

POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS NO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA: O CASO DO CAMPUS PRINCESA ISABEL

Autores(as): Jordânia de Lucena Cordeiro Acciole E-2

IFPB – jordania.cordeiro@ifpb.edu.br

Mariana Lins de Oliveira-E2

UFPB - mariloliveiras@gmail.com

A Gestão de Pessoas no âmbito da educação superior deve estar comprometida com o modelo de gestão participativa e orientada para o desenvolvimento humano, alinhando os processos e procedimentos desenvolvidos por este setor com as políticas de desenvolvimento das pessoas. Nesta perspectiva, a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), abarca em sua conjuntura a Política de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) aplicada na administração pública federal autárquica e fundacional. Criada pelo Decreto nº 5.707/2006 e alterada mais recentemente pelo Decreto nº 9.991/2019 e que também regulamenta diretrizes da Lei 8.112/1990. Este texto é um recorte de pesquisa de mestrado desenvolvida durante os anos de 2021 e 2023, tendo como foco principal a análise da política de desenvolvimento dos servidores do IFPB, Campus Princesa Isabel. Consistiu numa pesquisa de campo aplicada, de abordagem qualitativa, que nos possibilitou identificar a necessidade do IFPB Campus Princesa Isabel, se comprometer e desenvolver mecanismos que acompanhem as licenças tiradas por seus técnicos administrativos, bem como, o retorno destes após a licença que venha a contemplar o que pede a legislação pertinente, na Resolução 82/2021 CS/IFPB em seu Art. em seu art. 79. Nesta perspectiva, desenvolvemos um protótipo de um sistema para ser usado pela Coordenação de Gestão de Pessoas do Campus para auxiliar neste acompanhamento.

Palavras-chave: Educação Superior. Gestão de Pessoas. Política de Desenvolvimento de Pessoas.

INTRODUÇÃO

Os processos de organização da Administração Pública Federal e a Gestão da educação Superior Federal são compostos e delineados por vários fatores, um deles é o corpo de servidores que contribuem e desenham as lógicas e regulações subjacentes para que estas instituições alcancem seus objetivos de forma exitosa.

As organizações públicas devem priorizar os investimentos em seu corpo de servidores adotando políticas integradas à gestão de pessoas e as novas tecnologias. Desse modo, poderão gerar valores que embora não sejam tangíveis, podem diferenciar eficientemente as organizações dessa natureza (FERREIRA, 2002).

Desta forma, faz-se necessário alinhar a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), que cria pelo Decreto 9.991/2019 o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), instrumento balizador dessa política, o qual busca planejar e organizar as ações de desenvolvimento das pessoas dos órgãos ou entidades, de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência, de forma equânime aos servidores, acompanhando-os durante sua vida funcional, que atuam nos órgãos e nas entidades da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional.

A partir desse contexto, nasceu a seguinte questão de pesquisa: “Como se dá o processo de aplicação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Educação Superior e suas implicações na aprendizagem organizacional do Instituto Federal da Paraíba - Campus Princesa Isabel? ”.

Para tanto, busquei amparo legal e conceitual nos decretos instituídos para os servidores das Instituições Federais de Ensino (IFE), especificamente o Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 (BRASIL, 2006a), que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; o Decreto Nº 5.825, de 29 de junho de 2006 (BRASIL, 2006b), que estabelece as Diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 e o Decreto 9.991/2019 que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento, e que foi alterado por meio de Decreto nº 10.506/2020.

DESENVOLVIMENTO

Participaram da pesquisa 18 Técnicos Administrativos dos 30 lotados no Campus, destes, mais da metade responderam que tem mais de cinco anos no IFPB e no setor de lotação e quase todos elencaram alguma dificuldade para desenvolver suas atribuições em seus setores, mostrando que precisam de formações que minimizem ou até mesmo acabem com essas dificuldades laborais.

Partindo do pressuposto da perspectiva de Freire (2002) que o ato de aprender envolve não só a aquisição e extensão de novos conceitos, mas também, a capacidade de organizá-los e analisá-los criticamente, a aprendizagem no serviço público constitui-se como uma oportunidade para a constante transformação desse espaço. As políticas voltadas ao desenvolvimento das pessoas que compõem as Instituições Federais de Ensino Superior traz em sua conjuntura o objetivo de potencializar essa aprendizagem organizacional, por meio do Plano de Desenvolvimento de Pessoas e suas diretrizes, onde cada instituição buscará dentro de suas especificidades atendê-la.

No IFPB o PDP é regulamentado pela Resolução 82/2021 CS/IFPB, desenvolvido pela Diretoria Geral de Gestão de Pessoas (DGEP), mais especificamente pela Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) com ações planejadas e executadas pela Coordenação de Capacitação e Qualificação de Pessoal, que planeja e executa junto dos campi o PDP anualmente no IFPB.

Na ocasião, 31,3% dos respondentes acreditam que não existe acompanhamento, no entanto, ao analisar os formulários aplicados pela Coordenação de Gestão de Pessoas do Campus, não encontramos nenhum mecanismo de acompanhamento dessas atividades desenvolvidas pelos servidores do campus. Sem essa ferramenta não conseguiremos identificar as implicações do PDP na aprendizagem pessoal e organizacional do Instituto Federal da Paraíba Campus Princesa Isabel.

Mas, vale pontuar que estes relataram que não é só a falta de formação que ocasionam essas dificuldades, as várias atribuições imputadas a eles também dificultam seus trabalhos, o que acaba sendo mais uma barreira para que possam se afastar de seus setores para se capacitarem, pois muitas vezes não tem servidores que possam lhe substituir de forma que o serviço não fique prejudicado. Mesmo os Técnicos Administrativo concorrendo em um edital interno de afastamento para cursar Pós-Graduação *Stricto Sensu*, o seu afastamento fica condicionado à manutenção de 2/3 (dois terços) dos servidores no setor em exercício, o que no

campus do interior isso é muito difícil de se conseguir, uma vez que as vezes os setores são ocupados por um ou no máximo dois servidores.

CONCLUSÕES

As pessoas são importantes e parte fundamental para o sucesso dessas instituições. Por isso, entender suas necessidades, analisar seus anseios e buscar ferramentas que contribuam para sua formação ou aperfeiçoamento da mesma de forma que eles possam desenvolver suas atividades laborais com mais segurança e aprimoramento corroboram para que as estratégias organizacionais alcancem os resultados esperados e desenhados por seus objetivos.

Neste sentido, ao analisar o processo de aplicação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas e suas implicações na aprendizagem organizacional do Instituto Federal Campus Princesa Isabel, e o retorno por parte dos servidores contemplados por essa política, como agentes multiplicadores dos conhecimentos adquiridos nas formas formações realizadas, podemos perceber várias situações consideradas problemáticas pelos entrevistados e outras não, a partir dos dados coletados por meio do formulário aplicado aos Técnicos Administrativos dessa unidade de ensino estudada.

Participaram da pesquisa 18 Técnicos Administrativos dos 30 lotados no Campus, destes, mais da metade responderam que tem mais de cinco anos no IFPB e no setor de lotação e quase todos elencaram alguma dificuldade para desenvolver suas atribuições em seus setores, mostrando que precisam de formações que minimizem ou até mesmo acabem com essas dificuldades laborais.

Os entrevistados contemplados com a licença capacitação relataram que tiveram seu desempenho laboral melhorado a partir das formações realizadas e que repassaram a suas equipes os conhecimentos adquiridos. Mas, como mencionado anteriormente, não localizamos mecanismos que norteiam o repasse dos conhecimentos adquiridos nas formações, nem o acompanhamento dessa ação, conforme está regulamentado na Resolução 82/2021 CS/IFPB em seu art. 79. Sem essa ferramenta não conseguiremos identificar as implicações do PDP na aprendizagem pessoal e organizacional do Instituto Federal da Paraíba Campus Princesa Isabel.

Os produtos educacionais produzidos nesta pesquisa foi idealizado a partir da identificação da falta de conhecimento por parte dos servidores do IFPB Campus Princesa Isabel em relação a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, para isso produzimos uma cartilha; e da falta de um sistema que acompanhe a aplicação da licença capacitação e o

retorno dos servidores atendidos por ela como multiplicadores dos conhecimentos adquiridos nas formações, propondo melhorias e ajustes à sua aplicação e desenvolvimento.

Com base nas análises feitas através dos dados levantados na pesquisa sugerimos como um produto a ser implementado pela instituição a criação e implementação de um Sistema Web de acompanhamento das licenças e capacitações dos servidores.

Não existe atualmente no IFPB um sistema que acompanhe as licenças para capacitação concedidas aos seus servidores, nem as ações que são realizadas por eles no retorno desta licença. A justificativa de Escolha do Sistema se deu Com base na Resolução 82/2021 CS/IFPB em seu art. 79. “O (A) servidor (a) deverá repassar as técnicas e os conhecimentos adquiridos aos (às) demais servidores (as) de seu setor de lotação, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o encerramento da ação de desenvolvimento de capacitação, constituindo-se, desta forma, em agente multiplicador (a) ”.

A motivação para criação do novo sistema foi a falta de acompanhamento da aplicação do PDP e das licenças capacitação; o fortalecimento da Aprendizagem organizacional; - e a intenção de potencializar a educação pública federal ofertada a comunidade. Sendo assim, esse sistema potencializará o funcionamento das ações voltadas às licenças para capacitação, uma vez que a instituição conseguirá de forma ordenada atender as solicitações e acompanhar o retorno desses servidores contemplados no que for necessário para que a equipe/setores possam receber um pouco de tudo que foi adquirido nessas formações em relação ao conhecimento.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 5.378, de 23 de fevereiro de 2005. Institui o Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização - GESPÚBLICA e o Comitê Gestor do Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5378.htm. Acesso em: 09 set.2022.

BRASIL. Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. (BRASIL, 2006a). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm. Acesso em 12 nov. 2021.

_____. **Decreto nº 10.506, de 2020**. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. (BRASIL,

2020a). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2020/2020/Decreto/D5707.htm. Acesso em 12 nov. 2022.

_____. **Decreto nº 9.991**, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5825.htm. Acesso em: 12 maio 2021.

FERREIRA, A. C. **Responsabilidade civil por atos administrativos**. São Paulo. Lejus, 2002.

FREIRE, Paulo. **Ação cultural para a liberdade**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.