

## **Avaliação das Propostas de Educação Continuada para Servidores Técnico-Administrativos na Universidade Federal do Ceará no Período de 2007 – 2008**

**Ivan de Oliveira**- *Universidade Federal do Ceará*

**Ana Lima Chaves** - *Universidade Federal do Ceará*

**RESUMO** A administração superior da Universidade Federal do Ceará tem valorizado o servidor preocupando-se com sua educação desde o ensino básico até o mestrado. A criação dos cursos de Tecnologia em Gestão da Educação Superior (TGES) e Gestão de Hospitais Universitários (TGHU) vem responder à grande demanda interna dos servidores de nível médio, que ao longo dos anos vêm buscando melhor qualificação para atenderem às exigências do trabalho do mundo de hoje. Este estudo teve como objetivo conhecer as expectativas, satisfação e avaliação dos servidores quanto às ações de educação continuada desenvolvidas pela Superintendência de Recursos Humanos. Os resultados obtidos mostram, através da aplicação de 47 questionários respondidos, que os entrevistados tem mais de 20 anos de serviço na UFC. A maioria conhece o programa de ações de educação continuada, já participou dele, mas vê a necessidade de divulgá-lo melhor. A grande maioria dos servidores participa dos cursos com a finalidade de dar continuidade aos estudos e também se sente apto a assumir cargos de gestão na instituição. Uma minoria teve dificuldade para obter a liberação da chefia. A participação nas ações deu oportunidade ao servidor de aumentar o círculo de amizade, conhecer melhor a instituição e favorecer o desenvolvimento da competência profissional. A maioria dos servidores concorda que as ações de educação continuada são de boa qualidade. Ao responderem sobre grau de satisfação a maioria considera que os cursos atendem às suas necessidades e que as ações implementadas pela instituição constituem fator de valorização do servidor.

**Palavras-chave:** servidor público, educação, valorização.

### **INTRODUÇÃO**

Uma das propostas da administração superior da Universidade Federal do Ceará é a implantação e implementação de projetos que visem profissionalizar as atividades realizadas pelos seus servidores nos seus diversos ambientes de trabalhos.

A proposta de uma educação continuada que agora a Universidade está desenvolvendo é voltada para os diversos profissionais da área administrativa e hospitalar. O estudante é o pessoal ativo, com experiência, vivência e bagagem cultural, adquirida em poucos e/ou muitos anos na instituição.

Quer se com este trabalho saber das ações desenvolvidas pela Universidade, inclusive as descontinuadas e o aproveitamento que se têm tido com as mesmas.

Há a expectativa do servidor de que se dê continuidade aos projetos implementados e a implantação de outros pela instituição. O curso de especialização em Gestão Universitária (GUNI) está na sua 3ª turma, o Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior (POLEDUC) na 2ª turma, e houve descontinuidade do programa referente ao curso superior de Tecnologia em Gestão da Educação Superior e Gestão de Hospitais Universitários, a qual gerou um descontentamento e insatisfação por parte tanto daqueles que concluíram os respectivos cursos, como dos que pretendiam graduar-se. Questionam-se quais os motivos que levaram à descontinuidade não apenas estes, mas outros projetos de formação continuada e quais soluções estão sendo estudadas para que se os viabilize.

Não se deve esquecer de avaliar os cursos de treinamento e capacitação desenvolvidos pela Superintendência de Recursos Humanos- SRH, agora em parceria com o Sindicato dos Trabalhos da Universidade Federal do Ceará – SINTUFC e incluir as atividades da Escola Neudson Braga.

O servidor interessa-se em atualizar seus conhecimentos, estabelecer contato com os colegas das diversas áreas administrativas da Universidade e aplicar o conhecimento e informações obtidas no seu dia-a-dia, tanto no trabalho, como na vida pessoal. Nos projetos de educação continuada, deve-se levar em conta a experiência adquirida pelos profissionais na cultura organizacional. Não se trata apenas, de suprir estas pessoas de informações. Educação continuada seria troca de experiências, de conhecimentos, troca de ideias, a interação entre os diversos saberes.

Educação continuada e capacidade de aprendizagem são características vitais para funcionários e a própria entidade e a UFC sempre se preocupou com a expansão e melhoria de sua capacidade para a formação de profissionais, e particularmente, daqueles que fazem o chamado ativo permanente do seu quadro de pessoal; mesmo quando enfrentava séria crise financeira no governo anterior.

Diante da realidade atual de um mundo cada vez menor e sem fronteiras e que exige de nós mais conhecimentos, habilidade e atitudes, justifica-se o presente trabalho pela necessidade de se identificar as ações implementadas e/ou

desenvolvidas pela instituição para a formação do seu capital humano e da universidade.

## **1. EDUCAÇÃO CONTINUADA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**

Antes de tudo, faz-se necessário enfatizar que tem sido muito salutar, tanto para a UFC, como principalmente, para os servidores técnico-administrativos, que fazem parte de seu corpo funcional, a parceria SRH x Pró-Reitoria de Graduação x Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação e Pró - Reitoria de Assuntos Estudantis.

Por meio dessa parceria, o acalantado e adormecido sonho da graduação e pós-graduação, pôde, finalmente, ser despertado; o servidor retornou, depois de tantos anos, à sala de aula a fim de enfrentar o desafio de cursar uma faculdade, na UFC.

Na primeira turma inscreveram-se para a seleção do vestibular 500 servidores, sendo aprovados 200: 100 para duas turmas de Gestão em Educação Superior e outros 100 para duas turmas de Gestão de Hospitais Universitários.

Para muitos servidores técnico-administrativos alcançar a formação do nível superior mais parecia um sonho, frente aos desafios e limitações impostas pelo afastamento dos estudos há mais de uma década. Porém, esse sonho vem se tornando realidade através da política de educação continuada e permanente implementada pela própria instituição, oferecendo os cursos de tecnólogos, constituindo diferencial relevante em proporcionar ao seu próprio quadro melhoria de condições de vida e uma atuação profissional com domínio e dinamismo das novas tecnologias no mundo do trabalho. (QUEIROZ, 2007 p. 11).

Na UFC foram criados, também, cursos de pós-graduação voltados para os servidores públicos da área educacional como o Curso de Especialização em Gestão Universitária (GUNI) e o Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, os quais oferecem uma formação continuada atrelada à formação profissional: “a UFC consolida uma formação contínua de seus servidores [...] possibilitando, assim, melhores condições para o exercício profissional”. (UFC, 2007 p. 7). E como preceitua a Constituição Federal:

A educação, um direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada, com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento das pessoas, ao seu preparo para o exercício da cidadania e à sua qualificação para o trabalho. (C.F. Art. 5º).

Nesse sentido observa-se a valiosa contribuição da UFC, para a comunidade cearense e para seus servidores, formando e qualificando profissionais que revelem competências e habilidades para desenvolver suas atividades de forma plena e inovadora.

Busca-se qualidade no serviço público. Na universidade entende-se que qualidade é sinônimo de eficiência, eficácia e efetividade na prestação do serviço. Tudo isso exige, necessariamente, o investimento em recursos humanos, traduzido em qualificação e capacitação, para o desenvolvimento tanto profissional, como pessoal do servidor público, no cargo que ocupa ou ocupará, futuramente.

A instituição preocupa-se com a gestão democrática da qualidade do bom atendimento à comunidade. Diante disso, a SRH vem modernizando as políticas de valorização e capacitação, incrementando ações cada vez mais voltadas para as habilidades e competências do servidor, como seguem:

### **1.1 Escola Prof. José Neudson Bandeira Braga**

Em 1971, por iniciativa da bolsista Maria Letícia Mota Moreira, do Curso de Ciências Sociais, da UFC, com apoio do Pró-Reitor de Assuntos Estudantis/UFC – Professor José Neudson Bandeira Braga, fundou-se uma escola de ensino supletivo nos níveis de alfabetização e primeiro grau menor, para atender inicialmente à carência de escolaridade dos servidores do Restaurante Universitário da UFC, tendo sido posteriormente expandida a todos os servidores, seus dependentes e à comunidade externa.

A filosofia básica da Escola é a de suprir a carência escolar dos servidores, e seus dependentes, objetivando melhorar o nível de conscientização e de satisfação pessoal daqueles, proporcionando um melhor desempenho no trabalho, na família, na comunidade e na sociedade.

Em 30/06/1978 firmou-se convênio UFC/Secretaria de Educação do Estado, com a finalidade de legalizar e garantir a continuidade da escola, a qual recebeu o nome do Professor José Neudson Bandeira Braga, Pró-Reitor de Assuntos Estudantis por ocasião de sua fundação. A grande maioria de seus professores são funcionários do Estado.

Em 2001, por solicitação do diretor administrativo do Hospital Universitário Walter Cantídio, foi elaborado pela Escola, um projeto para suplência da escolaridade

dos servidores daquela unidade. Nascia, naquele momento, o Projeto Reencontro com a Escola que tem como beneficiários, além dos funcionários do Hospital, os da Maternidade e ampliando a área de atuação da Escola do Pici ao Porangabussu.

Nessa época, da elaboração do Projeto, a ENB foi promovida à categoria de Centro de Educação de Jovens e Adultos – CEJA, deixando de ser apenas Núcleo de Educação de Jovens e Adultos. O critério decisivo para que ela atingisse esse patamar, segundo informações da Secretaria de Educação Básica do Estado do Ceará – SEDUC, foi o número de alunos matriculados – 1788 alunos em 2004.

O projeto favoreceu os servidores do HUWC e MEAC, que desejavam voltar à escola em dois aspectos primordiais: o primeiro, não haver a necessidade de se deslocar para o Campus do Pici o que acarretava despesas com passagens; o segundo, evitar a ausência do servidor dentro do horário de trabalho.

## **1.2 Curso de Especialização em Gestão Universitária - GUNI**

Em 7 de agosto de 2003, o Superintendente de Recursos Humanos solicitou ao Departamento de Contabilidade da FEAAC, a aprovação do Colegiado desse departamento do Plano do Curso de Especialização em Gestão Universitária.

O curso revela-se de grande importância para a Instituição, dada a necessidade de oportunizar ao corpo gerencial que a compõe as mais modernas técnicas de gestão para universidades, diagnosticadas através da Pesquisa do Perfil Gerencial da UFC, desenvolvida pelo Departamento de Desenvolvimento de Pessoal, da Superintendência.

Configura-se como a primeira experiência de parceria da Superintendência de Recursos Humanos, através do DDP com a Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, através do Departamento de Contabilidade - FEAAC, na elaboração e aprovação de um curso de pós-graduação *lato sensu*.

No que diz respeito aos níveis de direção e gerência das instituições de ensino superior, apesar do alto nível de competência técnica de seus profissionais, são raras as oportunidades de qualificação em técnicas modernas de gestão estratégica, embora cada vez mais haja a necessidade em acompanhar as mudanças no mundo corporativo.

O projeto tem como objetivo geral proporcionar aos alunos participantes, conhecimentos e habilidades que lhes capacitem e aprimorem qualitativamente para a gestão universitária moderna; e como objetivos específicos, desenvolver habilidades de gestão e planejamento, execução e avaliação estratégica de políticas educacionais de

ensino superior, fornecer conhecimentos acerca da legislação pública vigente, propiciar condições para o desenvolvimento de opções de mudanças nas instituições e proporcionar o conhecimento e o debate acerca de temas contemporâneos da área de gestão.

O curso visa especializar gestores universitários para atuar nos diferentes níveis e funções, desenvolvendo e aprofundando seus conhecimentos no tocante à gestão qualitativa; nas atividades de sua competência gerencial, tornando-os aptos a administrar os diferentes fatores organizacionais existentes no ambiente universitário das IFES.

### **1.3 Cursos de Tecnologia em Gestão da Educação Superior e Gestão de Hospitais Universitários.**

No ano de seu cinquentenário de instalação, a Universidade Federal do Ceará – UFC concretiza ações na direção de ampliar uma efetiva formação dos servidores técnico-administrativos, à semelhança do que tem feito com os docentes. Desta feita, com a seguinte oferta em nível de graduação: o Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Educação Superior e o Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Hospitais Universitários, ambos voltados para servidores de nível médio, e resultantes de um processo de discussão intensa na Pró-Reitoria de Graduação, na Superintendência de Recursos Humanos – SRH e nos diversos segmentos envolvidos. Além disso, consolida uma política de formação contínua de seus servidores, a exemplo do que já vem fazendo com a oferta de Educação Fundamental, de Cursos de Especialização, Mestrado e Doutorado, possibilitando, assim, melhores condições para o exercício profissional de forma legítima, legal e competente.

A UFC vem buscando responder às demandas internas emergentes, no que se refere aos mais diferentes cursos que possa oferecer com responsabilidade e competência, através do diálogo com a comunidade acadêmica, e na intenção de formar também seus servidores para a implantação de um cotidiano profissional que possa cada vez mais oferecer a prestação de serviços de maior qualidade ao público.

Desta forma, espera-se contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional e para a qualidade da educação superior que a UFC oferece atenta às necessidades postas pela sociedade da informação e do conhecimento, para que seja capaz de atrelar formação profissional à inclusão social.

#### **1.4 Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior - POLEDUC.**

Dadas as ações realizadas pelo Ministério da Educação e Cultura - MEC e o quadro social apresentado pelo Brasil, a demanda por educação superior continuará em expansão e a regulamentação das Instituições de Ensino Superior (IES) será cada vez mais crescente. Controles de qualidade e a geração de competências ganham uma maior importância, já que o ensino superior volta-se cada vez mais para o mercado, exigindo que um modelo de universidade dinâmica e atualizada, seja disseminado.

A proposta de criar um Mestrado Profissional POLEDUC da UFC, insere-se ao processo de continuidade das ações que já vêm sendo desenvolvidas pelo DDP/SRH, para o aprimoramento profissional dos quadros técnico e gerencial da UFC. Portanto, a proposta compõe o Programa de Educação Continuada para os servidores administrativos da UFC, compreendido por cursos e programas de treinamento. As ações referentes ao Mestrado Profissional visam responder aos desafios externos e internos e às tendências econômicas, sociais e políticas.

O Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior (POLEDUC), da Universidade Federal do Ceará (UFC), foi criado pelas resoluções nº 12/CEPE, de 28 de setembro de 2005, e nº 09/CONSUNI, de 30 de setembro de 2005 e propõe-se a preparar profissionais de visão, criativos e eficientes, dotando-os das teorias e ferramentas necessárias ao exercício da gestão e da elaboração e execução de políticas públicas da educação superior. O mestrado integra a programação de cursos da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UFC. O corpo docente do Mestrado Profissional POLEDUC realiza pesquisas e estudos em conjunto, nos programas de pós-graduação da UFC, com os quais a maior parte dos professores mantém vínculo.

O Mestrado Profissional POLEDUC tem como objetivo principal, preparar profissionais para disseminar o conhecimento científico e a tecnologia desenvolvida para a área de política e gestão do Ensino Superior.

Considerando a dimensão social de uma Universidade mantida por fundos públicos, um Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, tende a ser mais adequadamente promovido por universidades públicas, em decorrência da proeminência de seu papel histórico como uma alavanca de desenvolvimento regional em estados como o Ceará.

O mestrado busca gerar uma nova consciência de políticas públicas e gestão da educação superior, qualificação de recursos humanos voltados à gestão da educação superior no Brasil; especialmente na formação e aperfeiçoamento de profissionais gestores de IES e órgãos ligados às suas políticas públicas.

### **1.5 Programa de Treinamento e Desenvolvimento**

O Programa de Treinamento e Desenvolvimento para o biênio de 2007/2008 destinou-se a todos os servidores da UFC, técnico-administrativos e docentes. Sua estrutura foi alicerçada através do processo Levantamento de Necessidades de Treinamento (LNT), realizado, junto a todas as unidades organizacionais da UFC em 2006.

O Programa contemplou cursos de várias áreas do conhecimento, alguns destinados a ambientes específicos, outros de caráter e participação geral, totalizou um perfil de 2.600 horas/ aulas e previu em 38 turmas (2007) e 4.677 horas/aulas e previu em 20 turmas (2008).

A Divisão de Treinamento e Desenvolvimento do Departamento de Desenvolvimento Profissional (DTD/DDP/SRH) entende que o desenvolvimento do servidor deve ser voltado tanto para o desempenho de suas funções (desenvolvimento profissional), como para a vida (desenvolvimento pessoal) e reconhece que o crescimento organizacional é diretamente proporcional ao crescimento intrínseco das pessoas.

O Programa em sua oferta de cursos busca promover a capacitação e a qualificação do corpo funcional da Instituição em todos os ambientes e em todos os níveis da organização, procurando disponibilizar aos servidores docentes e técnico-administrativos, além de cursos na diversidade necessária que a complexidade da Instituição exige, o retorno á educação formal, da educação básica ao mestrado profissional (*strito sensu*).

## **2. MÉTODO**

### **2.1 Universos e a População Pesquisada**

A implantação na Universidade do plano de cargos e carreiras representou um impulso na demanda dos servidores técnico-administrativos, pelas ações de educação continuada implementadas na instituição, por meio da SRH.



Realizou-se entrevistas através de questionário, com 47 servidores da área administrativa, de diversos setores da UFC, que relataram suas expectativas e (in) satisfação com o Programa de Educação Continuada.

## **2.2 Instrumentos e Coleta de Dados**

Desenvolveu-se o estudo em duas etapas:

Primeiro a pesquisa bibliográfica e documental, para que se saiba fundamentar o objetivo principal da pesquisa e mostrar o ambiente em que se encontrava a Universidade em 2007 e 2008, quando se implantava as ações de educação continuada e descrever cada uma delas.

No segundo momento elaborou-se questionário com 24 quesitos (objetivos e subjetivos), distribuídos em três itens:

I – Expectativa em relação as ações de educação continuada implementadas pela instituição e II – Grau de satisfação das ações de educação continuada na instituição.

## **2.3 Análises de Dados e Discussão dos Resultados**

Para a análise dos dados utilizou-se o aplicativo Excel e Windows Microsoft.

Os dados foram sintetizados em forma de gráficos, ilustrados com as percepções individuais colhidas.

Os questionários foram aplicados para que se conheça o grau de satisfação e as expectativas dos servidores em relação às ações de educação continuada na UFC. Os gráficos que se seguem apresentam os dados obtidos.

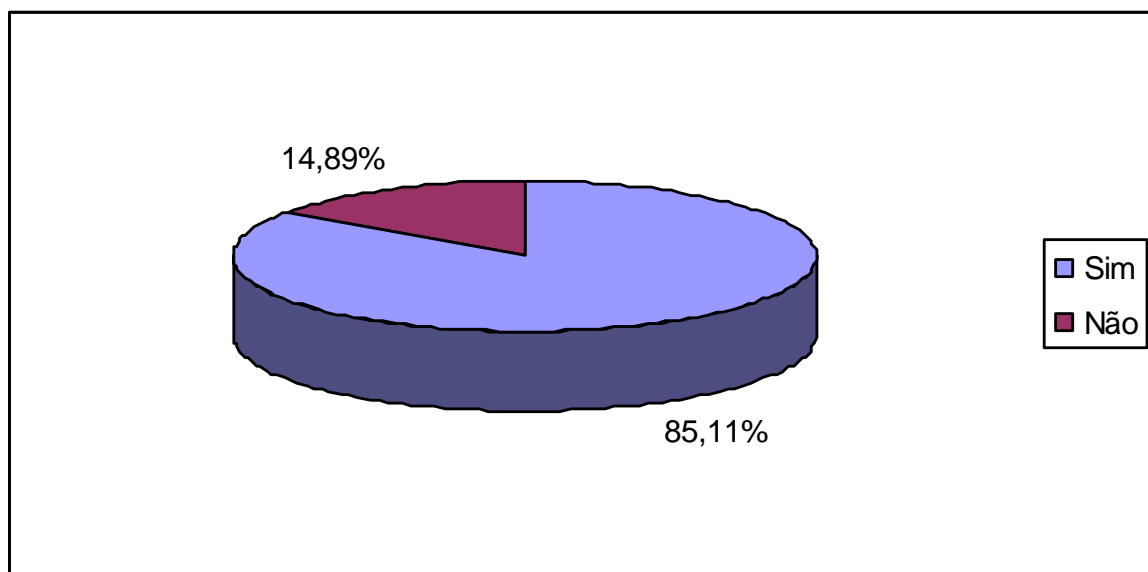


Gráfico 1 - Conhecimento dos servidores acerca dos programas de ações continuada da Instituição  
Fonte: Pesquisa direta, 2009

Quando perguntados sobre o conhecimento que têm acerca dessas ações a maioria 85,11% dos servidores, responderam que estão cientes deles, considerando importante o trabalho da Instituição no sentido de permitir a melhoria e dar continuidade ao desenvolvimento profissional de seus servidores técnico-administrativos; acentuam, porém, que há necessidade de dar maior divulgação midiática dos cursos ofertados.

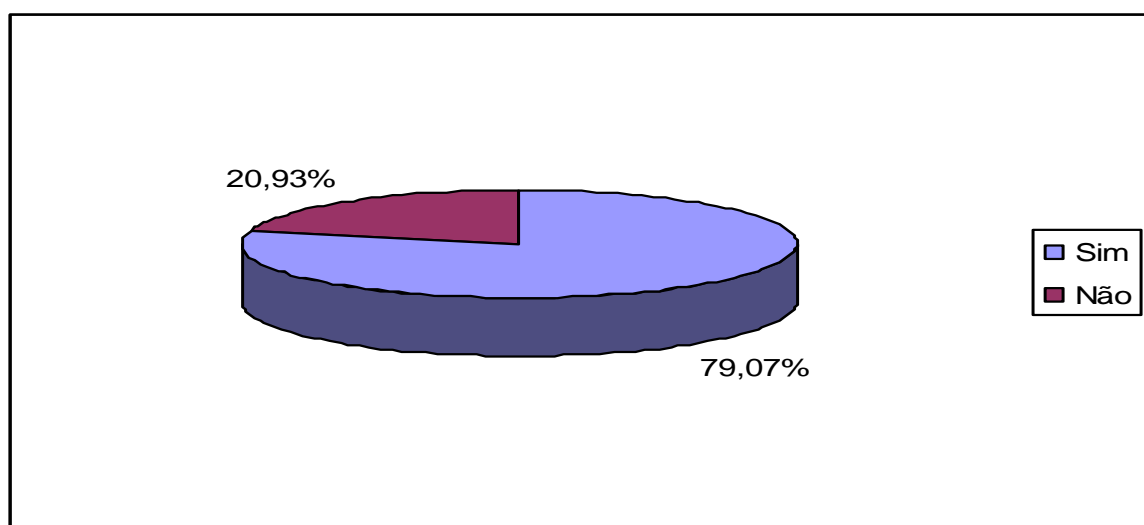


Gráfico 2 – Participação do servidor nas ações de educação continuada na Instituição  
Fonte: Pesquisa direta, 2009

A grande maioria dos entrevistados (31) participou de algum curso de capacitação. Dos 47, 20 foram, também, alunos do curso de graduação Gestão de Tecnologia em Educação Superior.

A pós-graduação teve a participação de 30 dos entrevistados: 25 no curso de Gestão Universitária (especialização) e 05 no de Gestão em Políticas Públicas (mestrado).

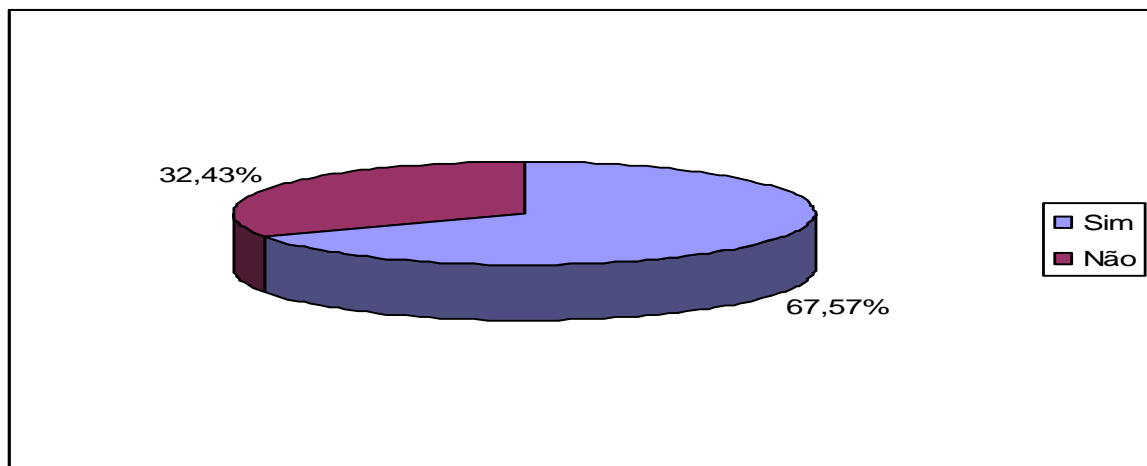


Gráfico 3 - Motivação para assumir cargos de gestão na instituição

Fonte: pesquisa direta, 2009

Com relação a motivação para assumir cargos de gestão na instituição 67,57% dos participantes da entrevista se sentem preparados para tal empresa, pois os cursos oferecem visão da realidade da Universidade, permitindo melhor gerenciamento das atitudes e maior facilidade de gestão; aqueles que se disseram sem motivação 32,43%, muitas vezes estão preparados, mas não têm interesse, pois esse não é seu objetivo, mais importante que cargos, é o compromisso com a Instituição.

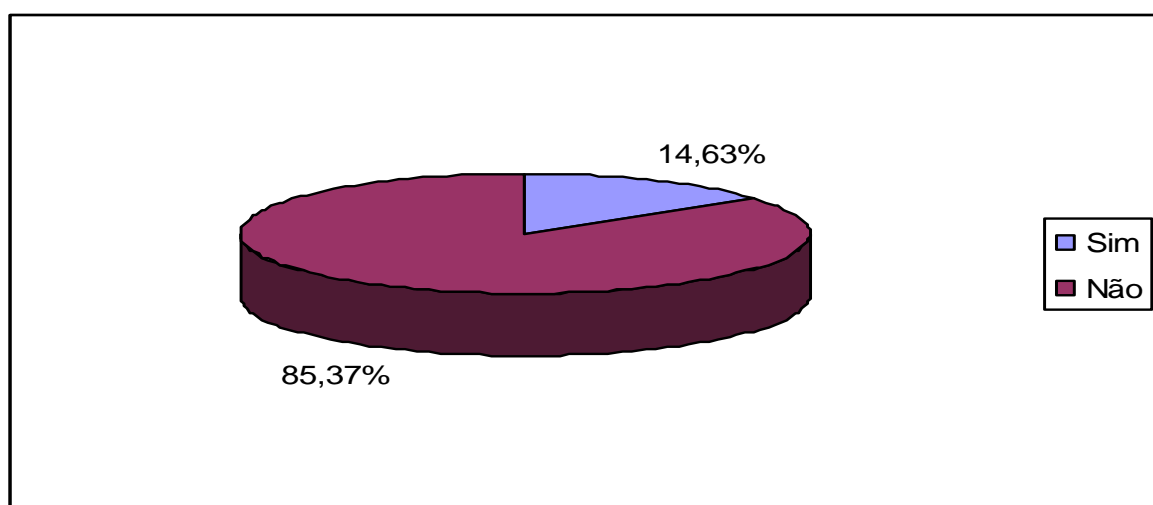


Gráfico 4 - Acesso aos cargos de gestão

Fonte: pesquisa direta, 2009

O servidor tem experiência administrativa, teórica e tecnicamente está preparado para assumir cargos de gestão, porém apenas 14,63% dos entrevistados o fizeram. Os 85,37% não tiveram a mesma oportunidade.

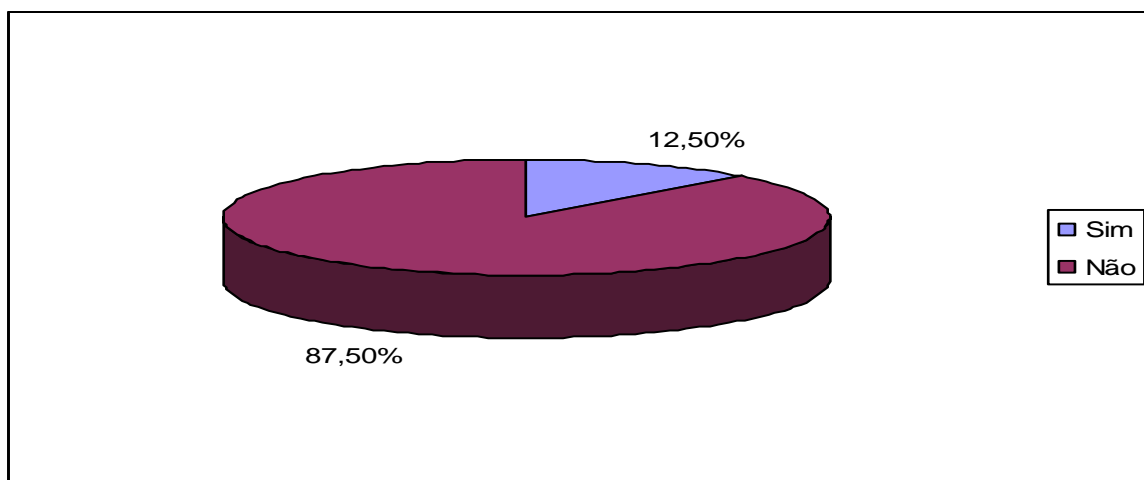


Gráfico 5 - Dificuldades para obter liberação das chefias para participação das ações de educação continuada

Fonte: pesquisa direta, 2009

Quando perguntados sobre a concessão de permissão, por parte das chefias, para participarem dos cursos, apenas 13,50%, disseram ter tido alguma dificuldade para obtê-la. Os outros 87,50%, não encontraram entraves à sua participação nos cursos. Isso demonstra que na UFC, os gestores estão interessados em incentivar o servidor a buscar

melhorias pessoais, os quais se refletirão na qualidade do serviço oferecido à comunidade cearense.

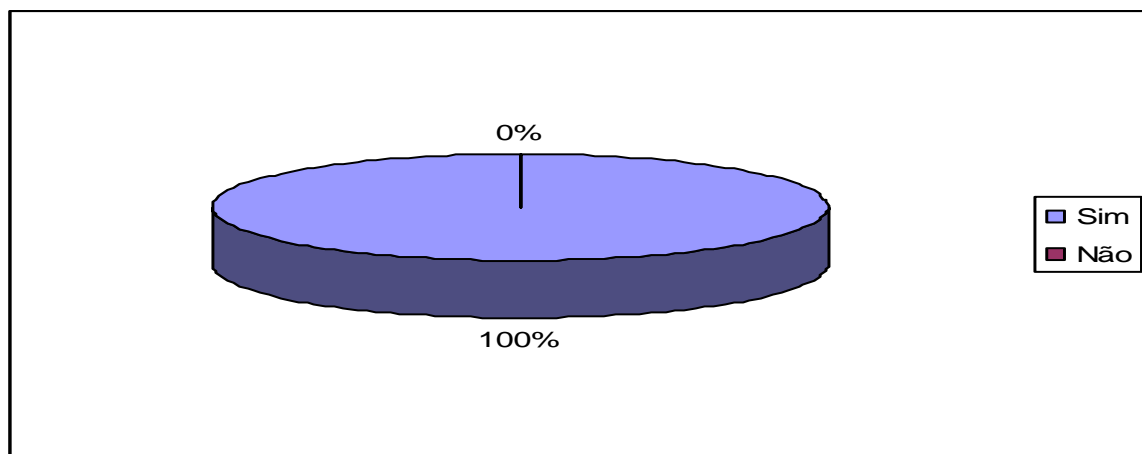


Gráfico 6- Conhecimento da estrutura organizacional da instituição após sua participação das ações de educação continuada

Fonte: pesquisa direta, 2009.

Todos os 47 servidores pesquisados são unânimes em afirmar que após participarem de alguma das ações de educação continuada passaram a conhecer melhor a estrutura organizacional da instituição.

Veja-se a importância do contato de servidores dos diversos setores da instituição, para que se saiba como funciona a sua máquina administrativa e para que serve cada peça de sua engrenagem.

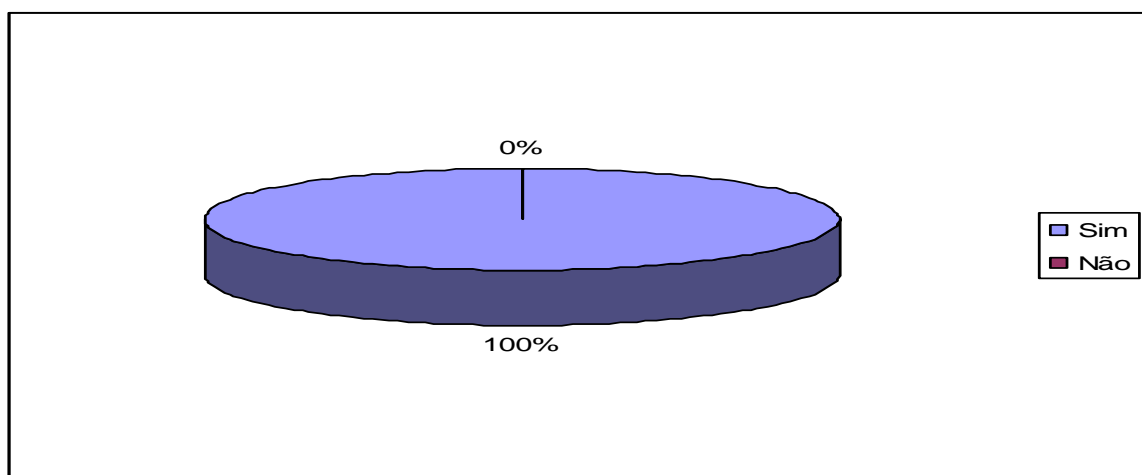


Gráfico 7 - Desenvolvimento da competência profissional

Fonte: pesquisa direta, 2009.

Surpreendentemente todos os entrevistados concordaram que, independentemente do plano de cargos e salários, a participação das ações continuadas de educação, favorece o desenvolvimento de suas competências profissionais.

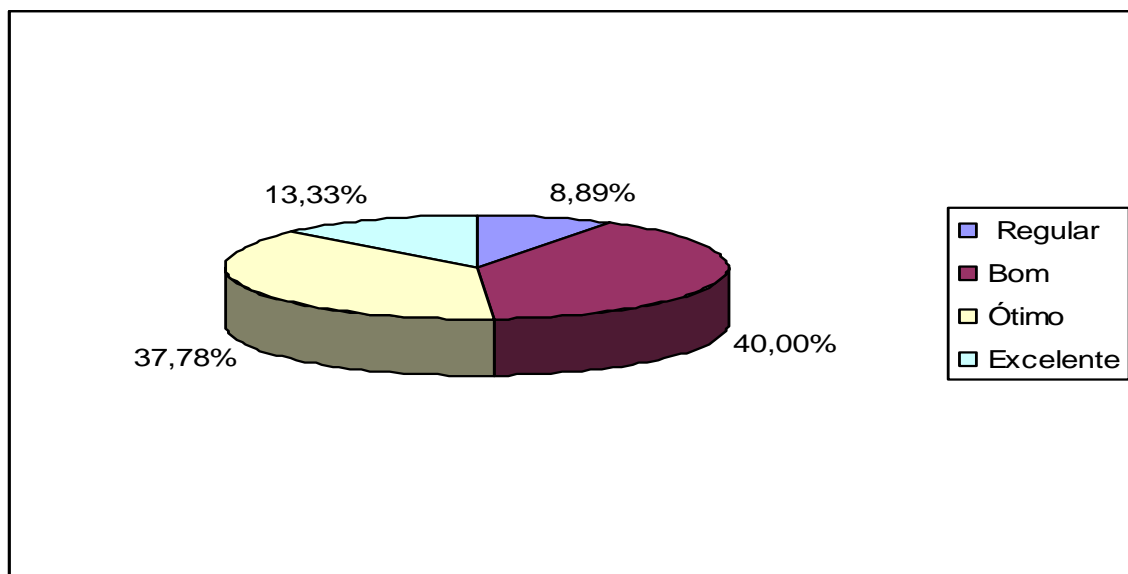


Gráfico 8 - Avaliação dos esforços desenvolvidos pela Superintendência de Recursos humanos na realização das ações de educação continuada na Instituição  
Fonte: pesquisa direta, 2009.

Perguntados sobre como avaliam o desempenho do DTD/SRH na realização das ações de educação continuada na UFC, 37,78% disseram ser ótimo, 40,00% o consideram bom, 13,33% excelente e 8,89% regular.

É bom que se frise o interesse da SRH em por em prática o Programa de Treinamento e Desenvolvimento. Nem sempre, porém, isso tem sido possível, muitas vezes por falta de equipamentos e espaço físico.

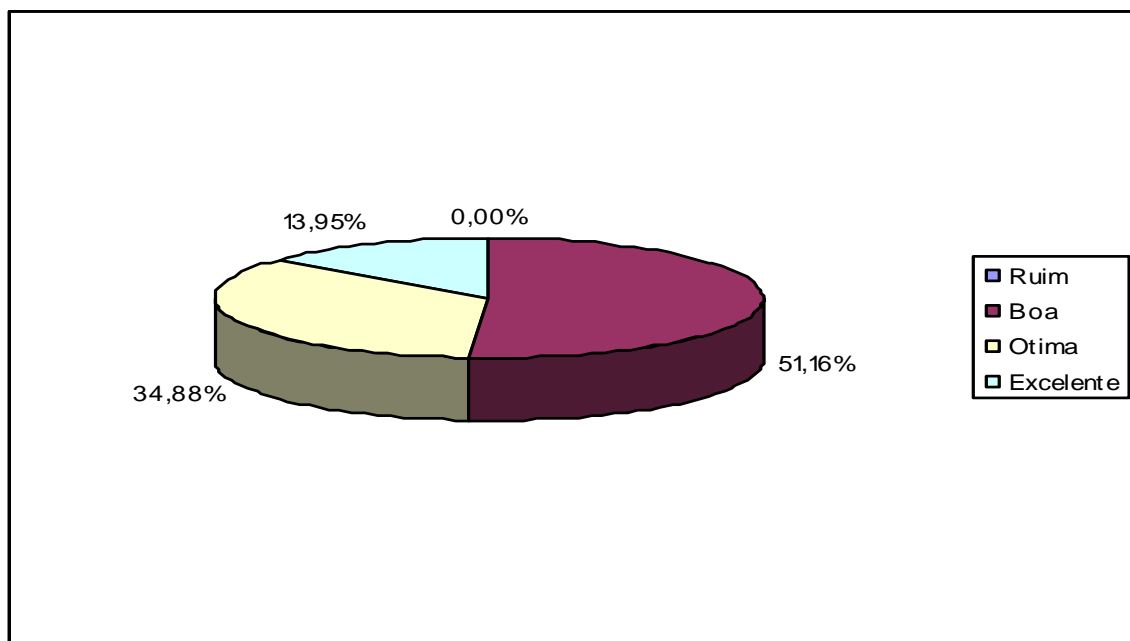


Gráfico 9 - Opinião do servidor quanto às ações de educação continuada na instituição  
Fonte: pesquisa direta, 2009.

A maioria dos servidores entrevistados 51,16% concorda que são boas as ações de educação continuada na instituição. Contudo, há aqueles que buscaram aperfeiçoar-se em outras instituições, por falta de oferta de cursos em determinadas áreas, como por exemplo, torneiro mecânico. Não há treinamentos específicos para atender aos diversos profissionais, sendo assim, 34,88% dos respondentes concordaram que são ótimas e apenas 13,95% que são excelentes as ações.

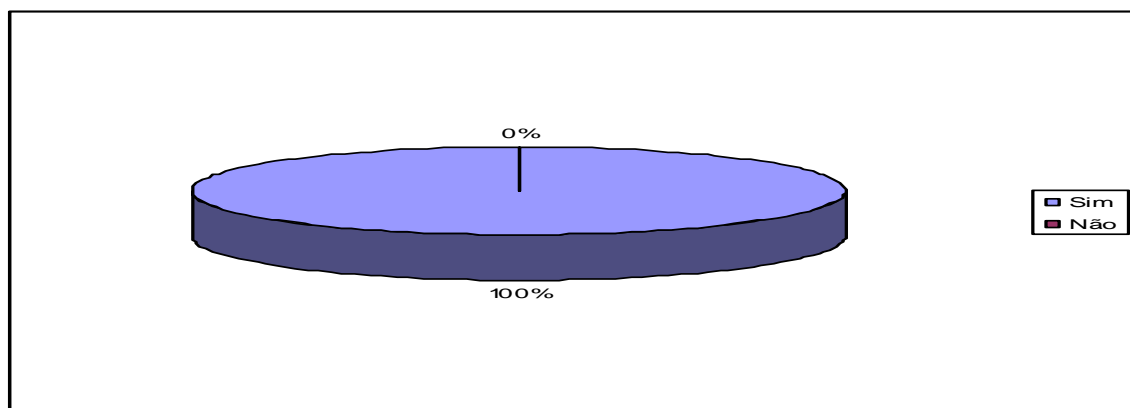


Gráfico 10 - Satisfação do servidor quanto à qualidade dos cursos  
Fonte: pesquisa direta, 2009.

Todos os entrevistados foram unânimes em afirmar que os cursos dos quais participaram são de boa qualidade.

Destaca-se aqui, o empenho e dedicação, além dos técnicos da SRH, dos professores e servidores técnico-administrativos que funcionaram brilhantes como professores.

## **CONCLUSÃO**

A UFC vem desenvolvendo ações de educação continuada com a preocupação de valorizar os seus servidores. Prova disso foi a criação dos cursos de graduação e pós-graduação os quais possibilitaram a esses a oportunidade de dar continuidade aos estudos, ao mesmo tempo em que se qualificam e se aperfeiçoam, melhorando o desempenho profissional e adquirindo maior motivação para o exercício do serviço público.

Os servidores pesquisados mostraram-se satisfeitos em participarem das ações de educação continuada. Muitos deles já não tinham mais esperanças de um dia graduarem-se por estarem há muito tempo afastados das salas de aula, quando a Pró-Reitoria de Graduação e a Superintendência de Recursos Humanos abriram inscrições para o vestibular em dois cursos criados para os servidores técnico-administrativos. A UFC tornou-se pioneira na criação desses cursos: Tecnologia em Gestão da Educação Superior - TGES e Tecnologia em Gestão de Hospitais Universitário – TGHU. Com eles deu-se oportunidade a 500 servidores de concorrerem a 200 vagas, o que representou um incentivo à volta às aulas com benefícios de crescimento profissional, pessoal, financeiro e ainda de continuidade dos estudos com a pós-graduação.

A maioria dos técnicos administrativos reconhece o trabalho desenvolvido pela Divisão de Desenvolvimento e Treinamento do Departamento de Desenvolvimento Profissional, quando se fala da qualidade dos cursos, do aprendizado e principalmente do envolvimento e coleguismo entre os servidores, que passam a conhecer melhor a instituição.

Na UFC ainda existe chefia que não valoriza o programa das ações de educação continuada, resistindo à liberação do servidor. O gestor de hoje deve



procurar mudanças e inovações; e é através da participação dos servidores nessas ações, que se enriquecerá o ambiente de trabalho pela união da experiência ao conhecimento atualizado.

O Centro de Educação de Jovens e Adultos - CEJA não deu continuidade à educação básica, por falta de demanda; continua contudo a apoiar e assessorar o programa de educação básica/fundamental na fazenda de Pentecoste até que haja procura.

De acordo com a SRH ainda existem 1.100 servidores na UFC que têm nível médio. Com o início das primeiras turmas dos cursos de TGES e TGHU, acreditou-se na permanência destes entre os cursos de graduação ofertados pela instituição, para que aqueles servidores pudessem graduar-se e dar prosseguimento aos estudos com a pós-graduação.

As primeiras turmas dos referidos cursos de graduação, colaram grau em janeiro de 2008 e, logo após, observou-se que houve descontinuidade desses cursos criados como ação de educação continuada.

Entrevistou-se a coordenadora da primeira turma do curso a respeito do motivo da descontinuidade dos cursos de TGES e TGHU:

“Por ocasião das últimas reuniões realizadas em 2008, na Pró-Reitoria de Graduação - PR/GRAD, soube-se que a legislação não permite à universidade pública realizar cursos de graduação fechados para seu quadro de servidores. O MEC, apesar de ter autorizado, avaliado e reconhecido os projetos dos cursos em epígrafe, hoje não permite a continuidade do ato, haja vista tal fato já ter sido questionado pelos avaliadores do INEP à época do reconhecimento. Pelo mesmo motivo, segundo o magnífico Reitor, o Ministério Público, também vem questionando o fato dos cursos terem se realizado.

Assim sendo, sugeriu-se ao Magnífico Reitor divulgar nota aos servidores da UFC falando da impossibilidade de realização dos referidos cursos para que esses não fiquem aguardando o que possivelmente não mais acontecerá. Salvo melhor juízo, a pessoa mais abalizada para responder tal questionamento, é o Pró-Reitor de Graduação.

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

GRINSPUN, M.P.Z.A. A educação tecnológica. In: GRINSPUN, M.P.S.Z. (Org.) RODRIGUES A.M.>; NEVES A.M.C.; GRINSPUN, M.P.S.Z., CARDOSO T.F.L. **Educação Tecnológica: desafios e perspectivas**. São Paulo, Cortez p. 25-73, 1999.

MARTINS FILHO, ANTÔNIO. REVISTA UNIVERSIDADE PÚBLICA. Ano III – Nº 24. **UFC 50 anos 1954 – 2004**. Fortaleza, outubro/novembro/2004.

QUEIROZ, Zenaide Fernandes. **Os cursos superiores de Tecnologia em Gestão da Educação Superior (TGES) e Gestão de Hospitais Universitários (TGHU) sob a óptica dos alunos**. Monografia de conclusão do curso de TGES, Fortaleza – 2007.