

**A importância da participação do servidor técnico-administrativo na expansão e crescimento da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia**

*Gilsileide Cristina Barros Lima<sup>1</sup>  
Rosana Márcia Tinôco Leite<sup>2</sup>*

**1 A UESB – expansão e crescimento ao longo das últimas décadas**

A Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB) surgiu das Faculdades de Formação de Professores e foi instituída conforme Lei Delegada nº 12 de 30 de dezembro de 1980. É uma entidade autárquica, dotada de personalidade jurídica de direito público interno e regime especial de ensino, pesquisa e extensão. Com sede e foro no município de Vitória da Conquista, estado da Bahia, está vinculada à Secretaria da Educação do Estado da Bahia, com autonomias didático-científica, administrativa, financeira e patrimonial, conforme estatuído na Constituição da República Federativa do Brasil/1988 e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9.394/96.

<sup>1</sup> Mestranda em Linguística e Analista Universitário da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). Professora do Centro Estadual de Educação Profissional em Saúde Adélia Teixeira (CEEPS). E-mail: giluesbgrh@gmail.com

<sup>2</sup> Mestrado em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Analista Universitário da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). Professora do Centro Noturno de Educação de Vitória da Conquista (CENEB). Advogada. E-mail: rosanatinocol@hotmail.com

Integram a Instituição três campi: o Campus Universitário de Vitória da Conquista; o Campus Universitário de Jequié e o Campus Universitário Juvino Oliveira de Itapetinga. Esses municípios estão localizados na região Sudoeste do estado da Bahia.

Nas últimas décadas, para atender às políticas de expansão e interiorização do ensino superior e às demandas sociais, econômicas e culturais da região, a UESB empreendeu transformações nas estruturas administrativa e acadêmica. Nos anos 1990, foram implantados 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.

Com a política de expansão dos cursos, em agosto de 2012, a Instituição registrou 47 cursos de graduação presenciais regulares e um total de 8.508 alunos matriculados. Atualmente são oferecidos também 16 cursos presenciais especiais, totalizando 991 matrículas na modalidade presencial especial da Plataforma Freire. Na pós-graduação, a UESB conta com as seguintes matrículas: *lato sensu*, 263; mestrado, 274 e doutorado, 71. O quadro de docentes da UESB, em setembro de 2012, registrou 989 efetivos. Os professores temporários (substitutos e visitantes) somam 63 (UESB, 2013/2017).

## **2 As Leis que regem o trabalho do servidor Técnico da UESB**

Considerando que o objeto da presente opinião é uma universidade pública estadual, imperioso se revela fazer uma abordagem sobre a legislação que disciplina o trabalho do servidor técnico na UESB, bem como das normas que amparam a política de capacitação de Recursos Humanos (RH) no serviço público.

Os servidores técnicos administrativos da UESB, representados pelos técnicos e analistas, possuem regramentos legais gerais, como a Lei nº 6.677/94, Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais, e normas específicas, a saber: Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003, que

dispõe sobre a estrutura dos cargos e vencimentos no âmbito do Poder Executivo do Estado da Bahia; Lei nº 11.375/09, de 05 de fevereiro de 2009, que reestrutura as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, integrantes do Grupo Ocupacional Técnico-Específico.

A Política Nacional de Capacitação dos Servidores Públicos foi instituída pelo Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 (que revogou o Decreto nº 2.794, de 1º de outubro de 1998), voltado à administração pública federal direta, autárquica e fundacional. A remissão a esse regramento justifica-se por duas razões: primeiro, porque há uma lacuna na seara estadual e segundo porque ele esclarece que a política de capacitação deve ser implementada pelos órgãos e entidades pertencentes à Administração Pública, inclusive apresentando definição das diretrizes para a capacitação desses servidores, como uma tentativa de alcançar a melhoria da eficiência e a qualidade do serviço público, bem como a valorização do servidor público.

A concepção é que as ações de capacitação devem ser concebidas de modo a contribuir para o desenvolvimento e a atualização profissional do servidor, em sintonia com as demandas institucionais da Universidade e também com a vocação da região em que a UESB se insere.

### **3 O contingente de Técnicos Administrativos – o crescimento quantitativo e qualitativo**

Com a expansão das atividades da Universidade, emerge o imperativo de ampliação do seu quadro de pessoal como uma premissa essencial à sua própria existência. O quadro 1 demonstra a ampliação do quadro de servidores técnicos administrativos na trajetória da Universidade.

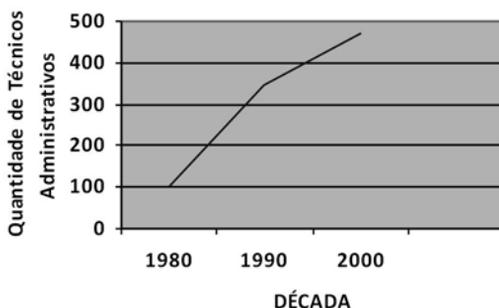
**Quadro 1** – Evolução da quantidade de Técnicos efetivos

<b>Década</b>	<b>Quantidade</b>
1980	100
1990	347
2000	469

Fonte: Assessoria de Planejamento (ASPLAN), março de 2013.

O gráfico adiante apresentado possibilita a visualização do vertiginoso crescimento no quantitativo de técnicos administrativos, desde a década de 1980 até os tempos atuais. Vejamos:

**Gráfico 1** – Evolução da quantidade de Técnicos na UESB



Fonte: Assessoria de Planejamento (ASPLAN), março de 2013.

E essa evolução apresenta a mesma proporção nos três campi, conforme evidencia o quadro 2 a seguir:

**Quadro 2** – Técnicos efetivos por campus universitário

CAMPUS	TOTAL
VITÓRIA DA CONQUISTA	318
JEQUIÉ	100
ITAPETINGA	51
TOTAL GERAL	469

Fonte: Assessoria Técnica (ASTECC), março de 2013.

Esse quantitativo de técnicos está distribuído por grupo ocupacional e carreira, conforme pode-se perceber no quadro 3:

**Quadro 3 – Técnicos efetivos por grupo ocupacional e carreira**

<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>	<b>CARREIRA</b>	<b>TOTAL</b>
<b>TÉCNICO-ESPECÍFICO</b>	ANALISTA UNIVERSITÁRIO	126
	TÉCNICO UNIVERSITÁRIO	306
<b>TÉCNICO-ADMINISTRATIVO</b>	ANALISTA TÉCNICO	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16
<b>TÉCNICO-JURÍDICO</b>	PROCURADOR JURÍDICO	2
<b>CARGOS EM EXTINÇÃO, LEI Nº8824, 22 de setembro 2003</b>	AUXILIAR OPERACIONAL	10
	CONTÍNUO	1
	COZINHEIRO	2
	OPERADOR DE MÁQUINA COPIADORA	3
	PAGINADOR	2
<b>Total Geral</b>		<b>469</b>

Fonte: ASTEC, março de 2013.

Paralelamente a esse crescimento quantitativo, os servidores também se qualificam, nomeadamente participando de cursos de pós-graduação *lato e stricto sensu*, inclusive sob a compreensão de que na presente “era da informação”, o conhecimento simboliza o recurso organizacional mais importante, até mesmo sob o entendimento de que o “capital intelectual” é avaliado como uma riqueza organizacional, segundo aprofundado por Maranhão e Macieira (2010). O quadro 4, demonstra a evolução da quantidade de servidores afastados para pós-graduação *stricto sensu*.

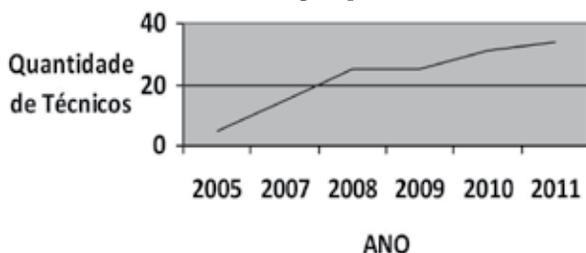
**Quadro 4 – Participação de técnicos efetivos em cursos de pós-graduação *stricto sensu***

<b>Ano</b>	<b>Quantidade</b>
2005	5
2007	15
2008	25
2009	25
2010	31
2011	34

Fonte: Assessoria de Planejamento (ASPLAN), março de 2013.

Do mesmo modo ao gráfico anteriormente expresso, o que logo abaixo se expõe possibilita constatar o expressivo crescimento da participação dos técnicos administrativos nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* nas mais diversas áreas do conhecimento, desde a área de administração, ciência da computação, educação e até desenvolvimento regional:

**Gráfico 2** – Evolução da participação dos Técnicos em cursos de pós-graduação



Fonte: Assessoria de Planejamento (ASPLAN), março de 2013.

Consoante os números a seguir, extraídos do Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRH) da Pró-Reitoria de Administração e de Recursos Humanos (PRARH), no seio da Universidade experimenta-se uma crescente valorização das competências intelectuais, em especial com o fomento de participação dos servidores técnicos administrativos em cursos de Mestrado e Doutorado. Vejamos alguns dados:

**Quadro 5** – Técnicos efetivos por escolaridade

ESCOLARIDADE	TOTAL
DOUTOR	9
MESTRE	36
ESPECIALISTA	118
GRADUADO	147
MÉDIO	125
FUNDAMENTAL	26
FUNDAMENTAL INCOMPLETO	8
TOTAL GERAL	469

Fonte: ASTEC, março de 2013.

Nesse contexto, e considerando que a UESB está situada numa região promissora, que tem atraído grandes investimentos no setor educacional e de saúde, vê-se que ao longo dos anos o seu papel como um dos principais agentes de desenvolvimento regional consolida-se. Prova disso são os investimentos públicos que no ano de 2013 foi da ordem de R\$ 201.369.271,00 (UESB, 2013). Seus últimos concursos vestibulares têm atraído, em média, 14 mil candidatos (UESB, 2013).

Por fim, é importante registrar que os números referentes à expansão da UESB impressionam pela sua ascendência vertiginosa, mas são resultado de uma política pública de expansão que acompanha o crescimento e a ampliação econômico-social de um município e de uma região que não para de atrair mais pessoas e de crescer. Esses dados são fruto também do trabalho de docentes e técnicos que laboram no dia-a-dia nos mais diversos setores e departamentos e que integram e participam do ensino, da pesquisa e da extensão.

#### **4 A participação do Técnico Administrativo no desenvolvimento e consolidação da UESB**

Nessa trajetória de trinta e três anos, a Instituição construiu uma história na região Sudoeste da Bahia e consolidou-se como uma Universidade que é destaque nacional, tanto nas áreas acadêmicas e administrativas quanto nas atividades de ensino, pesquisa ou extensão. Na nobre missão de cumprir o seu maior compromisso social – o ensino, a pesquisa e a extensão – a UESB fortalece-se também porque conta com o empenho, a dedicação e a participação efetiva do servidor técnico-administrativo em todos os seus setores, nas diversas instâncias, de atividades meio e fim.

Com a criação da Pró-Reitoria de Administração e Recursos Humanos (PRARH), precisamente em 1998, a Instituição passou a agregar demandas e políticas de pessoal num único espaço de gestão. Doravante, as questões alusivas à formação e ao desenvolvimento de RH, particularmente à capacitação dos servidores Técnicos Administrativos, ganharam espaço nas discussões no âmbito da Instituição e nas expectativas dos próprios servidores.

O que se vê é a crescente capacitação do servidor técnico como estratégia de desenvolvimento, numa perspectiva de, cada vez mais, torná-lo apto para assumir o desafio de ocupar cargos da gestão na Universidade, desde Chefia de Gabinete, Diretorias, Pró-Reitorias, Gerências e Subgerências, alguns, até então, prerrogativas de docentes. Os servidores da UESB atuam desde as áreas de serviço geral, parte acadêmica, administrativa, de laboratórios, até as áreas mais estratégicas, a exemplo das assessorias de planejamento, de finanças e dos programas diretamente vinculados à reitoria da Universidade.

Vários são os servidores técnicos que ocupam cargos gerenciais, designados por Funções Gratificadas e Cargos de Direção, ora com atividades na área acadêmica, em chefias administrativas intermediárias e até em áreas estratégicas e que integram o *staff*/ cúpula diretiva. Há também os técnicos que, mesmo sem ocupar cargo diretivo, desenvolvem funções essenciais e relevantes para o pleno funcionamento da UESB e para a sua expansão. Exemplo disso é a assunção de atividades nas diversas Assessorias, Pró-Reitorias, Gerências e em setores como Edições UESB, Biblioteca, Gráfica, Museu Regional, Núcleo de Práticas Jurídicas, entre outros.

Consoante expresso nos *Cadernos do MARE* (BRASIL, 1998), é em razão de recursos humanos bem preparados para encarar as novas demandas suscitadas pelo desenvolvimento tecnológico que o Estado e a gestão pública como um todo poderão oferecer melhores serviços à sociedade.

Com essa premissa, o desenvolvimento e a consolidação da UESB ocorreu paralelamente ao investimento na qualificação dos técnicos, inicialmente com tímidas políticas de qualificação interna, processo que se expandiu para o fomento de participação destes em cursos (presenciais e a distância), treinamentos, grupos de estudo, intercâmbios ou estágios, seminários, congressos e outras modalidades de qualificação em pós-graduação, *lato e stricto sensu*, em outras IES do país e, igualmente, em reserva de vagas nos cursos ofertados internamente, contando ou não com parcerias com outras Universidades.

Para a literatura, conforme Farias (2001), mostra-se imperioso estabelecer-se uma ruptura entre o profissional que tradicionalmente se rendia a um comodismo burocrático (conjuntura que algumas vezes era sentida no âmbito do setor público) e o profissional que se sente parte integrante e atuante na organização, que encontra soluções para as demandas que se apresentam no seu labor diário, desconhecendo até mesmo a complexidade dos problemas.

A qualificação dos servidores públicos, inclusive de todos os gestores da Universidade, mostra-se como estratégia da gestão, seja para o labor diário, seja para responder aos desafios que são constantes, tratando-se, portanto, de um investimento estratégico.

Assim, a UESB que caminha com avanços nas áreas de (i) graduação, com a criação dos 47 cursos, na (ii) pesquisa, com a ampliação qualitativa e quantitativa nessa área, e na (iii) pós-graduação, com a criação dos 16 cursos, também experimenta a ascendente qualificação do seu quadro de pessoal, que se desdobra no reposicionamento do setor público e na motivação que a qualificação naturalmente promove.

Além do mais, e à luz dos ensinamentos de Salm e Menegasso (2009), revela-se forçoso que os entes públicos utilizem o próprio local de trabalho como um ambiente de aprendizagem, redefinindo os papéis dos servidores, de forma que a educação continuada ocorra no dia-a-dia e como um processo de transformação que acontece dentro da própria Instituição.

O que se almejava e que hoje se experimenta na UESB é a transformação real de um mero 'executor de tarefas' para um profissional que atua e participa ativamente do destino da Universidade.

## **Referências**

BRASIL. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE). A nova política de recursos humanos. *Cadernos MARE*, Brasília: MARE, n. 11, 1998.

FARIAS, Pedro César Lima de. *Teleconferência para apresentar o Sistema de Acompanhamento de Capacitação (SIFAC)*. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão/MOG, Brasília, 17.12.2001 - 14h. (Pedro César Lima de Farias - Secretário Executivo Adjunto do MOG- Governo Federal).

MARANHÃO, Mauriti; MACIEIRA, Maria Elisa Bastos. *O processo nosso de cada dia: modelagem de processos de trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 2010.

SALM, José Francisco; MENEGASSO, Maria Ester. Os modelos de administração pública como estratégias complementares para a coprodução do bem público. *Revista de Ciências da Administração*, v. 11, n. 25, p. 97-120, set./dez. 2009.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA (UESB). *Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)*. Vitória da Conquista: PDI, 2013/2017. Disponível em: <[http://www.uesb.br/pdi/arquivos/PDI\\_Final.pdf](http://www.uesb.br/pdi/arquivos/PDI_Final.pdf)>. Acesso em: março de 2013.

\_\_\_\_\_. Pró-Reitoria de Administração e Recursos Humanos (PRARH). Assessoria Técnica de Finanças e Planejamento. Orçamento UESB 2013. Vitória da Conquista: ASPLAN, 2013. Disponível em: <[http://www2.uesb.br/proreitorias/asplan/wp-content/uploads/Or%C3%A7amento\\_Uesb\\_2013.pdf](http://www2.uesb.br/proreitorias/asplan/wp-content/uploads/Or%C3%A7amento_Uesb_2013.pdf)>. Acesso em: março de 2013.

\_\_\_\_\_. Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD). Comissão Permanente do Vestibular (COPEVE). UESB divulga concorrência do Vestibular 2013. Vitória da Conquista: COPEVE, 2013. Disponível em: <<http://www.uesb.br/vestibular/downloads/CONCORRENCIA%20-%20VESTIBULAR%202013.pdf>>. Acesso em: março de 2013.

*Recebido em: março de 2013.  
Aprovado em: março de 2013.*