ser o principal agente de propulsão do desenvolvimento, desempenhando o papel simultâneo de eixo dinâmico regional e criador de novos dinamismos econômicos, sociais, culturais e políticos (SILVA, 2009).

Os reflexos dessas mudanças se fazem sentir, inclusive nas políticas nacionais de educação, emanadas da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9.394/96. O capítulo da LDB referente à Educação Superior propõe o exercício da autonomia didático-científica das universidades, a qual deve ser garantida pelos órgãos colegiados, dentro dos recursos orçamentários disponíveis, obedecendo ao princípio da gestão democrática. De acordo com ela, a educação superior tem por finalidade, além daquela de formar profissionais nas diferentes áreas do conhecimento, incentivar o trabalho de pesquisa, o qual deverá constituir-se um lastro na estrutura curricular dos cursos oferecidos e das demais ações desenvolvidas pelas universidades, e das diretrizes curriculares nacionais para os cursos de graduação, dentre outros instrumentos legais que orientam o funcionamento de instituições desse nível de ensino. O exemplo da Lei nº 7.176/97, em que mudanças também ocorreram na legislação do Estado da Bahia no que concerne às questões de ordem política, organizacional, administrativa e contábil-financeira que alteraram, sobremaneira, a estrutura das universidades estaduais da Bahia (SILVA, 2009).

Segundo Demo (1996), a sociedade deposita sobre a universidade a esperança de que seja a vanguarda de desenvolvimento no processo acelerado de mudanças, em que as fronteiras são superadas pelo gigantesco crescimento da sociedade da informação e da comunicação; pelo desenvolvimento tecnológico cada vez mais acentuado; pela globalização da economia e ainda pela mudança no paradigma de ciência em que a dicotomia entre objetividade e subjetividade cede lugar a uma relação de interdependência e complementaridade.

Embora a universidade não detenha o poder de promover as mudanças convocadas pela sociedade, a sua relativa autonomia lhe permite abrigar o livre pensar, as visões de mundo distintas e diversificadas e ainda definir perspectivas filosóficas, culturais e pedagógicas, como base de sustentação de seu fazer cotidiano. Deve também administrar os conflitos democráticos entre os vários atores, possibilitando consensos capazes de assegurar o

exercício de suas ações, para combinar democracia com qualidade e eficácia, possibilitando o exercício pleno de suas funções para a promoção de condições que concorram para a construção de uma sociedade ética e solidária.

Portanto, a ideia de desenvolvimento não se referencia, exclusivamente, nos critérios de incremento das forças produtivas, mas, sobretudo, nos valores de equidade social e na responsabilidade dos seus talentos humanos, objeto de estudo desta pesquisa, que se propõe a analisar a qualificação do quadro de servidores de uma universidade pública.

O fazer das instituições terá também como alvo, ilustrar a natureza multifacetada do ser humano, tanto em relação a seus clientes internos (funcionários, professores e alunos) quanto externos (sociedade).

3 METODOLOGIA

Neste capítulo foram registrados os caminhos percorridos e os meios para o alcance dos objetivos pretendidos. Assim, foram apresentados o tipo de pesquisa e o campo de estudo; foram definidos os sujeitos do estudo, os instrumentos de coleta de dados e foram realizados o tratamento e a análise dos dados.

Gil (1999, p.26) afirma que “a investigação científica depende de um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos para que seus objetivos sejam atendidos: os métodos científicos”.

Para Minayo (2006, p.16) “é o caminho do pensamento a ser seguido. Ocupa um lugar central na teoria e trata-se basicamente do conjunto de técnicas a ser adotada para construir uma realidade”.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Este trabalho está estruturado como uma abordagem qualitativa e exploratória do tipo analítico-descritiva. A escolha da abordagem qualitativa, deve-se ao objeto de estudo que é composto por sujeitos sociais que integram o quadro de servidores técnico-administrativo, com pós-graduação *stricto sensu*, da Uesb, cuja contribuição e aproveitamento é analisada neste estudo. Esta abordagem trata do ser humano na sociedade, de suas relações e instituições, de sua história e de sua produção simbólica (MINAYO, 2006, p.26).

Gil (1999, p.18), considera que “há uma relação entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números”. A interpretação dos fenômenos e a atribuição dos significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. O ambiente natural é a fonte direta para a coleta de dados e o pesquisador é o instrumento chave. É descritiva, pois visa explicar as características do objeto de estudo utilizando técnicas padronizadas de coleta de dados por meio do questionamento direto das pessoas envolvidas com a questão pesquisada (GIL, 1999, p.52). É exploratória por proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses. Os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem.

Chizzotti (2010, p.89) complementa afirmando que “a finalidade da pesquisa qualitativa é intervir em uma situação insatisfatória, mudar condições percebidas como

transformáveis, onde pesquisador e pesquisados assumem, voluntariamente, uma posição reativa”.

3.2 CAMPO DE ESTUDO

Na pesquisa qualitativa o campo corresponde à abrangência (recorte espacial), uma realidade empírica a ser estudada, baseada em referências teóricas que fundamentam o estudo (MINAYO, 2006, p.32).

Os locais da pesquisa são as cidades de Vitória da Conquista, Jequié e Itapetinga onde estão localizados os campi da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (Uesb) e o campo da pesquisa é a própria Universidade, autarquia multicampi de ensino superior, local de trabalho dos sujeitos sociais participantes deste estudo, com sede na cidade de Vitória da Conquista e estendendo-se aos municípios de Jequié e de Itapetinga.

Vitória da Conquista está situada na Mesorregião do Centro-Sul do Estado da Bahia. A cidade constitui um centro de atração populacional, em razão das condições de habitabilidade, emprego e sobrevivência ampliadas, principalmente por ser um polo de serviços, de educação e saúde, ter um comércio bem dinâmico, abrangendo mais de 80 municípios do Estado e 16 cidades do Norte de Minas Gerais, o que a torna a terceira maior cidade do Estado e do interior do Nordeste, ao lado de Caruaru (com exceção das regiões metropolitanas), com uma população, segundo o IBGE, de 318.901 habitantes. A área do município é de 3.405.580 m² (IBGE, 2011).

Vitória da Conquista, além de ser a 3ª maior população da Bahia, é uma referência da Região Sudoeste da Bahia, com forte influência sobre os outros 37 municípios dessa Região e de muitos integrantes do Norte de Minas Gerais. O município de Vitória da Conquista, onde se localiza um dos campi universitários e a administração central da UESB, fica situado a 510 km da capital do Estado, Salvador e a 298 km do Porto de Ilhéus. Vitória da Conquista é a maior referência na prestação de serviços de saúde, de educação e de outras áreas, de uma vasta região, com bancos federais (Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Banco do Nordeste do Brasil), bancos privados (Itaú e Bradesco, Mercantil), as Cooperativas de Crédito, uma Agência do Banco do Povo, uma Associação de Crédito para o Desenvolvimento da Mulher, Delegacia da Receita Federal, Delegacia do Ministério da Agricultura, dezenas de Órgãos Públicos do Estado da Bahia, Cooperativas de Trabalho, de Produção e de Serviços, constituindo-se no maior centro de comércio regional (UESB, 2003).

Na área de educação, é crescente a demanda por vagas nas Universidades já que Vitória da Conquista é a grande referência da Região Sudoeste. As escolas superiores existentes, agregadas à Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, à Faculdade de Tecnologia e Ciência (FTC), à Faculdade Independente do Nordeste (Fainor) à Faculdade Juvêncio Terra (FJT), o Centro Federal de Educação Tecnológica (Cefet), e que atualmente se denomina Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia (IFBA), Faculdades Santo Agostinho e um campus da Universidade Federal da Bahia (UFBA), além de cursos de Ensino à Distância (EAD), buscam responder à demanda por vagas no ensino superior (UESB, 2003).

O segmento econômico de maior destaque pelo seu ritmo de crescimento se refere ao setor terciário, que corresponde a 50% da renda capitalizada no município e na geração do maior contingente de novos empregos. A prestação de serviços é o setor da atividade econômica que mais cresce no Município de Vitória da Conquista, oferecendo serviços em diversas áreas, a exemplo de transportes, comunicações, saúde e educação, os quais vêm se ampliando e diversificando tanto no setor público como no privado (UESB, 2003).

Vitória da Conquista tem se tornado um pólo de educação da região, oferece vagas do Ensino Fundamental à Pós-Graduação e ainda na Educação Profissional de nível técnico. O principal destaque na área educacional, nos últimos dez anos (2000-2010), deve-se à Educação Superior, cuja contribuição socioeconômica e cultural dada pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (Uesb) concorreu para o surgimento de instituições privadas de ensino superior, aumentando, assim, a oferta de vagas e conseqüentemente um maior acesso da comunidade aos cursos de graduação (UESB, 2003).

O município de Jequié é um importante polo comercial e de serviços da região, com uma população de 151.888 habitantes. Está a 365 km de Salvador, no Sudoeste da Bahia, na zona limítrofe entre a caatinga e a zona da mata (IBGE, 2011).

Enquanto que o município de Itapetinga destaca-se como polo pastoril do Estado, com uma indústria calçadista e população de 68.314 habitantes. A distância entre este município e a capital do Estado é 562 km (IBGE, 2011).

Essas sub-regiões, formadas por um bloco de municípios, apresentam dinamismo demográfico relevante, contando com uma economia rural relativamente diversificada (café,

Considerando-se os três campi, a área total da Uesb é de 339,15 hectares, dos quais 47.125 m² são de área construída, distribuída em espaços físicos onde são desenvolvidas a maioria das atividades acadêmicas, administrativas, experimentais, culturais, agrárias, científicas e de extensão (UESB, 2003).

A reforma universitária também anunciou mudanças para a estruturação das instituições de ensino superior no Brasil, recomendando que o ensino superior fosse ministrado prioritariamente em Universidade e excepcionalmente em estabelecimentos isolados. Também apresentou a confederação de escolas como uma nova modalidade de organização de ensino superior, a qual poderia ser um primeiro passo para agrupar escolas isoladas e transformá-las em universidades (UESB, 2003).

A história da Uesb parece ter perseguido esse caminho. Com a Lei nº 3.799, de 23/05/80, foi dado o primeiro passo nesse sentido, com a criação de uma Fundação com o objetivo de instituir e manter uma Universidade no Sudoeste do Estado. Assim, a Fundação Educacional do Sudoeste foi criada pelo Decreto nº 27.450, de 12/08/80, com o objetivo de implantar e manter uma Universidade no Sudoeste, incorporando ao seu patrimônio os bens e direitos pertencentes às Faculdades existentes em Vitória da Conquista e Jequié. Contudo, a Fundação como mantenedora da Uesb teve tempo breve de sobrevivência sendo substituída pela Autarquia Universidade do Sudoeste, através da Lei Delegada nº 12, de 30/12/80 (UESB, 2003).

A instituição necessitava ainda implementar uma política de expansão através da criação de novos cursos para atender às demandas sociais, econômicas e culturais da região. Assim, foram implantados nessa década os cursos de Educação Física, Pedagogia, Fisioterapia e Matemática no Campus de Jequié; Pedagogia, Direito, Economia, Comunicação e Ciências da Computação, Medicina no Campus de Vitória da Conquista e Pedagogia e Engenharia de Alimentos, Engenharia Florestal, no Campus de Itapetinga.

Finalmente, o acontecimento de maior relevância foi o seu credenciamento, legitimado pelo Decreto nº 7.344, de 27/05/98. Neste período, foi realizado um Planejamento Estratégico para toda a Instituição, sendo então definida a Missão da Uesb: Produzir, sistematizar e socializar conhecimentos para a formação de profissionais e cidadãos, visando à promoção do desenvolvimento e a melhoria da qualidade da vida. E, com a realização de outro planejamento estratégico, em 2004, foi redefinida a missão que é a atual: Realizar com efetividade o ensino, a pesquisa e a extensão, produzindo, sistematizando e socializando conhecimentos para a formação de profissionais-cidadãos, visando à promoção do desenvolvimento humano (UESB, 2003).

Do ponto de vista estrutural, o desenho organizacional é hierárquico-consultivo, resultado da combinação dos tipos linear e funcional em que coexistem órgãos de linha (execução) e assessoria, mantendo relações entre si, composta de Órgãos Deliberativos Superiores: Conselho Universitário (Consu); Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão

(Consepe) e Conselho Administrativo (Consad); uma Administração Central, composta por: Reitoria, Pró-Reitorias e Gerências; e dos Órgãos Deliberativos Setoriais: Plenárias de Departamento, Colegiados de Cursos e Conselhos de Campi (UESB, 2003).

A Reitoria é o órgão executivo da administração superior responsável pelo planejamento, coordenação, supervisão, avaliação e controle da Universidade, tendo como auxiliares de direção superior os seguintes órgãos: Gabinete do Reitor; Vice-Reitoria; Procuradoria Jurídica; Assessoria Técnica; Unidade de Desenvolvimento Organizacional; Pró-Reitoria de Administração e Recursos Humanos; Pró-Reitoria de Graduação; Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação; Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Comunitários (UESB, 2003).

Já os suplementares são aqueles que compõem a Administração Central da Uesb nos três campi, a exemplo das bibliotecas, Centro de Aperfeiçoamento Profissional e Campo Agropecuário (Dicap); Diretoria Técnica Operacional em Recursos audiovisuais (Ditora); Editora Universitária; Gráfica Universitária; Museu Regional; Prefeituras dos Campi (uma em cada campus); Produtora Universitária de Vídeo (Províeo); Serviço Médico Odontológico (UESB, 2003).

3.3 SUJEITOS DO ESTUDO

Este estudo tem como população os servidores técnico-administrativos da Uesb, que ingressaram num curso de pós-graduação *stricto sensu*, no período de 2002 a 2012.

A amostra foi definida com base em documentos da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-graduação e da Pró-Reitoria de Administração e Recursos Humanos. Sendo um total de 59 (cinquenta e nove) servidores, sendo que 30 (trinta) ingressaram no Mestrado e 29 (vinte e nove) no Doutorado, no período de 2002 a 2012.

Segundo Chizzotti (2010, p.83), “todas as pessoas que participam da pesquisa são reconhecidas como sujeitos que elaboram conhecimentos e produzem práticas adequadas para intervir nos problemas que identificam”.

Assim, foram escolhidos para sujeitos deste estudo: servidores técnico-administrativos (técnicos universitários e analistas universitários) que ingressaram em cursos de pós-graduação *stricto sensu*, no período 2002 a 2012.

As atribuições que competem aos sujeitos que compõem este estudo estão elencadas no art. 2º da Lei Estadual 11375/2009:

I - Analista Universitário: atividades de suporte técnico aos projetos e ações administrativas e acadêmicas, executados nas Universidades Estaduais;

II - Técnico Universitário: atividades de suporte técnico de média complexidade aos projetos e ações operacionais, administrativas e acadêmicas das Universidades Estaduais (BAHIA, 2009, p.1).

Ainda de acordo com a Lei Estadual 11375/2009:

Art. 6º - O ingresso na carreira de Analista Universitário dar-se-á no Grau I, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos, e na carreira de Técnico Universitário, no Grau I, Referência I, mediante aprovação em concurso público de provas².

§ 1º - Para o ingresso nas carreiras de Analista Universitário será exigido diploma de conclusão de curso superior devidamente registrado no Ministério da Educação e, para a de Técnico Universitário, certificado de conclusão de 2º grau devidamente registrado no Ministério da Educação.

§ 2º - O edital do concurso definirá o número de cargos a serem providos, conforme a especificidade da função e observará a disponibilidade orçamentária e o interesse da Administração Pública (BAHIA, 2009, p.1).

Fizeram parte deste estudo 35 sujeitos sociais, inseridos nos campo de estudo já descrito.

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Os instrumentos escolhidos para a coleta de dados foram: o questionário e a entrevista. Segundo Chizzotti:

[...] o questionário consiste em um conjunto de questões pré-elaboradas, sistemática e sequencialmente dispostas em itens que constituem o tema da pesquisa, com o objetivo de suscitar dos informantes respostas por escrito ou verbalmente sobre assunto que os informantes saibam opinar ou informar, enquanto que a entrevista é um tipo de comunicação entre um pesquisador que pretende colher informações sobre fenômenos e indivíduos que detenham essas informações e possam emití-las. As informações colhidas sobre fatos e opiniões devem constituir-se em indicadores de variáveis que se pretende explicar (CHIZZOTTI, 2010, p.15).

² **Art. 3º** - Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

I - Referência - posição horizontal estabelecida para a Gratificação de Suporte Técnico-Universitário, prevista no artigo 18 desta Lei, de acordo com a titulação ou aperfeiçoamento do servidor e o Grau, cuja evolução dar-se-á por progressão;

II - Grau - posição vertical estabelecida para o vencimento básico e para a Gratificação de Suporte Técnico-Universitário em cada Referência, cuja evolução dar-se-á pela promoção.

Foi aplicado o questionário (APÊNDICE A) contendo questões fechadas e abertas, para serem respondidas pelos servidores que ingressaram em pós-graduação *stricto sensu*, no período de 2002 a 2012. Este instrumento de pesquisa, de acordo com Gil (1999) é uma potente técnica de investigação que permite a obtenção de informações referentes ao conhecimento sobre determinado assunto, crenças, opiniões, interesses e expectativas de cada sujeito investigado para determinado fim.

O questionário foi composto por um roteiro norteador que delimitou questões centrais. A elaboração do questionário pressupõe a apropriação de algumas técnicas para chegar aos problemas centrais da pesquisa (Chizzotti, 2010, p.45).

Utilizou-se, a entrevista semiestruturada (APÊNDICE B) para ser respondida apenas pelos atuais gestores (reitor, pró-reitor de administração e recursos humanos, pró-reitor de pesquisa e pós-graduação e pró-reitor de extensão e assuntos comunitários).

As qualidades da entrevista semiestruturada consistem na possibilidade de enumerar, de forma mais abrangente possível, as questões que o pesquisador quer abordar no campo, a partir de suas hipóteses ou pressupostos, advindos da definição do objeto de investigação (Minayo, 2006).

3.5 PROCEDIMENTOS DA COLETA DE DADOS

O contato com os servidores e gestores da Uesb para início desta pesquisa, se deu no decorrer do Mestrado em Políticas Públicas, Gestão do Conhecimento e Desenvolvimento Regional. Sempre houve o consentimento para a realização desta pesquisa acadêmica por parte da administração da Uesb, pois o Mestrado em Políticas Públicas, Gestão do Conhecimento e Desenvolvimento Regional faz parte de um convênio entre a Universidade do Estado da Bahia (Uneb) e a Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (Uesb).

O contato para participação na pesquisa se deu presencialmente, por meio eletrônico e telefônico, explicando os objetivos deste trabalho acadêmico, que foi encaminhado a todos os participantes.

A partir desse contato inicial, foram agendados os locais, as datas e os horários das entrevistas pessoais, e algumas foram realizadas por meio eletrônico, considerando a localização geográfica dos participantes. Durante o processo foi alertado a não identificação, em relação às respostas, resguardando a idoneidade deste estudo.

3.6 ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados coletados ocorreu em três fases e foi decorrente de um processo estruturado com o intuito de facilitar o entendimento da técnica, de forma dinâmica e continuada durante o desenvolvimento da pesquisa.

A primeira fase foi a ordenação dos dados. Para Triviños (2007) não é possível analisar as informações tal como elas se apresentam. É necessário organizá-las, classificá-las e, o que é mais importante, interpretá-las dentro de um contexto amplo, para distinguir o fundamental do desnecessário, buscar as explicações e significados dos pontos de vista. O isolamento dos materiais reunidos só pode ser compreendido, num primeiro momento, para melhor atingir suas conexões dentro de um quadro teórico de um contexto maior.

A segunda fase foi composta da classificação dos dados em relação aos pontos comuns e divergências dos participantes. Triviños (2007) destaca que a classificação dos conceitos, a codificação dos mesmos, a categorização, etc. são procedimentos indispensáveis na utilização do método de análise de conteúdo, escolhido para esta pesquisa.

A terceira e última fase foi composta da análise dos dados obtidos e correlação com a fundamentação teórica abordada no trabalho de pesquisa, apontando as novas evidências surgidas com a aplicação dos questionários e entrevistas.

Esta análise interpretativa apoiou-se nestes três aspectos fundamentais: a) nos resultados alcançados no estudo (respostas aos instrumentos, idéias dos documentos etc); b) na fundamentação teórica; c) na experiência pessoal do investigador.

O método utilizado no tratamento dos dados foi a análise de conteúdo que “ é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, obter indicadores quantitativos ou não, que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) das mensagens (BARDIN *appud* CHIZZOTTI). Para este autor, análise de conteúdo tem por objetivo perceber o que os sujeitos pesquisados expressam no momento da pesquisa de campo e como compreendem o contexto em que estão inseridos, com o objetivo de realizar inferências.

Essa definição de Bardin caracteriza a análise de conteúdo com algumas peculiaridades essenciais. Uma delas é o de ser um meio para estudar as “comunicações” entre os homens, colocando ênfase no conteúdo “das mensagens”(CHIZZOTTI, 2010).

4 A UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA

A Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (Uesb), instituída pela Lei Delegada nº 12 de 30 de dezembro de 1980, autorizada pelo Decreto Federal nº 94.250, de 22 de abril de 1987, reestruturada pela Lei nº 7.176, de 10 de setembro de 1997 e Decreto nº 7.329, de 07 de maio de 1998, que aprova o novo regulamento da Uesb, credenciada por meio do Decreto Estadual nº 7.344, de 27 de maio de 1998 e recredenciada mediante o Decreto Estadual nº 9.996, de 02 de maio de 2006, é uma entidade autárquica, dotada de personalidade de Direito Público Interno e Regime Especial de Ensino, Pesquisa e Extensão, de caráter *multicampi*, com sede e foro no km 04 da Estrada do Bem-Querer, no município de Vitória da Conquista, Estado da Bahia. Está vinculada à Secretaria da Educação do Estado da Bahia, com autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, conforme a Constituição Federal de 1988 e Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, nº. 9394/96. É regida pelo seu estatuto, regimento e demais instrumentos normativos, resoluções de seus conselhos e pela legislação federal e estadual que disciplina a educação nacional de nível superior.

Integram a Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (Uesb) os seguintes *campi*: *Campus* Universitário de Vitória da Conquista; *Campus* Universitário de Jequié; *Campus* Universitário Juvino Oliveira, em Itapetinga.

A Uesb surgiu a partir das Faculdades de Formação de Professores, instaladas nos municípios de Vitória da Conquista, Jequié, Feira de Santana e Alagoinhas, que se somavam à Faculdade de Agronomia do Médio São Francisco - Famesf, criada na década de 1950, por meio da política de interiorização do ensino superior, contida no Plano Integral de Educação do Governo do Estado de 1969.

Como resultado da reforma universitária (Lei nº. 5.540 de 28/11/1968), foram extintas as Faculdades de Filosofia, Ciências e Letras e, em seu lugar, criadas as Faculdades de Educação e a Faculdade de Formação de Professores de Vitória da Conquista (FFPVC) – criada pelo Decreto Federal nº 21.363 de 30/07/69 e transformada em autarquia por meio da lei nº 2.741 de 11/11/69, teve o seu funcionamento efetivado com a implantação do Curso de Letras, em 1971, autorizado pelo Decreto Federal nº 68.219 de 11/02/1971.

A Faculdade de Formação de Professores de Jequié (FFPJ) foi criada pela Lei nº.2.852 de 09/11/1970, que instituiu a Fundação Faculdade de Educação de Jequié, posteriormente, transformada em autarquia pelo Decreto Estadual nº. 23.135/70. Contudo, o seu funcionamento só se efetivou com a implantação dos cursos de Letras e Ciências (licenciatura

curta) em 1977. Esses cursos foram autorizados, respectivamente, pelos Decretos nº 79.130, de 17/01/77, e nº 80.551, de 11/10/77.

Ainda com o advento da reforma universitária, houve uma recomendação de que o ensino superior fosse ministrado, prioritariamente, em universidades e, excepcionalmente em estabelecimentos isolados. Foi apresentada a *Federação de Escolas* como uma modalidade de organização de ensino superior que agrupava escolas isoladas para, posteriormente, transformá-las em universidades. Esse foi o caminho percorrido pela Uesb em seu estágio inicial.

A Fundação Educacional do Sudoeste foi instituída pelo Decreto Nº 27.450, de 12/08/80, com o objetivo de implantar e manter uma universidade no Sudoeste. Ao seu patrimônio foram incorporados os bens e direitos pertencentes às Faculdades existentes em Vitória da Conquista e Jequié. Essa Fundação, criada como mantenedora da Uesb, foi substituída pela Autarquia Universidade do Sudoeste, mediante a Lei Delegada nº. 12 de 30/12/80. A esta, foram integradas as Faculdades de Formação de Professores e a Faculdade de Administração.

No período de existência como Autarquia Universidade do Sudoeste, a Uesb procurou atender às demandas sociais, econômicas e culturais da região do Sudoeste da Bahia, com a implantação dos Cursos de Agronomia em Vitória da Conquista, Zootecnia em Itapetinga e Enfermagem, em Jequié. Também foram reconhecidos os Cursos de Letras em Vitória da Conquista, por meio do Decreto Federal Nº 79.252 de 14/02/77, e os Cursos de Ciências e Letras em Jequié, conforme Portaria Ministerial Nº 37 de 09/02/84.

Seis anos após integração e funcionamento como Autarquia Universidade do Sudoeste, a instituição foi autorizada pelo Ministério de Educação e Cultura (MEC), a funcionar como Universidade. Passou, então, a ser identificada, juridicamente, como *Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia* e a funcionar em sistema *multicampi*, vinculada à Secretaria da Educação e Cultura, conforme Decreto Nº 94.250 de 22/04/87.

A partir daí, foram extintas as Faculdades de Formação de Professores e de Agronomia de Vitória da Conquista, Faculdades de Formação de Professores e de Enfermagem de Jequié e a Faculdade de Zootecnia de Itapetinga que cederam lugar aos “*campi*” universitários de Itapetinga, Jequié e Vitória da Conquista. Este último município passou a ser sede da administração da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (Uesb).

Com essas mudanças na estrutura administrativa, a Uesb empreende transformações também na sua estrutura acadêmica com uma política de expansão que consistia na criação de cursos na década de 1990. Foram implantados nessa década os cursos de Educação Física,

Pedagogia, Fisioterapia e Matemática no Campus de Jequié; Pedagogia, Direito, Economia, Comunicação e Ciências da Computação no Campus de Vitória da Conquista e Pedagogia e Engenharia de Alimentos no Campus de Itapetinga.

A criação de universidades na estrutura *multicampi* no Estado da Bahia esteve, assim, no bojo das políticas de expansão do ensino superior e de sua interiorização. A principal meta do governo do Estado era a descentralização do ensino superior na Bahia, com prioridade para localidades em que não havia educação superior, fugindo à tradição de universidades litorâneas no Brasil. Dessa forma, poderiam as universidades estar integradas aos Planos de Desenvolvimento Regional, contribuindo para diminuir os desníveis sociais existentes.

Um novo caminho começava a ser trilhado em direção ao credenciamento da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (Uesb). Nesse sentido, a instituição necessitava programar uma política de expansão com a criação de cursos para atender às demandas sociais, econômicas e culturais da região. A concretização de sua política de expansão foi marcada pela participação de toda a comunidade regional, em movimentos organizados nas cidades de Vitória da Conquista, Jequié e Itapetinga, que fizeram gestões perante o governo do Estado para ampliar o número de cursos a serem implantados.

O quadro de docentes, atualmente, é composto por 978 docentes efetivos, sendo 594 em regime de dedicação exclusiva, 323 em regime de 40 horas e 54 em regime de 20 horas e 95 professores temporários (substitutos e visitantes). O quadro de funcionários em efetivo serviço na Uesb é representado por 580 servidores técnico-administrativos, assim distribuídos: 452 efetivos e 128 temporários (Livre Nomeação e Contrato em Regime de Direito Administrativo). Registram-se ainda 302 estagiários (UESB, 2012).

4.1 REGIÃO DE ABRANGÊNCIA DA UESB

Figura 1 - Região Sudoeste da Bahia



Fonte: IBGE, 2010

A Região Sudoeste do Estado da Bahia (figura 1), onde está situada a Uesb, compreende 39 municípios e uma área de 42.542,9 km², o que corresponde a 7,5% do território baiano. Apresenta uma população de 1.144.138 (um milhão, cento e quarenta e quatro mil e cento e trinta e oito) habitantes, o que representa cerca de 8% da população do Estado da Bahia (IBGE, 2011).

A Região Sudoeste pertence à grande área do Semiárido baiano. Limita-se com o Estado, Minas Gerais, ao Sul, e com seis regiões econômicas baianas: Extremo Sul, a Sudeste; Litoral Sul, a Leste; Paraguaçu e Recôncavo Sul, ao Norte; e, a Oeste, faz fronteira com municípios da Serra Geral e da Chapada Diamantina.

Do ponto de vista geoeconômico e cultural, a região compreende um total de 156 municípios, parte dos três territórios de identidade, Vitória da Conquista, Itapetinga e Médio Rio das Contas, em que Vitória da Conquista, Jequié e Itapetinga são as cidades mais importantes, pois agregam em seu entorno outros importantes centros agrícolas, minerais, industriais e comerciais, como Boquira, Seabra, Livramento de Nossa Senhora, Guanambi, Brumado, além de outros de menor porte, como Itambé, Macarani, Planalto, Poções, Jaguaquara, Ipiaú, Ubatã, Itororó, Itarantim, Potiraguá, Ibicuí (LOPES, 2002, p.41).

Destaca-se a cidade como um centro de atração populacional, em razão das condições de habitabilidade, emprego e sobrevivência ampliadas, principalmente por ser um polo de serviços, de educação e saúde, ter um comércio bem dinâmico, abrangendo mais de 80 municípios do Estado e 16 cidades do Norte de Minas Gerais, o que a torna a terceira maior

cidade do Estado e do interior do Nordeste, ao lado de Caruaru (com exceção das regiões metropolitanas), com uma população, segundo o IBGE, de 318.901 habitantes. A área do município é de 3.405.580 m². A abrangência espacial da mesorregião do Centro-Sul (Região Sudoeste) está centralizada em Vitória da Conquista (IBGE, 2011).

Vitória da Conquista, conta atualmente com bancos federais (Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Banco do Nordeste do Brasil), bancos privados (Itaú, Bradesco, Mercantil e Santander), as Cooperativas de Crédito, uma Agência do Banco do Povo, uma Associação de Crédito para o Desenvolvimento da Mulher, Delegacia da Receita Federal, Delegacia do Ministério da Agricultura, dezenas de Órgãos Públicos do Estado da Bahia, Cooperativas de Trabalho, de Produção e de Serviços, constituindo-se no maior centro de comércio regional.

Vitória da Conquista tem se tornado um polo de educação da região, oferece vagas do Ensino Fundamental à Pós-Graduação e ainda na Educação Profissional de nível técnico. O principal destaque na área educacional, nos últimos dez anos (20002-2012), deve-se à Educação Superior, cuja contribuição socioeconômica e cultural dada pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (Uesb) concorreu para o surgimento de instituições privadas de ensino superior, aumentando, assim, a oferta de vagas e consequentemente um maior acesso da comunidade aos cursos de graduação.

O município teve, por muito tempo, como base econômica, a atividade agropecuária. No início dos anos 70 foi implantada a cultura do café, constituindo-se entre 1970 e 1987, na principal fonte de desenvolvimento local, que juntamente com a rodovia BR-116 (Rio - Bahia), criada na década de 1960, e que deu um grande impulso ao seu desenvolvimento. Embora, atualmente, a cafeicultura não seja a principal atividade econômica de Vitória da Conquista, ela é responsável por boa parte da renda e dos empregos gerados no município. Além do café, cinco setores ligados à atividade agropecuária merecem destaque: a pecuária extensiva, particularmente a bovinocultura, leite e corte; a avicultura; a horticultura; a olericultura e a fruticultura, estas reunidas em pequenas e médias propriedades (LOPES, 2001).

O segmento econômico de maior destaque pelo seu ritmo de crescimento se refere ao setor terciário, que corresponde a 50% da renda capitalizada no município e na geração do maior contingente de novos empregos. A prestação de serviços é o setor da atividade econômica que mais cresce no Município de Vitória da Conquista, oferecendo serviços em diversas áreas, a exemplo de transportes, comunicações, saúde e educação, os quais vêm se ampliando e diversificando tanto no setor público como no privado (UESB, 2003).

A cidade de Jequié é um importante polo comercial e de serviços da região, com uma população de 151.888 habitantes (IBGE, 2011). Está a 365 km de Salvador, no Sudoeste da Bahia, na zona limítrofe entre a caatinga e a zona da mata; Itapetinga destaca-se como polo pastoril do Estado, com uma indústria calçadista e população de 68.314 habitantes (IBGE, 2011). A distância entre o município e a capital do Estado é 562 km. Essas sub-regiões, formadas por um bloco de municípios, apresentam dinamismo demográfico relevante, contando com uma economia rural relativamente diversificada (café, pecuária, hortifrutigranjeiros e cacau), alguma atividade industrial e significativa oferta de serviços.

Como instituição multicampi, a UESB funciona nos três turnos, de segunda a sábado, cujas atividades têm início às 7:00 e término às 22:30. No que diz respeito à infraestrutura física, compreende 96.811,31 m² de área construída, assim distribuída: Vitória da Conquista, 43.693,08 m²; Jequié, 29.138,73 m² e Itapetinga, 21.968,50 m² (UESB, 2012). Esses dados incluem também as áreas de comodato e aluguel nos três campi.

4.2 ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO NA UESB

Historicamente, as atividades de ensino, pesquisa e extensão convergem para a produção de conhecimentos que, além de atender às demandas existentes, cria novas necessidades no contexto em que a universidade está inserida.

No que diz respeito ao ensino, a Uesb esforça-se para pautar-se em princípios éticos, de modo a consolidar sua vocação interna, dirigida para produção e revitalização permanente do conhecimento. Destaca-se nesse processo, o crescimento dos cursos de graduação, pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu*.

Quanto às atividades de pesquisa, os resultados revelam uma instituição em processo de amadurecimento. É possível registrar projetos de pesquisa longitudinal, pesquisa de campo, pesquisa experimental, pesquisa participante, fomentados por financiamento interno e externo. Consolidam-se: centros de estudos; grupos e núcleos de pesquisa cadastrados no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico Tecnológico (CNPq, Fapesb, Capes), o que gera aumento da demanda por bolsas do Programa Institucional de Iniciação Científica (PIBIC); projetos interdepartamentais e interinstitucionais, além dos grupos PET, Pibid e Ligas Estudantis, como é o caso do curso de Medicina.

No que se refere à extensão universitária, a Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia demonstra experiência, que se consolida pelo número de projetos de ação continuada, esporádica, ou emergencial. São programas de acompanhamento, cursos, feiras culturais,

congressos, seminários, encontros, fóruns e debates que possibilitam a socialização de conhecimentos e experiências nas diversas áreas de saber.

4.2.1 O ensino

Considerando a expansão dos cursos de graduação (tabela 1), conseqüentemente o ingresso de novos alunos, registra-se, atualmente, um total de 8.498 alunos matriculados nos 44 cursos de graduação presenciais regulares; dezesseis cursos presenciais especiais, com quatro turmas nas cidades de Itororó e Macarani, em diferentes turnos, assim distribuídos: 7.507 matrículas na modalidade presencial, 991 na modalidade presencial especial na Plataforma Freire.

Tabela 1 – Quantidade de cursos de graduação oferecidos pela UESB, por campus.

<i>Campus</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Vitoria da Conquista	14	17	17	17	17	17	18	20	20	20
Jequié	09	11	12	12	12	13	14	15	15	15
Itapetinga	03	06	06	06	06	06	07	08	08	09
Total	26	34	35	35	35	36	39	43	43	44

Fonte: GA/PROGRAD, 2012.

A tabela 2 mostra o quantitativo de alunos matriculados em cursos de oferta contínua por *campus*. Sendo que este número diminui no segundo semestre letivo, em razão das conclusões de curso, e, em contrapartida, cresce consideravelmente, em função do ingresso de alunos relativo as 1459 vagas disponíveis no primeiro semestre via vestibular–SISU.

Tabela 2 – Quantitativo de alunos matriculados em cursos de oferta contínua por campus.

<i>Campus</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Vitoria da Conquista	3440	3579	3600	3635	3730	3890	4039	4354	4331	4100
Jequié	1871	1910	1928	1968	2015	2151	2250	2427	2534	2357
Itapetinga	709	784	832	865	911	954	981	1062	1057	1050
Total	6020	6273	6360	6468	6656	6995	7270	7843	7922	7507

Fonte: SGC/PROGRAD, 2012

Na pós-graduação, a UESB tem as seguintes matrículas: especialização, 263; mestrado, 274 e doutorado, 71 (SGC/PROGRAD, 2012).

A pós-graduação da Uesb compreende atividades de ensino e pesquisa, visando à capacitação de recursos humanos nas diversas áreas do conhecimento, para atuarem na

docência, na pesquisa e no exercício profissional, capaz de contribuir para o processo de transformação da realidade nacional.

A evolução da pós-graduação na UESB está mais evidente nos últimos anos, o que representa um avanço na geração e difusão do conhecimento, além de contribuir para consolidação e criação de novos laboratórios, institutos e núcleos de pesquisa.

Em 2007, a Universidade oferecia apenas quatro cursos de pós-graduação *stricto sensu*. Atualmente, são onze Programas de pós-graduação *stricto sensu* e um Mestrado Profissional em Rede Nacional, o que totaliza 14 cursos recomendados pela CAPES, entre mestrados e doutorados.

A maior expansão no número de cursos entre 2007 e 2012 ocorreu no nível de Mestrado, com um incremento de 08 cursos. A criação do primeiro doutorado ocorreu no ano de 2008; em 2011 foram aprovados mais dois doutorados, cujas atividades iniciaram no primeiro semestre de 2012.

Considerando o corpo discente dos cursos de mestrado e doutorado, havia um total de 74 matrículas em dezembro de 2007, aumentando para 511 matrículas (quadro 2).

Quadro 2 - Cursos de pós-graduação *stricto sensu* da UESB

<i>Nome do Curso</i>	<i>Nível</i>	<i>Conceito CAPES</i>	<i>Alunos Matriculados</i>
Agronomia	Mestrado	4	36
Agronomia	Doutorado	-	10
Zootecnia	Mestrado	4	33
Zootecnia	Doutorado	4	62
Química	Mestrado	4	42
Engenharia de Alimentos	Mestrado	3	37
Memória: Linguagem e Sociedade	Mestrado	4	53
Memória: Linguagem e Sociedade	Doutorado	-	18
Genética, Biodiversidade e Conservação	Mestrado	3	38
Cultura, Educação e Linguagens	Mestrado	3	26
Enfermagem e Saúde	Mestrado	3	36
Ciências Ambientais	Mestrado	-	48
Linguística	Mestrado	-	29
Educação Científica e Formação de Professores	Mestrado	-	28
Profissional em Rede Matemática	Mestrado	-	15

Fonte: PPG, 2012

Em função dos resultados já alcançados, pode-se afirmar que a pós-graduação se constitui numa das realizações mais bem-sucedidas no conjunto do sistema de ensino da

Uesb. Deve-se ressaltar que o desenvolvimento não derivou de um processo espontâneo do aumento da pesquisa científica e do aperfeiçoamento da formação de quadros, mas foi produto de uma política de qualificação indutiva, em grande medida, concedida, conduzida e apoiada por outras Instituições de ensino e fomento.

O primeiro curso de pós-graduação *stricto sensu* da Uesb foi criado em 2002. A partir de então, a pós-graduação sofreu acentuada expansão, com a criação de 11 programas: Agronomia; Zootecnia; Engenharia de Alimentos; Química; Enfermagem e Saúde; Memória: Linguagem e Sociedade; Cultura, Educação e Linguagem; Genética, Biodiversidade e Conservação, Ciências Ambientais, Linguística e Educação Científica e Formação de Professores.

Foram aprovados três novos mestrados no edital APCN 2010³, cujas atividades tiveram início em março de 2011: Ciências Ambientais, Linguística, Educação Científica e Formação de Professores e dois novos doutorados que iniciaram em março de 2012: Agronomia e Memória: Linguagem e Sociedade.

É importante destacar que na última avaliação trienal (2007-2010), os programas de Pós-Graduação em Química, Memória: Linguagem e Sociedade e em Agronomia tiveram seus conceitos elevados para 4 (quatro), o que permitiu, de acordo com o regulamento da CAPES, o encaminhamento de propostas de doutorado para os programas em referência.

Os esforços da administração no sentido de proporcionar a qualificação do quadro técnico-administrativo, realizados em 2010, por programas institucionais de capacitação foram de grande relevância para a expansão do quadro de profissionais qualificados da Uesb. Apesar do esforço realizado e do notável crescimento obtido pela Uesb nos últimos anos, o número de pesquisadores ainda é insuficiente para atender às necessidades de desenvolvimento da sociedade regional onde a instituição está inserida, ou seja, a Uesb ainda necessita de investimentos, pois, mesmo com números progressivos, tem uma pós-graduação que não conseguiu atender a sua própria demanda de pesquisadores, para contribuir com a visibilidade do estado da Bahia no cenário nacional e internacional. Atualmente a Uesb conta com 02 (dois) cursos de pós-graduação em cooperação com vagas para servidores técnico-administrativos:

Doutorado em *Planificación Territorial y Gestion Ambiental*: Universidade de Barcelona: curso iniciado em 2008 com previsão de conclusão em 2012. Foram disponibilizadas 25 vagas para docentes e técnicos da UESB.

³ APCN 2010 – Aplicativo para Proposta de Cursos Novos 2010

- Mestrado em Políticas Públicas, Gestão do Conhecimento e Desenvolvimento Regional: UNEB/UESB: foram aprovados 04 técnico-administrativos e as defesas das dissertações estão previstas para 2012.

O quadro 3, mostra o quantitativo de servidores cursando pós-graduação *stricto sensu* em cada Instituição de Ensino Superior do Brasil e do Exterior. Sendo: 02 na Uesb, 04 na Uneb, 01 na Unifacs, 07 na UFBA, 02 na Puc-SP, 01 na UFRJ, 01 na UFRB, 01 na Unesp, 10 na UB e 03 na US. Salientamos que os servidores que estão cursando pós-graduação na Universidade de Barcelona têm suas aulas ministradas na Uesb, *campus* de Vitoria da Conquista.

Quadro 3 – Curso e Instituição da pós-graduação *stricto sensu* dos servidores técnico- administrativos

Curso	Instituição	Quantidade
Mestrado em Sistema e Computação	Universidade de Salvador (UNIFACS)	01
Mestrado em Educação Matemática	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)	01
Mestrado em Agronomia	Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB)	01
Mestrado em Economia	Universidade Federal da Bahia (UFBA)	01
Mestrado em Administração	Universidade Federal da Bahia (UFBA)	01
Mestrado em Geografia	Universidade Federal da Bahia (UFBA)	01
Mestrado em Políticas Públicas, Gestão do Conhecimento e Desenvolvimento Regional	Universidade do Estado da Bahia (UNEB)	04
Mestrado em Engenharia Nuclear	Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	01
Mestrado em Linguística	Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB)	01
Mestrado em Artes Cênicas	Universidade Federal da Bahia (UFBA)	01
Doutorado em Educação	Universidade Federal da Bahia (UFBA)	01
Doutorado em Ciências Sociais	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)	03
Doutorado em Arquitetura e Urbanismo	Universidade Federal da Bahia (UFBA)	01
Doutorado em Nuevas Tendências em Dirección de Empresas	Universidade de Salamanca – Espanha	01
Doutorado em Procesos de Formación em Espacios Virtuales	Universidade de Salamanca – Espanha	01
Doutorado em Estudos Interdisciplinares de Gênero	Universidade de Salamanca – Espanha	01
Doutorado em Ensino, Filosofia e História das Ciências	Universidade Federal da Bahia (UFBA)	01
Doutorado em Planificación Territorial y Gestión Ambiental (Doutorado em Geografia Aplicada e Investigación Avanzada)	Universidade de Barcelona e Uesb	10
Doutorado em Ciências Agrárias	Universidade Federal do Recôncavo Baiano (UFRB)	01
Doutorado em Linguística e Língua Portuguesa	Universidade do Estado de São Paulo (UNESP)	01
Doutorado em Linguística	Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)	01

Fonte: Autoria própria, 2012

Destacamos a contribuição da Universidade Federal da Bahia (UFBA) na qualificação dos servidores técnico-administrativos. Isto mostra que mesmo sem um convênio firmado com a UESB, esta tem sido a principal universidade brasileira demandada pelos servidores na busca por qualificação.

4.2.2 A pesquisa

Como instituição de pesquisa, a Uesb procura consolidar e expandir seus cursos para todas as áreas do conhecimento. Nesse sentido, encontra-se oficialmente cadastrado, nas áreas do Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq, o seguinte quantitativo: Ciências Agrárias (14), Ciências Biológicas (12), Ciências Humanas (41), Ciências de Saúde (16), Ciências Exatas e da Terra (14), Ciências Sociais e Aplicadas (3), Linguística, Letras e Artes (9) e Engenharias (3), o que perfaz um total de 112, conforme tabela 3.

De modo geral, a maioria dos grupos está em fase de consolidação. Muitos já se destacam pela qualidade e quantidade da produção científica, fato que tem propiciado o fortalecimento de linhas de pesquisa e competitividade na captação de recursos financeiros nas agências de fomento à pesquisa nos âmbitos federal e estadual. Houve um crescimento dos projetos de pesquisa aprovados em editais de financiamento interno, de 2008 a 2011, principalmente, nas áreas de Ciências Biológicas, Ciências Agrárias, Ciências Humanas, Ciências Exatas e da Terra, Linguística, Letras e Artes e Ciências da Saúde, conforme tabela logo abaixo.

Tabela 3 – Grupos de Pesquisa por Área de Conhecimento na UESB

<i>Área de Conhecimento</i>	<i>Grupos de Pesquisa</i>
Ciências Agrárias	14
Ciências Biológicas	12
Ciências Humanas	41
Ciências de Saúde	16
Ciências Exatas e da Terra	14
Ciências Sociais e Aplicadas	03
Linguística, Letras e Artes	09
Engenharias	03
Total	112

Fonte: PPG, 2012.

Além dessas, outras áreas que envolvem pesquisadores mais jovens que também se destacam na Uesb, tais como Engenharia de Automação e Sistemas, Recursos Genéticos Vegetais, Bioquímica, Botânica, Ciências Médicas. Essa excelência é materializada na qualidade dos programas de pós-graduação, nos projetos de vulto realizados por esses grupos.

4.2.3 A extensão

Partindo do princípio de que a extensão universitária é o meio que possibilita a práxis do conhecimento acadêmico na comunidade, numa ação transformadora da sociedade e da universidade, a Uesb busca aperfeiçoar esse fazer extensionista por meio do fomento à inclusão social e ao fortalecimento da cidadania. Assim, desenvolve ou apoia programas e projetos por meio de linhas de ensino e pesquisa nas perspectivas *multi*, transdisciplinares e interinstitucionais, como prevê a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 9.394/96.

Nesse contexto, os servidores técnico-administrativos (quadro 4) tem participado e colaborado com a universidade no desempenho do seu papel social.

Quadro 4 – Servidores envolvidos em ações de extensão

Ano	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ações de Extensão	128	71	62	10	58	2	59

Fonte: PROEX, 2012

Foram desenvolvidas pela Uesb e agrupadas, de acordo com sua natureza, atividades contínuas (projetos e programas) e atividades esporádicas (cursos e eventos), distribuídas nas seguintes áreas temáticas, em conformidade com o Plano Nacional de Extensão: Comunicação; Cultura e História; Direitos Humanos e Justiça; Educação e Desenvolvimento Social; Meio Ambiente e Sustentabilidade; Saúde; Tecnologia e Produção; Trabalho e Políticas Públicas.

A Uesb tem buscado captar recursos para firmar convênios de cooperação institucional e parcerias com órgãos dos governos federal e estadual, bem como submeter propostas extensionistas, nas mais diversas áreas, a editais de instituições de fomento à pesquisa e extensão com um alcance significativo à população dos municípios da região sudoeste.

5 RESULTADOS E ANÁLISE DA PESQUISA DE CAMPO

No presente capítulo, apresenta-se um breve perfil sociocultural dos servidores pesquisados. Depois, são analisadas as demais respostas obtidas mediante a aplicação do questionário semiestruturado, aplicado aos servidores que ingressaram na pós-graduação *stricto sensu*, no período de 2002 a 2012.

As questões são apresentadas segundo a afinidade de assunto e não pela ordem em que foram apresentadas aos servidores pesquisados.

A análise de dados foi realizada a partir dos conceitos abordados na revisão bibliográfica e na análise do conteúdo das entrevistas com os gestores e dos questionários aplicados com os servidores técnico-administrativos, conforme quadro 5.

Para a população da pesquisa existia um universo de 59 (cinquenta e nove) servidores a serem entrevistados, houve um retorno de 35 (trinta e cinco) questionários, totalizando 59,32 % instrumentos de pesquisa respondidos.

As entrevistas foram realizadas presencialmente e virtualmente, considerando a dimensão geográfica de localização dos participantes. Alguns servidores não foram localizados, por motivos tais como: cursando pós-graduação em outros países, alteração de endereço eletrônico e telefone. Outros contatados virtualmente não deram retorno.

Quadro 5 – Perfil sociocultural dos servidores pesquisados, 2012.

Variável	Categoria	N	%
Gênero	Masculino	17	48,57
	Feminino	18	51,43
Idade	18 – 24	-	-
	25 – 31	6	17,14
	32 – 38	11	31,43
	39 – 45	11	31,43
	46 – 52	4	11,43
	53 – 59	3	8,57
	> 59	-	-
Escolaridade no momento de ingresso na UESB	Graduação	16	45,71
	Especialização	6	17,14
	Mestrado	-	-
	Outro (Fundamental, Médio ou Técnico)	13	37,14
Escolaridade atual	Mestrando	10	28,57
	Mestre	7	20
	Doutorando	15	42,85
	Doutor	3	8,57
Área de atuação	Administrativa	28	80
	Acadêmica	7	20

Variável	Categoria	N	%
Área de formação	Ciências Exatas e da Terra	4	11,42
	Ciências Biológicas	3	8,57
	Ciências Agrárias	1	2,85
	Ciências Sociais Aplicadas	10	28,57
	Ciências Humanas	15	4,28
	Linguística, Letras e Artes	2	5,71
Ano de ingresso na Instituição	Antes de 2000	22	62,85
	2000 a 2003	2	5,71
	2004 a 2007	11	31,42
	Depois de 2007	-	-

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Inicialmente, cabe destacar o nível de ensino dos servidores técnico-administrativos no momento de ingresso na Uesb (quadro 5). Onde 45,71% possuíam formação superior, embora não seja exigência para o ingresso no quadro de servidores técnico-administrativos, conforme Lei 11.375/2009 (ANEXO A).

O fenômeno de haver trabalhadores ocupando cargos que exigem uma formação inferior a que eles possuem está ocorrendo tanto no serviço público como no privado. Segundo Machado et al. :

As evidências mostradas apontam para uma tendência de pessoas mais qualificadas estarem empregadas em ocupações que antes eram ocupadas por pessoas com um nível mais baixo de educação. Tal tendência pode ser interpretada como uma subutilização das habilidades ou sobreeducação (sobrequalificação). O argumento da sobreeducação parte do fato de que uma crescente oferta de pessoas mais escolarizadas não está sendo absorvida pelo mercado e muitos são forçados a se inserir em uma ocupação que requer menos habilidades do que as obtidas. Quando as pessoas aceitam empregos abaixo de seu nível educacional, passam a competir com o trabalho qualificado para níveis mais baixos, e, como consequência, os menos educados também são forçados a aceitar ocupações abaixo do seu nível de qualificação, ou mesmo se tornam desempregadas. Isso ilustra uma oferta excedente de trabalhadores mais escolarizados e sugere a subutilização de suas habilidades (MACHADO et al. 2004, p.27).

Embora esta pesquisa revele que não há um aproveitamento adequado pela Uesb, constata-se avanço na escolaridade dos servidores técnico-administrativos (quadro 5). Sendo que dos pesquisados: 28,57% são mestrados, 20% mestres, 42,85% doutorandos e 8,57% doutores.

O problema com a “sobrequalificação” é que ela pode levar o servidor a sentir-se desestimulado ao perceber que o salário não corresponde ao seu nível de formação e por sentir que essa formação não é aproveitada . O que pode redundar em um problema para os gestores.

Alguns servidores deram as seguintes declarações quanto ao aproveitamento profissional:

Não tenho perspectiva! (S₁)

Não acredito que seja aproveitado de forma diferenciada. A qualificação apenas me habilita na performance pessoal e interpessoal (S₁₉)

Sem esperança de aproveitamento (S₃₀)

Como técnica não vejo perspectivas de trabalho dentro da instituição (S₉)

Pode-se depreender daí que os servidores técnico-administrativos não sentem que a sua formação seja usada pela instituição. Então, no que diz respeito ao aproveitamento de potencialidades, não parece haver na Uesb uma política adequada de desenvolvimento profissional.

Essas manifestações revelam “baixa auto-estima e perda da perspectiva sobre a importância do significado do seu trabalho[...]” (SALLES E NOGUEIRA, 2006, p.136)

Acredita-se que seja relevante, para a instituição, conhecer as aspirações dos servidores. Isso pode servir de subsídios para futuros estudos institucionais visando aproveitar melhor a formação desses profissionais e, ao mesmo tempo, oferecer condições de trabalho mais satisfatórias e motivadoras.

Em relação às expectativas quanto ao aproveitamento na Uesb, os servidores deram os seguintes depoimentos:

Acompanhar, desenvolver e prestar assessoria e assistência a projeto de pesquisa e extensão. Contribuir com a consolidação de centros de pesquisa e projetos de extensão contínuos, a exemplo dos Laboratórios vinculados aos cursos de graduação, bem como já ocorre em outras universidades do país, que concebem o trabalho dos técnicos para além de atividades meramente burocráticas, mas como pesquisadores e servidores capacitados para elaborar e desenvolver projetos visando a consolidação da Uesb como centro de excelência em pesquisa, ensino e extensão. Bem como um centro de apoio as políticas públicas desenvolvidas regionalmente, dando suporte como serviços técnicos especializados (S₂)

Além de estar atuando também como docente na minha área de pesquisa, pretendo continuar a linha de pesquisa e promover trabalhos de extensão nesta mesma linha (S₅)

Espero voltar levando novas ferramentas e habilidades para dar uma melhor contribuição à Uesb (S₆)

Espero ser aproveitada na formação de professores, na realização de projetos de pesquisa e projetos de extensão, bem como elaboração de artigos para revistas e eventos (S₇)

No planejamento macro institucional (S₈)

Através da implantação do meu projeto, com aplicabilidade para a comunidade, pois já existe um grupo de pesquisa no campus de Vitória da Conquista, mas em Jequié ainda não há (S₁₁)

Em projetos relacionados ao desenvolvimento regional (S₁₂)

Espero empreender pesquisas que possam contribuir para formação e qualificação do quadro administrativo da Uesb e futuramente ingressar como docente da instituição (S₁₃)

Em projetos de pesquisa e extensão (dentro ou fora da Uesb) (S₁₄)

Espero valorização dos servidores que atuam na área de pesquisa, especialmente em laboratórios e não desejam se afastar da área para assumir cargos administrativos apenas pelos fins salariais. O servidor pode contribuir muito com a universidade, desde que seja reconhecido e aproveitado (S₁₅)

Recolocação na área específica de formação, contribuindo para o desenvolvimento de projetos envolvendo a Uesb e outras instituições de nível superior (S₁₇)

Atuar em uma área em que eu possa utilizar minha formação para desenvolver projetos e estudos relacionados com o meu objeto de pesquisa (S₁₈)

Incorporando a grupos de pesquisa e criando novos grupos de pesquisa (S₂₀)

Em atividades de maior importância científica e social (S₂₁)

Gestão administrativa e desenvolvimento regional (S₂₃)

Na elaboração e execução de pesquisas, projetos e programas voltadas para a Educação, especialmente a Educação Básica, formação e qualificação de professores (S₂₄)

Possibilitando o retorno da capacitação com a efetiva atuação (S₂₆)

Por meio de projetos que exige demanda externa, vinculando parcerias (S₂₈)

Penso em estruturar um grupo de estudos sobre o envelhecimento populacional e apresentar um projeto de implantação de observatório demográfico na Uesb (S₂₉)

Poucos servidores relataram positivamente o aproveitamento, conforme os depoimentos a seguir:

Já estou sendo “aproveitada” profissionalmente desde o momento em que retornei do mestrado (S₂₂)

Já tenho atuação na área de metodologia, pesquisa e meteorologia (S₂₇)

Em atividades que tenham relação com a área de formação. Nesse sentido, já atuo em um setor que requer os conhecimentos que adquiri, sobretudo vinculados ao desenvolvimento do trabalho científico, pois o trabalho de revisão exige também esse aspecto (S₃₁)

Com relação ao perfil dos servidores que responderam ao questionário, 51,43 % é do gênero feminino e 48,57 % representa o gênero masculino. Segundo dados do IBGE, percebe-se avanço na participação das mulheres no mercado de trabalho. O último censo mostrou que a participação feminina saiu de 40,5% em 2003 passando para 45,3% em 2011. Entre os homens, esse percentual era de 60,8%, passando para 63,4%. A partir dessa evolução, percebe-se o maior crescimento do nível de ocupação das mulheres, vis à vis ao dos homens, ainda que em patamar bem inferior ao dos homens (IBGE, 2011).

Observa-se em relação à idade que existe um ingresso em pós-graduação *stricto sensu* maior no público nas faixas etárias dos 32 a 38 anos e 39 a 45 anos, que correspondem a 31,43%, em cada uma dessas faixas e o menor no público na faixa etária dos 53 a 59 anos, correspondendo a 8,57%. Em linhas gerais, acredita-se que o profissional de mais de 40 anos não está tão à vontade com as novas tecnologias, tem uma formação menos flexível e menos globalizada que a nova geração[...] (COHEN *apud* FONTES FILHO, 2006, p.191)

A maioria dos servidores pesquisados trabalha na Área Administrativa, correspondendo a 80% e apenas 20% na Área Acadêmica. Segundo informações obtidas por meio do banco de dados da Gerência de Recursos Humanos, estes servidores foram admitidos para exercer funções administrativas.

Com relação ao enunciado, um dos gestores entrevistados refere que: *É meio complexo dissociar as demandas de áreas administrativas das acadêmicas, devido ao grau de inter-relação entre as duas áreas para cumprimento dos objetivos da instituição (E₁).*

Quanto ao ano de ingresso na Uesb, dos servidores pesquisados 62,85% foram admitidos antes de 2000; 5,71% admitidos de 2000 a 2003; 31,42% admitidos de 2004 a 2007. Percebe-se que a maioria dos servidores já têm mais de 10 anos de serviço na instituição, ou seja, são servidores que provavelmente já adquiriram o benefício da Estabilidade Econômica⁴, conforme art. 92º da Lei Estadual 6677/1996. O que nos faz acreditar que os servidores priorizam o trabalho na instituição antes de ingressarem na pós-graduação *stricto sensu*.

⁴ **Art. 92** - Ao servidor que tiver exercido, por 10 (dez) anos, contínuos ou não, cargo de provimento temporário, é assegurada estabilidade econômica, consistente no direito de continuar a perceber, no caso de exoneração ou dispensa, como vantagem pessoal, retribuição equivalente a 30% (trinta por cento) do valor do símbolo correspondente ao cargo de maior hierarquia que tenha exercido por mais de 2 (dois) anos ou a diferença entre o valor deste e o vencimento do cargo de provimento permanente.

As áreas de formação desses servidores são consideradas prioritárias para o desenvolvimento da região. Onde: 11,42% são de Ciências Exatas e da Terra; 4,28% de Ciências Humanas; 8,57% de Ciências Biológicas; 5,71% de Letras, Linguística e Artes; 28,57% de Ciências Sociais Aplicadas e 2,85% de Ciências Agrárias. Faz-se necessário criar condições para que os servidores possam atuar colaborativamente com a instituição no alcance de soluções para a região.

Por outro lado, foi possível observar que os servidores estão atuando em projetos de pesquisa, extensão e administrativos. O que mostra o interesse destes servidores no desenvolvimento da instituição e da região. Porém, ainda é pequena a atuação de servidores em projetos administrativos, o que requer criação de uma resolução, que conceda não apenas autorização ao pessoal técnico-administrativo, mas também estímulos para a realização de atividades de aperfeiçoamento e treinamento.

Apesar do grau de dificuldade para ingresso de servidores em projetos ser considerado Médio (quadro 6), faz-se necessário que sejam aplicadas as mesmas regras dos docentes no que diz respeito a acessibilidade dos servidores técnico-administrativos, que se dedicam a atividades acadêmicas (pesquisa e extensão).

Quadro 6 - Participação e percepção dos servidores em relação a projetos

Quantitativo de participação em projetos nos últimos cinco anos	Tipo de projeto (%)		
	Pesquisa	Extensão	Administrativo
Nenhum	22,85	22,85	57,14
01 – 05	74,28	68,57	28,57
06 – 10	2,85	8,57	2,85
> 10	-	-	8,57
Grau de dificuldade para ingresso em projetos			
Alto	25,71	5,71	14,28
Médio	42,85	37,14	40
Pequeno	14,28	20	20
Não há dificuldade	17,14	37,14	22,85

Fonte: Pesquisa de campo, 2012.

Perguntados se participam de algum grupo de pesquisa credenciado no CNPq: 71% responderam sim e apenas 28,5% responderam não, de acordo com o gráfico 1. Demonstrando assim que os servidores estão atuando na pesquisa, embora a maioria dos editais publicados permita a participação apenas como membro.

Participação em grupo de pesquisa credenciado no CNPq

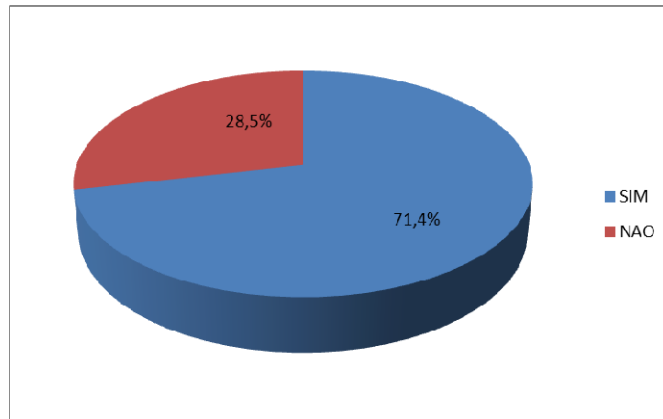


Gráfico 1

Fonte: Pesquisa de campo, 2012

O gráfico 2 apresenta as razões que motivaram a escolha do objeto de pesquisa dos servidores. Sendo que para a maioria dos servidores pesquisados foi a aplicabilidade na área de atuação.

Motivação para a escolha do objeto de pesquisa.

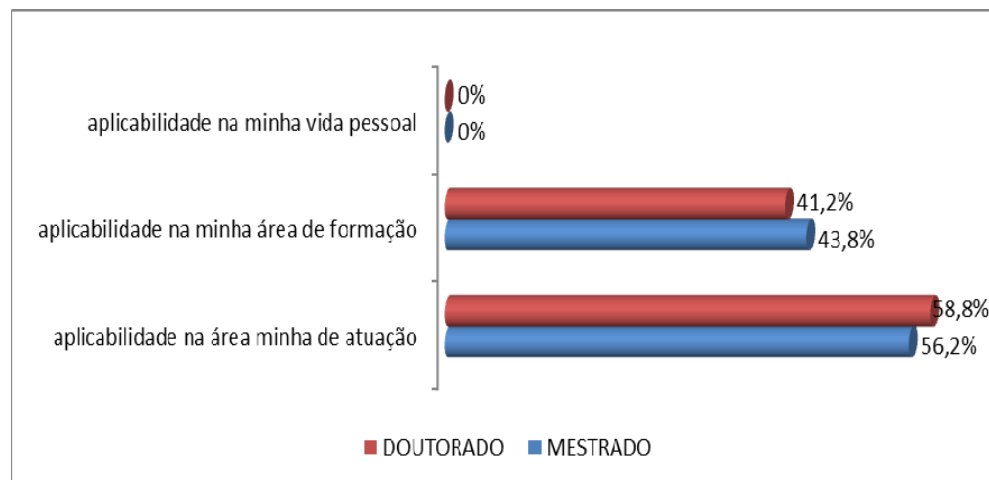


Gráfico 2

Fonte: Pesquisa de campo, 2012

Já o gráfico 3, aponta que a maioria dos resultados das pesquisas dos servidores serão aplicados na Uesb e/ou na sua Região de abrangência ou já estão sendo aplicados na Uesb e/ou na sua Região de abrangência.

Aplicabilidade dos resultados das pesquisas.

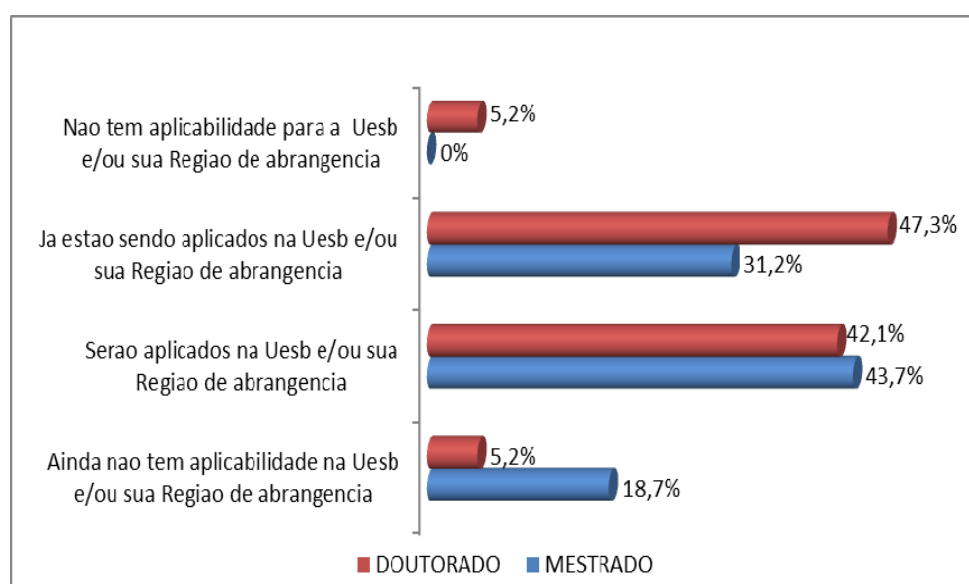


Gráfico 3

Fonte: Pesquisa de campo, 2012

Dos servidores pesquisados, o curso de pós-graduação *stricto sensu* ainda está em andamento para a maioria (gráfico 4).

Status da pós-graduação dos pesquisados.

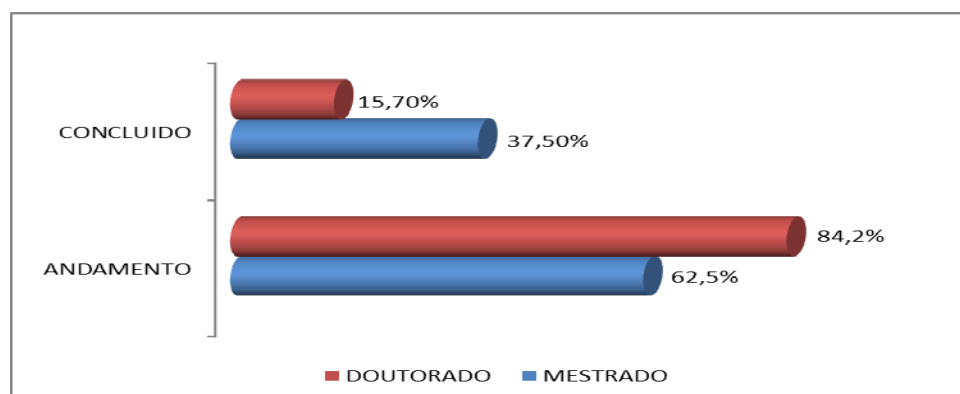


Gráfico 4

Fonte: Pesquisa de campo, 2012

As principais dificuldades para integrar a pesquisa dos servidores à UESB foram elencadas no gráfico 5. Dentre elas: cultura conservadora, que prioriza mais o trabalho dos docentes (25,7%); falta de políticas que articulem ações para integrar os resultados dos trabalhos dos analistas e técnicos universitários com as demandas da UESB e/ou sua Região de abrangência (57,1%).

Principais dificuldades para integrar a pesquisa a UESB.

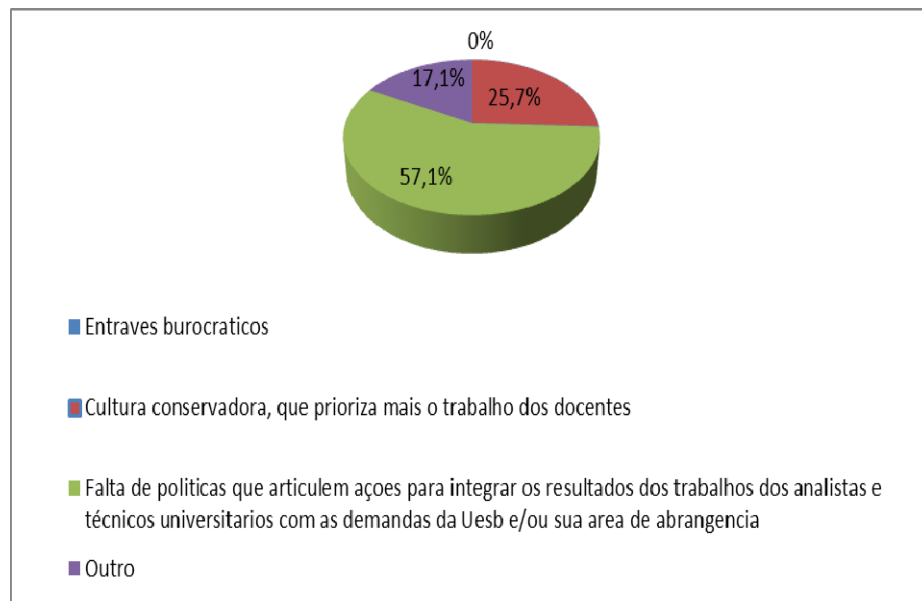


Gráfico 5

Fonte: Pesquisa de campo, 2012

A pesquisa revela que alguns servidores descontentes com a atual situação profissional na Uesb buscam outras oportunidades profissionais. Uma possibilidade de mudança na situação profissional seria um concurso público para ingresso no quadro de docentes da instituição, conforme relatos abaixo:

(...) possibilidade de ingresso na carreira academica (S₂)

Oportunidade de ingresso...(S₃₄)

Qualificação para fazer concurso para professor (S₅)

Perspectiva de trabalhar como docente(S₆)

Formação academica (S₁₁)

Ascensao academica (S₂₄)

Lecionar/Cognição. Ascensao funcional (S₂₃)

Promoção academica (S₂₇)

Fazer um novo concurso e me tornar professora do quadro de docentes da Uesb.

O Plano de carreira foi citado como fator motivador para a escolha do curso de pós-graduação *stricto sensu*. Os servidores declaram o seguinte:

Faz parte do meu planejamento de carreira

Progressão de carreira e aperfeiçoamento profissional (S₁₄)

Visando a melhoria na qualificação e promoção profissional (S₁₆)

Afinidade e perspectiva de melhorar na carreira profissional (S₁₇)

Necessidade de desenvolvimento e progressão na carreira (S₂₂)

Identificação com a área e desejo de ascensão profissional (S₂₉)

Quanto à carreira no serviço público, Salles e Nogueira colocam que,

[há] pretensão de que o planejamento de carreiras numa organização seja um ponto fundamental para o incentivo à motivação e ao desenvolvimento de seus profissionais. Entretanto, sua má utilização pode gerar um círculo vicioso de desestímulo profissional podendo ter como consequência, o não aperfeiçoamento dos próprios sistemas de carreiras (SALLES;NOGUEIRA, 2006, p.135).

A reestruturação do Plano de Carreira dos servidores públicos do Estado, estabelecido pela Lei 11.375/2009, apesar de aprovado desde 05 de fevereiro de 2009 ainda não pode ser aplicado nas instituições baianas. Espera-se que gestores e sindicato, envidem esforços quanto à regulamentação do Plano de Carreira, bem como sugiram alterações que contemplem igualmente técnicos e analistas universitários que possuam a mesma qualificação. A diferenciação entre servidores tem sido um dos fatores de desmotivação.

Por fim, o ingresso na pós-graduação, fez também com que alguns servidores vislumbrem outras perspectivas pessoais e profissionais, de acordo com os relatos:

O conhecimento. A vida e mercado de trabalho (S₃)

Oportunidade de trabalho (S₂₀)

Satisfação pessoal e perspectiva de outro emprego (S₂₅)

A falta de planejamento consistente faz com que os servidores técnico-administrativos realize a qualificação mais por interesse próprio do que necessidade da Uesb, por isso ao retornar da pós-graduação *stricto sensu*, o servidor tem que buscar meios para tentar aplicar os conhecimentos adquiridos, mas nem sempre consegue.

6 CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou investigar a contribuição da qualificação, em pós-graduação *stricto sensu* dos servidores técnico-administrativos, bem como o seu aproveitamento profissional na Uesb.

Ressalta-se que a maioria dos 35 servidores pesquisados apresentaram perfil semelhante, que poderá ser considerado no momento da elaboração de políticas que aproveitem o potencial desses servidores.

As práticas de gestão do conhecimento desenvolvidas pelo Serpro e a Unisul, lançam algumas luzes sobre o tema e têm algumas implicações interessantes, em termos de gestão de recursos humanos que podem ser incorporadas pela Uesb.

Constatou-se que a maioria dos servidores não perceberam nenhuma forma de aproveitamento na Uesb e mostraram-se insatisfeitos com tal situação. Portanto, é necessário aos gestores conhecer as expectativas dos servidores para, a partir desse conhecimento elaborar uma metodologia de aproveitamento.

Observa-se, a partir dos dados levantados pela pesquisa, que, apesar de não serem aproveitados profissionalmente, os servidores têm contribuído com a pesquisa e a extensão da Uesb.

Devido ao não aproveitamento profissional, os servidores vêem perspectivas melhores na carreira acadêmica. Esse é também um dado que implica a instituição repensar quanto ao retorno do investimento feito na qualificação dos servidores técnico-administrativos. Essa situação resulta em perdas para a instituição, que investiu nos servidores e não terá retorno.

Entre as causas que podem contribuir para essa circunstância está a falta de um gerenciamento, envolvendo uma política institucionalizada para acompanhamento do processo de qualificação dos servidores.

Dentro do campo de estudo da gestão do conhecimento, uma forma idealizada para contribuir com esse aproveitamento é a propagação das pesquisas desenvolvidas pelos servidores técnico-administrativos, no âmbito interno e externo, validando sua importância social e criando táticas diferenciadas que oportunizem a formação de outras pessoas, em ações conjuntas das quatro pró-reitorias da Uesb.

A apresentação de autores nacionais e internacionais, como suporte conceitual, possibilitou uma visão sistêmica dos temas abordados que teve como foco: a) gestão do conhecimento; b) conhecimento nas organizações c) gestão do conhecimento nas organizações e d) universidade.

A análise dos dados demonstrou que existe uma trajetória a ser conquistada pelos servidores, sobretudo no que se refere ao seu aproveitamento na Uesb, bem como a amplitude de obstáculos que se deve transpor.

A pesquisa permitiu verificar as principais motivações que levaram os servidores a se qualificarem, mesmo sem uma proposta de aproveitamento por parte da Uesb. Acredita-se que em médio prazo esse aproveitamento torne-se efetivo, pois é crescente o número desses servidores e percebe-se que a maioria possui grande interesse em atuar na Uesb, principalmente na pesquisa, cabendo à universidade definir uma política de recursos humanos que contemple o aproveitamento desse quadro.

A pesquisa revela como um dos pontos negativos a atuação dos servidores, centralizada na área administrativa, mesmo depois da conclusão do curso de pós-graduação *stricto sensu*. Isto devido à falta de planejamento do que se espera do técnico-administrativo para, então, direcioná-lo à função que proporcione melhores resultados para a instituição.

Essa situação é reflexo da falta de política de recursos humanos na instituição e a necessidade de regras e diretrizes bem definidas para o processo de qualificação. É necessário coerência entre a qualificação e as atividades desempenhadas pelos servidores técnico-administrativos, o que nem sempre acontece na instituição.

Apesar do foco das pesquisas da maior parte dos servidores ser a Uesb e/ou sua região de abrangência, ainda há dificuldades para integrar suas pesquisas, principalmente pela falta de políticas que articulem ações que liguem os resultados da pesquisa às demandas da UESB e/ou sua região de abrangência. Um dos gestores entrevistados pontuou que se deve à falta de retorno da maioria das pesquisas. Mas podemos perceber pelas respostas aos questionários que o retorno tem sido dado, porém pouco divulgado dentro da instituição.

Percebe-se ainda, que os gestores não acompanham a execução da maioria das pesquisas, pois muitos dos servidores pesquisados responderam que suas pesquisas já estão sendo aplicadas na UESB e/ou sua região de abrangência.

Quanto ao aproveitamento dos servidores, os gestores reconhecem que a instituição não possui uma política definida de aproveitamento das potencialidades dos servidores qualificados com mestrado e doutorado. Inicialmente, pelo fato de não existir funções com atividades e competências compatíveis com a nova qualificação dos servidores. Isto também acontece em decorrência da falta de sistematização das áreas que os servidores se qualificam, pois, na maioria das vezes não tem qualquer relação com as atividades desenvolvidas na instituição (gestão universitária).

Atualmente, a instituição tem dentro das possibilidades, direcionado esses servidores para áreas de planejamento estratégico, núcleos de estudo, desenvolvimento de projetos e laboratórios ligados à área de qualificação. Contudo, entendemos que essa ação é paliativa.

Por isso, a necessidade urgente de definir as áreas que a instituição pretende qualificar os seus servidores, de modo que os servidores ao retornarem para a instituição encontrem condições e setores para desenvolver projetos para contribuir para o desenvolvimento e modernização da instituição.

Recomenda-se uma política de pós-graduação consolidada para os servidores técnico-administrativos, pois estes demonstraram que a qualificação melhora o aspecto profissional e pessoal, na medida em que eles possam alcançar melhorias financeiras e melhora da auto estima, como também para que, tendo uma melhor formação, possam prestar um serviço de mais qualidade para a sociedade. Faz-se necessário o estabelecimento de mudanças nas resoluções internas que permitam melhor aproveitamento desses servidores.

Finalizando as considerações, sugere-se a abertura ao debate com a participação dos servidores e seus representantes sindicais, com vistas à revisão da legislação que restringe a atuação dos servidores, do plano de carreira e de outros meios de valorização do servidor técnico-administrativo e da elaboração de metodologia de aproveitamento do quadro de servidores que contemple: a) fortalecimento da política de estímulo à pós-graduação *stricto sensu*, com a criação de vagas institucionais em todos os programas *stricto sensu* oferecidos pela Uesb, parcerias com Instituições de Ensino Superior nacionais e estrangeiras com vagas destinadas exclusivamente a servidores técnico-administrativos, reformulação e cumprimento das Resoluções UESB nº 02/95 e 05/93 (Anexos A e B); b) definição da política de recursos humanos, com vistas a valorização de todos os servidores, considerando a qualificação destes, bem como alocação em áreas estratégicas da instituição, que demandam serviços especializados e c) ações conjuntas das Pró-Reitorias da instituição com a finalidade de aproveitamento dos servidores com pós-graduação *stricto sensu*, dentro do campo de atuação de cada uma delas, d) mudança na legislação no sentido de eliminar barreiras na progressão de todos os servidores técnico-administrativos e estabelecendo melhores incentivos financeiros para todos que se qualifiquem e d) criar condições para que os servidores apliquem os conhecimentos adquiridos no trabalho.

É indispensável que outros pesquisadores debruçem sobre o tema abordado, porque nunca foi intenção esgotar discussões nesse trabalho, e, sobretudo porque o tema não se esgota somente nesses referenciais, mas abre caminhos para muitas possibilidades.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 15287**: informação e documentação: projeto de pesquisa: apresentação. Rio de Janeiro, 2005.

_____. **NBR 14724**: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. Rio de Janeiro, 2005.

_____. **NBR 10520**: informação e documentação: citações em documentos: apresentação. Rio de Janeiro, 2002.

_____. **NBR 6023**: informação e documentação: referências: apresentação. Rio de Janeiro, 2002.

_____. **NBR 6024**: informação e documentação: numeração progressiva das seções de um documento escrito: apresentação. Rio de Janeiro, 2003.

_____. **NBR 6027**: informação e documentação: sumário: apresentação. Rio de Janeiro, 2003.

BAHIA. Lei nº 11.375, de 05 de fevereiro de 2009.

BALK, L. I. B. **As instituições de educação tecnológica e do desenvolvimento local**: um estudo de caso da UTFP – Campus Medianeira. Dissertação (Mestrado Interdisciplinar em Organizações e Desenvolvimento) . Centro Universitário Franciscano – UniFae: Curitiba, 2006.

BARDIN L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 06 out. 2010.

_____. Ministério da Educação. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei nº 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/l9394.htm>. Acesso em: 06 out. 2010.

CARVALHO, Isabel Cristina Louzada; KANISKI, Ana Lúcia. **A sociedade do conhecimento e o acesso a informação**: para que e para quem? Ciência da Informação, Brasília, DF, v. 29, n. 3, p. 33-39, set./dez. 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ci/v29n3/a04~29n3.pdfA>> Acesso em: 06 out 2010.

CARVALHO, I. M. Estratégias para Implantação de Gestão do Conhecimento. IN. ANGELONI, M. T. (org.) **Gestão do conhecimento no Brasil**: casos, experiências e praticas de empresas publicas. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008. p. 3- 24.

CHAUÍ, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 24, p. 5-15, 2003.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 2010.

CRUZ, Carlos H. de Brito. **A Universidade, a Empresa e a Pesquisa**. Artigo apresentado no Seminário Brasil em Desenvolvimento, IE, UFRJ, Rio de Janeiro: Novembro de 2003.

DEMO, P. **Pesquisa e reconstrução do conhecimento**. São Paulo: Biblioteca Tempo Universitário, 1996.

DRUCKER, Peter. **A sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1993.

DAVENPORT, T. & PRUSAK, L., **Conhecimento empresarial**: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual, Editora Campus, Rio de Janeiro, RJ. Brasil, 1998.

ECO, U. Como se faz uma tese. São Paulo: Perspectiva, 2004.

FONTES FILHO, J. R. A morte começa aos 40... ou o repensar da nova carreira. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. de S. A. da. (Org.) **Gestão de Carreiras**: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006. p. 179-204.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estados**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/estadosat/perfil.php?sigla=ba>> Acesso em 30 de out. de 2011.

LOPES, R. P. M. **Universidade pública e desenvolvimento local**: uma abordagem a partir dos gastos da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. Vitória da Conquista: Edições UESB, 2001.

MARCELINO, L. R. Painel do Gestor: um Instrumento de Indicadores Balanceados de Gestão Universitária como Suporte à Criação do Conhecimento, para Tomada de Decisão. IN. ANGELONI, M. T. (org.) **Gestão do Conhecimento no Brasil**: casos, experiências e praticas de empresas publicas. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008. p. 191-208.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. 2 ed., São Paulo: Atlas, 2000.

MATTOSO, Sylvio de Queirós. Ensino de Pós-Graduação e Linhas de Pesquisa. **Revista da FAEEBA**, Salvador, no 14, p.105-111 jul./dez. 2000.

MINAYO, M. C. S. (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes, 2006

MORAN, E. **O conhecimento do conhecimento**. 4 ed., Porto Alegre: Meridional Ltda, 2012.

NONAKA, Ikujiro e TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação de conhecimento na empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

ROSSETTI, A. e A. B. MORALES. **O papel da tecnologia da informação na gestão do conhecimento.** Ci. Inf., v.36, n.1. 2007.

SALLES, D. M.; NOGUEIRA, M. G. Carreiras no serviço público federal: artigos dogmas, novas perspectivas. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. de S. A. da. (Org.) **Gestão de Carreiras: dilemas e perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2006. p. 134-149.

SENGE, P. M. **A quinta disciplina.** 4. ed. São Paulo: Editora Best Seller, 1999.

SILVA, E. G. **Desempenho Institucional: a política de qualificação dos docentes da UESB.** Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão do Conhecimento e Desenvolvimento Regional). Universidade do Estado da Bahia, 2009.

SVEIBY, Karl Erik. **A nova riqueza das organizações: gerenciando e avaliando patrimônios de conhecimento.** Tradução de Luiz Euclides Trindade Frazão Filho. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TERRA, José Cláudio Cyrineu e GORDON, Cindy. **Portais corporativos: a revolução na gestão do conhecimento.** São Paulo: Negócio Editora, 2002.

TERRA, José Cláudio. **Gestão do Conhecimento: o grande desafio empresarial:** Elsevier. 2005

TRIVIÑOS, A. N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.* São Paulo: Atlas, 2007.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA (UESB). **Projeto de Recredenciamento.** Vitória da Conquista: 2003. 1 CD-ROM.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA (UESB). **Projeto de Recredenciamento.** Vitória da Conquista: 2012. 1 CD-ROM.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Questionário para pesquisa de campo sobre a percepção dos servidores técnico-administrativos da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia sobre a política de qualificação e aproveitamento dos servidores com pós-graduação *stricto sensu*.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA (UNEB)
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS - CAMPUS I (DCH-I)
MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS, GESTÃO DO
CONHECIMENTO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL (PGDR)
JERUSA SILVA DOS SANTOS

A aplicação deste questionário de coleta de dados destina-se a coletar informações para a pesquisa: O APROVEITAMENTO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*: O CASO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA, realizada pela servidora efetiva da UESB e Mestranda/UNEB, Jerusa Silva dos Santos, junto aos servidores da UESB que participaram de cursos de pós-graduação *stricto sensu* durante o espaço temporal de 2002 a 2012. Com esse propósito exclusivo, asseguramos que os dados levantados de cada servidor da UESB não serão identificados na Dissertação e que será garantido pela autora o anonimato dos respondentes.

Contamos com sua colaboração!

Perfil geral dos pesquisados:

Sexo: (M) (F)

Faixa-etária: () 18 a 24 anos () 25 a 31 anos () 32 a 38 anos () 39 a 45 anos
() 46 a 52 anos () 53 a 59 anos () Depois de 59 anos

Escolaridade: () Mestrando () Mestre () Doutorando () Doutor

Área em que trabalha na UESB: () Administrativa () Acadêmica

Em que ano ingressou na UESB?

() Antes de 2000 () 2000 a 2003 () 2004 a 2007 () Acima de 2007

Qual sua área de formação?

() Ciências Exatas e da Terra () Ciências Humanas () Ciências Naturais

() Outra (indicar): _____

Marque sua escolaridade no momento de ingresso na UESB.

() Graduação () Especialização () Mestrado () Outro
(indique) _____

1 - VOCÊ PARTICIPA DE ALGUM GRUPO DE PESQUISA CREDENCIADO NO CNPQ?

- () SIM
() NÃO

2 - VOCÊ PARTICIPA INFORMALMENTE DE ALGUM PROJETO DE PESQUISA NA UESB?

- () SIM
() NÃO

3 - NA SUA OPINIÃO O GRAU DE DIFICULDADE PARA INGRESSO DE ANALISTAS UNIVERSITÁRIOS E TÉCNICOS UNIVERSITÁRIOS EM PROJETOS DE PESQUISA NA UESB PODE SER CONSIDERADO:

- (A) ALTO
(B) MÉDIO
(C) PEQUENO
(D) NÃO HÁ DIFICULDADE

4 - QUANTOS PROJETOS PESQUISA VOCÊ PARTICIPOU NOS ÚLTIMOS 5 ANOS NA UESB?

- (A) Nenhum
(A) De 1 a 5
(B) De 6 a 10
(C) Acima de 10

5 - VOCÊ PARTICIPA FORMALMENTE DE ALGUM PROJETO DE EXTENSÃO NA UESB?

- () SIM
() NÃO

6 - VOCÊ PARTICIPA INFORMALMENTE DE ALGUM PROJETO DE EXTENSÃO NA UESB?

- () SIM
() NÃO

7 - NA SUA OPINIÃO O GRAU DE DIFICULDADE PARA INGRESSO DE

ANALISTAS UNIVERSITÁRIOS E TÉCNICOS UNIVERSITÁRIOS EM PROJETOS DE EXTENSÃO NA UESB PODE SER CONSIDERADO:

- (A) ALTO
(B) MÉDIO
(C) PEQUENO
(D) NÃO HÁ DIFICULDADE

8 - QUANTOS PROJETOS EXTENSÃO VOCÊ PARTICIPOU NOS ÚLTIMOS 5 ANOS NA UESB?

- (B) Nenhum
(D) De 1 a 5
(E) De 6 a 10
(F) Acima de 10

9 - QUANTOS PROJETOS ADMINISTRATIVOS VOCÊ PARTICIPOU NOS ÚLTIMOS 5 ANOS NA UESB?

- (C) Nenhum
(G) De 1 a 5
(H) De 6 a 10
(I) Acima de 10

10 - NA SUA OPINIÃO O GRAU DE DIFICULDADE PARA INGRESSO DE ANALISTAS UNIVERSITÁRIOS E TÉCNICOS UNIVERSITÁRIOS EM PROJETOS ADMINISTRATIVOS NA UESB PODE SER CONSIDERADO:

- (A) ALTO
(B) MÉDIO
(C) PEQUENO
(D) NÃO HÁ DIFICULDADE

11 - O QUE MOTIVOU VOCÊ A ESCOLHER O CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO (MESTRADO OU DOUTORADO)?

12 - O QUE MOTIVOU SEU OBJETO DE PESQUISA (MESTRADO OU DOUTORADO)?

- (A) aplicabilidade na área minha de atuação
- (B) aplicabilidade na minha área de formação
- (C) aplicabilidade na minha vida pessoal
- (D) outro: _____

13 – EM RELAÇÃO AOS RESULTADOS DA SUA PESQUISA NA PÓS-GRADUAÇÃO (MESTRADO OU DOUTORADO) É VÁLIDO AFIRMAR QUE:

- ☐ Ainda não tem aplicabilidade na UESB e/ou na sua Região de abrangência.
- ☐ Serão aplicados na UESB e/ou na sua Região de abrangência.
- ☐ Já estão sendo aplicados na UESB ou na sua Região de abrangência.
- ☐ Não têm aplicabilidade para a UESB e/ou sua Região de abrangência.

14 – QUAL O STATUS DO SEU CURSO DE *STRICTO SENSU*?

- ☐ CONCLUÍDO
- ☐ EM ANDAMENTO

15 - QUAL O FOCO PRINCIPAL DA SUA PESQUISA NA PÓS-GRADUAÇÃO *STRITO SENSU*?

- (A) Área de formação
- (B) Área de atuação
- (C) Mercado de trabalho

- (D) Outro
- (E) (indicar): _____

16 - QUANTOS TRABALHOS CIENTÍFICOS JÁ REALIZOU NA UESB?

- (A) Nenhum
- (B) 1 a 5
- (C) 5 a 10
- (D) Acima de 10

17 - EM SUA OPINIÃO, QUAIS AS PRINCIPAIS DIFICULDADES PARA INTEGRAR SUA PESQUISA A UESB?

- (A) Entraves burocráticos.
- (B) Cultura conservadora, que prioriza mais o trabalho dos docentes.
- (C) Falta de políticas que articulem ações para integrar os resultados dos trabalhos dos analistas e técnicos universitários com as demandas da UESB e/ou sua área de abrangência.
- (D) Outro: _____

18 – COM A SUA QUALIFICAÇÃO, COMO ESPERA SER APROVEITADO PROFISSIONALMENTE NA UESB?

APÊNDICE B - Entrevista para pesquisa de campo sobre a percepção dos gestores da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia sobre a política de qualificação e aproveitamento dos servidores com pós-graduação *stricto sensu*.

1 – Qual a área com maior demanda por projetos na UESB? Administrativa ou Acadêmica?

2 – Em sua opinião, quantos servidores da UESB terão pós-graduação *stricto sensu* até 2012?

3- Qual a área com maior facilidade de implementação de projetos na UESB e/ou Região de abrangência?

() Ciências Exatas e da Terra () Ciências Humanas () Ciências Naturais

() Outra (indicar): _____

4 – Qual a principal dificuldade para ingresso de Analistas e Técnicos Universitários em projetos (pesquisa, extensão e administrativo) na UESB?

5 – Quantos Analistas e Técnicos Universitários participam anualmente de projetos (pesquisa, extensão ou administrativos) na UESB?

6 – Em sua opinião, qual tem sido a principal motivação para ingresso de servidores Analistas e Técnicos Universitários na pós-graduação *stricto sensu* ?

7 – Os resultados das pesquisas dos servidores Analistas e Técnicos Universitários tem sido utilizados pela UESB?

8 – Qual tem sido o foco principal das pesquisas dos servidores Analistas e Técnicos Universitários?

9 – Como a UESB tem feito o aproveitamento dos servidores Analistas e Técnicos Universitários com pós-graduação *stricto sensu*?

APÊNDICE C - Entrevista para pesquisa de campo sobre a percepção dos representantes sindicais da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB) sobre a política de qualificação e aproveitamento dos servidores com pós-graduação *stricto sensu*.

1 – Considerando que projeto é um empreendimento temporário que tem por objetivo criar um produto ou serviço único, ou seja, projeto não é algo rotineiro, não é uma repetição do que já existe, na sua opinião, historicamente, a atividade-meio da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia tem sido caracterizada por desenvolver quase que exclusivamente atividades rotineiras (cotidianas) ou pelo contrário, na UESB, a atividade-meio tem sido responsável também pela formulação, implementação e avaliação de projetos?

2 – A AFUS avalia que houve um incremento de investimentos destinados a formulação e implementação de projetos inerentes a atividade-meio, na UESB?

3- Avalie as condições oferecidas pela UESB para ampliar a participação de funcionários técnicos em projetos alusivos à atividade anteriormente mencionada.

4 – Qual avaliação que a AFUS faz em relação à participação dos Analistas e Técnicos Universitários em projetos classificados na modalidade de atividades-fins da UESB, ou seja, ensino, pesquisa e extensão?

5- Na sua avaliação qual a área com maior facilidade para incorporar o servidor técnico em projetos na UESB? Justifique sua resposta.

() Ciências Exatas e da Terra () Ciências Humanas () Ciências Naturais
() Outra (indicar):_____

6 – Quais as principais dificuldades para ingresso de Analistas e Técnicos Universitários em projetos (de ensino, de pesquisa, de extensão e/ou relacionados com a atividade-meio), no âmbito da UESB?

7 – Quantos Analistas e Técnicos Universitários participam anualmente de projetos (ensino, pesquisa, extensão ou administrativos) na UESB?

8 – Em sua opinião, qual tem sido a principal motivação para ingresso de servidores Analistas e Técnicos Universitários na pós-graduação *stricto sensu*?

9 – Os resultados das pesquisas realizadas pelos Analistas e Técnicos Universitários têm sido utilizados pela UESB?

10 – Quais têm sido os focos principais das pesquisas dos servidores Analistas e Técnicos Universitários?

11 – Como a UESB tem feito o aproveitamento dos servidores Analistas e Técnicos Universitários com pós-graduação *stricto sensu*?

12 - Na avaliação da AFUS quais os principais pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças para o processo do ingresso dos Analistas e Técnicos Universitários nos programas de pós-graduação *stricto sensu*?

13 – Quais as principais reivindicações da categoria dos funcionários técnicos em relação ao desenvolvimento de pessoal na UESB?

14 – Na sua percepção de que modo o conhecimento dos funcionários técnicos poderia ser melhor armazenado, disseminado e inovado com vistas a promover a melhoria da qualidade dos serviços prestados na UESB?

15 – Até a presente data quantos funcionários a AFUS estima que já participaram de pós-graduação *stricto sensu*? E até o final de 2012?

ANEXOS

ANEXO A - Resolução 05/93 do Conselho Universitário da UESB.

73



Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
AUTORIZADA PELO DECRETO FEDERAL Nº 94.260 DE 22.04.1987

RESOLUÇÃO Nº 05 /93

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO - CONSU, no uso de suas atribuições, de acordo com o Artigo 20 do Decreto Estadual nº 1.931/88 - Estatuto da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia - UESB, e em consonância com a Lei Estadual nº 4.793/88, publicada no D.O. de 27 de julho de 1988,

RESOLVE:

Art. 1º - APROVAR o Regimento Interno da COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO (CPPTA), com as modificações sugeridas pelo CONSU, em anexo, que atenticada pelo Presidente passa a integrar a presente Resolução.

Art. 2º - A presente Resolução entra em vigor a partir da data de sua aprovação.

Vitória da Conquista, 05 de novembro de 1993.

PEDRO DE SOUZA GUSMÃO
Presidente do Conselho Universitário



Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

AUTORIZADA PELO DECRETO FEDERAL Nº 94.250 DE 22.04.1987

COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO - CPPTA

REGIMENTO INTERNO

CAPÍTULO I

DA NATUREZA E FINALIDADE

Artigo 1º - A COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO (CPPTA), prevista no Plano de Cargos e Salários instituído pela Lei nº 5.835 de 13.07.90, funcionará como órgão de assessoramento, acompanhamento e supervisão da política de pessoal técnico-administrativo, na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

CAPÍTULO II

DA COMPETÊNCIA

Artigo 2º - Compete à CPPTA:

- I - formular, juntamente com os órgãos competentes da UESB a política de pessoal técnico-administrativo atendendo ao previsto na Lei nº 5.835/90;
- II - dar parecer nos recursos impetrados pelos servidores Técnico-Administrativos, encaminhando-os às instâncias competentes;
- III - apreciar os processos de acompanhamento e avaliação para promoção, ascensão, readaptação e lotação funcional;
- IV - colaborar com os programas de treinamento e capacitação;
- V - sugerir critérios, de caráter geral, necessários à elaboração das normas específicas sobre a realização dos concursos públicos e internos;
- VI - participar da estruturação do quadro de pessoal e distribuição das vagas por categorias funcionais que serão oferecidas para ascensão funcional;

... 21.06.98 - Vitória da Conquista - Bahia



Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

AUTORIZADA PELO DECRETO FEDERAL Nº 94.250 DE 22.04.1967

VII - realizar estudos avaliando as condições de trabalho existentes nos setores da UESB.

§ Único - A competência da CPPTA abrangerá, ainda, juntamente com os órgãos competentes da UESB, a apreciação das seguintes matérias:

- a) os processos de rescisão de contrato, exceto as voluntárias;
- b) concessão de licença e afastamento para realização de cursos de aperfeiçoamento, especialização e pós-graduação;
- c) concessão de licença-prêmio, estabilidade econômica, insalubridade e periculosidade;
- d) movimentação interna e transferência para outras instituições, do pessoal técnico-administrativo;
- e) estudo, criação e implantação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA);
- f) estudo, criação e implantação do Serviço de Higiene e Medicina do Trabalho.

Artigo 3º - A CPPTA é constituída por oito (8) membros efetivos, sendo seis (6) representantes dos servidores Técnico-Administrativos, eleitos diretamente pelos servidores da Instituição, preferencialmente dentre os integrantes de cada grupo ocupacional, além de um número correspondente a um terço (1/3) destes, indicados pela Reitoria, dentre os seus pares.

§ Único - Haverá quatro (4) suplentes, sendo três (3) representantes eleitos dos servidores Técnico-Administrativos e um (1) indicado pela Reitoria, dentre seus pares.

CAPÍTULO III

DO MANDATO

Artigo 4º - O mandato dos membros da CPPTA e respectivos suplentes será de dois (2) anos, permitida uma recondução.

§ 1º - Os membros titulares escolherão, entre si, o presidente da CPPTA, para o mandato de um (1) ano.



Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

AUTORIZADA PELO DECRETO FEDERAL Nº 94.250 DE 22.04.1987

- § 2º - A escolha dos membros representantes dos servidores Técnico-Administrativos não poderá recair em servidor que esteja ocupando função comissionada (FC) ou gratificada (FG).
- § 3º - Havendo vagas abertas por impedimento definitivo de membros, estando esgotado o quadro de suplentes e restando ainda seis (6) meses ou mais para o término do mandato, será realizada nova eleição ou indicação pela Reitoria, de modo a assegurar a composição disposta no artigo 3º.

Artigo 5º - Perderá o mandato na CPPTA:

- I - o membro que faltar a quatro (4) reuniões consecutivas ou a sete (7) alternadas, sem justificativa.

CAPÍTULO IV

DA ELEIÇÃO

Artigo 6º - A convocação da eleição dos membros da CPPTA deverá ocorrer em prazo nunca inferior a sessenta (60) dias do término do mandato, através de Edital expedido pelo Reitor.

- § Único - A eleição e apuração ficarão a cargo de uma Comissão Eleitoral paritária, composta por membros indicados pela Administração da Instituição e por servidores Técnico-Administrativos, eleitos em Assembleia da categoria, realizada até quinze (15) dias após a publicação do Edital.

Artigo 7º - A Comissão Eleitoral terá prazo de dez (10) dias úteis para oficializar o resultado da eleição e encaminhar relatório à Reitoria, que procederá aos atos necessários para os fins de homologação de seu resultado.

CAPÍTULO V

DA ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

Artigo 8º - A CPPTA terá a seguinte estrutura:

- I - Colegiado;
- II - Presidência.

Assinatura: _____
Data: 27/06/2009 - Vitória da Conquista - Bahia



Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

AUTORIZADA PELO DECRETO FEDERAL Nº 94.250 DE 22.04.1987

Artigo 9º - O Colegiado é constituído de todos os membros efetivos da CPPTA, aos quais compete:

- I - propor a alteração no Regimento Interno da CPPTA;
- II - deliberar sobre questões pertinentes à CPPTA;
- III - formalizar a destituição dos membros, nos casos previstos no artigo 5º deste Regimento;
- IV - comparecer e participar das reuniões da Comissão e/ou subcomissões para as quais tenham sido designados;
- V - estudar e relatar, dentro dos prazos estabelecidos, as matérias apresentadas para apreciação da Comissão;
- VI - solicitar, quando necessário, vistas aos processos em diligência, para obtenção de esclarecimentos;
- VII - escolher, dentre seus pares, o substituto do Presidente, na sua ausência e/ou impedimento;
- VIII - requerer votação de matéria em regime de urgência;
- IX - desempenhar outras atividades que lhes forem atribuídas pela Comissão.

Artigo 10 - São atribuições do Presidente:

- I - representar a Comissão;
- II - convocar e presidir as reuniões;
- III - distribuir aos membros da Comissão os processos e as proposições que exijam pronunciamento;
- IV - designar subcomissões de acordo com critérios definidos pela CPPTA;
- V - baixar instruções normativas e ordens de serviço necessárias ao funcionamento da Comissão;
- VI - encaminhar propostas decorrentes das decisões de Colegiado;
- VII - convocar o membro suplente, no caso de impedimento temporário ou definitivo do titular;
- VIII - acompanhar o desempenho da Comissão e tomar as devidas providências;



Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

AUTORIZADA PELO DECRETO FEDERAL Nº 94.250 DE 22.04.1987

- IX - administrar o pessoal colocado a serviço da CPPTA;
- X - decidir sobre casos de urgência "ad referendum" da Comissão;
- XI - divulgar, para conhecimento dos interessados e comunidade universitária, os assuntos de interesse do pessoal Técnico-Administrativo, remetendo relatório mensal à Reitoria.

Artigo 11 - O Presidente, além das atribuições previstas no artigo anterior, contará com apoio administrativo fornecido pela Administração da Instituição, a fim de desenvolver as seguintes atividades:

- I - preparar, redigir e datilografar o material da CPPTA;
- II - organizar arquivos e fichários;
- III - receber e expedir correspondências e documentos da CPPTA;
- IV - controlar frequência dos membros da CPPTA;
- V - lavrar as atas das reuniões da CPPTA;
- VI - realizar outras atividades administrativas.

§ Único - O Presidente da CPPTA, no exercício do mandato, poderá exercer outras atividades Técnico-Administrativas na Instituição.

CAPÍTULO VI

DO FUNCIONAMENTO

SEÇÃO I

DA TRAMITAÇÃO DE PROCESSOS

Artigo 12 - Os processos submetidos à apreciação da CPPTA tramitarão obedecendo a sequência seguinte:

- I - os processos submetidos à CPPTA serão registrados em protocolo e encaminhados ao presidente, que procederá sua distribuição;
- II - na distribuição dos processos será adotado o critério de rotação;
- III - ao presidente não será atribuída a função de relator;



Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

AUTORIZADA PELO DECRETO FEDERAL Nº 94.250 DE 22.04.1987

- IX - administrar o pessoal colocado a serviço da CPPTA;
- X - decidir sobre casos de urgência "ad referendum" da Comissão;
- XI - divulgar, para conhecimento dos interessados e comunidade universitária, os assuntos de interesse do pessoal Técnico-Administrativo, remetendo relatório mensal à Reitoria.

Artigo 11 - O Presidente, além das atribuições previstas no artigo anterior, contará com apoio administrativo fornecido pela Administração da Instituição, a fim de desenvolver as seguintes atividades:

- I - preparar, redigir e datilografar o material da CPPTA;
- II - organizar arquivos e fichários;
- III - receber e expedir correspondências e documentos da CPPTA;
- IV - controlar a frequência dos membros da CPPTA;
- V - lavrar as atas das reuniões da CPPTA;
- VI - realizar outras atividades administrativas.

§ Único - O Presidente da CPPTA, no exercício do mandato, não poderá exercer outras atividades Técnico-Administrativas na Instituição.

CAPÍTULO VI

DO FUNCIONAMENTO

SEÇÃO I

DA TRAMITAÇÃO DE PROCESSOS

Artigo 12 - Os processos submetidos à apreciação da CPPTA tramitarão obedecendo a sequência seguinte:

- I - os processos remetidos à CPPTA serão registrados em protocolo e encaminhados ao presidente que procederá sua distribuição;
- II - na distribuição dos processos será adotado o critério do rodízio;
- III - ao Presidente não será atribuída a função de relator;



Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

AUTORIZADA PELO DECRETO FEDERAL Nº 94.250 DE 22.04.1987

- IV - o relator terá um prazo de 10 (dez) dias úteis para emitir parecer sobre o processo;
- V - poderá ser concedido, a critério do presidente, prorrogação de prazo, solicitada por escrito pelo relator, quando se tratar de matéria considerada de natureza complexa;
- VI - elaborado o parecer, o relator deverá encaminhar ao presidente com antecedência mínima de setenta e duas (72) horas antes do seu julgamento, a fim de ser incluído na instrução da pauta da reunião.

Artigo 13 - O presidente poderá solicitar da Administração da Instituição a criação de comissões integradas por membros da CPPTA e de servidores da Instituição, para análise ou estudo de matérias que envolvam peculiaridades técnicas.

Artigo 14 - A CPPTA, sempre que houver necessidade, poderá pleitear da Administração a realização de inspeções e providências necessárias à elucidação de assuntos que lhe forem encaminhados, podendo indicar servidores não pertencentes à Comissão.

§ Único - Mediante justificativa, a CPPTA poderá requerer junto à Administração, assessoramento de perito ou firma especializada de sua confiança.

Artigo 15 - A iniciativa das proposições à CPPTA será da Administração Superior, do Presidente da Comissão, de qualquer de seus membros ou servidor da Instituição, através de documento escrito.

SEÇÃO II

DAS REUNIÕES

Artigo 16 - A CPPTA poderá realizar apenas uma (1) reunião ordinária mensal, e quantas extraordinárias forem necessárias por convocação do seu presidente ou pela maioria simples dos seus membros titulares.



Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

AUTORIZADA PELO DECRETO FEDERAL Nº 94.250 DE 22.04.1987

Artigo 17 - As reuniões ordinárias terão por objetivo a discussão e votação de matérias submetidas à apreciação da CPPTA, e as extraordinárias matérias que requeiram tratamento especial.

Artigo 18 - As reuniões serão realizadas em dias, horários e local previamente estabelecidos pela Comissão.

§ Único - O membro que não puder comparecer à reunião, deverá comunicar previamente ao presidente da CPPTA, justificando sua ausência.

Artigo 19 - As reuniões ordinárias e extraordinárias só poderão ser abertas e funcionar com a presença da maioria de seus membros.

§ Único - Se até trinta (30) minutos após a hora marcada não houver "quorum" para iniciar a reunião, o presidente declarará a falta de número, encerrando a folha de presença, fazendo constar a relação nominal dos faltosos, sendo ressalvadas as faltas justificadas, encerrando em seguida a reunião.

Artigo 20 - Verificada a existência de número legal, será aberta a sessão, que obedecerá à seguinte ordem:

- 1 - leitura, discussão e aprovação da ata ou registro do expediente;
- 2 - leitura do expediente;
- 3 - discussão e votação da Ordem do Dia.

§ Único - As sessões extraordinárias se limitarão à discussão da ordem do dia.

Artigo 21 - Os servidores Técnico-Administrativos poderão solicitar sua participação nas reuniões, com direito a voz, quando constar da ordem do dia matéria de seu interesse, e só durante esse período, mediante documento escrito encaminhado ao presidente.

§ Único - Quando do impedimento do servidor interessado, por motivo de força maior julgado pela Comissão, este poderá indicar um representante Técnico-Administrativo pertencente ao quadro da UESB para substituí-lo no momento das discussões da matéria.



Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

AUTORIZADA PELO DECRETO FEDERAL Nº 94.250 DE 22.04.1957

SEÇÃO III

DA ORDEM DO DIA

Artigo 22 - Anunciada a Ordem do Dia, o presidente submeterá ao plenário os assuntos na sequência estabelecida em pauta, concedendo a palavra em primeiro lugar, aos relatores.

§ 1º - Reserva-se a qualquer membro da Comissão, o direito de propor modificações na sequência dos assuntos relacionados em pauta.

§ 2º - As propostas de modificações a que se refere o parágrafo anterior, somente serão aceitas se forem aprovadas pelo plenário.

Artigo 23 - Poderá, excepcionalmente, ser concedida urgência para imediata discussão e votação, de qualquer assunto não incluído em pauta, mediante requerimento assinado por três (3) membros, e aprovado pelo plenário.

Artigo 24 - Toda matéria a ser apreciada pela Comissão deverá ser encaminhada ao presidente no prazo mínimo de setenta e duas (72) horas antes da reunião.

SEÇÃO IV

DAS VOTAÇÕES

Artigo 25 - Encerrada a discussão da matéria será ela submetida à deliberação tomada pela maioria dos presentes.

Artigo 26 - Qualquer membro da Comissão poderá fazer consignar expressamente em ata o seu voto.

Artigo 27 - Os membros presentes não poderão abster-se de votar, salvo nos casos que envolvam interesses pessoais e de consanguíneos.

Artigo 28 - A votação será feita mediante os seguintes processos:

I - aclamação;

II - votação nominal; III - votação por escrutínio; IV - votação por sufrágio secreto; V - votação por urna eletrônica.

Art. 27 - Qualquer membro da Comissão poderá fazer consignar expressamente em ata o seu voto.

Art. 28 - Os membros presentes não poderão deixar de votar, salvo nos casos em que envolvam interesses pessoais e de consanguíneos.

Parágrafo 1º - Nos casos específicos em que envolvam interesses pessoais e de consanguíneos, do membro titular, o presidente convocará, previamente, o membro suplente para substituí-lo.

Parágrafo 2º - Em caso de empate na votação, compete ao presidente o voto de qualidade.

Art. 29 - A votação será feita mediante os seguintes processos:

I - Aclamação;

II - Nominal.

CAPÍTULO VII DAS SUBSTITUIÇÕES

Art. 29 - Nos impedimentos temporários ou definitivos dos titulares serão convocados os respectivos suplentes.

Art. 30 - Em caso de afastamento definitivo do presidente, a Comissão procederá à escolha do novo presidente, o qual terminará o mandato.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 31 - Será assegurada aos membros da Comissão a participação em eventos pertinentes, sendo adotado o critério de rodízio.

Art. 32 - Os casos omissos neste Regimento serão discutidos em reunião extraordinária da CPPTA.

Art. 33 - Das decisões do dirigente em matéria apreciada pela CPPTA caberá recurso com a observância dos graus de competência:

I - Ao Conselho competente, das decisões do Reitor;

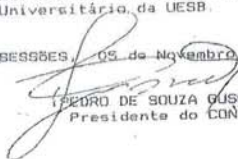
II - Ao Reitor, das decisões dos demais dirigentes de Instituição.

Art. 34 - A CPPTA disporá de apoio técnico e administrativo para o seu funcionamento.

Art. 35 - A constituição da primeira CPPTA dar-se-á conforme disposto nos artigos 60. e 70., em até 60 (sessenta) dias após a aprovação deste Regimento pelo Conselho Universitário da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia.

Art. 36 - Este Regimento entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho Universitário da UESB.

SALA DAS SESSÕES, 05 de Novembro de 1993.


PEDRO DE SOUZA GUSMÃO
Presidente do CONSU



Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

AUTORIZADA PELO DECRETO FEDERAL Nº 94.250 DE 22.04.1987

Artigo 36 - A constituição da primeira CPPTA dar-se-á conforme disposto nos artigos 9º e 7º, em até sessenta (60) dias após a aprovação deste Regimento pelo Conselho Universitário da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

Artigo 37 - Este Regimento entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho Universitário da UESB.

SALA DAS SESSÕES, 05 de novembro de 1993.

A DAS SESSÕES, 05 de novembro de

ANEXO B - Resolução 02/95 do Conselho Universitário da UESB.

86



Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
AUTORIZADA PELO DECRETO FEDERAL Nº 94.250 DE 22.04.1987

RESOLUÇÃO Nº 02/95

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO - CONSU, no uso de suas atribuições, de acordo com o art. 20 do Decreto Estadual nº 1.931/88, Estatuto da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia - UESB, e em consonância com a Lei Estadual nº 4.793/88, publicada no D.O. de 27 de julho de 1988,

RESOLVE:

Art. 1º - APROVAR os Critérios para saída de Pessoal Técnico-Administrativo para Cursos de Pós-Graduação "Stricto Sensu", na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia.

Art. 2º - Os servidores poderão afastar-se de suas funções para participar de Cursos de Pós-Graduação em instituições nacionais ou estrangeiras.

Art. 3º - A Gerência de Recursos Humanos (GRH) e a Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo (CPPTA), encaminharão, anualmente, ao CONSU, plano de qualificação profissional para as unidades administrativas da UESB, fixando as áreas de conhecimento consideradas prioritárias para a saída de servidores para cursos de pós-graduação "Stricto Sensu" e, ainda, o número total de servidores que poderão se afastar para realização dos cursos.

Art. 4º - O período de afastamento para realização de cursos de Pós-Graduação "Stricto Sensu" será de, no máximo, 03 (três) anos, para curso de Mestrado e Doutorado, sendo que a possibilidade de prorrogação dependerá da situação.



Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

AUTORIZADA PELO DECRETO FEDERAL Nº 94.250 DE 22.04.1987

Parágrafo Único - A prorrogação do período de afastamento poderá ocorrer em casos especiais, devidamente justificados, a critério do Reitor, ouvidas a unidade de lotação e a CPPTA.

Art. 5º - A liberação do servidor para curso de Pós - Graduação "Stricto Sensu" deverá ser aprovada pela CPPTA e encaminhada à Gerência de Recursos Humanos, observando o seguinte:

§ 1º - apresentação, pelo servidor, de documento comprobatório de aceitação pela instituição ministrante do curso, em área de conhecimento definida como prioridade no plano de qualificação aprovado pelo CONSU.

§ 2º - Aprovação do chefe imediato e do dirigente da Unidade em que está lotado o servidor.

§ 3º - Indicação de substituto para o servidor a se afastar, caso haja necessidade.

§ 4º - Termo de Compromisso do servidor, de prestar serviços à UESB, após o término do curso, por um período, no mínimo, idêntico ao do afastamento.

Art. 6º - Terá prioridade para saída:

- I - o servidor aprovado em curso recomendado pela CAPES;
- II - o servidor com maior tempo de serviço na Instituição;
- III - o servidor que revele maior aproximação entre a sua área de atuação profissional na UESB e a área de conhecimento do curso a ser realizado.

Art. 7º - Serão assegurados aos servidores auxílio na forma de diárias, passagens e taxas para realização de, no máximo, três inscrições e/ou seleções, para cada nível (Mestrado ou Doutorado), mediante comprovação.

AUTORIZADA PELO DECRETO FEDERAL Nº 94.250 DE 22.04.1957

§ 2º - Tais benefícios somente serão concedidos aos servidores em casos de inscrição e/ou seleção em cursos recomendados pela CAPES, salvo situações especiais a serem avaliadas pela Comissão de Recursos Humanos e a CPPTA.

Art. 9º - O servidor afastado para curso de Pós-Graduação "Stricto Sensu" deverá apresentar, semestralmente à Instituição relatório das atividades desenvolvidas no período.

Art. 11 - Será concedido ao servidor que, no momento da defesa da dissertação ou tese, tiver reassumido suas atividades, um auxílio financeiro para deslocamento equivalente a 50% da bolsa integral da CAPES, no valor do nível do curso, mediante a comprovação de que se encontra regularmente matriculado no mesmo.

Art. 13 - Os casos omissos nesta Resolução serão submeti

Art. 13 - Os casos omissos nesta Resolução serão submeti

Flora R\$ 100.000 - Vitória da Conquista, Bahia.

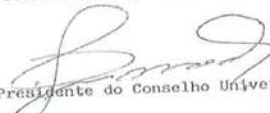


Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
AUTORIZADA PELO DECRETO FEDERAL Nº 94.250 DE 22.04.1987

dos a análise e aprovação pelo CONSU.

Art. 14 - A presente Resolução entrará em vigor a partir da data da sua publicação.

Vitória da Conquista, 19 de abril de 1995.


- Presidente do Conselho Universitário -

ANEXO C – Lei Estadual nº 11.375, de 05 de fevereiro de 2009.



Imprimir

"Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Estado."

LEI Nº 11.375 DE 05 DE FEVEREIRO DE 2009

Ver também:

Lei nº 12.204 de 18 de março de 2011 - Altera a estrutura remuneratória dos cargos, funções comissionadas e gratificadas, reajusta os vencimentos, salários e gratificações dos cargos efetivos, cargos em comissão, funções comissionadas e gratificadas, proventos e pensões da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, na forma que indica, e dá outras providências.

Lei nº 11.623, de 30 de dezembro de 2009 - Altera a estrutura remuneratória dos cargos, funções comissionadas e gratificadas, reajusta os vencimentos, salários e gratificações dos cargos efetivos, cargos em comissão, funções comissionadas e gratificadas, proventos e pensões da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, na forma que indica, e dá outras providências.

Reestrutura as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, integrantes do Grupo Ocupacional Técnico-Específico, criado pela Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003, bem como o seu padrão remuneratório, e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DA BAHIA, faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Ficam reestruturadas as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, do Grupo Ocupacional Técnico-Específico, criado pela Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003, bem como o seu Plano de Carreira e Remuneração, conforme disposto nesta Lei.

Art. 2º - Os cargos das carreiras de que trata esta Lei terão as seguintes atribuições:

I - Analista Universitário: atividades de suporte técnico aos projetos e ações administrativas e acadêmicas, executados nas Universidades Estaduais;

II - Técnico Universitário: atividades de suporte técnico de média complexidade aos projetos e ações operacionais, administrativas e acadêmicas das Universidades Estaduais.

Art. 3º - Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

I - Referência - posição horizontal estabelecida para a Gratificação de Suporte Técnico-Universitário, prevista no artigo 18 desta Lei, de acordo com a titulação ou aperfeiçoamento do servidor e o Grau, cuja evolução dar-se-á por progressão;

II - Grau - posição vertical estabelecida para o vencimento básico e para a Gratificação de Suporte Técnico-Universitário em cada Referência, cuja evolução dar-se-á pela promoção.

Art. 4º - Os cargos de Analista Universitário e Técnico Universitário passam a

ser estruturados em Graus, conforme Anexos I-A e II desta Lei.

Art. 5º - Os cargos de Analista Universitário passam a ser estruturados em 09 Graus, na forma do Anexo II desta Lei.

Art. 6º - O ingresso na carreira de Analista Universitário dar-se-á no Grau I, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos, e na carreira de Técnico Universitário, no Grau I, Referência I, mediante aprovação em concurso público de provas.

§ 1º - Para o ingresso nas carreiras de Analista Universitário será exigido diploma de conclusão de curso superior devidamente registrado no Ministério da Educação e, para a de Técnico Universitário, certificado de conclusão de 2º grau devidamente registrado no Ministério da Educação.

§ 2º - O edital do concurso definirá o número de cargos a serem providos, conforme a especificidade da função e observará a disponibilidade orçamentária e o interesse da Administração Pública.

Art. 7º - A carreira de Técnico Universitário passa a ser estruturada em 04 (quatro) Graus e integrada pelo quantitativo de cargos de igual nomenclatura que consta do Anexo I-B desta Lei.

Art. 8º - A jornada de trabalho dos integrantes dos cargos reestruturados por esta Lei é de 30 (trinta) horas semanais.

Parágrafo único - A jornada de trabalho poderá ser ampliada a qualquer tempo por interesse da Administração Pública com a anuência do servidor, sendo a Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU atribuída de acordo com a respectiva jornada.

CAPÍTULO II - DO DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS

Art. 9º - O desenvolvimento do servidor nas carreiras de Analista Universitário e de Técnico Universitário, bem como para efeito de atribuição da Gratificação de Suporte Técnico Universitário ocorrerá por:

- I - promoção, passagem do servidor para Grau imediatamente seguinte, observados os fatores estabelecidos nesta Lei, na forma do regulamento;
- II - progressão, mudança do valor da Gratificação de Suporte Técnico Universitário atribuída ao servidor, dentro do mesmo Grau, observada para o cargo de Analista Universitário a titulação exigida e, para o cargo de Técnico Universitário, a conclusão em curso de aperfeiçoamento, nos termos dos §§ 1º e 2º do artigo 18 desta Lei, conforme dispuser o regulamento.

Art. 10 - A promoção na carreira de Analista Universitário basear-se-á na pontuação obtida pelo servidor em razão dos seguintes fatores:

- I - avaliação de desempenho;
- II - frequência e aproveitamento satisfatório em atividades de

capacitação;

III - tempo de efetivo exercício no cargo permanente;

IV - produção técnica ou acadêmica na área específica de exercício do servidor;

V - participação como instrutor em cursos técnicos ofertados no plano anual de capacitação do órgão ou entidade;

VI - realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira.

Parágrafo único - É requisito para a promoção o cumprimento de interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício em cada Grau, sendo obrigatória a aprovação no estágio probatório.

Art. 11 - É requisito básico para a progressão da Gratificação de Suporte Técnico Universitário atribuída ao cargo de Analista Universitário a aquisição da titulação exigida para a Referência correspondente, observado o cumprimento de interstício mínimo de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício na Referência ocupada.

Parágrafo único - A progressão poderá estar sujeita a processo seletivo em função da disponibilidade orçamentária e financeira.

Art. 12 - O desenvolvimento do servidor na carreira de Técnico Universitário ocorrerá por promoção, de um Grau para o imediatamente seguinte, sendo obrigado à passagem por todas as Referências dentro do mesmo Grau, conforme dispuser o regulamento, baseada na pontuação obtida em razão dos seguintes fatores:

I - avaliação de desempenho;

II - tempo de efetivo exercício no cargo permanente;

III - realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira;

IV - exercício de funções de confiança, cargos em comissão ou coordenação de equipe ou unidade;

V - participação como instrutor em cursos técnicos ofertados no plano anual de capacitação do órgão ou entidade;

VI - titulação adquirida pelo ocupante do cargo.

§ 1º - É requisito básico para promoção o cumprimento de interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no Grau I, 54 (cinquenta e quatro) meses nos Graus II e III, podendo estes ser reduzidos para 48 (quarenta e oito) meses, desde que atendidos os fatores previstos nos incisos do caput deste artigo, a critério da Administração.

§ 2º - É obrigatório para a promoção o cumprimento de interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no Grau I com aprovação no estágio probatório.

Art. 13 - É requisito básico para a progressão da Gratificação de Suporte Técnico Universitário atribuída ao cargo de Técnico Universitário a frequência e o aproveitamento satisfatório em atividades de capacitação, conforme dispuser o regulamento.

Parágrafo único - É requisito básico para a progressão o cumprimento dos seguintes interstícios:

I - 12 (doze) meses de efetivo exercício na Referência ocupada, quando no Grau I;

II - 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Referência ocupada, quando nos Graus II, III e IV.

Art. 14 - Observado o disposto neste Capítulo e as diretrizes procedentes da Secretaria da Administração - SAEB, os órgãos e entidades de lotação do servidor divulgarão, anualmente, o número de cargos das carreiras de Analista Universitário e de Técnico Universitário a serem providos mediante promoção.

Art. 15 - O regulamento estabelecerá o sistema de pontuação dos critérios definidos nos artigos 10, 12, 13 e 14 desta Lei, bem como os procedimentos e requisitos de participação em processo seletivo exigido para o desenvolvimento nas carreiras.

Art. 16 - Deverá ser instituído pelo órgão ou entidade de lotação do servidor, observadas as diretrizes definidas pela SAEB, o Programa de Formação e Aperfeiçoamento continuado para o desenvolvimento nas carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário do Grupo Ocupacional Técnico Específico.

CAPÍTULO III - DOS VENCIMENTOS E DAS VANTAGENS

Art. 17 - Os vencimentos dos cargos das carreiras de Técnico Universitário e Analista Universitário são os constantes do Anexo I-A e II desta Lei.

Art. 18 - Fica instituída a Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU, privativa dos ocupantes dos cargos das carreiras de Técnico Universitário e Analista Universitário, que será concedida em razão da jornada de trabalho, conforme os valores constantes dos Anexos I-A e II desta Lei.

§ 1º - Para efeito de fixação do valor da Gratificação do cargo de Analista Universitário, será considerada a Referência onde se situar o servidor, na forma a seguir:

I - Referência S, integrado por Analista Universitário com escolaridade de nível superior;

II - Referência E, integrado por Analista Universitário com 01 (uma) especialização em nível de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

III - Referência EE, integrado por Analista Universitário com 02 (duas) especializações em nível de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas cada, ou 01 (uma) especialização em nível de pós-graduação com carga horária igual ou superior a 600 (seiscentas) horas;

IV - Referência M, integrado por Analista Universitário com título de mestrado;

V - Referência D, integrado por Analista Universitário com título de doutorado.

§ 2º - Para efeito de fixação do valor da Gratificação do cargo de Técnico Universitário, será considerada a Referência onde se situar o servidor, na forma a seguir:

I - Referência 1, integrado por Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio;

II - Referência 2, integrado por Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 180 (cento e oitenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento, com carga horária mínima de 8 (oito) horas, em área relacionada às atribuições do cargo;

III - Referência 3, integrado por Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 240 (duzentos e quarenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento, com carga horária mínima de 20 (vinte) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo.

§ 3º - O servidor integrante das carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário terá assegurado o direito à percepção da gratificação nas seguintes hipóteses de afastamento, a ser paga no mesmo valor percebido no mês anterior ao do afastamento:

I - licença-prêmio, desde que a vantagem esteja sendo percebida ininterruptamente há mais de seis meses;

II - exercício de mandato eletivo em diretoria de entidade sindical representativa da categoria dos servidores públicos do Estado da Bahia;

III - nas demais hipóteses previstas nos artigos 113 e 118, incisos I, III, VII e XI, alíneas "a", "b" e "c" da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994.

IV - exercício funcional, decorrente de disposição ou de investidura em cargo em comissão, em órgão ou entidade do Poder Executivo Estadual;

Acrescido pelo art. 7º a Lei nº 11.471, de 15 de abril de 2009.

§ 4º - A Gratificação será paga conjuntamente com o vencimento e demais vantagens do cargo e não servirá de base para cálculo de qualquer outra vantagem, integrando a remuneração apenas para os efeitos de cálculo das seguintes parcelas:

I - remuneração de férias;

II - abono pecuniário, resultante da conversão de parte das férias;

III - gratificação natalina.

§ 5º - A Gratificação é incompatível com as seguintes vantagens:

- I - Gratificação pelo Exercício Funcional em Regime Integral e Dedicção Exclusiva;
- II - Gratificação por Condições Especiais de Trabalho;
- III - Gratificação pela Execução de Serviços do Programa de Transportes;
- IV - Gratificação Especial por Produtividade;
- V - Gratificação de Incentivo à Melhoria da Qualidade da Assistência Médica;
- VI - Gratificação por Serviços Extraordinários;
- VII - Gratificação pela Execução de Serviços do Programa de Edificações Públicas do Estado da Bahia;
- VIII - Prêmio por Desempenho Fazendário.

§ 6º - O servidor investido em cargo em comissão ou função de confiança poderá optar, enquanto perdurar a investidura, entre a Gratificação de Suporte Técnico Universitário e a gratificação de CET ou de RTI, atribuídas em decorrência da comissão ou função de confiança, observado o disposto no artigo 78 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994.

§ 7º - Para efeito de percepção da Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU, nos afastamentos decorrentes de Licença Prêmio, bem como para incorporação aos proventos de aposentadoria, somam-se indistintamente os períodos de percepção desta vantagem e da Gratificação por Competência - GPC, da Gratificação de Incentivo à Melhoria da Qualidade da Assistência Médica - GIQ, da Gratificação de Desempenho no Trabalho - GDT, da Gratificação por Condições Especiais de Trabalho - CET, da Gratificação pelo Exercício Funcional em Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva - RTI, da Gratificação Especial por Produtividade - GEP, da Gratificação pela Execução de Serviços do Programa de Transportes - GET e da Gratificação pela Execução de Serviços do Programa de Edificações Públicas do Estado da Bahia - GEP.

§ 8º - Fica extinta a Gratificação por Competência - GPC para as carreiras de Analista Universitário do Grupo Ocupacional Técnico Específico, na mesma data que se inicia a vigência desta Lei.

§ 9º - Os servidores das carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário que estejam percebendo quaisquer das vantagens previstas nos incisos I a VIII do § 5º deste artigo deverão optar pela manutenção das mesmas, sendo-lhes facultado, por uma única vez e a qualquer tempo, alterar para a gratificação ora instituída.

§ 10 - Nos vencimentos básicos dos cargos da carreira de Técnico Universitário, constantes do Anexo I-A desta Lei, está incorporado o valor de R\$25,38 (vinte e cinco reais e trinta e oito centavos) percebido a título de Gratificação por Condições Especiais de Trabalho.

Art. 19 - Os vencimentos e a gratificação privativa das carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, constantes dos Anexos I-A e II desta Lei, estarão

sujeitos à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos estaduais que ocorrerem a partir de 01 de fevereiro de 2009.

CAPÍTULO IV - DO ENQUADRAMENTO

Art. 20 - Para o enquadramento na tabela de Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU, ao servidor que esteja ocupando cargo em comissão ou função gratificada em órgão ou entidade do Poder Executivo ou em outros Poderes do Estado da Bahia e que não tenha optado pela percepção da Gratificação por Competência - GPC será atribuído, em 31 de janeiro de 2009, o enquadramento na tabela da GPC, sem a percepção do valor correspondente, obedecendo aos seguintes critérios:

- I - No caso de exoneração ou dispensa de cargo em comissão ou função gratificada até 31 de janeiro de 2009, o servidor terá o seu enquadramento conforme a regra estabelecida no caput deste artigo, fazendo jus à percepção automática do valor correspondente à Gratificação por Competência - GPC da classe ocupada no cargo efetivo conforme artigo 117 da Lei nº 8.889, de 1º de dezembro de 2003.
- II - Atendido o disposto neste artigo, aplicar-se-á o enquadramento do Analista Universitário na tabela da Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU observado o disposto no artigo 21 desta Lei.

Art. 21 - Os atuais ocupantes do cargo de Analista Universitário que estejam enquadrados na tabela da Gratificação por Competência ? GPC, por carga horária, passam a perceber a Gratificação de Suporte Técnico Universitário ? GSTU com base na remuneração individual praticada, entendida esta como o vencimento do cargo efetivo acrescido do valor do nível da GPC atribuída com base na jornada de trabalho e de acordo com a titulação nas Referências seguintes:

- I - Referência S, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, os atuais Analistas Universitários com escolaridade de nível superior;
- II - Referência E, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, os atuais Analistas Universitários com 01 (uma) especialização em nível de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;
- III - Referência EE, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, os atuais Analistas Universitários com 02 (duas) especializações em nível de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas cada uma, ou 01 (uma) especialização em nível de pós-graduação com carga horária igual ou superior a 600 (seiscentas) horas;
- IV - Referência M, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, os atuais Analistas Universitários com título de mestrado;

V - Referência D, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, os atuais Analistas Universitários com título de doutorado.

§ 1º - Para efeito do disposto neste artigo, o valor de remuneração apurado deverá ser comparado com padrões de vencimentos para os graus dos cargos efetivos e os valores de GSTU fixados na nova estrutura de Graus, respeitada a titulação requerida em cada Referência e o regime de trabalho a que o servidor esteja submetido, atribuindo esta vantagem pelo Grau e Referência, conforme titulação, cujo valor de GSTU somado ao vencimento represente valor igual ou imediatamente superior ao da remuneração, esta entendida como vencimento acrescido de Gratificação por Competência - GPC, percebida na data de início de vigência desta Lei.

Redação de acordo com o art. 4º da Lei nº 11.629, de 30 de dezembro de 2009.

Redação original: "§ 1º - A entidade de lotação do servidor promoverá a revisão do enquadramento previsto no caput deste artigo, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, de ofício ou a requerimento do interessado, por titulação de Especialização em nível de Pós-graduação, Mestrado ou Doutorado, reconhecidos pelo Ministério da Educação ? MEC, concluída em área relacionada às atribuições do cargo e que não tenham sido computados nos processos de progressão ou promoção realizados anteriormente, comprovados com o diploma ou certificado de conclusão do curso."

§ 2º - Para os servidores que percebam a vantagem da estabilidade econômica pela diferença do símbolo, na forma do art. 92 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, a remuneração individual praticada, entendida esta como a soma do vencimento, o valor da diferença do símbolo e a Gratificação por Competência - GPC, será comparada com os padrões de vencimento fixados na nova estrutura da carreira para os Graus do cargo efetivo e os valores da Gratificação ora instituída, observada a titulação, não podendo resultar valor inferior ao da remuneração percebida em janeiro de 2009.

Redação de acordo com o art. 4º da Lei nº 11.629, de 30 de dezembro de 2009.

Redação original: "§ 2º - A regra de enquadramento prevista no parágrafo anterior terá seus efeitos financeiros a partir da data de publicação do ato de concessão."

§ 3º - Se do comparativo de remuneração previsto nos §§ 1º e 2º deste artigo resultar indicação de Grau superior à prevista nesta Lei, proceder-se-á ao enquadramento no Grau cujo vencimento somado à Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU, e quando couber, ao valor percebido pela estabilidade econômica, seja igual ou imediatamente superior à composição da sua remuneração.

Redação de acordo com o art. 4º da Lei nº 11.629, de 30 de dezembro de 2009.

Redação original: "§ 3º - Para efeito do disposto neste artigo, o valor de remuneração apurado deverá ser comparado com padrões de vencimentos para os graus dos cargos efetivos e os valores de GSTU fixados na nova estrutura de Graus, respeitada a titulação requerida em cada Referência, e o regime de trabalho a que o servidor esteja submetido, atribuindo esta vantagem pelo Grau e Referência, conforme titulação, cujo valor de GSTU somado ao vencimento represente valor igual ou imediatamente superior ao da remuneração, esta entendida como vencimento acrescido de Gratificação por Competência ? GPC, percebida na data de início de vigência desta Lei."

§ 4º - Se, após o enquadramento previsto neste artigo e no art. 21-A, o somatório das parcelas remuneratórias percebidas em janeiro de 2009 resultar em valor superior ao total das parcelas remuneratórias a perceber a partir de fevereiro de 2009, a título de vencimento e Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU no último Grau da tabela de 40 horas, o valor excedente será atribuído ao servidor como Vantagem Pessoal.

Redação de acordo com o art. 4º da Lei nº 11.629, de 30 de dezembro de 2009.

Redação original: "§ 4º - Para os servidores que percebam a vantagem da estabilidade econômica pela diferença do símbolo, na forma do artigo 92 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, a remuneração individual praticada, entendida esta como a soma do vencimento, o valor da diferença do símbolo e a Gratificação por Competência ? GPC, será comparada com os padrões de vencimento fixados na nova estrutura da carreira para os Graus do cargo efetivo e os valores da Gratificação ora instituída,

observada a titulação, não podendo resultar valor inferior ao da remuneração percebida em janeiro de 2009. "

§ 5º - Ocorrendo revisão geral da remuneração dos servidores públicos estaduais na mesma data de vigência desta Lei, as regras de enquadramento previstas neste artigo e no art. 21-A, serão aplicadas considerando os valores já reajustados dos vencimentos e da gratificação privativa da carreira de Analista Universitário.

Redação de acordo com o art. 4º da Lei nº 11.629, de 30 de dezembro de 2009.

Redação original: "§ 5º - Se do comparativo de remuneração previsto nos parágrafos 3º e 4º deste artigo resultar indicação de Grau superior à prevista nesta Lei, proceder-se-á ao enquadramento no Grau cujo vencimento somado à Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU, e quando couber, ao valor percebido pela estabilidade econômica, seja igual ou imediatamente superior à composição da sua remuneração."

§ 6º - O valor correspondente à Vantagem Pessoal, a que se refere o § 4º deste artigo, será reajustado quando da revisão geral da remuneração dos servidores públicos.

Redação de acordo com o art. 4º da Lei nº 11.629, de 30 de dezembro de 2009.

Redação original: "§ 6º - Se, após o enquadramento previsto neste artigo, o somatório das parcelas remuneratórias percebidas em janeiro de 2009 resultar em valor superior ao total das parcelas remuneratórias a perceber a partir de fevereiro de 2009, a título de vencimento e Gratificação de Suporte Técnico Universitário ? GSTU no último Grau da tabela de 40 horas, o valor excedente será atribuído ao servidor como Vantagem Pessoal. "

Art. 21-A - A entidade de lotação do servidor promoverá, até o dia 10 de janeiro de 2010, a revisão do enquadramento do Analista Universitário na tabela da Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU, de ofício ou a requerimento do interessado, em função de possuir titulação de Especialização em nível de Pós-Graduação, Mestrado ou Doutorado, comprovada por diploma ou certificado de conclusão do curso reconhecido pelo Ministério da Educação - MEC, concluída em área relacionada às atribuições do cargo e que não tenha sido computada em processo de progressão ou promoção realizado anteriormente.

Parágrafo único - A revisão de que trata o caput deste artigo não implicará na mudança do Grau atribuído no enquadramento efetuado em 01 de fevereiro de 2009 e terá seus efeitos financeiros a partir da data de publicação do ato de concessão.

Art. 21-A acrescido pelo art. 5º da Lei nº 11.629, de 30 de dezembro de 2009.

Art. 22 - Os ocupantes do cargo de Técnico Universitário que estejam enquadrados no percentual de Gratificação por Condições Especiais de Trabalho ? CET, estabelecido pelo Conselho de Política de Recursos Humanos ? COPE, por carga horária, passam a perceber a Gratificação de Suporte Técnico Universitário ? GSTU com base na remuneração individual praticada, entendida esta como o vencimento do cargo efetivo acrescido do valor do nível da CET atribuída com base na jornada de trabalho e de acordo com os seguintes critérios:

- I - Referência 1, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, para os atuais Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio;
- II - Referência 2, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, para os atuais Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 180 (cento e oitenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 8 (horas) em área relacionada às atribuições do cargo;

III - Referência 3, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, para os atuais Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 240 (duzentos e quarenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 20 (vinte) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo.

§ 1º - A Secretaria da Administração promoverá a revisão do enquadramento previsto no caput deste artigo, até o dia 10 de fevereiro de 2010, de ofício ou a requerimento do interessado, por integralização de cursos de aperfeiçoamento concluídos com carga horária mínima de 08 (oito) horas em área relacionada às atribuições do cargo e que não tenham sido computados nos processos de progressão ou promoção realizados anteriormente, comprovados com o diploma ou certificado de conclusão dos cursos.

Redação de acordo com o art. 6º da Lei nº 11.629, de 30 de dezembro de 2009.

Redação original: "§ 1º - A Secretaria da Administração promoverá a revisão do enquadramento previsto no caput deste artigo, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, de ofício ou a requerimento do interessado, por integralização de cursos de aperfeiçoamento concluídos com carga horária mínima de 8 (oito) horas em área relacionada às atribuições do cargo e que não tenham sido computados nos processos de progressão ou promoção realizados anteriormente, comprovados com o diploma ou certificado de conclusão dos cursos."

§ 2º - A regra de enquadramento prevista no parágrafo anterior terá seus efeitos financeiros a partir da data de publicação do ato de concessão.

§ 3º - Para os servidores que percebam a vantagem da estabilidade econômica pela diferença do símbolo, na forma do artigo 92 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, a remuneração individual praticada, entendida esta como a soma do vencimento, o valor da diferença do símbolo e a Gratificação por Condições Especiais de Trabalho - CET, será comparada com os padrões de vencimento fixados na nova estrutura da carreira para os Graus do cargo efetivo e os valores da Gratificação ora instituída, observada a titulação, não podendo resultar valor inferior ao da remuneração percebida em janeiro de 2009.

§ 4º - Se do comparativo de remuneração previsto nos §§ 2º e 3º deste artigo resultar indicação de Grau superior ao previsto nesta Lei, proceder-se-á ao enquadramento no Grau cujo vencimento, somado à Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU, e quando couber o valor percebido pela estabilidade econômica, seja igual ou imediatamente superior à composição da sua remuneração.

§ 5º - Ocorrendo revisão geral da remuneração dos servidores públicos estaduais na mesma data de vigência desta Lei, as regras de enquadramento previstas neste artigo serão aplicadas considerando os valores já reajustados dos vencimentos e da gratificação privativa da carreira de Técnico Universitário.

CAPÍTULO V - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 23 - Em 01 de novembro de 2009, será realizada promoção dos ocupantes dos cargos da carreira de Analista Universitário, que ingressaram até 30 de dezembro de 2003, a ser feita para o Grau imediatamente superior ao resultante do enquadramento previsto no artigo 21 desta Lei, não se aplicando nesta única situação as exigências estabelecidas no artigo 10 desta Lei.

Parágrafo único - Na mesma data prevista no caput deste artigo conceder-se-á progressão para a Referência imediatamente superior para os Técnicos

Universitários que ingressaram na carreira até 30 de dezembro de 2003.

Art. 24 - Os cargos NM-1, NM-2, NM-3, NS-1 e NS-2, constantes do Quadro Especial previsto no Anexo II da Lei nº 8.824, de 22 de setembro de 2003, passam a compor as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, observada a respectiva escolaridade.

Parágrafo único - Aplicar-se-á aos servidores citados no caput deste artigo as regras de enquadramento previstas nos artigos 21, 22 e 23 desta Lei.

Redação de acordo com o art. 19 da , de 18 de março de 2011.

Redação original: "Parágrafo único - Aplicar-se-á aos servidores citados no caput deste artigo as regras de enquadramento previstas nos artigos 21 e 22 desta Lei."

Art. 25 - Os ocupantes do cargo de Técnico Universitário, admitidos anteriormente à vigência da Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003, investidos em cargos para cujo provimento era exigido a escolaridade de nível médio e que possuam curso profissionalizante terão validados os respectivos títulos de admissão nos respectivos cargos de ingresso, que continuarão classificados como de natureza técnica, para todos os efeitos legais.

Art. 26 - Os aposentados e pensionistas das carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário serão enquadrados e terão os seus proventos ajustados com base nos valores de vencimentos da nova estrutura da carreira, observada a situação em que se encontravam na data da aposentadoria ou em que se originou a pensão.

Art. 27 - O prazo para regulamentação do processo de promoção e progressão para os cargos de Analista Universitário e Técnico Universitário será de 365 (trezentos e sessenta e cinco dias) a partir da data de vigência desta Lei.

Art. 28 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos orçamentários próprios, ficando o Poder Executivo autorizado a promover as alterações que se fizerem necessárias.

Art. 29 - A Secretaria da Administração - SAEB editará legislação específica com o quadro de cargos por Grau da carreira de Analista Universitário, do Grupo Ocupacional Técnico-Específico resultante da aplicação das regras previstas no artigo 20 desta Lei.

Art. 30 - Excetuando-se o disposto no § 2º do artigo 21 e no artigo 22, os enquadramentos previstos no Capítulo IV desta Lei produzirão os seus efeitos a partir de 01 de fevereiro de 2009.

Art. 31 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros nas datas indicadas nas tabelas que compõem os seus Anexos.

Art. 32 - Revogam-se as disposições em contrário.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA, em 05 de fevereiro de 2009.

JAQUES WAGNER

Governador

Eva Maria Cella Dal Chiavon
Secretária da Casa Civil
Manoel Vitorio da Silva Filho
Secretário da Administração

101

ANEXO I-A

TÉCNICO UNIVERSITÁRIO

TABELA DE VENCIMENTOS

GRAU	VENCIMENTO
I	448,34
II	486,01
III	497,49
IV	532,58

GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO - GSTU

VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/02/2009

30 HORAS

GRAU	REFERÊNCIA		
	1	2	3
I	355,12	414,43	490,87
II	509,05	582,73	674,62
III	735,60	827,13	925,52
IV	996,20	1.109,91	1.232,15

GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO - GSTU

VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/02/2009

40 HORAS

GRAU	REFERÊNCIA		
	1	2	3
I	619,16	698,16	782,65
II	837,31	936,55	1.044,98
III	1.140,53	1.262,11	1.392,84
IV	1.498,39	1.649,46	1.813,11

GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO - GSTU**VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/01/2010****30 HORAS**

GRAU	REFERÊNCIA		
	1	2	3
I	370,94	439,50	513,88
II	552,18	634,21	722,82
III	801,05	897,49	1.001,16
IV	1.070,08	1.181,38	1.300,47

GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO - GSTU**VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/01/2010****40 HORAS**

GRAU	REFERÊNCIA		
	1	2	3
I	640,51	733,06	833,48
II	899,64	1.010,49	1.130,21
III	1.239,95	1.370,26	1.510,34
IV	1.615,79	1.766,18	1.927,09

ANEXO I-B**QUANTITATIVO DE CARGOS ? TÉCNICO UNIVERSITÁRIO**

Grau	UNEB	UEFS	UESC	UESB
I	578	370	250	317
II	231	148	100	126
III	152	100	60	70
IV	80	55	35	40

ANEXO II*Redação de acordo com o art. 8º da Lei nº 11.471, de 15 de abril de 2009.***ANALISTA UNIVERSITÁRIO**

VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/02/2009

TABELA DE VENCIMENTOS

GRAU	VENCIMENTO
I	713,96
II	821,06
III	944,22
IV	1.085,85
V	1.248,73
VI	1.398,57
VII	1.566,40
VIII	1.754,37
IX	1.964,89

ANALISTA UNIVERSITÁRIO

GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO ? GSTU

VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/02/2009

GRAU	GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO ? GSTU 30H				
	S	E	EE	M	D
I	509,99	695,49	866,15	1.184,71	1.566,98
II	526,56	815,61	918,33	1.268,75	1.689,25
III	539,44	820,01	970,38	1.355,84	1.818,39
IV	547,44	830,00	1.021,48	1.445,48	1.954,29
V	549,16	840,02	1.070,60	1.537,01	2.096,69
VI	580,37	879,11	1.153,96	1.667,00	2.282,66
VII	611,70	940,32	1.242,65	1.807,00	2.484,22
VIII	642,82	1.004,30	1.336,86	1.957,64	2.702,58
IX	673,28	1.070,91	1.436,73	2.119,59	2.939,02

VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/02/2009

GRAU	GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO ? GSTU 40H				
	S	E	EE	M	D
I	922,17	1.169,49	1.397,03	1.821,76	2.331,45
II	979,96	1.363,01	1.502,30	1.969,51	2.530,16

III	1.038,17	1.370,00	1.612,75	2.126,68	2.743,40	104
IV	1.096,04	1.425,23	1.728,08	2.293,41	2.971,79	
V	1.152,62	1.514,73	1.847,87	2.469,72	3.215,95	
VI	1.244,18	1.642,50	2.008,95	2.692,99	3.513,84	
VII	1.341,90	1.780,04	2.183,14	2.935,59	3.838,52	
VIII	1.446,03	1.927,99	2.371,40	3.199,09	4.192,31	
IX	1.556,81	2.086,97	2.574,72	3.485,18	4.577,73	

VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/01/2010

GRAU	GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO ? GSTU 30H				
	S	E	EE	M	D
I	542,84	745,37	931,69	1.279,49	1.696,86
II	558,66	874,70	986,40	1.368,98	1.828,08
III	570,10	885,00	1.040,61	1.461,45	1.966,47
IV	575,84	895,02	1.093,40	1.556,32	2.111,84
V	587,63	910,03	1.143,58	1.652,80	2.263,86
VI	605,16	931,33	1.231,41	1.791,55	2.463,72
VII	635,82	994,60	1.324,69	1.940,84	2.680,23
VIII	665,80	1.060,46	1.423,56	2.101,33	2.914,65
IX	694,59	1.128,73	1.528,13	2.273,68	3.168,33

VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/01/2010

GRAU	GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO ? GSTU 40H				
	S	E	EE	M	D
I	992,85	1.262,88	1.511,30	1.975,03	2.531,50
II	1.053,67	1.470,70	1.623,97	2.134,07	2.746,19
III	1.114,62	1.478,24	1.741,95	2.303,06	2.976,39
IV	1.174,80	1.534,21	1.864,86	2.482,09	3.222,75
V	1.233,13	1.628,47	1.992,19	2.671,14	3.485,87
VI	1.329,91	1.764,79	2.164,88	2.911,72	3.807,93
VII	1.433,04	1.911,41	2.351,51	3.173,03	4.158,86
VIII	1.542,74	2.068,95	2.553,06	3.456,73	4.541,14
IX	1.659,24	2.238,06	2.770,58	3.764,62	4.957,47

ANALISTA UNIVERSITÁRIO

VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/01/2010

TABELA DE VENCIMENTOS

GRAU	VENCIMENTO
I	794,64
II	913,84
III	1.050,91
IV	1.208,55
V	1.389,83
VI	1.556,61
VII	1.743,40
VIII	1.952,61
IX	2.186,93

VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/01/2010

GRAU	GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO - GSTU				30 H
	S	E	EE	M	D
I	542,84	745,37	931,69	1.279,49	1.696,86
II	558,66	874,70	986,40	1.368,98	1.828,08
III	570,10	815,16	1.040,61	1.461,45	1.966,47
IV	575,84	845,40	1.093,40	1.556,32	2.111,84
V	587,63	870,78	1.143,58	1.652,80	2.263,86
VI	605,16	931,33	1.231,41	1.791,55	2.463,72
VII	635,82	994,60	1.324,69	1.940,84	2.680,23
VIII	665,80	1.060,46	1.423,56	2.101,33	2.914,65
IX	694,59	1.128,73	1.528,13	2.273,68	3.168,33

VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/01/2010

GRAU	GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO - GSTU				40 H
	S	E	EE	M	D
I	992,85	1.262,88	1.511,30	1.975,03	2.531,50
II	1.053,67	1.470,70	1.623,97	2.134,07	2.746,19
III	1.114,62	1.441,35	1.741,95	2.303,06	2.976,39
IV	1.174,80	1.534,21	1.864,86	2.482,09	3.222,75
V	1.233,13	1.628,47	1.992,19	2.671,14	3.485,87
VI	1.329,91	1.764,79	2.164,88	2.911,72	3.807,93
VII	1.433,04	1.911,41	2.351,51	3.173,03	4.158,86
VIII	1.542,74	2.068,95	2.553,06	3.456,73	4.541,14
IX	1.659,24	2.238,06	2.770,58	3.764,62	4.957,47