



COLABORAÇÃO TÉCNICA: UM RELATO NO IFSULDEMINAS

ALENCAR COELHO DA SILVA; FILIPE TADEU DE SALLES; MAURO SÉRGIO
TEIXEIRA DE ARAÚJO

RESUMO

A necessária demanda por profissionais qualificados faz com que as instituições públicas de ensino venham a compor parte de sua força de trabalho através do estatuto da colaboração técnica. O presente relato justifica-se em função de haver poucos trabalhos na literatura sobre o tema, tendo por objetivo oferecer subsídios e reflexões acerca desse tipo de recurso utilizado nas Instituições de Ensino Superior no país, enfatizando um caso particular oriundo do IFSULDEMINAS, explicitando o processo, trâmites, fatores favoráveis ou desfavoráveis, ganhos profissionais entre outros.

Palavras-chave: Administração Pública; Gestão; IFSULDEMINAS; Políticas Públicas; Relato de Experiência.

1 INTRODUÇÃO

As instituições federais de ensino mediante cessão de seus servidores executam a movimentação de profissionais para comporem força de trabalho por meio do estatuto da colaboração técnica, documento que estabelece:

Afastamento do servidor, no país, para prestar colaboração técnica em outra Instituição Federal de Ensino ou de Pesquisa e ao Ministério da Educação. O art. 30 da Lei nº 12.772, de 2012, prevê para o ocupante de cargos do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal, que poderá prestar colaboração a outra instituição federal de ensino ou de pesquisa, por período de até 4 (quatro) anos, com ônus para a instituição de origem e colaboração técnica ao Ministério da Educação, por período não superior a 1 (um) ano [...], visando ao apoio e desenvolvimento de programas e projetos de relevância. (Manual de Procedimentos/MPDG, 2018, p. 44).

Conforme disciplina o Art. 93 da Lei nº 8112/1990, os servidores em Educação podem afastar-se para prestar colaboração à outra Instituição Federal de Ensino ou de Pesquisa e ao Ministério da Educação, não sendo necessário serem estáveis, mas permanecendo vinculados a unidade/instituição de origem com sua frequência sendo encaminhada a origem a cada mês (MANUAL DE PROCEDIMENTOS/MPDG, 2018).

O afastamento nessa modalidade de movimentação externa dar-se-á mediante desenvolvimento de projeto e plano de trabalho contendo atividades e prazos definidos objetivamente e acordado entre as unidades envolvidas. Segundo a Lei 8112/1990 em seu capítulo V - Dos afastamentos - Seção I, o servidor será cedido a outro órgão ou entidade (Art. 93) com ônus a cessionária (§ 1º) sendo concluída com portaria publicada no Diário Oficial da União/D.O.U. (§ 3º). A base legal da colaboração técnica a Técnicos Administrativos em Educação é fundamentada no Artigo 26 da Lei 11.091/2005, Inciso II do Artigos 20 e 93 da Lei 8.112/1990 de 11 de dezembro de 1990. Entretanto, alguns requisitos básicos devem ser cumpridos:

- Interesse das instituições na colaboração técnica do servidor;
- Estar vinculado a projeto ou convênio com prazos e finalidades previamente definidos;

- Concordância do dirigente máximo de cada órgão.

Com base nesses pressupostos o objetivo deste relato é apresentar os detalhes processuais do estatuto de colaboração técnica, oferecendo subsídios e reflexões sobre esse tipo de recurso empregado nas Instituições de Ensino Superior no país, enfatizando um caso particular oriundo do IFSULDEMINAS.

2 RELATO DE CASO

Esse relato se refere a um caso ocorrido no Instituto Federal do Sul de Minas Gerais (IFSULDEMINAS), instituição criada em 2008 e constituída pelas antigas Escolas Agrotécnicas Federais de Inconfidentes, Machado e Muzambinho agregadas aos demais campi constituídos posteriormente, totalizando oito unidades, tendo por missão “Promover a excelência na oferta da educação profissional e tecnológica em todos os níveis, formando cidadãos críticos, criativos, competentes e humanistas, articulando ensino, pesquisa e extensão e contribuindo para o desenvolvimento sustentável do Sul de Minas Gerais.” (Portal IFSULDEMINAS, 2023, s.p.)

O estatuto de colaboração técnica veio contribuir para uma maior eficiência técnica, valorizada na década de 1980 (Oliveira, 2012), fortalecendo no âmbito dos Institutos Federais sua capacidade de corroborar com as políticas educacionais e gerar retornos para a sociedade, conforme ilustram os dados obtidos na pesquisa de Furtado e Campos (2015) e que foram analisados pelo modelo Técnica de Análise Envoltória de Dados - DEA/BCC orientado para os produtos. Em 2022, com a posse do novo Diretor do *Campus* Passos, foram iniciadas tratativas para uma possível movimentação do servidor aqui relatado para um *campus* mais próximo de seu domicílio, devido a longa distância percorrida diariamente, o que ocasionava riscos de possíveis acidentes ao servidor em função das estradas mal conservadas, principalmente em período de chuvas. Além deste fator, merece destaque a necessidade de proximidade ao Campus para que fossem oferecidos cuidados com uma dependente que apresenta problemas de Processamento Auditivo Central (PAC), demandando acompanhamento próximo devido a encontros semanais com fonoaudióloga e psicopedagoga, além de frequência a aulas particulares.

Nesse contexto surge a possibilidade de ida para o *Campus* Muzambinho para compor especificamente a equipe de Coordenadoria Geral de Administração e Finanças - CGAF, que necessitava de pessoa qualificada para cuidar de empenhos e demais tarefas no setor. O desafio foi aceito de imediato pelo servidor que após conversas com o Diretor Geral e com as chefias imediatas, recebeu o aval de ambos.

Em março de 2023, após detalhamento do Plano de Trabalho - PLTR Nº1/2023/CAE/CGE/DDE/DG/PAS/IFSULDEMINAS (Suap, 2023), constituído de comum acordo com a chefia, foram elaborados os detalhes envolvidos na colaboração técnica Inter campi e estabelecida a composição de força de trabalho, passando-se a execução do mesmo junto a equipe do CGAF, que tem auxiliado nessa transição, facilitando colaborativamente para a inserção do novo servidor. Esse tipo de cooperação e o engajamento do funcionário na composição setorial auxilia em mudanças internas, impactando diretamente o Setor de Finanças no qual está provisoriamente lotado (Kim *et al.*, 2011) mostrando identificação com o setor e constituindo parte de sua identidade coletiva. (Vieira, 2007)

3 DISCUSSÃO

Até o momento, constata-se uma avaliação positiva das atividades e contribuições do servidor feita pela Chefia imediata, conforme mostra o texto de e-mail reproduzido a seguir:

Quadro 1: E-mail com Avaliação da Chefia imediata.

É com muita satisfação que hoje te envio um feedback formal sobre sua atuação profissional no Campus Muzambinho, pois o feedback já vem acontecendo diariamente ao final de cada período de trabalho. Copie nesse e-mail nossa Direção Geral, Direção de Administração e Planejamento e Coordenador de Gestão de Pessoas. Gostaria de ressaltar sua boa vontade e disponibilidade na execução de todas as tarefas para as quais foi solicitado. Mesmo vindo de uma área totalmente diferente da Coordenação Geral de Administração e Finanças, se mostrou disponível para o desenvolvimento de novas habilidades, o que tem feito de forma prazerosa e responsável. Também se mostrou integrado à equipe CGAF e outros servidores do Campus. Dentre as diversas atividades desenvolvidas, constantes no Plano de Trabalho, podemos destacar: instalação, refugo e cancelamento de empresas, sendo que a partir de hoje passará a fazer o arcabontamento destes para as empresas, responsabilidade esta que estava com o setor de Arcabontamento. Recentemente o despacho de processos e inserção de documentos, no SIAP. Classificação orçamentária da despesa, pois as novas alterações de 2023 não trazem a classificação orçamentária no Termo de Referência, devendo esta ser feita no momento de emissão da nota de empenho. Em relação à área contábil, podemos destacar a melhoria e transmissão de notas fiscais, atualização de catálogos e documentos nos sites oficiais. As demais atividades serão listadas no momento oportuno. Nesse e-mail deixo, mais uma vez, com certeza, que sua vinda para o Campus Muzambinho está agregando muito à equipe CGAF onde as demandas são muitas e necessitam de profissionais responsáveis, como você. Deixo ainda, nesse momento, todo sinal de comunicação com a CGAF. Certo sempre que prestas.

Grande abraço!

Fonte: Arquivo pessoal do autor (2023).

O servidor em colaboração técnica conseguiu, mesmo com certa brevidade, cumprir o Plano de Trabalho estipulado para o interstício na Instituição a que foi destinado, sentindo ao mesmo tempo pertencimento à organização. (Kramer e Faria, 2007).

Corroborando com a avaliação efetivada pela Chefia, o servidor mostra-se em colaboração ativa, demonstrando atitudes positivas com a organização e apresentando um resultado avaliativo que sinaliza sucesso no processo de mudança, o que foi favorecido pelas condições de trabalho oferecidas, pelo bom relacionamento interpessoal, elementos estes apontados no trabalho de Nunes e Lins (2009), além da possibilidade de crescimento profissional e de suas capacidades em trabalho, características relevantes apontadas na pesquisa de Walton (1973) e que constituem condições que evitam a alienação no serviço público conforme aponta Matos (1994).

Essa alocação pode e deve levar em conta “o uso da gestão por competências no momento da movimentação de servidores” indicando a consideração de aspectos técnicos neste processo, fato esmiuçado no trabalho de Bess (2016) em estudo de caso na UFSC com a movimentação de STAES - Técnico-Administrativo em Educação.

4 CONCLUSÃO

O processo de colaboração técnica contribuiu para uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), além de incentivar o desenvolvimento de competências profissionais e estimular as motivações pessoais no servidor, aspectos considerados bastante significativos para o ambiente organizacional que, assim, é capaz de proporcionar “melhores condições de trabalho e políticas que visem a satisfação e a motivação dos colaboradores” (Trindade, 2017, p. 9).

O envolvimento do funcionário e seu comportamento pró ativo contou favoravelmente para o sucesso na mudança, ao ajustar-se às demandas da Instituição, em adequada sintonia com a equipe de funcionários e com Chefias, sendo um fato indicativo da existência de correlação entre mudança e satisfação no setor público, em linha com o que foi atestado por pesquisas como as de Borgia *et al.* (2010) e mais recentemente por Marques *et al.* (2016).

REFERÊNCIAS

BESS, Maiara Raiser Sühnel. **Movimentação de servidores técnico administrativos e gestão por competências em uma Instituição Federal de Ensino Superior: uma proposta de suporte à decisão.** Dissertação (Mestrado em Administração). 130p. UFSC, Florianópolis, 2016. Retirado de <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/173664/344116.pdf?sequence=1&isAllowed=y> em 28.02.2024.

BORDIA, Prashant; RESTUBOG, Simon Lloyd D.; JIMMIESON, Nerina L.; IRMER, Bernd E. Haunted by the past: effect of poor change management on employee attitudes and

turnover. **Group & Organization Management**, v. 20, n. 10, p. 1-32, 2010. Retirado de <https://gmdconsulting.eu/nykerk/wp-content/uploads/2019/06/change-management-Haunted-by-the-Past-AOM.pdf> em 01.Out.2023.

FURTADO, Lorena Lucena; CAMPOS, Gabriel Moreira. Eficiência Técnica dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. XV **Congresso USP: Contabilidade e Controladoria no Século XXI**, São Paulo, julho 2015.

HARTLEY, Jean F. Case studies in organizational research. In: CASSELL, Catherine; SYMON, Gillian (Ed.). **Qualitative methods in organizational research: a practical guide**. London: Sage, 1994.

KRAMER, G. G.; FARIA, J. H. de. Vínculos organizacionais. **Revista de Administração Pública (RAP)**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 83-104, jan./fev. 2007.

KIM, T. G., HORNUNG, S.; ROUSSEAU, D. M. Change-Supportive Employee Behavior: Antecedents and the Moderating Role of Time. **Journal of Management**, 2011, 37(6), 1664–1693. <https://doi.org/10.1177/0149206310364243>.

MANUAL DE PROCEDIMENTOS para movimentação de pessoal - Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Retirado de https://cdn.evlg.gov.br/cursos/123_EVG/pdfs/modulo4manual1.pdf em 20.Set. 2023.

MARQUES, Antônio Luiz; BORGES, Renata; REIS, Isabella do Couto. Mudança organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais. **Rev. Adm. Pública**, v. 50, n. 1 [internet], Jan.-Fev., 2016. <https://doi.org/10.1590/0034-7612131034>

MATOS, Aécio Gomes de. Alienação no serviço público. **Psicol. cienc. prof.** 14 (1-3) • 1994 • <https://doi.org/10.1590/S1414-98931994000100006>.

Nunes, Aline Vieira de Lima; Lins, Samuel Lincoln Bezerra. Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. **Rev. Psicol.**, Organ. Trab. v.9 n.1 Florianópolis jun. 2009.

OLIVEIRA, Ricardo de. **Gestão pública: democracia e eficiência uma visão prática e política**. (Recurso Eletrônico) Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012. ISBN 978-85-225-1139-6.

PORTAL IFSULDEMINAS. Ministério da Educação. Retirado de <https://portal.ifsuldeminas.edu.br/index.php/o-instituto> em 21.Set. 2023.

SUAP. Sistema Unificado de Administração Pública. Instituto Federal do Sul de Minas Gerais. Retirado de: https://suap.ifsuldeminas.edu.br/documento_eletronico/visualizar_documento/309705/ em 01 Out 2023.

TRINDADE, Patrícia Alves. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton**: um estudo de caso ligado à percepção dos servidores efetivos da Câmara dos Deputados. Retirado de: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13915/1/21450867.pdf> em 01 Out 2023.

VIEIRA, A. Identidade e crise de identidade: reflexões conceituais. In: Vieira, A.; Goulart, I. B. Identidade e subjetividade na gestão de pessoas. Curitiba: Juruá, 2007.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? USA: **Slow Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.