



<b>Evento</b>	Salão UFRGS 2019: VI SALÃO EDUFRGS
<b>Ano</b>	2019
<b>Local</b>	Campus do Vale - UFRGS
<b>Título</b>	PLANO DE CARREIRA NO SERVIÇO PÚBLICO COMO FATOR DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL: o caso de uma IES
<b>Autor</b>	KAREN WERLANG LUNKES

## PLANO DE CARREIRA NO SERVIÇO PÚBLICO COMO FATOR DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL: o caso de uma IES

Atualmente a gestão de pessoas precisa ainda mais estratégica e sistêmica, voltada ao alcance dos objetivos organizacionais. A antiga vertente que considerava os seres humanos como meros recursos de mão de obra está ultrapassada. O fator humano passou a ser reconhecido como influente no ambiente organizacional, não apenas pela competência técnica, mas pela agregação de valores e propagação da cultura, tornando o desenvolvimento profissional um processo chave para o sucesso da organização. Outrossim, a necessidade de conciliar os interesses entre as partes pode fazer do plano de carreira um fator de atratividade e retenção de talentos, servindo de ferramenta estratégica, tanto no setor privado quanto no público, apesar de suas diferenças. Se por um lado, a estabilidade e a invariabilidade das atividades podem enfraquecer o desempenho do servidor, o plano de carreira pode incentivar o desenvolvimento contínuo dos servidores, proporcionando retornos à sociedade na prestação de serviços com qualidade. Este trabalho objetiva apresentar o plano de carreira no setor público como fator para o aumento do nível de qualificação do quadro de pessoal, especificamente o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de 2015, que prevê a valorização da titulação acima do exigido para o cargo, por meio do incentivo à qualificação. Caracteriza-se por uma pesquisa quantitativa descritiva de dados coletados no SIAPE, do número de concessões de incentivo à qualificação nos anos de 2006 e de 2018, do quadro técnico-administrativo da UFRGS. Parte dos dados demonstra significativa elevação na qualificação do corpo técnico desde a implantação do plano de carreira, em 2006, quando 36% possuía incentivo à qualificação, em relação a 2018, em que esse índice é de 75%.

Palavras-chave: Plano de Carreira; PCCTAE; Incentivo à Qualificação