

Universidade Federal de Pernambuco  
Centro de Ciências Sociais Aplicadas  
Departamento de Ciências Administrativas  
Mestrado Profissional em Administração

**André Luiz Ribeiro da Silva**

**O Impacto da Capacitação dos Servidores nos Resultados da Segurança Universitária Federal a partir da Implantação da Superintendência de Segurança Institucional, à Luz do Plano de Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação: um Estudo na Universidade Federal de Pernambuco**

Recife, 2015

Universidade Federal de Pernambuco  
Centro de Ciências Sociais Aplicadas  
Departamento de Ciências Administrativas  
Mestrado Profissional em Administração

**André Luiz Ribeiro da Silva**

**Orientador: Dr. Bruno Campello de Souza**

**O Impacto da Capacitação dos Servidores nos Resultados da Segurança  
Universitária Federal a partir da Implantação da Superintendência de  
Segurança Institucional, à Luz do Plano de Carreira dos Técnicos  
Administrativos em Educação: um Estudo na Universidade Federal de  
Pernambuco.**

**Recife, 2015**

Catálogo na Fonte  
Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

S586i

Silva, André Luiz Ribeiro da

O impacto da capacitação dos servidores nos resultados da segurança universitária federal a partir da implantação da Superintendência de Segurança Institucional a luz do Plano de Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação: um estudo na Universidade Federal de Pernambuco / André Luiz Ribeiro da Silva. - 2015.

111 folhas: il. 30 cm.

Orientador: Prof. Dr. Bruno Campello de Souza.

Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Pernambuco. CCSA, 2015.

Inclui referências, apêndices e anexos.

1. Segurança institucional. 2. Capacitação. 3. Plano de carreira. I. Souza, Bruno Campello de (Orientador). II. Título.

658 CDD (22. ed.)

UFPE (CSA 2017 – 269)

Universidade Federal de Pernambuco  
Centro de Ciências Sociais Aplicadas  
Departamento de Ciências Administrativas  
Mestrado Profissional em Administração



# **O Impacto da Capacitação dos Servidores nos Resultados da Segurança Universitária Federal a partir da Implantação da Superintendência de Segurança Institucional, à Luz do Plano de Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação: um Estudo na Universidade Federal de Pernambuco.**

**André Luiz Ribeiro da Silva**

**Dissertação submetida ao corpo docente do Curso de Mestrado Profissional em Administração da Universidade Federal de Pernambuco e aprovada em 30 de março de 2015.**

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Bruno Campello de Souza, UFPE (Orientador)

Profa. Dra. Débora Coutinho Paschoal Dourado, UFPE (Examinadora interna)

Profa. Dra. Sônia Maria Rodrigues Calado Dias, Faculdade dos Guararapes (Examinadora externa)

Para Marleide Ribeiro e Daisy Bispo. As conquistas nunca são isoladas. O apoio e a doação dos que nos cercam nos momentos necessários são imprescindíveis ao sucesso. Pelo estímulo, carinho e apoio em todos os momentos, dedico.

## **Agradecimentos**

A Deus, por tudo.

Ao Prof. Dr. Bruno Campello pelos ensinamentos, compreensão e paciência. Sem a contribuição esta dissertação não seria possível.

À equipe do MPA e do PROPAD, principalmente nas pessoas das professoras Débora Dourado e Josete Florêncio, pelas possibilidades.

À Professora Sônia Calado, pela disponibilidade e orientações para a construção desta Dissertação.

Aos colegas da Turma II do MPA, pela cumplicidade, pela amizade, ajudas e críticas construtivas recebidas, além dos excelentes momentos compartilhados.

Aos meus pais, Edmir Ribeiro e Marleide Ribeiro, pela entrega, por me orientarem e formarem meu caráter.

Aos meus irmãos Tarciana e Edmir Filho, pela equipe vencedora que formamos.

A minha esposa Daisy Bispo, pelo amor, apoio, parceria e compreensão nos momentos necessários.

A Filipe Ribeiro, meu afilhado, pela colaboração fundamental.

Aos meus sobrinhos e sobrinhas, cunhado, cunhada e sogros por formarmos uma grande família, o que me fortalece.

Ao Mestre Armando Nascimento, pelo estímulo e conhecimentos repassados, fatores de motivação para o resultado.

Aos meus colegas de trabalho da SSI/UFPE e da UFPE pela compreensão e apoio incondicional durante o período deste trabalho.

## Resumo

A proposta desta investigação surgiu mediante a identificação de demandas para o serviço público no Brasil, especificamente na área de Segurança Institucional. O objetivo foi identificar o impacto da capacitação dos Servidores nos resultados da Segurança Universitária Federal na Universidade Federal de Pernambuco, com a implantação da Superintendência de Segurança Institucional, a partir das diretrizes do Plano de Carreira dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação e os Decretos 5.824 e 5.825 de 2006 do Governo Federal. Foi uma pesquisa de caráter exploratório, onde foram utilizadas ferramentas de investigação científica, valendo-se de métodos quantitativos, utilizando técnicas estatísticas. Foram utilizados documentos institucionais da Universidade Federal de Pernambuco, bem como consulta à legislação e questionários com servidores da universidade. Este estudo foi ao encontro da identificação de mudança na Segurança Universitária, com a implantação de normatizações externas e internas e adequação da gestão, bem como se há disparidade entre as ações para o segmento em tela e o que preconizam os diplomas. A pesquisa buscou uma reflexão sobre a situação atual e alternativas de melhora. Os resultados mostram um impacto positivo provocado pela capacitação dos servidores para o período estudado, identificado tanto nas análises das ocorrências em segurança quanto pelo entendimento dos servidores da universidade. Para além desses fatores, foram identificadas necessidades de melhora em infraestrutura e tecnologia para um melhor desempenho da segurança institucional.

**Palavras-Chave:** Segurança Institucional. Capacitação. Instituições Federais de Ensino Superior. Servidores Públicos. Plano de Carreira.

## **Abstract**

The purpose of this investigation emerged by identifying demands for public service in Brazil, specifically in the Institutional Security. The objective was to identify the impact of the Servers' training in the results of the Federal University Security at the Federal University of Pernambuco, with the implementation of the Institutional Security Superintendence, based on the guidelines of the Career Plan of the Technical Administrative Servers in Education and Federal Government's Decrees 5824 and 5825 of 2006. It was an exploratory study, in which scientific research tools were used, applying quantitative methods and using statistical techniques. Institutional documents of the Federal University of Pernambuco were used, as well as consulting the legislation and questionnaires with university servers. This study intended to identify changes in the university security, with the implementation of external and internal standardization and adequacy of management, as well as if there is disparity between the actions for the subject matter and what recommend the diplomas. The research sought to reflect on the current situation and improvement alternatives. The results show a positive impact caused by the training of servers for the period studied, identified both by the analysis of occurrences in security and by the understanding of the university servers. In addition to these factors, improvement needs were identified in infrastructure and technology for better performance of institutional security.

**Keywords:** Institutional Security. Training. Higher Education Federal Institutions. Public Servers. Career Plan.



## Lista de Figuras, Quadros e Tabelas

Figura 01(1) - Cidade Universitária UFPE (campus Recife).....	19
Figura 02 (2) - Legislação Vigente para Segurança no Brasil.....	43
Figura 03 (2) - Mapa Conceitual para explicar delimitação da pesquisa.....	49
Figura 04 (4) - Evolução da média móvel de ocorrências na UFPE.....	67
Figura 05 (4) - Avaliação da segurança institucional da UFPE pelos servidores não vinculados à Superintendência de Segurança .....	73
Figura 06 (4) - Distribuição de frequência das ações vistas como essenciais à melhora da Segurança Institucional da UFPE pelos servidores não vinculados a ela.....	74
Figura 07 (4) - Distribuição de frequência dos delitos em relação aos quais os agentes de segurança precisaram atuar.....	75
Figura 08 (4) - Distribuição de frequência das fontes de esclarecimento aos servidores não ligados à segurança citadas pelos Agentes de Segurança.....	77
Figura 09 (4) - Avaliação dada à segurança institucional da UFPE pelos servidores vinculados à Superintendência de Segurança.....	78
Figura 10 (4) - Distribuição de frequência das ações vistas como essenciais à melhora da Segurança Institucional da UFPE pelos servidores vinculados a ela.....	79
Figura 11(4) - Distribuição de frequência dos equipamentos citados pelos Agentes de Segurança como essenciais à melhora dos seus serviços prestados à UFPE.....	80
Quadro 01 (3) – Resumo do método de acordo com o objetivo específico.....	54
Quadro 02 (4) - Capacitações na área operacional realizadas pela SSI.....	60
Quadro 03 (4) - Capacitações na área operacional realizadas pela SSI em outras Instituições.....	61
Quadro 04 (4) - Capacitações realizadas pela SSI em área não operacional.....	62
Tabela 01 (4) - Evolução da quantidade de ocorrências na UFPE entre 2008 e 2013 ....	64
Tabela 02 (4) - Evolução da quantidade de pessoas na UFPE entre 2008 e 2013.....	65
Tabela 03 (4) - Média móvel de três anos da evolução proporcional do tamanho da comunidade e da quantidade de ocorrências na UFPE entre 2010 e 2013.....	66
Tabela 04 (4) - Evolução da quantidade de pessoas nas universidades entre 2009 e 2013.....	68
Tabela 05 (4) - Evolução das ocorrências positivas na UFPE e UFSC entre 2009 e 2013.....	68
Tabela 06 (4) - Evolução das ocorrências negativas na UFPE, UFSC e UFPB entre 2009 e 2013.....	69
Tabela 07 (4) - Média móvel de três anos da evolução proporcional das ocorrências positivas por 10 mil pessoas na UFPE e UFSC entre 2011 e 2013.....	70
Tabela 08 (4) - Média móvel de três anos da evolução proporcional das ocorrências negativas por 10 mil pessoas na UFPE, UFSC e UFPB entre 2011 e 2013.....	70
Tabela 09 (4) - Conhecimento acerca de aspectos normativos da Segurança Institucional da UFPE pelos servidores não vinculados à segurança.....	72
Tabela 10 (4) - Conhecimento acerca de aspectos normativos da Segurança Institucional da UFPE pelos servidores a ela vinculados.....	76

## **Lista de abreviaturas e siglas**

**CF** - Constituição Federal

**DAAL** – Departamento de Apoio Administrativo e Logístico

**DGOS** – Departamento de Gestão em Operações de Segurança

**GTO** – Grupo Tático Operacional

**IFES** – Instituição Federal de Ensino Superior

**MEC** – Ministério da Educação

**ONU** – Organização das Nações Unidas

**PCCTAE** – Plano de Cargos e Carreiras dos Técnico-Administrativos em Educação

**PROGEPE** – Pró-reitora de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida

**PUCRCE** – Plano Único de Classificação e Redistribuição de Cargos e Empregos

**REUNI** – Programa de Apoio os Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

**RMR** – Região Metropolitana do Recife

**SSI** – Superintendência de Segurança Institucional

**TAE** – Técnico Administrativo em Educação

**UFPB** – Universidade Federal da Paraíba

**UFPE** – Universidade Federal de Pernambuco

**UFSC** – Universidade Federal de Santa Catarina

**UME** – Unidade Móvel Especial

**UORG** – Unidade Organizacional

**ZLE** – Zona Livre Externa

# Sumário

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>14</b>
<b>1.1 Problemática.....</b>	<b>18</b>
<b>1.2 Justificativa.....</b>	<b>20</b>
<b>1.2.1 Práticas .....</b>	<b>20</b>
<b>1.2.2 Teóricas.....</b>	<b>22</b>
<b>1.3 Objetivos.....</b>	<b>22</b>
<b>1.3.1 Geral.....</b>	<b>22</b>
<b>1.3.2 Específicos.....</b>	<b>22</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>24</b>
<b>2.1 A Gestão das Pessoas nas Organizações.....</b>	<b>24</b>
<b>2.1.1 Mudanças Conceituais.....</b>	<b>24</b>
<b>2.1.2 Foco no Gerenciamento de Pessoas.....</b>	<b>25</b>
<b>2.1.3 A Importância da Carreira Profissional nas Organizações.....</b>	<b>27</b>
<b>2.1.4 Implicações de Carreira no Serviço Público.....</b>	<b>29</b>
<b>2.1.5 O processo de adaptação da gestão pelas IFES à luz da Teoria da     Contingência.....</b>	<b>32</b>
<b>2.1.6 A capacitação como meio de desenvolvimento pessoal e organizacional.....</b>	<b>34</b>
<b>2.2 A Segurança nas Organizações.....</b>	<b>35</b>
<b>2.2.1 Entendendo Segurança Organizacional.....</b>	<b>35</b>
<b>2.2.2 A Segurança Organizacional no Brasil.....</b>	<b>36</b>
<b>2.3 A Segurança Pública no Brasil.....</b>	<b>38</b>
<b>2.4 A Segurança nas Universidades Federais Brasileiras.....</b>	<b>40</b>
<b>2.4.1. Antecedentes Históricos.....</b>	<b>40</b>
<b>2.4.2 Transição e Contexto Atual.....</b>	<b>42</b>
<b>2.5 A Legislação Vigente para o Plano de Carreira dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação nas IFES.....</b>	<b>44</b>
<b>2.5.1 A Lei 11.091/2005.....</b>	<b>44</b>
<b>2.5.2 O Decreto 5.824/2006.....</b>	<b>46</b>
<b>2.5.3 O Decreto 5.825/2006.....</b>	<b>47</b>
<b>2.6 Mapa Conceitual da Pesquisa.....</b>	<b>49</b>
<b>3 Método.....</b>	<b>50</b>
<b>3.1 Participantes.....</b>	<b>51</b>

<b>3.2 Materiais.....</b>	<b>51</b>
<b>3.3 Procedimentos.....</b>	<b>52</b>
<b>3.4 Limitações da Pesquisa.....</b>	<b>56</b>
<b>4 RESULTADOS DA PESQUISA.....</b>	<b>57</b>
<b>4.1 A Segurança Universitária Federal na UFPE.....</b>	<b>57</b>
<b>4.2 Participação dos Servidores vinculados à Segurança Universitária em cursos de capacitação após a implantação do PCCTAE e da SSI.....</b>	<b>59</b>
<b>4.2.1 Operacional.....</b>	<b>59</b>
<b>4.2.2 Administrativo e Projetos.....</b>	<b>61</b>
<b>4.3 A legislação vigente para capacitação dos Servidores e sua aplicação na Segurança Universitária Federal.....</b>	<b>63</b>
<b>4.4 Ocorrências de Segurança na UFPE.....</b>	<b>64</b>
<b>4.4.1 Números de Ocorrências.....</b>	<b>64</b>
<b>4.4.2 Evolução da Quantidade de Pessoas.....</b>	<b>65</b>
<b>4.4.3 Evolução proporcional do tamanho da comunidade e quantidade de ocorrência.....</b>	<b>66</b>
<b>4.5 Ocorrências de Segurança na UFPE, UFPB e UFSC.....</b>	<b>67</b>
<b>4.5.1 Evolução da Quantidade de Pessoas.....</b>	<b>67</b>
<b>4.5.2 Números de Ocorrências.....</b>	<b>68</b>
<b>4.5.3 Evolução proporcional das ocorrências por 10 mil pessoas.....</b>	<b>69</b>
<b>4.6 Visão dos Servidores da UFPE Não Vinculados à Segurança Universitária.....</b>	<b>71</b>
<b>4.6.1 Perfil da Amostra.....</b>	<b>71</b>
<b>4.6.2 Experiência com Delitos na UFPE.....</b>	<b>71</b>
<b>4.6.3 Conhecimento da Administração da Segurança na UFPE.....</b>	<b>71</b>
<b>4.6.4 Avaliação da Segurança Institucional da UFPE.....</b>	<b>72</b>
<b>4.6.5 Percepção da Evolução da Segurança.....</b>	<b>73</b>
<b>4.7 Visão dos Servidores da UFPE Vinculados à Segurança Universitária.....</b>	<b>75</b>
<b>4.7.1 Perfil da Amostra.....</b>	<b>75</b>
<b>4.7.2 Experiência com Delitos na UFPE.....</b>	<b>75</b>
<b>4.7.3 Conhecimento da Administração da Segurança na UFPE.....</b>	<b>76</b>
<b>4.7.4 Avaliação da Segurança Institucional da UFPE.....</b>	<b>77</b>
<b>4.7.5 Percepção da Evolução da Segurança.....</b>	<b>78</b>
<b>5 DISCUSSÃO.....</b>	<b>81</b>
<b>5.1 A estrutura da Segurança Universitária na UFPE.....</b>	<b>81</b>
<b>5.2 A Capacitação dos Servidores.....</b>	<b>82</b>

<b>5.3 As ocorrências em números na UFPE.....</b>	<b>82</b>
<b>5.4 Segurança na UFPE na visão dos Servidores.....</b>	<b>84</b>
<b>5.4.1 Os Servidores da SSI.....</b>	<b>84</b>
<b>5.4.2 Os Servidores de Outras Áreas.....</b>	<b>85</b>
<b>5.4.3 Visão Geral.....</b>	<b>87</b>
<b>6 CONCLUSÕES.....</b>	<b>88</b>
<b>6.1 Síntese dos Achados.....</b>	<b>88</b>
<b>6.2 Implicações.....</b>	<b>89</b>
<b>6.3 Recomendações para estudos futuros.....</b>	<b>91</b>
<b>7 RECOMENDAÇÕES GERENCIAIS.....</b>	<b>93</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>96</b>
<b>APÊNDICES.....</b>	<b>100</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>108</b>

# 1 INTRODUÇÃO

Mudanças constantes têm marcado as relações de trabalho, principalmente a partir da década de 1980, com o advento das novas tecnologias informacionais e a consequente reformulação e renovação das atividades nas organizações do setor público e da iniciativa privada, sendo o primeiro objeto de interesse deste estudo.

Moraes (2007) define Serviço Público como sendo todo aquele que é prestado pela Administração Pública ou seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniência do Estado.

Dentre os vários segmentos de atuação considerando as especificidades para o Brasil, o perfil do profissional exigido para a execução desse serviço público mudou consideravelmente.

Com o advento da qualificação do capital humano como diferencial de competências, o Servidor Público, neste trabalho definido como aquele que oficialmente exerce cargo ou função pública por ter sido aprovado em concurso público (MORAES, 2007), necessita atender a este novo perfil, que é o do profissional com atuação ampliada, para além da esfera específica de atribuições, contrapondo-se então à disfunção burocrática enraizada culturalmente nas funções típicas do referido serviço.

A proposta desta investigação surgiu mediante a identificação de algumas demandas que hoje permeiam o trabalho voltado ao atendimento das necessidades da população. Uma constante necessidade de melhora e desenvolvimento no desempenho das forças organizacionais e humanas.

Em outros termos, podemos afirmar que atualmente as demandas voltadas ao Serviço Público e as atividades por ele desenvolvidas, ou que precisam ser desenvolvidas, tomaram proporções de caráter imprescindível ao desenvolvimento de alguns setores, exigindo consequentemente o desenvolvimento das pessoas.

Estamos aqui entendendo as atividades como um ciclo, onde profissionais das mais variadas áreas de interesse atuam em conjunto visando atender a uma comunidade usuária dos serviços que a ela são oferecidos.

Esta consideração vincula-se à função de produção, onde os recursos de entrada (*input*) entendidos como pessoas e instalações passam por uma transformação e geram

os serviços (*output*) aos consumidores, sendo esta finalística necessariamente positiva em relação aos recursos de entrada.

Define Slack (2002) a função de produção (ou simplesmente função produção) na organização como:

(...) representação da reunião de recursos destinados à produção de seus bens ou serviços. Qualquer organização possui a função produção porque produz algum tipo de bem e/ou serviço (p.32).

Considerando o contexto das inovações tecnológicas e a rapidez na disseminação das informações observadas a partir das tecnologias cada vez mais voltadas ao global ou a mundialização, uma das atividades mais diretamente afetadas por esta realidade social e de produção de conhecimento tem sido a de segurança nas organizações para o caso do serviço público.

Interpretando especificamente as espécies pessoas e patrimônio, seja ele material ou imaterial, principalmente pela necessidade de um novo modelo a ser estabelecido pelas e para essas instituições, as prioridades estão nas estratégias de prevenção aos possíveis danos.

A realidade observável exige, portanto dos agentes que atuam nessa área, uma constante busca pelo desenvolvimento profissional e pela atualização no contexto das ações e evolução dos modelos e processos, sempre pautados no apoio e iniciativa das instituições.

Sistematizando a necessidade de melhoria contínua, pode-se apontar o Modelo de Quatro Estágios citados em Slack (2002), desenvolvido pelos Professores Hayes e Wheelwright, da Harvard University, para evolução da condição de competência, que consiste em:

Estágio 1: Neutralidade Interna – Parar de atrapalhar a organização

Estágio 2: Neutralidade Externa – Ser tão bom quanto os concorrentes

Estágio 3: Apoio Interno – Ser claramente o melhor no setor

Estágio 4: Apoio Externo – Redefinir as expectativas do setor

No contexto atual para a atuação das organizações na sociedade do conhecimento, com o advento das Tecnologias da Informação e da Comunicação, os valores intangíveis ganham destaque nos processos de modernização e de inovação.

Aqui está considerado principalmente o capital intelectual ou capital humano, reforçando a ideia de que o desenvolvimento das pessoas é fundamental para o

desenvolvimento das organizações, pois aquelas competências estão diretamente ligadas e serão propulsoras ao desenvolvimento e competência das últimas.

Quanto às mudanças nos processos de desenvolvimento, Vilas Boas e Andrade (2009) comentam que:

(...) essas mudanças tem forte impacto sobre as organizações, obrigando-as a empreender diversas ações para superar esses desafios. Dentre elas, destaca-se a valorização cada vez maior do conhecimento, da aprendizagem e da inovação. Dessa forma, as pessoas começam a assumir um papel estratégico nas empresas, pois somente elas têm a capacidade de gerar e difundir conhecimentos e transformá-los (p.150).

Observa-se então que as pessoas ganham espaço privilegiado de interesse nas organizações, pois o melhor desempenho dentro de um entendimento de proporcionalidade direta tende a gerar os melhores serviços. É as pessoas o recurso fundamental e para as quais são inerentes os fatores supra.

Nessa perspectiva, nacionalmente o Serviço Público (não desconsiderando outros tipos de organização) tem dado maior atenção e ênfase à gestão do conhecimento nas suas instituições como uma ferramenta estratégica na busca por excelência.

Souza (2004) comenta, salientando a importância do conhecimento como:

(...) um ponto importante é que o conhecimento parece ser o resultado de um processo pessoal. É o conhecedor quem torna a informação em conhecimento. Trata-se de uma atividade mais do que um produto. A aprendizagem é de valor existencial, já que saber alguma coisa é exercitar o exultante poder de criar. O desenvolvimento de conhecimento dá significado à vida. O processo de conhecer gira em torno de percepções, categorizações, inferências e modelos, porém querer saber é, antes de qualquer coisa, uma atitude (p.19).

Considerando essa realidade, dentre as ações ou reformas na esfera Federal da Administração Pública no Brasil, as revisões, implementações ou criações de Planos de Cargos e Carreiras têm caracterizado propostas de evolução e atendimento às demandas sociais para um pleno cumprimento de um serviço de qualidade atendendo ao princípio da eficiência, guardados os avanços a serem conseguidos em termos de equacionamento no serviço público para demanda e oferta.

Através de Leis e Decretos as mudanças têm sido efetivadas dentro dos limites de ordem legal, orçamentária e de negociação com as entidades de classe dos trabalhadores, indicando como devem ser as implementações dessas reformas.

Dentre os planos e propostas de Carreiras criados na última década, com o objetivo de atender à nova realidade do serviço público no Brasil, especificamente para a educação, está o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) implantado a partir da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, o PCCTAE.



O documento legal traz em sua concepção uma proposta de desenvolvimento na Carreira dos Servidores TAE a ele vinculados, o que por consequência caracteriza que as atividades funcionais nas Instituições Federais de Ensino também vinculados a esta legislação passaram a ser valorizadas (BRASIL, 2005).

Dentre as atividades contempladas com o referido diploma legal encontra-se as esculpidas na área da Segurança Universitária Federal, através de uma proposta de desenvolvimento para os Servidores e para as instituições.

Em consonância com o cenário exposto e tendo em vista atender com qualidade às demandas de crescimento institucional, a Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) campo de estudo deste trabalho, implementou nos últimos 08 (oito) anos ações de reestruturação institucional.

Dentre essas ações está a criação da Superintendência de Segurança Institucional (SSI), instância vinculada diretamente ao Reitor e que tem como finalidade promover a segurança das pessoas e do patrimônio material e imaterial da instituição.

A UFPE, portanto, necessita cumprir os preceitos da Lei nº 11.091/05 com planejamento, programação e realização de ações que procurem atender as necessidades das diversas Unidades Organizacionais (UORG).

Face ao exposto, surgiu a inquietação de buscar a compreensão das mudanças no seguimento da Segurança Universitária Federal na UFPE a partir da implantação da Superintendência de Segurança Institucional. E como a implementação do PCCTAE especificamente com as ações de capacitação, no âmbito administrativo e operacional, contribuíram e contribuem para o aperfeiçoamento nas ações de segurança na universidade.

Considerando que caso não existisse um nível de evolução apontado como satisfatório para essas ações, seria necessário rever os processos e saber os motivos que levariam o segmento da Segurança Institucional a não aplicação dos preceitos e da legislação vigente na busca pela melhora constante nos serviços prestados à comunidade usuária.

Pelo caráter formador e desenvolvimentista de uma Universidade, as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) devem apresentar potencialidades que representem modelos ou exemplos para transformações necessárias nos processos e procedimentos a partir das suas capacidades e competências.

## 1.1 Problemática

A investigação foi realizada na Universidade Federal de Pernambuco, *campus* Recife, Instituição Pública de Ensino Superior vinculada ao Ministério da Educação (MEC) do Governo Federal.

A Instituição conta com um quadro de Servidores Públicos Federais divididos em dois segmentos, sendo: Docente e Técnico Administrativo em Educação. Trabalhadores terceirizados também desempenham suas funções na instituição.

Nos últimos anos com apoio do Governo Federal, a UFPE expandiu a sua atuação – hoje são três *campi*, localizados no Recife, em Vitória de Santo Antão e em Caruaru – e ampliou sua interação com a sociedade criando novos cursos em atendimento a demandas sociais e econômicas, aumentando vagas em cursos tradicionais e oferecendo oportunidades focadas no novo cenário econômico do Estado.

No período de 2005 a 2013 foram criadas 2.482 vagas em cursos de graduação. Neste período, 28 cursos foram implantados, entre eles Cinema, Arqueologia, Museologia, Dança, Sistemas de Informação, Engenharia de Materiais, Engenharia de Energia e Engenharia Naval. O crescimento é decorrência, principalmente, de dois programas do Ministério da Educação: o de Interiorização do Ensino Superior e o de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni). Somente os investimentos do Reuni injetaram na UFPE R\$ 221,5 milhões até 2012.

A Universidade oferece 99 cursos de graduação presenciais distribuídos em 12 centros e mais cinco cursos de graduação a distância (711 vagas em cursos de licenciaturas). Em 2005, eram oferecidos 65 cursos de graduação.

Atualmente, são oferecidos 128 cursos de pós-graduação *stricto sensu* (sendo 69 Mestrados Acadêmicos, dez Mestrados Profissionais e 49 Doutorados), além de 79 cursos de pós-graduação *lato sensu* - especializações. Em 2010, foram iniciados oito novos cursos de pós-graduação, entre os quais o Mestrado em Engenharia Civil e Ambiental (o primeiro a funcionar no Campus Caruaru), os Mestrados em Biotecnologia Industrial e em Enfermagem e o Mestrado Profissional em Administração, o Doutorado em Design, o Mestrado e o Doutorado em Biologia Aplicada à Saúde e o Mestrado em Artes Visuais.

Do total de 2.339 pesquisadores da UFPE, 1.816 são doutores. Ao todo, foram inventariados 22.797 grupos de pesquisa no País.

Foram realizados nos últimos quatro anos concursos públicos para aumento do quadro de servidores Docentes e Técnicos Administrativos em Educação para a Universidade, nos seus três *campi*.

**Figura 1: Cidade Universitária UFPE (*campus Recife*), 411.971 m<sup>2</sup> de área construída - População acima de 55.000.**



Fonte: Autor (2015)

Os servidores TAE que já desempenhavam suas funções na UFPE, com o advento do PCCTAE, passaram a contar com planos de capacitação e qualificação, objetivando, para além do quantitativo, um crescimento qualitativo na prestação dos serviços à comunidade universitária e usuária do Sistema.

Dentre os servidores ocupantes da categoria dos TAE estão os que ocupam suas funções no segmento da Segurança Universitária federal, objeto deste estudo.

A problemática apresentada surge do contexto: houve impacto da Capacitação dos Servidores nos resultados da Segurança Universitária Federal na Universidade Federal de Pernambuco com a implantação da Superintendência de Segurança Institucional, a partir das diretrizes do Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação e os Decretos 5.824 e 5.825 de 2006 do Governo Federal?

Trata-se da inquietação em compreender o possível avanço da UFPE nessa área a partir do Plano de Capacitação e marco legal, bem como o que foi desencadeado por estes.

Portanto este trabalho vai ao encontro da compreensão da possível mudança na Segurança Universitária Federal na UFPE com a implantação da Superintendência de Segurança Institucional, a implementação da Lei 11.091/05 e regulamentação desta pelos Decretos 5.824 e 5.825 de 2006 do Ministério da Educação.

Dentro do estudo também está considerada a relação entre as ações do segmento em tela e o que preconizam os diplomas supra, buscando uma reflexão sobre a situação atual, bem como procurando possíveis alternativas de melhora diante das necessidades.

## **1.2 Justificativa**

No contexto atual das relações de trabalho entre organizações e intra-organizações, os segmentos do serviço público e da iniciativa privada possuem peculiaridades nas suas ações e fins, mas estão pautados nas necessidades de constante desenvolvimento das suas instituições e dos seus quadros de pessoal, pois são estes os diferenciais considerados e partícipes nas competências institucionais.

### **1.2.1 Práticas**

Este trabalho dialoga com a lógica da contextualização visando identificar a importância de um processo de desenvolvimento no serviço público, especificamente em IFES, que permita um crescimento institucional e profissional para os quadros de Servidores, proporcionando uma melhora da qualidade nos serviços prestados à comunidade.

Uma pesquisa que proporciona esclarecimentos a respeito das ações e evolução nos processos e procedimentos em autarquias públicas federais e suas implicações na prestação de serviços essenciais à comunidade.

Realizada em setor imprescindível ao desenvolvimento nacional, especificamente na área de segurança organizacional, esta pesquisa traz contribuição a respeito dos pontos fortes já existentes e o que ainda precisa ser melhorado.

Para que o segmento estudado possa evoluir conceitualmente e nas ações deverá proporcionar melhores condições de execução das atividades e conseqüentemente melhora na prestação dos serviços.

Nascimento (2006) considera que hoje, mais do que nunca, a segurança constitui notável tema em termos de abrangência, complexidade e necessidade.

A assertiva tem mobilizado pesquisadores, operadores de segurança, agentes políticos e sociedade e provocado importantes debates, discussões e questionamentos.

Considerando a realidade das principais cidades brasileiras, particularmente do Recife onde se localiza a instituição que será estudada, constata-se uma grande preocupação dos cidadãos com a segurança das pessoas e de seus patrimônios, face ao crescimento da violência.

O conceito de segurança é difuso e o termo aplicável a várias situações, conforme apresentam de forma redundante, alguns dicionários, sumariando a partir de Ferreira (2009), para este estudo, define como ação ou efeito de segurar; situação do que está seguro; afastamento de todo perigo; certeza, confiança, garantia; conjunto de dispositivos e medidas que visam manter a ordem estabelecida e preservar a integridade das pessoas e patrimônio.

A instituição investigada, pela sua natureza, também remete à importância da investigação e relevância social do tema.

A atuação da Segurança Universitária Federal no âmbito da Instituição, é de fundamental importância para o pleno funcionamento e desenvolvimento da mesma, dada a necessidade da integridade e proteção às pessoas, bem como cuidado e preservação do patrimônio.

A UFPE está situada na zona Oeste da Região Metropolitana do Recife (RMR) numa localização de fácil acesso, com uma peculiaridade no seu entorno, que conta com mais de 20 (vinte) comunidades carentes.

O setor foco desta pesquisa é a Superintendência de Segurança Institucional, assim denominada a instância responsável pela Segurança Universitária na UFPE para as espécies de pessoas e patrimônio, que conta em sua estrutura com o Departamento de Gestão em Operações de Segurança (DGOS) e o Departamento de Apoio Administrativo e Logístico (DAAL), que serão estudados em capítulo específico.

## **1.2.2 Teóricas**

Face ao exposto, a busca científica reforça os pilares institucionais (ensino, pesquisa e extensão), pois uma das formas de cooperar para o crescimento consiste em identificar as ações necessárias à melhoria dos serviços prestados à sociedade.

A orientação e a objetivação apontam para o fortalecimento ainda maior dos pontos positivos e as correções ou adequações necessárias no processo de estabelecimento de rotinas e de aprendizagem institucional.

Uma produção científica que permita um aprofundamento nas possibilidades e na busca por aperfeiçoamento e conseqüente desenvolvimento para a organização e, numa visão macro para o setor estudado, corrobora com a constante busca pela melhora, foco para objetivos pessoais e organizacionais.

Ainda está considerada a pouca produção científica na área para o Brasil, sendo este um estudo de grande valia para futuros aprofundamentos na questão da segurança universitária no país, um tema bastante relevante dada a natureza da instituição já diferenciada pelo seu capital.

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Geral**

O objetivo geral deste trabalho consistiu em identificar o impacto do processo de capacitação dos servidores nos resultados da Segurança Universitária Federal na Universidade Federal de Pernambuco com a implantação da Superintendência de Segurança Institucional, a partir das diretrizes do Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação e os Decretos 5.824 e 5.825 de 2006 do Governo Federal.

### **1.3.2 Específicos**

Nesse sentido, os objetivos específicos foram:

1. Descrever a estrutura organizacional da Segurança Universitária Federal na UFPE;

2. Realizar um levantamento da participação dos servidores vinculados à Segurança Universitária em cursos de capacitação oferecidos pela UFPE e fora dela após a implantação do PCCTAE e da Superintendência de Segurança Institucional;
3. Verificar a associação entre o que preconiza a legislação vigente com relação as possibilidades de desenvolvimento na carreira dos servidores e a aplicação dessas na Segurança Universitária Federal na UFPE;
4. Analisar os dados de ocorrências de segurança na UFPE por período, antes e a partir da implantação da Superintendência de Segurança Institucional;
5. Comparar os dados de ocorrências na UFPE com dados de ocorrências em outras Instituições de Ensino Superior de mesma natureza;
6. Verificar o entendimento dos Agentes de Segurança Universitária Federal e servidores de outras áreas na UFPE quanto as mudanças na Segurança Universitária Federal após a implantação da Superintendência de Segurança Institucional;
7. Esboçar uma compreensão da atuação e resultados da Segurança Universitária Federal na UFPE à luz dos seus resultados e dinâmica, compreendendo fatores internos e externos.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 A gestão das pessoas nas organizações**

#### **2.1.1 Mudanças conceituais**

A trajetória dos profissionais nas organizações, sejam elas públicas ou privadas, sofreu durante as últimas décadas (principalmente a partir da década de 1980) grandes transformações face às necessidades que foram impostas pela constante modernização do mercado de trabalho.

As mudanças estão nas relações de trabalho, da produção, dos meios de atuação ou propriamente da realização das atividades, seja pela natureza das funções ou pelas constantes inovações tecnológicas.

Segundo Araújo e Garcia (2009) engana-se quem acha que, como nos tempos de Taylor e Ford, apenas aumentos salariais viabilizariam o sucesso organizacional.

Assim como na produção de bens, no campo dos serviços a exigência insere-se visto que este também passou e ainda passa por processos que precisam acontecer para que se obtenham resultados condizentes com o que hoje é exigido em termos de qualidade.

O estudo da Administração vem sendo desafiado a superar um número cada vez maior de problemas decorrentes da transição pela qual atravessa o mundo contemporâneo, passando pelo declínio da economia de base industrial e o surgimento de uma nova ordem caracterizada por um novo recurso basilar, que é o conhecimento.

Ainda em Araújo e Garcia (2009), as estratégias adotadas não devem focar somente os cargos, mas estabelecer compromissos com seus pilares.

Dessa forma a gestão das organizações, aqui entendido o termo como resultante de uma evolução conceitual, como qualquer ramo da Administração vem sofrendo esse desafio, exatamente por sua principal matéria estar no ser humano, ou seja, no conhecimento.

Porém o conceito de Administração nem sempre foi vinculado à importância da atuação das pessoas no gerenciamento dos processos. Segundo Bateman e Snell (1998),



(...) durante o Séc. XIX, o crescimento nos Estados Unidos foi centrado na fabricação. Os primeiros autores, como Adam Smith, acreditavam que a Administração dessas empresas fosse caótica, e suas ideias ajudaram a sistematizá-la. A maioria das tarefas organizacionais era subdividida e executada segundo trabalho especializado (p.48).

O autor considera que no início do período acima o resultado financeiro aparece como principal fator de adaptação estrutural, mais do que a própria regulamentação trabalhista.

Durante um longo período administrar empresas se restringiu à linha de produção, através dos modelos propostos por Frederick Winslow Taylor, na Administração Científica e Henry Ford na linha de montagem, dentre outros.

Como notado, o fator humano como propulsor da gestão não aparece como preponderante na estrutura empresarial primitiva. A Escola da Administração Científica pensava na solução dos conflitos em termos de força (MOTTA; VASCONCELOS, 2013).

Durante o primeiro período da chamada administração moderna a atividade humana como meio para a produção foi negligenciada, sendo os trabalhadores tratados apenas como ferramentas, partes de um processo, com longas jornadas de trabalho e tendo seus direitos restritos a baixa remuneração.

Ainda em Motta (2013), conseqüentemente para os principais autores clássicos da Administração, o comportamento humano não constituía um problema em si.

Com a expansão da atividade industrial e o crescimento no número e no tamanho das organizações, surgiu a necessidade de novas concepções de gerenciamento dos processos e da produção, o que veio a ser considerado na Escola Neoclássica, caracterizada pela reestruturação das grandes corporações e evolução dos processos administrativos.

O avanço nos modelos conceituais se deu pela necessidade das organizações evoluírem na gestão dos seus processos, dado o estabelecimento de grau de competitividade através de ganho de valor econômico frente à concorrência.

## **2.1.2 Foco no gerenciamento de pessoas**

A preocupação em se estudar o homem no seu local de atividade laboral se deu principalmente a partir do movimento das relações humanas no trabalho, através da constatação da necessidade de se considerar a relevância dos fatores físicos, psicológicos

e sociais na produtividade, dedicando-se fundamentalmente ao estudo das condições de trabalho sobre o rendimento.

As bases desse movimento foram dadas pelos estudos da Escola das Relações Humanas, a partir da experiência de Howthorne e estudos de Elton Mayo, dentre outros, que enfatizou o sistema social de convivência dos indivíduos como fator de aumento de produtividade. A conclusão desses estudos indicou que o desempenho das pessoas era determinado não apenas pelos métodos de trabalho, mas pelo comportamento.

Motta (2013) com algumas críticas, cita o advento do *Homo Socialis* em substituição ao *Homo Economicus*, considerando que o homem é apresentado como um ser cujo comportamento não pode ser reduzido a esquemas simples e mecanicistas.

Assim liderança, motivação, comunicação e tipos de supervisão avançaram na concepção da formação das organizações e passaram também a ser considerados na Administração de Pessoal, termo utilizado durante anos.

A escola das Relações Humanas construiu sobre as bases da integração do interesse de ambas as partes, indústria e trabalhadores, o seu alicerce teórico com o objetivo de aumentar a produtividade por meio da diminuição de custos oriundos dos conflitos, considerando o braço do poder e do controle organizacional.

A Evolução das Estruturas de Controle do Capitalismo considera que “a burocracia teorizada por Max Weber, se configura como o primeiro modelo de organização que utiliza mecanismos indiretos e menos visíveis de controle” (CARVALHO, 1998).

Após a segunda guerra mundial e já com as intervenções de órgãos de classes como os sindicatos nas estruturas organizacionais, o ambiente das Relações Industriais, considerando fatores como as condições de trabalho e concessões de alguns benefícios, passaram a ter um enfoque organizacional.

Emerge nesse momento a necessidade das empresas negociarem com as entidades representativas dos trabalhadores, o que exigiu um avanço nas relações de trabalho. Surge a Administração de Recursos Humanos, a partir da década de 60.

Ainda em Bateman e Snell (1988),

(...) a administração de Recursos Humanos (ARH), historicamente conhecidos como Administração de Pessoal, lida com sistemas formais para a administração de pessoas dentro da organização. A ARH tem assumido papel estratégico e vital porque as organizações estão tentando transformar seus recursos humanos em fonte de vantagem competitiva (p.276).

Na Administração de Recursos Humanos a atividade de gerenciar pessoas foi dividida em etapas ou como considerada na maioria das empresas, distribuída em setores, onde subgrupos de profissionais, direcionados, passaram a exercer parte de um processo, sem um elo que permitisse um trabalho diagnóstico dentro da organização com relação ao andamento das atividades.

Assim surgiram os setores de Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Serviço Social, Segurança do Trabalho, Serviço de Pessoal, Cargos e Salários e outros, dependendo do modelo e porte de cada Organização.

Considerando a importância de todas as atividades acima sob o controle incondicional das organizações, e já permitindo uma visão de um modelo voltado ao desenvolvimento das pessoas, áreas específicas passaram a exercer um papel fundamental na administração de recursos humanos.

Essas mudanças aconteceram também em face de constante necessidade de desenvolvimento dos quadros de pessoal diante de uma modernização muito acelerada notada principalmente a partir da década de 80, conforme citado.

Lacombe e Heilborn (2008) consideram que a existência de pessoas de bom nível, bem selecionadas, capacitadas e integradas, trabalhando como equipe, tem um valor inestimável para a organização.

O incentivo controlado e uma maior atenção à possibilidade de carreira profissional para os trabalhadores passaram a ser então compreendidos pelas organizações como uma forma de manutenção das ações através da oferta de condições.

### **2.1.3 A importância da carreira profissional nas organizações**

O que se constata mundialmente nas organizações como um de seus maiores desafios, é a necessidade de retenção de talentos, ou seja, contar com profissionais que tenham um perfil que os possibilite um desenvolvimento e que garantirá o crescimento e a sobrevivência da instituição.

As organizações constituem coalizões de interesses díspares, o que implica entendê-las igualmente como coalizões de objetivos múltiplos (CARVALHO, 1998).

Hoje já faz parte da estrutura de Gestão de Pessoas, programas que atendem às necessidades dos trabalhadores, com foco no desenvolvimento profissional, identificados a partir dos processos de gestão.

Esses programas comumente têm uma relação muito próxima, quando não direta, com os Planos de Carreira desenvolvidos e aplicados por muitas das organizações, sejam elas públicas ou privadas.

Para carreira profissional, dentro de um entendimento de relação para o processo de gestão, conceitua Dutra (1996) como,

(...) carreira são as sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade (p.17)

Para Bohlander e Snell (2014) integrar o desenvolvimento de carreira com outros programas de RH cria sinergias em que todos os aspectos de RH se reforçam mutuamente.

O advento do termo Plano de Carreira ora citada neste trabalho emerge a partir do entendimento da análise de cargos e salários atrelada à necessidade de desenvolvimento da organização através da qualificação das pessoas, o que gera uma resultante de caráter evolutivo para o trabalhador na concepção da relação capital e trabalho.

Nessa linha de construção, Carreira passa a ter um pressuposto de ordem de interesses, suplantando a unilateralidade institucional, quando não mais é considerada apenas a demanda da empresa com relação ao desenvolvimento dos seus trabalhadores.

Passa-se então a entender Carreira analisada através de uma “via de mão dupla”, ou seja, a preparação e o objetivo do trabalhador em sua vida profissional e o aproveitamento e conexão deste com os objetivos organizacionais e as estratégias de gestão.

Marras (2010) considera que,

(...) o pressuposto que subsidia a gestão estratégica de pessoas consiste na ideia de que o desempenho organizacional é influenciado por um conjunto de práticas de gestão de pessoas. Assim a gestão estratégica de pessoas tem a capacidade de aumentar a capacidade competitiva organizacional (p.196).

As organizações mais sintonizadas com a modernidade dos processos de expansão vêm ajustando seus discursos no que diz respeito ao reconhecimento de que seu mais importante ativo são as pessoas e com este foco têm avaliado seus quadros funcionais, cruzando as competências com os objetivos organizacionais.

Carvalho (2002) cita que:

(...) a nova organização aboliria os controles rígidos, as altas hierarquias, os horários inflexíveis, as normas, a papelada, os registros e, em torno de um conjunto de valores compartilhados, mobilizaria seu contingente de trabalhadores (p.02).

A ideia então de uma nova ordem nas relações de trabalho passa principalmente pelo interesse das organizações, que proporcionando flexibilidade e menor rigidez nos processos tendem superando a concorrência a partir da oferta, a manter em seus quadros os profissionais desejados.

Se para a iniciativa privada a evolução nos processos administrativos e de relações de trabalhos se dá no contexto do desenvolvimento das organizações e da necessidade consequente de ruptura com modelos não mais apropriados, para o serviço público essa lógica ainda não se apresenta totalmente absorvida no campo dessas mesmas relações.

O que se percebe são modelos de gerenciamento de pessoas ainda carentes de melhora, pautados em estruturas rígidas e modelos que apresentam disfunções burocráticas, tornando-os pouco funcionais.

A consequência da falta de aperfeiçoamento nos modelos de gestão de carreira no serviço público para o Brasil especificamente, é a falta de eficiência, considerando os processos e de eficácia para os resultados.

Durante anos não se falou em modernização das carreiras no serviço público federal, o que mudou principalmente a partir da década de 1990, com algumas ações sendo implementadas no âmbito do Governo Federal e nos Estados e Municípios, mas para a época e para as necessidades, ainda muito incipientes.

O subitem 2.4.1 deste trabalho apresenta um breve histórico da evolução das carreiras no serviço público no Brasil enfatizando o seguimento da segurança pública e organizacional, que retrata as considerações ora apresentadas.

## **2.1.4 Implicações de carreira no serviço público**

As organizações públicas necessitam ser entendido como pessoas e processos (transformação) visando metas e objetivos que atendam a sociedade, o que significa eficiência e eficácia nas ações, buscando efetividade nos resultados.

Essas organizações precisam introjetar em sua estrutura a concepção de sistema orgânico, que segundo Motta (2010) considerando a Teoria da Contingência,

(...) caracteriza-se pelo ajustamento contínuo às mudanças ambientais e pela redefinição continuada de tarefas correspondentes, pela valorização do saber especializado e das comunicações horizontais e verticais exigidas pelo processo de trabalho, bem como por um alto grau de engajamento com os fins da organização como um todo (p.26).

A ideia da reprodução das ações e dos processos não mais contribui ao desenvolvimento das Instituições públicas, pelo caráter desenvolvimentista que mundialmente exige modernização dos processos e das relações de trabalho no serviço público.

Nessas instituições, dada a natureza das mesmas, as funções na gestão de pessoas tendem a diferenciar-se das exercidas na iniciativa privada, visto que a finalidade é de cunho social ou de serviços prestados à sociedade.

Moraes (2007) conceitua a Administração Pública como:

(...) a atividade concreta e imediata que o Estado desenvolve para a consecução dos interesses coletivos e, subjetivamente, como o conjunto de órgãos e pessoas jurídicas aos qual a lei atribui o exercício da função administrativa do Estado (p.74).

O que permanece é o caráter formador, desenvolvidor e mantenedor dos talentos necessários ao bom desempenho da instituição, o que está diretamente relacionado a um processo efetivo de gestão e especificamente de carreira para o quadro de servidores.

Avaliar as possibilidades e implementar planos de carreira para os servidores nas instituições públicas significa obter elementos de gestão que permitam às administrações dos órgãos planejarem, redirecionarem etapas do planejamento, estabelecerem metas pautadas na situação existente enfim, que possibilitem as instituições situarem-se no contexto das ações.

Acrescente-se às necessidades, a busca e investimentos constantes no potencial de recursos humanos, permitindo assim uma clareza de intervenções necessárias ao aperfeiçoamento das pessoas.

A falência das abordagens tradicionais da gestão de pessoas foi motivada por pressões que emergiram durante a década de 60 e consolidaram-se no início dos anos 80 (DUTRA, 2010).

No Brasil a partir da década de 2000 muitas instituições públicas, aqui especificamente no âmbito do Governo Federal, redimensionaram suas estruturas de Planos de Cargos, Carreiras e Vencimentos, objetivando correções de distorções que há

décadas não eram evidenciadas, apesar dos constantes embates entre as entidades de classe e os governos.

Essas mudanças foram necessárias inclusive e principalmente pela valorização do conhecimento nas organizações, fator diferencial no desenvolvimento das mesmas.

O conhecimento, informação, inteligência e expertise, são a base da tecnologia e sua aplicação. No cenário competitivo do século XXI, é um recurso organizacional fundamental e está se tornando cada vez mais uma fonte de vantagem (HITT, 2011).

Um exemplo da situação exposta é a implantação em 2005 do PCCTAE, plano de cargos e vencimentos para as Instituições Federais de Ensino vinculadas ao MEC.

Este Plano substituiu o Plano Único de Classificação e Redistribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), vigente desde 1987 para as mesmas instituições e Servidores, o que caracteriza a falta de revisão para as carreiras públicas, necessária ao desenvolvimento das instituições e das pessoas. O PPCTAE está apresentado no subitem 2.5.1 deste trabalho.

A necessidade de avanço evidente na concepção da gestão de pessoas e de desenvolvimento de carreira, com uma forte pressão das entidades de classe, foram propulsores para as ações que se desencadearam para a composição da nova realidade.

Essas pressões normalmente provêm de duas fontes: o ambiente em que as organizações se inserem e as pessoas que nela trabalham (DUTRA, 2010).

Os Servidores Públicos vinculados ao PCCTAE passaram então por uma reestruturação em suas carreiras ou plano de cargos, entendendo carreira também como uma construção que contempla dentre vários fatores a possibilidade de ascensão funcional para os trabalhadores a ela vinculados, o que não está pautado para o plano em estudo, o PCCTAE, apesar de na sua nomenclatura constar o termo carreira conforme apresentado.

Alguns cargos no PPCTAE tiveram suas atribuições esculpidas em regulamentações através de Decretos, sendo estes o de nº 5.824 e 5.825 de 2006 do Ministério da Educação, que serão apresentados e considerados em capítulos específicos.

Dentre os vários cargos que compõem a matriz do plano aqui referido está o de Vigilante, que com a nova conformação do Plano de Carreira e respeitado os Decretos e regulamentações, passaram a ser denominado funcionalmente de Agente de Segurança Universitária Federal, contemplando assim uma demanda da categoria profissional em

fortalecer a atividade de segurança nas instituições através de um processo que permitisse uma nova forma de aperfeiçoamento e desenvolvimento para o seguimento.

Vilas Boas e Andrade (2009) definem a proposta de desenvolvimento como sendo:

(...) um processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados, a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização. O desenvolvimento não inclui apenas o treinamento, mas a carreira e outras experiências (p.131).

Sobre o tema segurança e sobre as especificidades da área, atendendo os objetivos desta pesquisa e a necessidade da contextualização do tema, serão dedicados capítulos exclusivos na sequência deste estudo.

## **2.1.5 O processo de adaptação da gestão pelas IFES à luz da Teoria da Contingência**

As mudanças nas relações de trabalho e a tendência ao atendimento às necessidades da sociedade e dos trabalhadores em termos de carreira profissional são fatores que influenciam sobremaneira a dinâmica das organizações, e não é diferente com as IFES.

As equipes de gestão precisam estar preparadas para desafios cada vez mais complexos em termos de administração de pessoas. Para uma instituição do porte de uma IFES, a responsabilidade é evidente e esse desafio vem acompanhado de necessidade de mudanças estruturais na busca do pleno emprego da força de trabalho.

Os aspectos a serem considerados para analisar cada contexto de importância de carreira nas IFES são vários. Utilizaremos a Teoria da Contingência neste estudo, pois a mesma pode oferecer uma fundamentação que dê suporte aos questionamentos que envolvem a dinâmica da capacitação e desenvolvimento das pessoas nas organizações do porte da estudada neste trabalho, a partir das demandas do meio.

Por Teoria da Contingência se entende um conjunto de conhecimentos que procuram delimitar os princípios gerais de administração e organização a situações específicas (MOTTA, 2010).

Motta e Vasconcelos (2013) a partir dos estudos de Burns e Stalker, em 1961, apontam a existência de dois tipos de organizações, cada um adaptado a um tipo de setor ou ambiente: a organização mecânica e a organização orgânica.



Para este estudo, consideramos as análises da Teoria da Contingência a partir do modelo de organizações orgânicas, por tratar-se de proposta que se aproxima da estrutura de uma universidade de grande porte.

As organizações consideradas orgânicas são as inseridas em ambientes com alta taxa de inovação, um mercado caracterizado por forte concorrência e ambiente turbulento.

São características desse modelo: coordenação e equipes multifuncionais, mecanismos de integração complexos, papéis complexos redefinidos continuamente e não correspondendo a só uma tarefa, descentralização e autonomia, bem como organização baseada em competência técnica entre pares (MOTTA; VASCONCELOS, 2010).

Para organizações dessa natureza, os estudos apontados ainda em Motta e Vasconcelos (2010), consideram que o meio ambiente impõe uma série de exigências objetivas, das quais elas não podem escapar sob pena de terem uma queda de produtividade e desempenho.

As condições sob as quais as empresas trabalham são ditadas do seu ambiente. As contingências externas oferecem oportunidades ou restrições que influenciam a estrutura organizacional e os processos internos das empresas. Nesse contexto, mudanças de tecnologia tendem a forçar mudanças organizacionais.

Para o sistema orgânico, existe uma estratificação de acordo com o nível de conhecimento especializado.

Citando Lawrence e Lorsch (2010), ou autores logo acima consideram:

(...) toda organização para trabalhar com um meio ambiente que não é homogêneo nem uno, deve desenvolver setores especializados em determinadas tarefas... Ao mesmo tempo em que procura diferenciar-se, pelo caráter complexo, a empresa deve se preocupar em manter um mínimo de integração, criando estruturas e procedimentos que controlem as tendências das diversas partes que a compõem (p.222).

Na teoria da contingência o homem é caracterizado por um sistema de valores, percepções, características e necessidades, buscando equilíbrio diante das demandas do ambiente. É dirigido para objetivos, está em constante desenvolvimento e possui fatores de motivação.

Normalmente, disfunções funcionais para essas organizações são vistas como a imposição não apropriada de procedimentos mecânicos a uma situação que requer procedimentos orgânicos (MOTTA; VASCONCELOS, 2010).

Baseado nesse pressuposto teórico, estudaremos a dinâmica institucional da IFES, entendendo que as mudanças e exigências do meio ambiente a influenciam fortemente, tanto na sua estrutura quanto nos seus resultados.

## **2.1.6 A capacitação como meio de desenvolvimento pessoal e organizacional**

Um dos principais fatores de diferenciação nos planos de carreira do serviço público federal é a possibilidade de desenvolvimento por parte dos servidores.

Para Vilas Boas e Andrade (2009) desenvolver significa dotar o indivíduo de capacidade crítica, competências e valores que o capacitem a interagir e transformar o ambiente em que trabalha.

Nesse contexto, os servidores para atenderem a uma demanda social cada vez maior em termos qualitativos necessitam estarem bem preparados e motivados nos seus locais de trabalho.

Segundo Masotti (2014), tem-se que no século XXI, o enfoque está na gestão das pessoas, que deve contemplar as questões da qualidade de vida no trabalho, os fatores motivacionais e aprendizagem organizacional.

Os estímulos que levam à motivação das pessoas e conseqüentemente aos resultados positivos poderão ser maiores ou menores tanto quanto forem assim as possibilidades de capacitação e desenvolvimento nas suas carreiras.

Define Vergara (2014) motivação como sendo uma força, uma energia que nos impulsiona em direção a alguma coisa. É intrínseca, isto é, está dentro de nós e nasce de nossas necessidades interiores.

Alguns planos de carreira no serviço público no Brasil apresentam nas suas concepções diretrizes que permitem estruturar as possibilidades de capacitação e qualificação dos servidores a eles vinculados. O PCCTAE é um exemplo desse modelo.

Para o segmento estudado neste trabalho, a Segurança Universitária Federal, os estímulos à motivação por ações propositivas em termos de desenvolvimento através de capacitação são essenciais ao atingimento das metas e objetivos.

Considerando a principal ação estratégica da área de segurança como sendo a de prevenção, não há de se considere avanço sem capacitação das pessoas envolvidas nas atividades, dada a natureza da função.

Se existe o entendimento de que o trabalho desenvolvido e a atividade desempenhada são fundamentais e possibilita um ganho organizacional, a importância que é dada a este trabalho certamente será multiplicada.

Considera Vergara (2014) ainda que descobrir o significado do trabalho é, portanto, imprescindível. A busca da descoberta é um processo de aprendizagem.

Portanto, o atendimento ao que preconiza a legislação específica de cada setor do serviço público deverá ser o norteador das instituições em termos de alcance de resultados e possibilidade de desenvolvimento na carreira, enfatizando a capacitação das pessoas.

Para as organizações, a soma dos esforços e dos objetivos setoriais através do desenvolvimento e atuação das pessoas tende a gerar os resultados esperados. As organizações se desenvolvem a partir do desenvolvimento dos seus processos, impulsionados pelo seu capital intelectual.

Considerados os fatores inerentes às pessoas e seu desenvolvimento nas organizações e conseqüentemente o desenvolvimento destas, serão trabalhados nos próximos tópicos deste capítulo os fatores e as estruturas típicas do objeto de estudo desta pesquisa.

## **2.2 A Segurança nas organizações**

### **2.2.1 Entendendo segurança organizacional**

No contexto mundial, a importância do tema segurança nas organizações aumentou principalmente nas duas últimas décadas, dada a necessidade de implementação de medidas de prevenção que permitam uma maior eficiência nos processos de guarda, sigilo e não violação das informações organizacionais.

Muitas empresas estão despertando para o tema “riscos corporativos”, tratando-o de uma forma mais ampla do que associá-los simplesmente a desastres físicos (COSTA, 2008).

A segurança organizacional pode ser entendida como um conjunto de medidas de prevenção que visa assegurar a integridade física e moral das pessoas e a proteção do patrimônio e imagem da organização através da redução do perigo, eliminação de riscos e ameaças à organização.

Para este estudo, perigo é entendido como sendo a fonte, a causa do dano. O risco está relacionado à consequência que do perigo possa se materializar.

Portanto, quanto maior for a exposição dos indivíduos e das organizações ao perigo, proporcionalmente crescerão os riscos.

Mina (2001) considera:

(...) as circunstâncias que tornam as empresas vulneráveis, na maioria das vezes, se originam de pelo menos quatro fatos: a falta de uma política e de um plano de segurança; a existência de empregados descontentes agindo para criar prejuízos; a intrusão de delinquentes que visam o lucro criminoso e as ações de pessoas que se sentem prejudicadas de alguma maneira pelas ações da empresa (p.142).

Dentro de uma nova realidade, a segurança tem seu foco de atuação no desenvolvimento dos trabalhos voltados ao planejamento estratégico da organização e tem como objetivo identificar os tipos de riscos ou ameaças, a probabilidade dessas ameaças se tornarem eventos de perdas empresariais e também o efeito nos ativos ou no empreendimento caso a perda venha acontecer pelas incertezas presentes.

Incetezas representam riscos e oportunidades, com potencial para destruir ou agregar valor (BRASILIANO, 2012).

Para Mina (2001), a vulnerabilidade tem haver com as possíveis agressões que as organizações poderão sofrer, quer de ações da natureza ou de ações humanas.

Um planejamento em segurança aliado aos recursos organizacionais (humanos, tecnológicos e de procedimentos) e atrelados a uma eficiente análise de riscos poderá oportunizar conforto e qualidade de vida às pessoas que integram a comunidade organizacional, a partir da percepção das mesmas quanto à sua segurança.

As pessoas veem as coisas de maneira diferente. Cada pessoa tem interpretação própria do que arbitrariamente considera ser o mundo real, bem como processam as informações que afetam seus sentimentos e ações (RAMOS, 2012).

A assertiva evidencia a necessidade das organizacionais quanto ao quesito segurança.

## **2.2.2 A segurança organizacional no Brasil**

No Brasil a situação das necessidades organizacionais não difere muito do contexto mundial, dado o acelerado processo de globalização que permitiu ao país sua inserção em blocos econômicos e participação ativa na economia mundial, dentre outros

fatores. As organizações não se limitam mais às fronteiras dos países. O mundo virou uma aldeia global (ROBBINS, 2010).

O tema segurança no Brasil tem sido discutido através de fóruns, seja na segurança pública ou privada, pois com a crescente violência nos grandes centros urbanos identificados nos últimos anos através de estudos na área, a relevância do assunto ganhou proporções de destaque.

A preocupação acadêmica com o tema parece também ter crescido nas últimas décadas, face à elevação das taxas de crimes de homicídios em particular (BEATO, 2008), o que corrobora para a importância das pesquisas em segurança no país.

O Brasil figurou em 2013 como um dos países mais violentos da América Latina, que conta com índices de homicídios considerados altíssimos pela Organização das Nações Unidas (ONU).

O Brasil chegou ao alarmante número de mais de vinte homicídios por 100.000 habitantes, superando o dobro do aceito pela ONU (PNUD, 2013), caracterizando a necessidade de intervenções urgentes no quesito segurança, tanto pública quanto privada.

Segundo o Mapa da Violência (2014), O Brasil registrou em 2012 um número recorde de mais de 56.000 assassinatos, bem como atingiu a mais alta taxa de homicídios desde 1980 para o país.

Alguns estados se destacam no mapa da violência, justamente por apresentarem índices bastante alarmantes quanto aos fatos acima.

As organizações não estão distantes nem imunes ao fato, pois caracterizam-se como alvos de interesse da violência pela própria natureza de posse de capital, o que torna relevante a preocupação e as ações necessárias à mitigação de ocorrências de natureza delituosa nesses ambientes.

Nesse contexto, a constante necessidade das organizações em manterem seus ativos tangíveis e intangíveis protegidos minimizando os riscos e eliminando ameaças, tem provocado interesse nos gestores nos quesitos investimento e capacitação dos profissionais envolvidos nas atividades de segurança.

Destaca Brasiliano (2012) que uma conscientização e gerenciamento dos riscos são cada vez mais vistos como um pré-requisito para o controle efetivo tanto no setor privado quanto no público.

## 2.3 A Segurança pública no Brasil

A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, Segundo a Constituição Federal (1988), é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio.

Segurança pública representa a manutenção da ordem pública interna do Estado, é base estrutural que garante ao povo a possibilidade de convivência no seio da sociedade, buscando para tanto, prevenir e reprimir ações que vão de encontro à segurança individual e coletiva.

Relata Nascimento, M. (2014) que no período compreendido entre 05 de outubro de 1988, com a promulgação da C.F. e final de 2012, foram editadas milhares de normas para regular a vida dos cidadãos brasileiros.

Como a convivência harmônica reclama a preservação dos direitos e garantias fundamentais, é necessário existir atividade constante de vigilância, prevenção e repressão de condutas delituosas.

Daí a razão de ser da segurança pública do Estado, isto é, manter a paz dentro da adversidade, pois é dentro do embate de interesses antagônicos que emerge o seu papel fundamental, qual seja o de procurar manter o equilíbrio nas relações sociais.

Sobre esta preocupação, Mina (2001) considera que:

(...) os tempos são outros, é verdade, mas a mesma preocupação continua presente no cotidiano de qualquer indivíduo. Embora estejamos melhores preparados do que antigamente, com órgãos policiais, farta legislação e penalidades de toda espécie, este nos parece ainda, ser um mundo de aflição em meio a agonias (p.141).

Para garantir a segurança pública o Estado tem que criar distintas ferramentas estruturais, para operacionalizar as suas ações. Para tanto, a C.F. nos seguintes incisos do art. 144, estabelece os respectivos órgãos para desempenhar este imprescindível papel:

I – Polícia Federal;

II – Polícia Rodoviária Federal;

III – Polícia Ferroviária Federal;

IV – Polícias Civis;

V – Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares.

Os órgãos responsáveis pela segurança pública estão divididos em Polícia Administrativa, que é destinada a proteger a liberdade e a propriedade e em Polícia de Segurança, que se subdivide em dois tipos: ostensiva, cuja atribuição é evitar danos e perigos provocados pelo homem, bem como resolvê-los, e a polícia Judiciária, que sob sua competência cabem tarefas investigatórias dos delitos penais, para fornecer da melhor forma às instâncias competente, os elementos que lhe são necessários para os devidos encaminhamentos.

Contudo, apesar dos incisos adstritos ao art. 144 da C.F. colocarem quais são os órgãos da segurança pública, não se resume tão somente a estes esta tarefa.

É importante também atentar ao *caput* desse artigo, onde transcreve que este dever não se concentra apenas nestes órgãos, vez que coloca a segurança pública como dever do Estado, direto e responsabilidade de todos (C.F., 1988).

Nada mais justo, vez que a sociedade clamando por segurança, não deve abandonar esta responsabilidade nas mãos do Estado. Deve, sim, cooperar para alcançar esta segurança que é o instrumento de meio e fim que o Estado deve se utilizar para afirmar a sua soberania dentro de todo território nacional.

Nesse contexto, as instituições públicas que não tem a segurança pública como atividade fim e sim como atividade meio, em nível de assessoramento, tem papel fundamental para a manutenção e para as ações de segurança pública no Brasil.

Como exemplo estão as universidades públicas para o caso deste estudo, dada a natureza de prestação de serviços à comunidade e a necessidade da manutenção do patrimônio material e imaterial das mesmas.

Algumas universidades públicas brasileiras, a exemplo da UFPB, estão desenvolvendo cursos de pós-graduação *lato sensu* em segurança pública (UFPB, 2013), o que corrobora com as assertivas aqui pontuadas.

Nessa mesma linha, a Universidade Federal do Pará lançou, em 2011, o curso de Mestrado em Segurança Pública (UFPA, 2011).

## **2.4 A Segurança nas universidades federais brasileiras**

### **2.4.1 Antecedentes históricos**

As universidades federais brasileiras acumulam ao longo de suas existências evoluções nas legislações que tratam da vida dos servidores e suas possibilidades nas instituições.

Nascimento (2006) relata um histórico da evolução da legislação no tocante ao que remete à relação direta com as atividades de segurança, mais especificamente buscando um entendimento do processo de mudança para o segmento nas universidades federais brasileiras:

A Lei nº 3.780, de 12 julho de 1960, dispõe sobre a classificação de Cargos do Poder Executivo Federal. Na referida classificação estão estruturados vários cargos vinculados à área de segurança, dentre os quais aqueles relacionados ao serviço policial e os cargos relacionados à segurança patrimonial.

Em 1970, a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro, extingue o Plano de Classificação instituído pela Lei nº 3.780/1960 e estabelece as diretrizes para a Classificação de Cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais.

A nova estrutura, implementada, classifica os cargos em dois níveis: um denominado de Cargo de Provisão em Comissão, congregando os cargos de Direção e Assessoramento Superior, e o outro denominado de Cargo de Provisão Efetivo, congregando 10 (dez) grupos, com suas categorias funcionais.

Somente em 1980, através do Decreto nº 85.354, de 12 de novembro, foi incluído no Decreto nº 72.950, de 1973, que dispõe sobre o Grupo, Outras Atividades de Nível Médio, a que se refere o artigo 2º, da Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, com os cargos de Inspetor de Guarda e de Guardas, bem como os de atividades idênticas, embora com denominação diferentes, classificados na Lei de 1960, relacionados com a segurança patrimonial, que foram extintos e que agora foram transformados na categoria funcional de Agente de Vigilância.

Com a nova estrutura que buscava assegurar as diretrizes, surgiu uma categoria cuja missão foi prover a segurança física das instalações da União, bem como a segurança dos servidores e usuários. Esse formato era bem próximo da estrutura utilizada pelo *General Services Administration* do governo federal dos Estados Unidos da América, através dos Agentes Federais de Vigilância.



A grande diferença é que esse serviço de proteção federal não é uma organização policial propriamente dita, mas sim uma organização de segurança patrimonial com poder de polícia, diferente do modelo brasileiro, adotado em 1980 pelo Decreto nº 85.354/80 que não tem esse poder.

Contudo, recebeu atribuições com característica similar, trabalhos de vigilância e fiscalização interna e externa de edifícios e áreas públicas, suas vias de acesso, bens e instalações, veículos ou embarcações, volumes e cargas, bem como serviços de disciplina de pessoas internadas em estabelecimentos oficiais.

Os diversos órgãos federais (Ministérios, Institutos, Procuradoria Geral da Republica, Departamentos, Fundações, Escolas, Universidades Federais, Poder Legislativo e Judiciário), contrataram servidores para essa categoria funcional. O ingresso na Categoria Funcional foi disciplinado através do Decreto nº 85.354/1980, posteriormente alterado pelo Decreto nº 85.685/1991, constando que o referido ingresso far-se-á mediante concurso público de provas e subseqüente habilitação em curso de formação profissional.

Com a Constituição de 1988, fundamentada no inciso IV do Artigo 51, a Câmara dos Deputados organiza sua polícia. Esse fato resultou na transformação dos Cargos de Agente de Segurança e Inspetor de Segurança, em Agente de Polícia da Câmara e Inspetor de Polícia de Câmara.

Na mesma direção, seguiu o Senado Federal, que através da Resolução nº 59, de 05/12/2002, cria a Polícia do Senado Federal e o Judiciário, que através de emenda a PEC Nº 29/2000, vem propor o mesmo tratamento previsto para o Poder Legislativo.

Os demais órgãos do Poder Executivo, excetuando as Instituições Federais de Ensino, continuaram com o Cargo de Agente de Vigilância.

Contudo, em 1998, através da Lei nº 9.632, que tratou da extinção de vários cargos, esses foram incluídos na condição de cargos extintos (aqueles que estavam vagos) e em extinção (aqueles que forem vagando).

O entendimento geral era que os cargos de vigilantes das instituições federais de ensino, também estavam incluídos nesse rol de cargos extintos e em extinção, o que provocou a não realização de concursos, resultando na diminuição de Operadores de Segurança nas instituições.

No caso das IFES, em 1987, com o advento da Lei nº 7.596, a Categoria Funcional de Agente de Vigilância foi transformada em Vigilante. Essa transformação equiparou os servidores que tiveram uma formação na esteira policial, a profissionais

submetidos à Lei nº 7.102/1983, que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros e normatiza a constituição e funcionamento de empresas de segurança privada, que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores.

Foi uma mudança substancial para a carreira dos respectivos servidores, pois proporcionou um aprofundamento na concepção do desenvolvimento da mesma, bem como vislumbrou possibilidades de mudanças conceituais em termos de atuação.

## **2.4.2 Transição e contexto atual**

Em janeiro de 2005, com a edição da Lei nº 11.091, o Cargo de Vigilante nas Universidades Federais foi classificado numa ordem de nível elevado, pela sua importância na atual conjuntura de violência por que passa a sociedade brasileira, dentre outros fatores.

No âmbito do serviço público as Universidades Federais assumem responsabilidades muito específicas quanto à segurança dos seus ativos, pois se trata de instituições e centros de excelência em produção do conhecimento e que tem sob suas guardas produtos, serviços, criações, inovações, para além de um patrimônio imaterial incalculável para algumas realidades.

Nascimento (2006) compara:

(...) os campi universitários federais, por serem verdadeiras cidades, apresentam as mesmas necessidades de um município. A grande diferença entre essas “cidades” são que as primeiras, além de receber demandas das segundas pelos seus serviços, sofrem com os problemas sociais como a criminalidade e a violência não solucionadas pelas prefeituras (p.26)

No âmbito da segurança pública as Universidades Federais não podem restringir ou proibir o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública nas ruas de seus *campi*, haja vista que são bens públicos e de uso comum do povo e sequer podem proibir que pessoas externas à Universidade transitem pelas suas ruas.

Figura 2: Legislação Vigente para Segurança no Brasil



A Polícia Militar é constitucionalmente responsável pela realização do policiamento ostensivo e preservação da ordem pública dentro dos *campi* das Universidades Federais, sobretudo pelo fato da Constituição Federal não restringir essa possibilidade, e o poder de polícia não conhecer limitação territorial, principalmente dentro da circunscrição do Estado em que a Polícia Militar atua.

Em um sentido *lato* nos termos da C.F., a Polícia Militar se insere no contexto de segurança pública que é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio.

Alegar que a Polícia Militar não pode agir nas vias internas de uma Universidade Federal sob o fundamento de que é área pertencente à União é tão absurdo como não admitir o policiamento nas ruas e avenidas municipais (JUSBRASIL, 2013).

Apesar de já existir um Projeto de Emenda à Constituição que propõe a criação da Polícia Universitária Federal, esta ainda não é uma realidade para as universidades (FASUBRA, 2011).

As Universidades Públicas Federais podem definir normas de segurança institucional, ou seja, privada em seus *campi*, mas nunca normas de segurança pública, eis que esta encontra previsão Constitucional (art. 144, CF) e compete ao Estado legislar sobre.

No âmbito de uma IFES onde os pilares Ensino, Pesquisa e Extensão precisam estar sempre apontando as diretrizes, o segmento da segurança universitária torna-se atividade meio, assim como outros segmentos vinculados à infraestrutura.

Isto torna o desafio ainda maior no sentido de apontar ações necessárias e exequíveis, que sejam realizadas institucionalmente e apoiadas por toda a comunidade usuária do sistema.

No âmbito das competências das Universidades Federais em atuar para a manutenção da ordem, preservação dos bens e prevenção de danos às pessoas e ao patrimônio, um exemplo são as normas definidas pela Universidade Federal de Pernambuco, que para cumprir com a sua responsabilidade de garantir a segurança da comunidade universitária e do patrimônio público material e imaterial, nos termos da Constituição Federal, bem como em observância à norma ordinária esculpida na legislação, que regulamenta os parágrafos primeiro e segundo do Artigo 8º da Lei 11.091/2005, definiu através de Portarias Normativas o Sistema Integrado de Segurança.

O diploma legal estabelece diretrizes bem como estrutura no âmbito institucional as competências organizacionais e pessoais adstritas ao segmento. Será considerado adiante.

## **2.5 A legislação vigente para o plano de carreira dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação nas IFES**

### **2.5.1 A Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005**

A lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005 versa sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.

Dentre outros princípios e diretrizes que norteiam esta lei estão: qualidade do processo de trabalho (Art. 3º, inciso III) e o desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais (Art. 3º, inciso VII), dois incisos particularmente relevantes para este trabalho.

Das atribuições gerais que integram o Plano de Carreira consta:

(...) Executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino (Art. 8º, Inciso III).

O Plano de Carreira está estruturado em 5 níveis de classificação: A e B para servidores de nível de apoio, C e D para servidores de nível médio e E para servidores de nível superior, entendendo estes níveis como sendo escolaridade exigida para ingresso nos cargos como requisito (Fundamental Incompleto, Fundamental Completo, Médio, Técnico e Superior, respectivamente).

Cada nível de Classificação possui quatro subníveis de capacitação em ordem crescente a partir de I e 39 padrões de vencimentos básicos justapostos com intervalo de 1 padrão entre os níveis de capacitação e 2 padrões entre os níveis de classificação na concepção da Lei.

Os servidores ingressantes nos cargos do referido Plano iniciam no primeiro nível de capacitação através de concurso público (Art. 9º). A partir de então sua progressão, mudando de nível e de padrão de vencimento, se dá exclusivamente através de Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional (Art. 10).

A Progressão por Capacitação é uma mudança no nível de capacitação decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de Capacitação, compatível com o cargo ocupado, ambiente organizacional e carga horária mínima exigida para ingresso no cargo, porém sem mudar o cargo e o nível de classificação.

Como exemplo, o servidor que é da classificação “C” continuará com a mesma classificação, no entanto, passando do nível de capacitação I para o II (Art. 10, § 3º e §5º). O intervalo de tempo necessário à cada mudança de nível de Capacitação Profissional (interstício) é de 18 meses a contar da última progressão (Art.10, §1º).

Para as progressões por mérito, que consistem na mudança de padrão de vencimento imediatamente subsequente, mediante avaliação de desempenho, este interstício passou a ser também de 18 meses a partir de maio de 2008 (Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008).

Esta lei também trata do Incentivo à Qualificação (Art.12), que é instituído quando o servidor atinge um grau de instrução formal superior ao requisitado para o seu ingresso no cargo, mediante requerimento.

Todas as progressões referidas acima são representadas por incentivos e vantagens pecuniárias. Para a Progressão por Mérito e por Capacitação Profissional os

valores das vantagens são pré-estabelecidos com base em uma tabela constante dos Anexos da referida lei.

A variação da vantagem percebida de um nível de uma Classe de Capacitação para o outro imediatamente posterior é de aproximadamente 3,7% de incremento na remuneração. Já o Incentivo à Qualificação varia de 5%, podendo chegar até a 75% não acumuláveis de aumento na remuneração percebida, dependendo do nível de classificação do servidor, do nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo e se o curso tem ou não relação direta com a atividade exercida.

Além do já citado, esta Lei também estabelece a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira (Art.22), bem como a criação de Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação para cada IFE vinculada à lei, composta por servidores integrantes do Plano de Carreira, com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição Federal de Ensino e propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento (Art. 22, §3º).

As IFEs deverão ter um plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira em seu Plano de Desenvolvimento Institucional, que deverá conter: I - dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição; II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; III - Programa de Avaliação de Desempenho (Art. 24, §1º).

O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira é baseado em diretrizes nacionais estabelecidas em regulamento, com prazos estabelecidos para sua implantação e execução, bem como objetivos e metas para as instituições.

## **2.5.2 O Decreto 5.824/2006**

O diploma legal estabelece e regulamenta os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por Nível de Capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091/05.

Fica também estabelecido o Ambiente Organizacionais em que estão inseridos os referidos cargos para efeito de progressão na carreira de forma direta ou indireta.

Os Ambientes Organizais estabelecidos no Decreto são: Administrativo; Infra-estrutura; Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas; Ciências Biológicas; Ciências Exatas e da natureza; Ciências da Saúde; Agropecuário; Informação; Artes, Comunicação e Difusão e Marítimo, Fluvial e Lacustre.

Cada Ambiente organizacional possui as respectivas áreas de conhecimento relativas à educação formal com relação direta para efeito de capacitação e qualificação dos Servidores.

Os Agentes de Segurança Universitária Federal, cargo de Vigilante, estão inseridos no Ambiente organizacional Infra-estrutura.

### **2.5.3 O Decreto 5.825/2006**

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 11.091/05.

O Inciso II do Artigo 2º do referido Decreto remete à responsabilidade de cada instância nas Instituições Federais quanto ao processo de desenvolvimento dos Servidores vinculados ao PCCTAE.

Já o Artigo 3º traz algumas definições para efeito de progressão na carreira, dentre elas:

I - desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;

II - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;

IV - aperfeiçoamento: processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;

V - qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;

VI - desempenho: execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a IFE, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

No seu Artigo 7º, o Decreto define que o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento de cada Instituição vinculada ao PCCTAE terá por objetivo:

I - contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;

II - capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e

III - capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE.

Parágrafo único. O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

I - iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;

II - formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;

III - educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

IV - gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

V - inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e

VI - específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

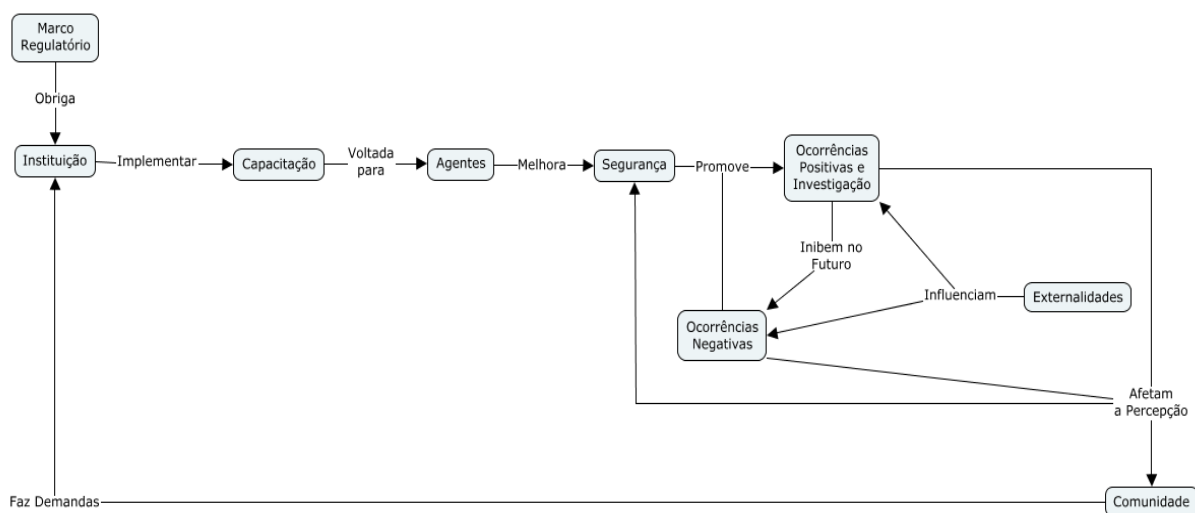
Este Decreto, para além de definir diretrizes, oferece às Instituições possibilidades de implantar programas que resultem em processo qualitativo efetivo para seus quadros funcionais.



Para o estudo presente, este marco é de fundamental importância, enquanto norteador das ações de capacitação dos servidores.

## 2.6 Mapa conceitual da pesquisa

**Figura 3: Mapa Conceitual para explicar delimitação da pesquisa**



O mapa conceitual da figura 3 mostra que o interesse do estudo é entender o impacto da capacitação dos Servidores no resultado da Segurança Institucional, com foco em fatores internos e externos.

### 3 Método

Devido a necessidade de uma compreensão mais aprofundada sobre as possíveis mudanças nos processos e práticas na Segurança Universitária Federal na UFPE a partir da implantação da SSI, com foco nas ações previstas na legislação vigente para a Carreira dos (as) Servidores (as) das IFES que atuam nesse seguimento, ou seja, a lei 11.091/2005, esta foi uma investigação de caráter exploratório. Foram utilizadas ferramentas de investigação científica, valendo-se de métodos quantitativos, porque traduziram em números as informações (dados e opiniões) que foram classificadas e analisadas, utilizando técnicas estatísticas.

Assim explica Vergara (2011):

A investigação exploratória não deve ser confundida com a leitura exploratória, é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Hipóteses poderão surgir durante ou ao final da pesquisa (p.24).

O campo pesquisado foi uma instituição federal de ensino superior vinculada ao Ministério da Educação do Governo Federal, se tratando de um estudo de caso, visto que o fenômeno não se repete nas diversas IFES do país. Isto dadas as particularidades de cada uma e não havendo exigibilidades procedimentais, exceto pelo que demanda a legislação inerente ao segmento Técnico Administrativo em Educação para as Instituições que estão vinculadas ao PCCTAE.

O determinante para ser um estudo de caso foram os objetivos, que visam compreender as particularidades do fenômeno especificamente para a Universidade estudada.

Botelho e Zouaim (2009) ainda sobre a investigação exploratória, explicam que é realizada quando o investigador não dispõe de informação prévia sobre a estrutura das relações envolvendo os fenômenos a serem estudados.

Quanto aos objetivos, remeteram a uma pesquisa descritiva que buscou relatar os fatos tal e quais se apresentam, fazendo uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: documentos, questionários e observação sistemática.

Cooper (2003) considera que o estudo descritivo é popular na pesquisa em administração em razão de sua versatilidade entre as várias disciplinas. Nas corporações sem fins lucrativos e em outras organizações, as investigações descritivas têm um apelo

amplo para o administrador e analista de políticas para planejamento, controle e avaliação.

Quanto à modalidade, foi uma pesquisa de campo, na qual as observações dos fatos aconteceram *in loco*, sem interferência do investigador, o que permitiu estudar as relações como realmente ocorrem.

Contemplou este estudo a realização de pesquisa bibliográfica, destacando-se autores nas áreas Organizacionais e de Segurança nas Organizações.

Ainda foi utilizado o método de pesquisa documental, por se balizar principalmente na estrutura orgânica da Superintendência de Segurança Institucional da UFPE, bem como na legislação vigente para o Plano de Carreira dos Servidores TAE vinculados ao PCCTAE, buscando assim a compreensão do estudo para a realidade Institucional.

### **3.1 Participantes**

Para esta pesquisa foi utilizada a técnica de abordagem não probabilística, em que os elementos da população amostral foram escolhidos segundo os critérios do pesquisador.

Foram agentes da população desta pesquisa os (as) servidores(as) em exercício na UFPE, integrantes do quadro da Segurança Universitária Federal Institucional, bem como integrantes de outras áreas, dos segmentos Docente e Técnico Administrativo em Educação, ambos com tempo de serviço na Instituição que contemple o período anterior à implantação da Superintendência de Segurança Institucional.

### **3.2 Materiais**

Os materiais utilizados nesta pesquisa foram:

- Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (Lei 11.0191/2005);
- O Decreto 5.824/2006 do Governo Federal;
- O Decreto 5.825/2006 do Governo Federal;

- Documentos referentes à legislação vigente que trata do PCCTAE, fornecidos pela UFPE;
- Documentos necessários referentes à legislação anterior ao PCCTAE que trata do Plano de Cargos dos Servidores, fornecido pela UFPE;
- Documentos da Superintendência de Segurança Institucional da UFPE inerentes ao disciplinamento e atuação da Segurança Universitária Federal no âmbito da Instituição, fornecidos pela Superintendência;
- Registros de ocorrências de segurança na UFPE após a implantação do PCCTAE e da SSI, sendo utilizadas as tipologias roubo, furto patrimonial, furto de veículos, roubo de veículos, arrombamento de veículos, arrombamento de instalações, apreensão de drogas, tráfico, apreensão de arma branca, apreensão de menor de idade, detenção de maior de idade, veículo com vulnerabilidade e furto privado para a UFPE;
- Registros de ocorrências de segurança na UFSC e na UFPB após a implantação do PCCTAE, sendo utilizadas tipologias de mesma natureza das utilizadas na UFPE para efeito comparativo;
- Documentos da Pró-reitora de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (ROGEPE), sendo: portarias e documentos Institucionais sobre o PCCTAE e referentes ao disciplinamento e funcionamento da Segurança Universitária de competência daquela Pró-reitora;
- Questionários, que foram aplicados com os(as) Servidores(as) participantes vinculados à Segurança Universitária Federal da UFPE (Apêndice A);
- Questionários, que foram aplicados com os(as) Servidores(as) participantes vinculados a outras áreas de atuação que não à Segurança Universitária Federal na UFPE (Apêndice B).

### **3.3 Procedimentos**

Para os fins deste trabalho foi analisada a atuação da Segurança Universitária Federal na UFPE, *campus* Recife, uma vez que esta passou por mudanças estruturais a partir das últimas alterações na legislação que trata da carreira e desenvolvimento do segmento até a implantação e implementação da Lei vigente, o PCCTAE e após esse marco legal, com a criação da Superintendência de Segurança Institucional.

Foram levantados os dados que permitiram conhecer a estrutura da Segurança Universitária Federal da UFPE atualmente, a partir do organograma que hoje está estabelecido para aquela UORG, onde foram identificadas as instâncias internas da Superintendência, sua estrutura de cargos, funções e responsabilidades, bem como perfil dos servidores para a ocupação dessas funções.

Foi realizado um levantamento da participação dos Servidores vinculados à Segurança Universitária em cursos de capacitação oferecidos pela UFPE e fora dela, a partir da PROGEPE, antes e após a implantação da Superintendência de Segurança Institucional.

Para tanto, foram consultados os arquivos da PROGEPE, no intuito de mensurar quantitativo de pessoal capacitado, períodos, cursos realizados e áreas de concentração.

Seguiu a verificação entre o que preconiza a legislação vigente para o caso estudado, o PCCTAE, com relação as possibilidades de desenvolvimento na Carreira e a aplicação dessas na Segurança Universitária Federal na UFPE.

A própria legislação e o Plano de Carreira dos Servidores da UFPE, somados à aplicação da capacitação, foram subsídios para esta etapa do processo.

Foram comparados os dados das ocorrências delituosas na UFPE a partir dos dados fornecidos pela Superintendência de Segurança, por períodos compreendidos por exercícios acadêmicos (janeiro a dezembro de cada ano), antes e a partir da implantação da Superintendência, sendo estes dados referentes a: roubo, furto patrimonial, furto de veículos, roubo de veículos, arrombamento de veículos, arrombamento de instalações, apreensão de drogas, tráfico, apreensão de arma branca, apreensão de menor de idade, detenção de maior de idade, veículo com vulnerabilidade e furto privado.

A SSI e a PROGEPE na UFPE foram as Unidades Gestoras que forneceram os materiais necessários ao levantamento.

Para efeito comparativo, foram realizados levantamentos dos dados de ocorrências de segurança em outras IFES, sendo: Universidade Federal de Santa Catarina e Universidade Federal da Paraíba, consideradas as particularidades de cada uma para Segurança.

No intuito de estabelecer um limite operacional para a pesquisa, relacionado às ocorrências delituosas estudadas na UFPE, foi realizado um levantamento de dados de ocorrências correlatos na área externa à UFPE para o mesmo período, ou seja, ocorrências no entorno da UFPE, denominada Zona Livre Externa (ZLE).

Foram aplicados questionários com servidores(as) vinculados(as) à Superintendência de Segurança Institucional, bem como Servidores(as) de outras áreas de atuação e lotação funcional, ambos da UFPE (Apêndices), cuja análise apresenta o entendimento e posicionamento dos respectivos Servidores com relação a possível mudança no perfil da Segurança Institucional da UFPE com a implantação da Superintendência de Segurança, à luz do PCCTAE.

As respostas possíveis às questões foram codificadas objetivando uma análise em agrupamentos e por categorias.

Cooper (2003) considera que a codificação e classificação dos dados para respostas em categorias ou classes são necessárias para uma análise eficiente, ajudando o pesquisador a reduzir informações fundamentais para análise.

Esta atividade contribuiu para a análise deste estudo principalmente pela oportunidade de entender o posicionamento dos entrevistados sobre a capacitação e atuação da Segurança Universitária na UFPE, para o período estudado.

Com as etapas do estudo devidamente atendidas, com a profundidade e detalhamento inerentes a cada necessidade, a pesquisa traz nos seus resultados, um esboço e uma compreensão da atuação da Segurança Universitária Federal na UFPE à luz da sua dinâmica, compreendendo fatores internos e externos.

Esta análise possibilitou um aprofundamento apropriado para possíveis proposições diante das constatações.

**Quadro 1 – Resumo do método de acordo com o objetivo específico**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MÉTODOS DE COLETA</b>	<b>FONTE DE DADOS</b>	<b>MÉTODO DE ANÁLISE</b>
Descrever a estrutura organizacional da Segurança Universitária Federal na UFPE.	Pesquisa em documentos oficiais	UFPE PROGEPE SSI	Análise descritiva dos resultados
Realizar um levantamento da participação dos Servidores vinculados à Segurança Universitária em cursos de capacitação oferecidos pela UFPE após a implantação da Superintendência de Segurança Institucional.	Pesquisa em documentos oficiais. Organização dos dados em quadros.	UFPE PROGEPE SSI	Análise descritiva dos resultados

Verificar a associação entre o que preconiza a legislação vigente com relação as possibilidades de desenvolvimento na Carreira e a aplicação dessas na Segurança Universitária Federal na UFPE.	Pesquisa em documentos oficiais.	Ministério da Educação UFPE PROGEPE SSI	Análise descritiva dos resultados
Analisar os dados de ocorrências delituosas na UFPE, por período, antes e a partir da implantação da Superintendência de Segurança Institucional.	Pesquisa em documentos oficiais	UFPE SSI	Análise estatística dos dados
Comparar os dados de ocorrências na UFPE com dados de ocorrências em outras Instituições de Ensino Superior de mesma natureza.	Pesquisa em documentos oficiais	UFPE UFPB UFSC	Análise estatística dos dados
Verificar o entendimento dos Agentes de Segurança Universitária Federal e Servidores de outras áreas na UFPE quanto as mudanças na Segurança Universitária Federal após a implantação da Superintendência de Segurança Institucional.	Aplicação de questionários com os Servidores	Servidores da UFPE vinculados e não vinculados à Segurança Universitária	Análise estatística dos dados
Esboçar uma compreensão da atuação e resultados da Segurança Universitária Federal na UFPE à luz dos seus resultados e dinâmica, compeendendo fatores internos e externos.	Achados da pesquisa	UFPE	Análise descritiva

\*Elaboração do pesquisador

### **3.4 Limitações da pesquisa**

Durante o processo de elaboração, estruturação e desenvolvimento nos resultados deste trabalho, alguns fatores de ordem teórica e operacional foram identificados como sendo possíveis limitadores.

No campo teórico não se encontram em grande número produções literárias, de pesquisa e artigos científicos que tratam do tema Segurança Universitária. As produções existem, mas ainda carecem de um olhar mais crítico sobre o tema de forma que se possa obter maior abrangência de escopo nos estudos.

Na parte operacional foi identificado que as universidades federais ainda não possuem uma unificação em termos de procedimentos para registro e tratamento de ocorrências delituosas.

Percebe-se o tema segurança com acentuada relevância para as organizações, o que possibilita, mais não encerra tal estudo.



## **4 RESULTADOS DA PESQUISA**

Nesta seção serão apresentados os resultados da pesquisa. A sequência parte da caracterização da Segurança Universitária na UFPE. Posteriormente apresentam-se os resultados obtidos na solução dos objetivos específicos através de estatísticas descritivas, análise exploratória e análises multivariadas.

### **4.1 A Segurança universitária federal na UFPE**

A Superintendência de Segurança Institucional é o órgão encarregado de promover a segurança pessoal e patrimonial da UFPE, vinculada diretamente ao Reitor. Desenvolve cooperação recíproca com todas as Pró-reitorias e instâncias internas, além da Secretaria de Defesa Social de Pernambuco, nas ações de Segurança, visando promover sensação e estado de segurança aos alunos, Servidores Docentes e Técnicos Administrativos, bem como das pessoas que circulam na universidade.

A Superintendência foi instituída a partir da Portaria Normativa 12/2010 e regulamentada pela Portaria Normativa 01/2012 da UFPE, que dispõe sobre o Sistema Integrado de Segurança e sobre sua estrutura. Hoje, a estrutura conta com prédio próprio, Central de Segurança, Central de Monitoramento e quantitativo de pessoal com 319 servidores, incluindo quadro operacional e administrativo.

A SSI está dividida em Gabinete da Superintendência, Departamento de Apoio Administrativo e Logístico e Departamento de Gestão em Operações de Segurança, sendo este último subdividido em Seções com atribuições específicas.

Compete ao DAAL/SSI, planejar, organizar, controlar e assessorar a superintendência nas áreas de recursos humanos, patrimônio, materiais, informações financeiras, tecnológicas, gerenciar o desempenho setorial e prestar consultoria administrativa. Estão vinculadas a este departamento a Gerência Financeira, a Seção de Registros Funcionais e a Secretaria do Setor.

O DGOS/SSI tem a finalidade de exercer o planejamento, execução e avaliação de projetos e atividades relacionadas à segurança institucional da Universidade. É, portanto, o braço operacional e atividade fim da SSI. Promove o trabalho de cooperação com as UORG's, na ocorrência de delitos de qualquer natureza.

No âmbito específico da rotina institucional, concentra as atividades de controle de acesso e postos fixos em áreas externas e internas de todos os prédios e dependências da UFPE.

Realiza o controle de movimentação de pessoal, controle de abertura e fechamento de espaços, realiza rondas motorizadas e a pé e fiscaliza a prestação de serviços das empresas terceirizadas sob gestão da SSI (Controle e Fiscalização de Portarias e Controle de Tráfego).

Para além dessas funções, trabalha a prevenção de crimes tal como realizados em qualquer comunidade urbana, cobrindo as áreas externas dos prédios e estacionamentos.

Efetua a ação de ostensividade e inibição, fiscaliza e controla as áreas de estacionamento e locais onde o fluxo de veículos possa ser um problema para a segurança do trânsito e encaminha às autoridades competentes aqueles atos ilícitos flagrados.

O DGOS possui em sua estrutura orgânica as seguintes Seções:

**Inspetoria Geral** - Tem como função dirigir e administrar as inspetorias e subinspetorias das turmas e turnos, dar suporte as chefias operacionais, programar e aprovar as escalas das equipes para ações especiais e de grande vulto, supervisionar as atividades e realizar outras atribuições correlatas e na sua área de abrangência.

**Seção de Segurança Especial** - Tem como função planejar, organizar, realizar e controlar as ações táticas e técnicas especiais de segurança (abordagens, perseguições, socorro em risco iminente, escoltas, etc.), além de intervir em situações de alto risco e complexidade, através do Grupo Tático Operacional (GTO) e Unidade Móvel Especial (UME). Dentro deste conjunto, destaca-se a Segurança de Autoridades, que é formada por uma equipe que executa uma atividade específica para atender um ato de natureza particular ou oficial de acordo com as normas do cerimonial público em vigor, sendo esses Agentes devidamente preparados e qualificados para o exercício de suas funções, com formação na área específica.

**Seção de Investigação e Perícia** - O DGOS em atendimento ao inciso VII do Artigo 3º da Portaria Normativa 01/2013, tem o dever de assegurar a preservação das características de lugares sinistrados, isolando-os com os meios apropriados e retirando das áreas pessoas e materiais não envolvidos nas ocorrências. A esta Seção cabe investigar as ocorrências onde não foram identificados autores e fatos, através de

Agentes devidamente preparados para este fim. A atividade está ancorada na Portaria Normativa 01/2013 da UFPE.

**Central de Monitoramento e Alarmes** – É composta por um sistema de Circuito Fechado de TV e alarmes instalados no Campus. Consiste na atividade de captação de imagens que, analisadas e acompanhadas por profissionais devidamente capacitados, conduzem ao pronto atendimento às ocorrências ou na impossibilidade deste, proporciona subsídios e materiais à Seção de Investigação e Perícia. Para os casos que exigem atenção especial em parceria com a Secretaria de Defesa Social através de acordo firmado, conduzem o acompanhamento da ocorrência. A UFPE está implará o Sistema Integrado de Segurança Eletrônica, como meio de efetivar o controle de acesso de pessoas e veículos na universidade, o que permitirá melhora nas ações preventivas da segurança institucional.

## **4.2 Participação dos servidores vinculados à segurança universitária em cursos de capacitação após a implantação do PCCTAE e da SSI**

### **4.2.1 Operacional**

A UFPE através da PROGEPE vem proporcionando aos servidores a possibilidade de realização de cursos de qualificação (educação formal) em parceria com instituições públicas e privadas e cursos de capacitação, previstos no Plano de Capacitação dos Servidores.

De 2008 a 2103, foram realizados cursos na área de segurança, no âmbito interno da UFPE, voltados para os Agentes de Segurança diretamente envolvidos com a atividade operacional, bem como foram promovidos cursos de capacitação em outras áreas (administrativa, licitações e contratos, projetos, análise de riscos) para os servidores.

A iniciativa, considerando o número de capacitações realizadas após a implantação da SSI, faz parte de uma política de desenvolvimento de pessoal implantada pela Segurança Universitária, com o apoio da Administração Central da UFPE.

Tem como principal objetivo preparar para as ações estratégicas da instituição, bem como manter o efetivo em plenas condições de execução das atividades, face aos novos desafios que se apresentam.

O Quadro 2 apresenta a evolução da capacitação do pessoal vinculado à área operacional da SSI de 2008 a 2103, promovida pela PROGEPE, tendo o ano de 2010 como marco da implantação da Superintendência de Segurança.

**Quadro 2: Capacitações na área operacional realizadas pela SSI**

<b>ANO</b>	<b>CURSO</b>	<b>CONCLUINTES</b>
<b>2008</b>	Perícia Criminal – 90h/a	36
<b>2010</b>	Operações em Segurança Universitária – 194 h/a	31
<b>2010</b>	Operações em Segurança Universitária – 194 h/a	29
<b>2013</b>	Gestão da Segurança Universitária Federal – 135 h/a	26
<b>TOTAL DE SERVIDORES CAPACITADOS</b>		<b>122</b>

\*Elaboração do Pesquisador / Fonte: PROGEPE/UFPE

Para o curso de Perícia Criminal, o conteúdo programático está voltado à preparação dos Agentes de Segurança para a execução de procedimentos em casos de necessidade de investigação, perícia e encaminhamentos previstos na legislação para os casos de natureza investigativa, sendo:

I – Legislação: Lei 7.596/87 a lei 11.091/2005 e suas implicações na atividade de segurança – 10 h/a

II – Fundamentos da Perícia Criminal – 65 h/a

III – Noções de Medicina Legal – 15 h/a

Para os cursos de Operações em Segurança Universitária, o conteúdo é voltado à operacionalização da atividade, contando com a participação da Polícia Federal, Polícia Civil e Polícia Militar nas instruções, sendo:

I – Sistema de Gestão de Segurança Universitária -30 h/a

II – Operações em Segurança Universitária – 60 h/a

III – Fundamentos e Tipos de Abordagem – 20 h/a

IV – Relações Humanas no Trabalho – 40 h/a

V – Fundamentos da Investigação – 20 h/a

VI – Defesa Pessoal – 24 h/a

Para os cursos de Gestão da Segurança Universitária Federal, o conteúdo é voltado para a gestão da atividade, com foco na estratégia institucional, para além da operacionalização da atividade, contando com a participação da Polícia Federal, sendo:

- I – Gestão da Segurança Universitária Federal – 30 h/a
- II – Legislação Aplicada a Segurança Universitária Federal – 30 h/a
- III – Fundamentos e Técnicas de Abordagem em segurança – 40 h/a
- IV – Fundamentos e técnicas de Investigação – 35 h/a

Para além da formação oferecida pela Universidade através da PROGEPE, a SSI encaminhou Agentes de Segurança para capacitações promovidas por outras instituições, conforme Quadro 3:

**Quadro 3: Capacitações na área operacional realizadas pela SSI em outras Instituições**

<b>CURSO</b>	<b>CONCLUINTES</b>
<b>Segurança de Autoridades</b>	05
<b>Investigação e Perícia Avançada</b>	03
<b>TOTAL DE SERVIDORES CAPACITADOS</b>	08

\*Elaboração do Pesquisador / Fonte: SSI/UFPE

## **4.2.2 Administrativo e Projetos**

A capacitação dos servidores em áreas não vinculadas ao operacional da SSI objetiva o pleno andamento das atividades e atendimento às demandas institucionais, no que se refere aos serviços administrativos, de projetos em segurança, de análise de riscos e de atendimento à legislação no tocante a licitações, contratos e serviços.

Foram capacitados após a implantação da SSI nas áreas acima referidas 26 (vinte e seis) servidores, sendo alguns servidores capacitados em mais de uma área, de acordo com o que apresenta o Quadro 4:

**Quadro 4: Capacitações realizadas pela SSI em área não operacional**

<b>CURSO/ÁREA</b>	<b>NÚMERO DE SERVIDORES</b>
<b>Licitações e Contratos</b>	16
<b>Análise de Riscos Corporativos</b>	04
<b>Projetos em Segurança</b>	03
<b>Gestão e Fiscalização de Despesas</b>	02
<b>Relações Interpessoais</b>	01
<b>TOTAL DE SERVIDORES</b>	26

\*Elaboração do Pesquisador / Fonte: SSI/UFPE

Os cursos realizados por área contemplam mais de um tema, sendo:

**Licitações e Contratos:**

- Elaboração de Termo de Referência
- Fiscalização de Contratos Administrativos
- Jurisprudência do Tribunal de Contas da União para Licitações e Contratos

**Análise de Riscos Corporativos**

- Riscos em Segurança
- Matriz de Risco

**Projetos em Segurança**

- Elaboração de Projetos
- PMBOK
- Projeto Executivo

**Gestão e Fiscalização de Despesas**

- Formação de Ordenadores de Despesas
- Gestão Financeira

### **4.3 A legislação vigente para capacitação dos servidores e sua aplicação na segurança universitária federal**

O Plano de carreira dos TAE bem como o Decreto 5.825/06, já estudados neste trabalho, trazem diretrizes para que as IFES a eles vinculadas possam estabelecer seus planos de desenvolvimento para os Servidores.

A Constituição Federal (1988) traz em seu Artigo 207 consideração quanto a Autonomia Universitária, sendo: “As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.”

Seguindo o princípio constitucional, coube a cada instituição vinculada ao PCCTAE implantar e implementar as etapas e ações necessárias ao cumprimento das diretrizes citadas.

A UFPE, através da PROGEPE, desde a implantação do PCCTAE vem oferecendo capacitação aos seus Servidores, trabalho este devidamente estruturado nos Planos de Capacitação dos Servidores.

A Resolução 09/2006 da Universidade, considerando o disposto na legislação para a carreira dos servidores, instituiu o Programa de Capacitação e Qualificação para Servidores Técnico-Administrativo em Educação.

No seu Artigo 2º, a Resolução define Capacitação como sendo o processo “permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento funcional no cumprimento dos objetivos institucionais.”

Ainda se destaca o que estabelece os itens II e IV do Artigo 5º, “Dos Objetivos”, sendo, respectivamente: “Implementar cursos de atualização profissional, a fim de que se tornem mais qualificados e comprometidos com as atividades e com a instituição” e “Preparar para a melhoria contínua de suas atividades profissionais tendo como resultado, a elevação da qualidade na prestação de serviços.”

Portanto, a partir das Unidades Gestoras e respectivas demandas, a Universidade vem atendendo ao que estabelece o PCCTAE, onde para cada segmento de atuação têm sido ofertadas propostas para capacitação funcional.

Para a Segurança Universitária não tem sido diferente. O subitem 4.2 deste capítulo apresenta de forma objetiva como esta demanda tem sido atendida pela Instituição a partir das necessidades identificadas.

Na Portaria 12/2010, que disciplina o Sistema de Segurança na UFPE, já estão consideradas: “a necessidade constante de aprimoramento das ações de segurança institucional”; e a necessidade de agentes de segurança aptos a atuarem em “atividades de risco, na proteção da comunidade universitária, autoridades e de pessoas, bem como dos bens integrantes do patrimônio das unidades organizacionais ou a eles confiados.”.

O atendimento está coadunado com o Artigo 10 da Resolução 09/2006, que define que as Unidades Organizacionais da UFPE deverão “elaborar proposta anual de Capacitação do Pessoal Técnico Administrativo em Educação e de Capacitação em Gestão, para sua Unidade, indicando as prioridades.”

## 4.4 Ocorrências de segurança na UFPE

### 4.4.1 Números de ocorrências

As Ocorrências em segurança na UFPE se dividem em dois tipos, aqui denominados de Ocorrências Positivas e Ocorrências Negativas.

São ocorrências positivas: apreensão de drogas, tráfico, apreensão de arma branca, apreensão de menor de idade, detenção de maior de idade e veículo com vulnerabilidade.

As ocorrências negativas são: roubo, furto patrimonial, furto de veículo, roubo de veículo, arrombamento de veículo, arrombamento de instalações e furto privado.

A Tabela 1 apresenta a evolução da quantidade dessas ocorrências na UFPE a partir de 2008 até 2013, considerando ainda o número de ocorrências na ZLE, que compreende o entorno da Universidade.

<b>Tabela 1: Evolução da quantidade de ocorrências na UFPE entre 2008 e 2013.</b>						
Ocorrências	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Positivas	10	1	0	44	12	41
Negativas	31	57	28	86	39	118
ZLE	26	25	18	27	18	8

\*Elaboração do autor



Observa-se uma variação entre o acréscimo e decréscimo nas quantidades de ocorrências, tanto positivas quanto negativas para o período.

Para os números de ocorrências positivas, a partir de 2010 registra-se um aumento considerável.

Os números das ocorrências negativas apresentam aumento substancial em 2011 e pico em 2013.

#### 4.4.2 Evolução da quantidade de pessoas

Para o mesmo período estudado foi identificado um acréscimo bastante considerável na quantidade de pessoas que compõem a comunidade universitária, composta por servidores docentes, técnicos administrativos em educação e alunos. A Tabela 2 mostra essa evolução.

<b>Tabela 2: Evolução da quantidade de pessoas na UFPE entre 2008 e 2013.</b>						
Pessoas	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Alunos	33,098	36,305	45,160	47,883	44,440	51,255
Docentes	1,839	1,964	2,103	2,162	2,209	2,314
Técnicos	3,406	3,497	3,795	3,921	4,143	4,112
Comunidade	38343	41766	51058	53966	50792	57681

\*Elaboração do autor

Observa-se que para os três segmentos apresentados houve crescimento no número de pessoas que estão na universidade, ano a ano, o que representa um crescimento de mais de 50% no tamanho da comunidade para o período.

Aqui deve ser considerada a expansão da UFPE, abertura de novos espaços, crescimento no número de alunos e de concursos públicos proporcionados por programas como Reuni e Universidade Aberta, dentre outros fatores.

Para um maior entendimento do que representa o que está apresentado nas Tabelas 1 e 2, segue cruzamento dos dados coletados e das informações obtidas.

### 4.4.3 Evolução proporcional do tamanho da comunidade e quantidade de ocorrências

O crescimento proporcional do tamanho da comunidade universitária e do número de ocorrências em segurança (quantidade) positivas e negativas está representado na Tabela 3, com a identificação da média móvel dos últimos três anos a partir de 2010, considerando também a ZLE.

A análise leva em consideração o ano de 2010 como 100%, (evolução ocorrências e pessoas) para o estudo, dado que 2008 representa o ano inicial para o período estudado.

**Tabela 3: Média móvel de três anos da evolução proporcional do tamanho da comunidade e da quantidade de ocorrências na UFPE entre 2010 e 2013.**

	2010	2011	2012	2013
Comunidade	100%	112%	119%	124%
Positivas	100%	409%	509%	882%
Negativas	100%	147%	132%	209%
ZLE	100%	101%	91%	77%

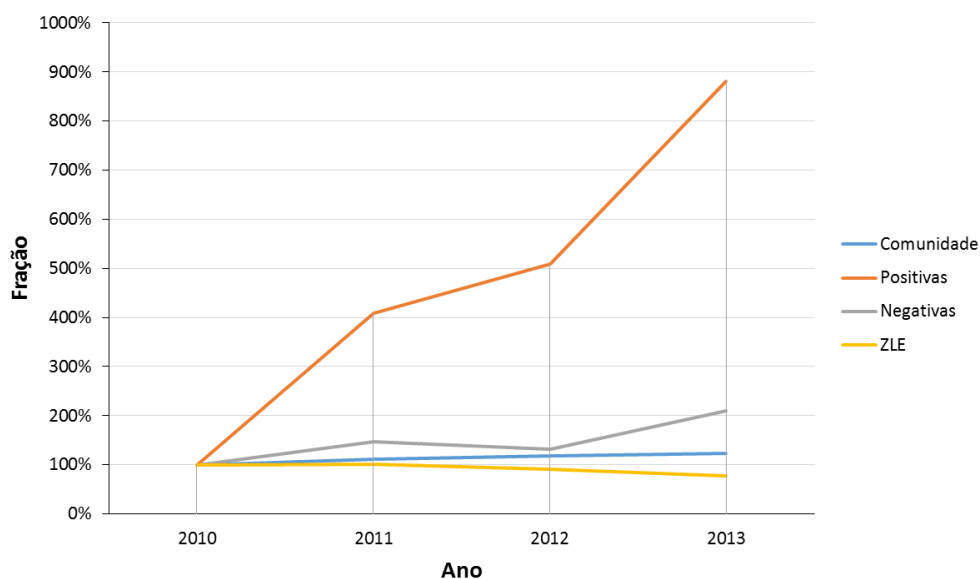
\*Elaboração do autor

A média móvel apresenta uma evolução nas ocorrências positiva bastante superior a de ocorrências negativas após a implantação da Superintendência de Segurança Institucional (2010).

Observa-se uma tendência à queda na evolução das ocorrências na ZLE ao mesmo tempo em que a variação das ocorrências negativas na UFPE superam 100% em 2013 com relação a 2010.

A Figura 4 representa graficamente o crescimento proporcional apresentado na Tabela 3 para os mesmos indicadores.

**Figura 4: Evolução da média móvel de três anos da evolução proporcional do tamanho da comunidade e da quantidade de ocorrências na UFPE entre 2010 e 2013.**



\*Elaboração do autor

## 4.5 Ocorrências de segurança na UFPE, UFPB e UFSC

Esta seção apresenta um comparativo entre os dados de quantitativos de pessoas, número de ocorrências e média móvel da variação das ocorrências por 10.000 pessoas na UFPE, Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

### 4.5.1 Evolução da quantidade de pessoas

A Tabela 4 mostra a evolução na quantidade de pessoas que formam a comunidade universitária na universidades apresentadas, para o período de 2009 a 2013, considerados os segmentos docente, técnico administrativo em educação e de alunos.

**Tabela 4: Evolução da quantidade de pessoas nas universidades entre 2009 e 2013.**

Instituição	Pessoas	2009	2010	2011	2012	2013
UFPE	Alunos	36,305	45,160	47,883	44,440	51,255
	Docentes	1,964	2,103	2,162	2,209	2,314
	Técnicos	3,497	3,795	3,921	4,143	4,112
	Total	41766	51058	53966	50792	57681
UFPB	Alunos	30,991	36,502	41,932	43,997	45,067
	Docentes	2,014	2,209	2,359	2,486	2,568
	Técnicos	3,695	3,673	3,647	3,604	3,734
	Total	36,700	42,384	47,938	50,087	51,369
UFSC	Alunos	37,652	43,864	43,470	41,903	
	Docentes	2,287	2,215	2,358	2,377	
	Técnicos	2,809	2,879	3,005	3,103	
	Total	42,748	48,958	48,833	47,383	

\*Elaboração do autor

Observa-se um crescimento nos três segmentos por universidade, destacando os números para alunos, ano a ano, com algumas exceções de variação para menos.

Tratando-se de universidades de mesma natureza, os fatores identificados como motivadores dos aumentos nos números podem ser os mesmos apresentados na seção anterior para a UFPE.

## 4.5.2 Números de ocorrências

A Tabela 5 apresenta um comparativo do número de ocorrências positivas na UFPE e na UFSC, no período de 2009 a 2013.

**Tabela 5: Evolução das ocorrências positivas na UFPE e UFSC entre 2009 e 2013.**

Instituição	2009	2010	2011	2012	2013
UFPE	0	0	2	0	7
UFSC	63	44	52	15	65

\*Elaboração do autor

Para a UFPE identifica-se um acréscimo acentuado em 2013, podendo-se destacar as poucas ocorrências desta natureza para o período apresentado.

A UFSC apresenta um número considerável de ocorrências de natureza positiva, com oscilações ano a ano, chegando a 2013 também como o maior número de ocorrências desta natureza.

A variação para mais e para menos, considerados os números totais, se repete nas universidades a partir de 2010.

Para as três universidades estudadas, segue apresentação das ocorrências negativas para o período.

A Tabela 6 apresenta um comparativo do número de ocorrências negativas UFPE, UFPB e UFSC, de 2009 a 2013.

**Tabela 6: Evolução das ocorrências negativas na UFPE, UFSC e UFPB entre 2009 e 2013.**

Instituição	2009	2010	2011	2012	2013
UFPE	57	28	86	39	118
UFSC	130	98	140	85	136
UFPB	74	59	66	103	80

\*Elaboração do autor

A evolução apresenta variações nos números de ocorrências ano a ano, com notável crescimento em 2013 para a UFPE e para a UFSC com relação a 2012, enquanto para a UFPB o número cai para o mesmo ano.

Observa-se que o ano de 2012 apresenta o maior número de ocorrências na UFPB, enquanto que para a UFPE este número é reduzido com relação a 2013.

### **4.5.3 Evolução proporcional das ocorrências por 10 mil pessoas**

As análises levam em consideração o ano de 2011 como 100% (evolução ocorrências e pessoas) para o estudo, dado que 2009 representa o ano inicial para o período estudado.

A Tabela 7 apresenta a média móvel da evolução proporcional das ocorrências positivas por 10 mil pessoas que compõem a comunidade universitária para a UFPE e UFSC.

**Tabela 7: Média móvel de três anos da evolução proporcional das ocorrências positivas por 10 mil pessoas na UFPE e UFSC entre 2011 e 2013.**

Instituição	2011	2012	2013
UFPE	100%	100%	427%
UFSC	100%	66%	60%

\*Elaboração do autor

Os resultados apresentam uma evolução nas ocorrências positiva bastante significativa na UFPE e superior à evolução na UFSC para o período estudado.

Percebe-se um decréscimo na média para o período na UFSC, o que significa uma queda na evolução de ocorrências dessa natureza.

A Tabela 8 apresenta a média móvel da evolução proporcional das ocorrências negativas por 10 mil pessoas que compõem a comunidade universitária para a UFPE, UFPB e UFSC.

**Tabela 8: Média móvel de três anos da evolução proporcional das ocorrências negativas por 10 mil pessoas na UFPE, UFSC e UFPB entre 2011 e 2013.**

Instituição	2011	2012	2013
UFPE	100%	83%	126%
UFSC	100%	84%	88%
UFPB	100%	101%	104%

\*Elaboração do autor

Os resultados trazem a UFSC com a menor média móvel de ocorrências negativas para o período estudado.

O crescimento acentuado de 2012 para 2013 na UFPE para essas ocorrências carecem de uma análise sobre outros fatores que podem influenciar nessa evolução.

A UFPB apresenta evolução de acréscimo para as ocorrências negativas, mas sem um grande impacto para o período.

## **4.6. Visão dos servidores da UFPE não vinculados à segurança universitária**

### **4.6.1 Perfil da Amostra**

Total de 36 Técnicos Administrativos em Educação e 03 docentes, com média de 19.6 anos de atuação na UFPE (DP=10.82), variando individualmente de 06 a 41 anos. Cerca de 73% atuavam em Pró-reitora, 13% em Centro Acadêmico e 16% em Órgão Suplementar.

Ao todo, foram 19 homens (49%) e 20 mulheres (51%). Aproximadamente 13% tinham até o Ensino Médio, 10% Curso Superior, 54% Especialização, 18% Mestrado e 5% Doutorado.

### **4.6.2 Experiência com delitos na UFPE**

Cerca de 15% declararam já ter presenciado alguma ação delituosa no campus da UFPE, com 8% afirmando ter visto um tipo de ação, 3% dois tipos e 5% três tipos. O mais frequente foi Tráfico (8%), seguido de Arrombamento, Furto e Roubo (5% cada), com Furto de Veículo e Delito de Menor (3% cada) vindo por último. Ao redor de 5% afirmaram ter sido vítima de ação delituosa no percurso para a universidade.

Apesar disso, aproximadamente 26% afirmaram já ter visto algum tipo de ocorrência no entorno da UFPE e um total de 82% disse ter conhecimento da ocorrência de ação delituosa envolvendo servidores ou estudantes.

### **4.6.3 Conhecimento da administração da segurança na UFPE**

Em relação às ações necessárias junto à Segurança Institucional em caso de se vir a ser vítima de ação delituosa, 36% declararam conhecê-las completamente, 26% parcialmente e 38% afirmaram desconhecê-las. Entre os que disseram ter algum conhecimento do assunto, 28% afirmaram ter sabido via "boca a boca", 21% via meios institucionais, 21% a partir da própria Segurança Universitária, 5% via reuniões

setoriais e 5% por outros meios, não havendo quem tivesse tomado conhecimento via meio impresso.

A Tabela 9 mostra o grau de conhecimento dos servidores não ligados à segurança no que concerne às normas e regulamentos relativos à Segurança Institucional da universidade.

**Tabela 9: Conhecimento acerca de aspectos normativos da Segurança Institucional da UFPE pelos servidores não vinculados à segurança.**

Aspecto	Conhecimento				
	Não	Em Parte	Sim	Média	DP
Possibilidade de desenvolvimento de carreira via Lei 11.091 de 2005	23%	10%	67%	1.44	0.852
A existência de planos de segurança na UFPE	26%	28%	46%	1.21	0.833
Possibilidade de desenvolvimento da segurança via PCCTAE	41%	8%	51%	1.10	0.968
Contato com instrumentos do plano de segurança	59%	16%	24%	0.65	0.857
Normatização interna que disciplina a Segurança Institucional na UFPE	67%	23%	10%	0.44	0.680

\*Elaboração do autor

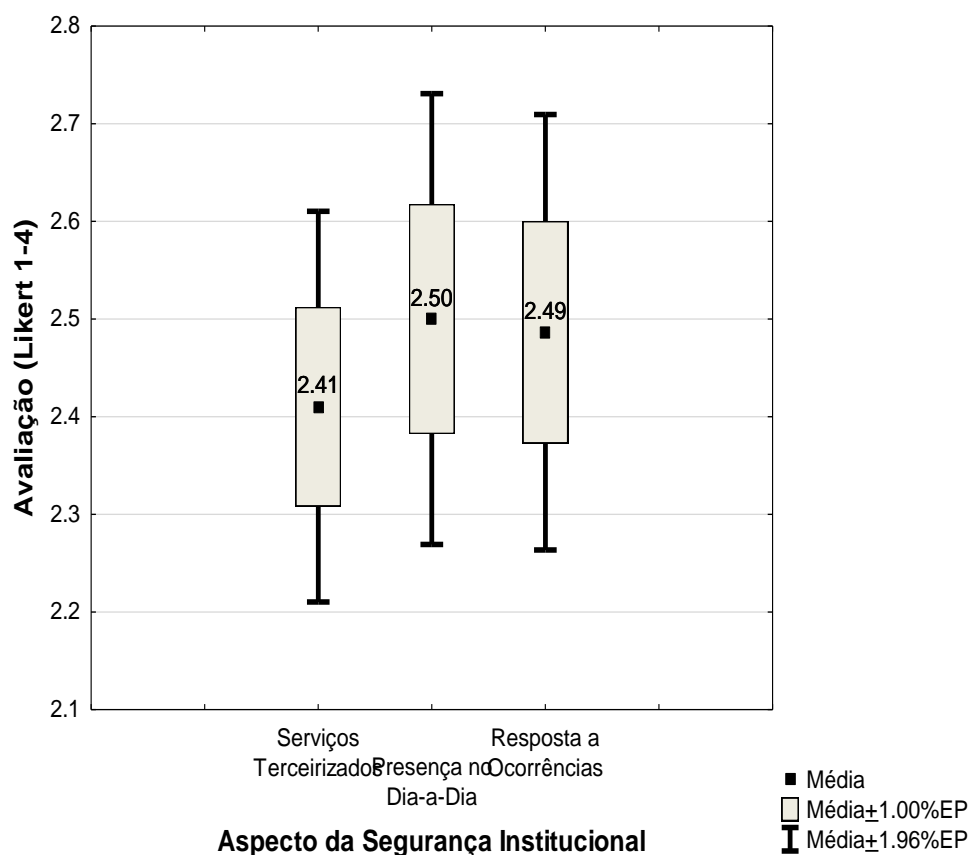
Claramente, os servidores mostraram propensão relativamente alta a conhecerem a possibilidade de desenvolvimento da carreira via Lei 11.091 à existência de planos de segurança, mediana propensão a conhecerem a possibilidade de desenvolvimento da segurança via PCCTAE, e baixa propensão a ter tido contato efetivo com os instrumentos do plano de segurança ou saberem da normatização interna que disciplina a Segurança Institucional na UFPE.

#### **4.6.4 Avaliação da segurança institucional da UFPE**

A Figura 5 mostra um diagrama de Box e Whiskers com as avaliações dadas a três aspectos da segurança institucional da UFPE pelos servidores não vinculados a ela.



**Figura 5: Avaliação da segurança institucional da UFPE pelos servidores não vinculados à Superintendência de Segurança.**



Todas as médias situaram-se estatisticamente acima do valor 2.00 (ponto médio da escala – “Razoável”). Não houve diferença estatística entre as três avaliações (Qui-quadrado [N=36, gl=2]=.3429 e  $p = .84$  na ANOVA de Friedman).

#### 4.6.5 Percepção da evolução da segurança

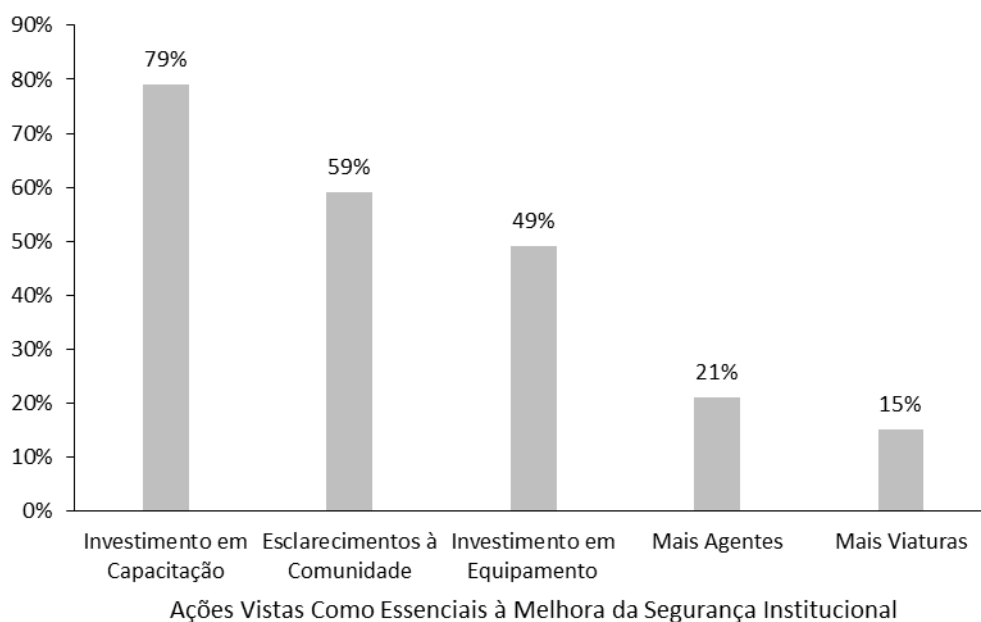
Aproximadamente 94% dos servidores não ligados a segurança afirmaram que antes da implantação da Superintendência de Segurança Institucional prevalecia uma percepção de insegurança na UFPE. Contudo, cerca de 95% declararam que, no que concerne ao ocorrido após a implantação da SSI, houve melhora na percepção de segurança (somente 5% acreditaram haver piora) e 70% afirmaram ter melhorado a

atuação dos servidores vinculados à segurança (apenas 30% disseram não ter havido mudança e nenhum entrevistado disse que houve piora).

Um total de 74% tinha conhecimento de que a UFPE passou a investir mais em capacitação do pessoal de segurança, com 3% tendo conhecimento parcial e 23% desconhecendo o fato. Concomitantemente, 67% afirmaram que tal investimento é perceptível, 19% parcialmente e 14% disseram não ser perceptível. Cerca de 84% afirmaram que as ações de capacitação melhoraram a qualidade dos serviços de segurança.

A Figura 6 mostra a frequência com que diversas ações foram consideradas pelos servidores não ligados a segurança como essenciais à melhora da Segurança Institucional.

**Figura 6: Distribuição de frequência das ações vistas como essenciais à melhora da Segurança Institucional da UFPE pelos servidores não vinculados a ela.**



O investimento em capacitação foi apontado com frequência marginalmente maior do que os esclarecimentos à comunidade ( $p=.10$  no Teste Canônico) e estatisticamente maior do que aquelas das demais ações ( $p<.05$  no Teste Canônico).

## 4.7 Visão dos servidores da UFPE vinculados à segurança universitária

### 4.7.1 Perfil da Amostra

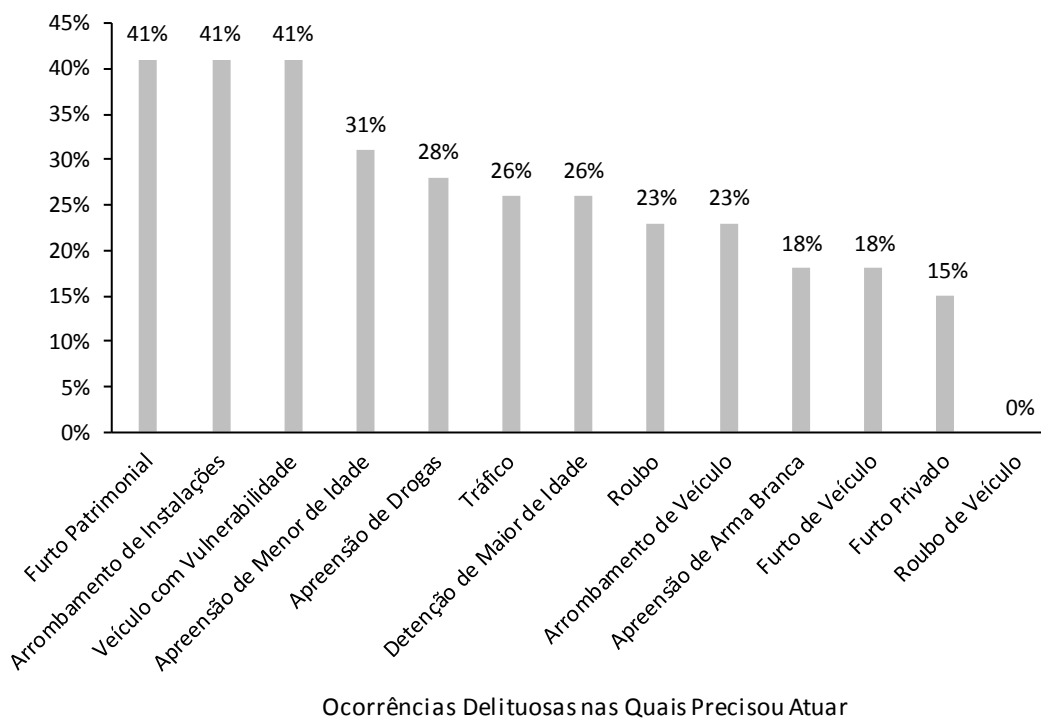
Total de 39 Agentes da Segurança Institucional, com média de 29.2 anos de atuação na UFPE (DP=2.64), variando individualmente de 20 a 33 anos.

Ao todo, foram 25 homens (64%) e 14 mulheres (36%). Em termos de escolaridade, cerca de 15% tinham até o Nível Médio, 26% Curso Superior e 59% Especialização.

### 4.7.2 Experiência com Delitos na UFPE

Cerca de 89% dos Agentes declararam ter presenciado ações delituosas no campus da UFPE em que tiveram que atuar. A Figura 7 mostra a distribuição de frequência dos tipos desses delitos.

**Figura 7: Distribuição de frequência dos delitos em relação aos quais os agentes de segurança precisaram atuar**



Observa-se que o Furto, o Arrombamento de Instalações e Veículo com Vulnerabilidade apareceram com mais frequência, enquanto que Roubo de Veículo não emergiu. De um modo geral, porém, observa-se uma grande variedade, não havendo ocorrência que tenha sido experimentada pela metade dos respondentes ou mais.

Aproximadamente 41% afirmaram já ter visto algum tipo de ocorrência no entorno da UFPE.

### 4.7.3 Conhecimento da Administração da Segurança na UFPE

A Tabela 10 mostra o grau de conhecimento dos servidores vinculados à segurança no que concerne às normas e regulamentos relativos à Segurança Institucional da universidade.

**Tabela 10: Conhecimento acerca de aspectos normativos da Segurança Institucional da UFPE pelos servidores a ela vinculados.**

Aspecto	Conhecimento			Média	DP
	Não	Em Parte	Sim		
Funcionamento da Segurança Institucional	3%	6%	82%	1.79	0.474
Normatização interna que disciplina a Segurança Institucional na UFPE	3%	23%	74%	1.72	0.510
Possibilidade de desenvolvimento de carreira via Lei 11.091 de 2005	0%	38%	62%	1.62	0.493
Possibilidade de desenvolvimento da Segurança Institucional dada pelo PCCTAE via qualificação	0%	38%	62%	1.62	0.493
Plano de carreira dos servidores TAE (PCCTAE)	3%	51%	46%	1.44	0.552

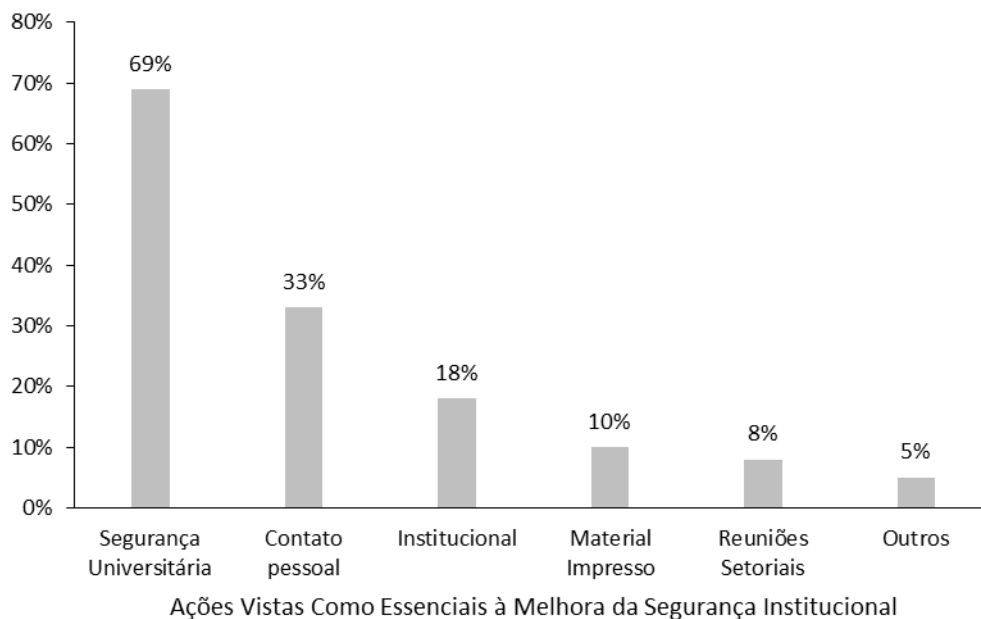
\*Elaborado pelo autor

Os servidores mostraram propensão relativamente alta a conhecerem os diversos aspectos administrativos da Segurança Institucional, especialmente no que concerne ao seu funcionamento. A exceção parece ter sido o plano de carreira dos servidores TAE (PCCTAE), onde prevaleceu o conhecimento parcial.

Ao avaliarem o conhecimento dos servidores da UFPE em geral acerca dos passos necessários junto à Segurança Institucional em caso de ser vítima de alguma

ação delituosa, cerca de 62% acreditam que há um total desconhecimento, 36% um conhecimento parcial e apenas 3% um conhecimento pleno. A Figura 8 mostra a distribuição de frequência da opinião dos servidores da segurança acerca dos meios empregados para o esclarecimento desses procedimentos.

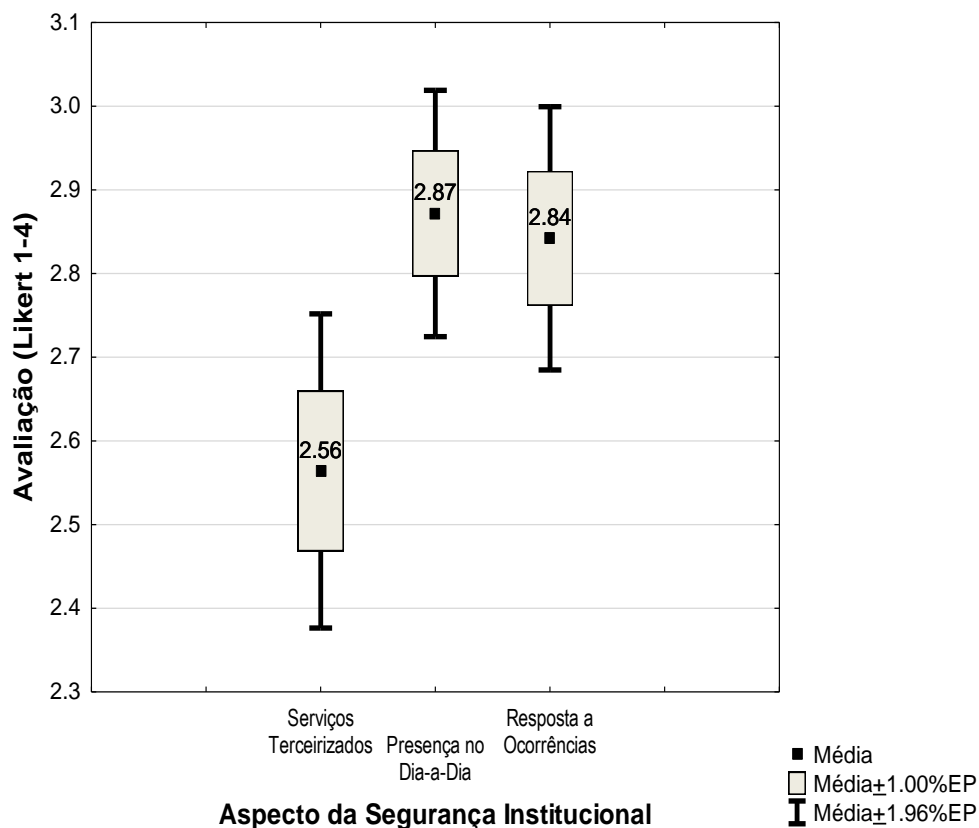
**Figura 8: Distribuição de frequência das fontes de esclarecimento aos servidores não ligados à segurança citadas pelos Agentes de Segurança.**



#### 4.7.4 Avaliação da segurança institucional da UFPE

A Figura 9 mostra um diagrama de Box e Whiskers com as avaliações dadas a três aspectos da segurança institucional da UFPE pelos servidores vinculados a ela.

**Figura 9: Avaliação dada à segurança institucional da UFPE pelos servidores vinculados à Superintendência de Segurança.**



A avaliação dada a todos os três aspectos mostrou-se estatisticamente acima do valor 2.00 (ponto médio da escala - "Razoável"). Os Serviços Terceirizados, porém, mostraram-se menos bem avaliados do que a Presença no Dia-a-Dia e do que a Resposta a Ocorrências ( $p < .05$  no Teste de Wilcoxon em ambos os casos), não havendo diferença estatística entre as duas últimas ( $p > .10$  no Teste de Wilcoxon).

#### 4.7.5 Percepção da Evolução da Segurança

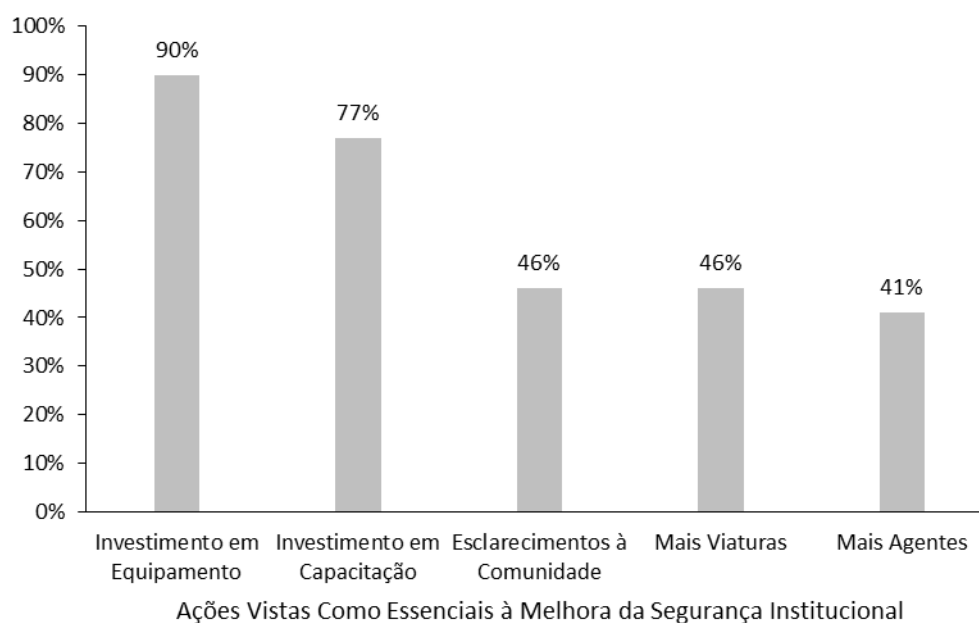
Aproximadamente 80% dos servidores vinculados à Segurança Institucional afirmaram que antes da implantação da Superintendência de Segurança Institucional prevalecia uma percepção de insegurança na UFPE. Contudo, 100% declararam que, no

que concerne ao ocorrido após a implantação da SSI, houve melhora na percepção de segurança e 90% afirmaram ter melhorado a atuação dos servidores vinculados à segurança (apenas 10% disseram não ter havido mudança e nenhum entrevistado disse que houve piora).

Um total de 82% tinha conhecimento de que a UFPE passou a investir mais em capacitação do pessoal de segurança, com 15% tendo conhecimento parcial e 3% desconhecendo o fato. Concomitantemente, 7% afirmaram que tal investimento melhora a atuação dos servidores de segurança e a qualidade dos serviços por eles prestados. Todos os entrevistados já havia, eles mesmos, passado por algum processo de capacitação promovido pela UFPE.

A Figura 10 mostra a frequência com que diversas ações foram consideradas pelos servidores vinculados à Segurança Institucional como essenciais à melhora da Segurança Institucional.

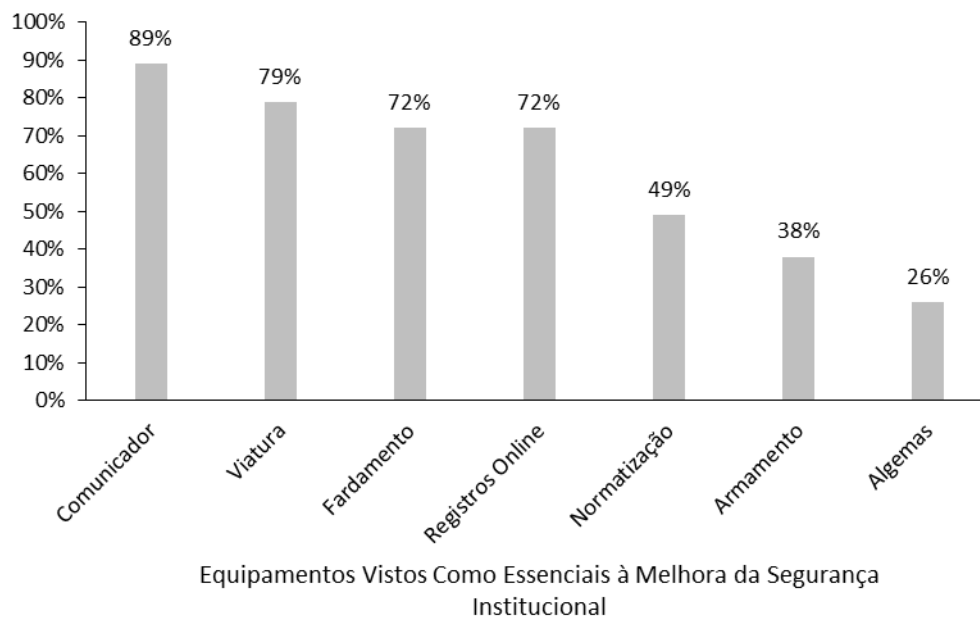
**Figura 10: Distribuição de frequência das ações vistas como essenciais à melhora da Segurança Institucional da UFPE pelos servidores vinculados a ela.**



O investimento em equipamentos foi marginalmente mais citado do que o investimento em capacitação ( $p=.06$  no Teste Canônico). Ambas as ações foram mais citadas do que as três demais ( $p<.05$  no Teste Canônico em todos os casos).

A Figura 11 mostra a frequência com que diversos tipos de equipamento foram citados pelos Agentes de Segurança.

**Figura 11: Distribuição de frequência dos equipamentos citados pelos Agentes de Segurança como essenciais à melhora dos seus serviços prestados à UFPE.**



Os comunicadores e viaturas foram os mais frequentemente citados, enquanto que armamentos e algemas foram os menos.



## 5 DISCUSSÃO

### 5.1 A estrutura da segurança universitária na UFPE

A Superintendência de Segurança Institucional foi estruturada a partir de modelos avançados e comprovados na prática por instituições públicas e privadas nacionais e internacionais, fruto de trabalho científico que partiu do exemplo de *campus police* nos Estados Unidos e sua adequação ao modelo institucional brasileiro.

A estrutura é resultado de estudos e análises à base de conceitos e teorias de segurança e defesa científicas, moldando-se em instrumentos modernos de ação estratégica e de tecnologias (inteligência e equipamentos de prevenção ativa e passiva) aplicados à área. São exemplos o Grupo Tático Operacional e as Unidades Móveis Especiais, além da Seção de Investigação e Perícias.

Observa-se a proposta de funcionamento de forma integrada, com o intuito de interação entre os diversos setores que compreendem as unidades da SSI, UFPE e o público alvo (servidores, alunos e comunidade usuária do sistema universitário).

Estão sendo realizadas ações que objetivam conexão com instituições públicas e privadas com área de atuação comum ou similar. A proposta é fortalecer a ambiência de segurança.

Observou-se a preocupação em se manter atualizados os dados referentes a segurança institucional na UFPE, utilizados como subsídios para planejamento das ações, bem como facilitador na tomada de decisão para ações operacionais.

É estimulada a participação para que setores da UFPE possam integrar-se às atividades de forma suplementar, através de sugestões/críticas, buscando uma adequação contínua às questões de ordem organizacional/estrutural, para além da manutenção e do acompanhamento dos dados estatísticos.

As implementações têm acompanhamento contínuo de forma que os resultados servem também para avaliação e reavaliação, no intuito de manter possibilidades reais de progresso no sistema.

Ressalta-se o caráter formador da gestão da segurança institucional, onde são estimuladas a capacitação e a qualificação dos Servidores a ela vinculados, objetivando o desenvolvimento das pessoas e da Instituição.

Um dos princípios da SSI é o trabalho integrado com os agentes públicos que administram o Setor de Segurança da sociedade pernambucana como um todo, como exemplo a Secretaria de Defesa Social e a Polícia Federal.

## **5.2 A capacitação dos servidores**

Por ser uma área de atuação cujo fim remete à atividades operacionais, de ostensividade e inibição, a UFPE tem investido na capacitação dos agentes de segurança, o que pode ser constatado nos resultados apresentados acima.

A SSI a partir da equipe gestora tem buscado capacitar o quadro funcional em áreas que suplantam as atividades operacionais. A participação dos Servidores em eventos que promovam uma integração entre as ações operacionais, administrativas e de gestão é evidenciada nos resultados desta pesquisa.

Como pode ser constatado a partir dos resultados, de 2008 a 2014 mais de 150 Servidores passaram por processo de capacitação, o que significa mais de 50% do efetivo operacional da Superintendência de Segurança.

Como Unidade Organizacional da UFPE, a Superintendência está capacitando seus Servidores em áreas de interesse institucional, o que possibilita a consecução dos objetivos a partir das ações internas, atendendo ao que preconiza a legislação vigente.

Um exemplo dessa iniciativa é a formação de Servidores nas áreas de Licitações e Contratos, onde a preparação para a execução e acompanhamento de contratos terceirizados está sendo alvo da gestão.

Outra constatação remete à consideração da preparação de Servidores voltada à elaboração e acompanhamento em projetos de segurança, o que demonstra um interesse em integrar as atividades de planejamento em segurança e infraestrutura de forma institucional.

## **5.3 As ocorrências em números na UFPE**

Algumas particularidades nos resultados para as ocorrências na UFPE para o período estudado carecem de uma análise à luz de fatores internos e externos à Superintendência de Segurança.

O crescimento no número de ocorrências positivas para o período estudado, aponta para uma possível melhora no quesito prevenção. Estas ocorrências apresentam características de presença ativa da segurança institucional, enquanto mostram que delitos deixaram de ser cometidos por conta da execução direta das ações inibidoras e ostensivas.

A presença de empresa terceirizada de vigilância armada e armada motorizada na UFPE, como parte do planejamento em segurança pode contribuir no entendimento de algumas ocorrências, como apreensão de arma de fogo, apreensão de arma branca, roubo e furto de veículos, quando comparadas a outras universidades.

Fato recente na UFSC, a invasão de um homem na casa de estudantes feminina, aponta para a importância cada vez maior dos fatores inibição e ostensividade.

O apoio institucional coadunado com o planejamento em segurança mostra o aumento nas possibilidades de resultados positivos para o segmento, à medida que possibilitam o pleno emprego dos recursos disponíveis para as ações.

Quanto a incidência de ocorrências negativas, os resultados apontam para um crescimento considerável principalmente entre 2011 e 2013, para arrombamento de veículos, instalações e furto privado por exemplo.

Este período remete à decisão institucional à época, de abrir os portões da Universidade, retirando bloqueios (catracas) que permitiam a passagem de pedestres, mas impediam que aqueles acessos fossem utilizados como rota de fuga para praticantes de possíveis ações delituosas.

Várias entradas para pedestres foram liberadas com a retirada das catracas de acesso e conseqüentemente houve prejuízo no controle desse acesso da comunidade na instituição. Um exemplo da possível vulnerabilidade são os supostos sequestros relâmpagos ocorridos no *campus* Recife e veiculados na imprensa pernambucana.

O controle de acesso não tem objetivo de impedir a entrada de pessoas na Universidade, mas de controlar o fluxo de pessoas e veículos e conhecer a comunidade usuária do Sistema.

## **5.4 Segurança na UFPE na visão dos servidores**

### **5.4.1 Os servidores da SSI**

Trata-se de um grupo bastante experiente, todos com 20 anos de casa ou mais. Isso permite uma visão bastante abrangente em termos de antes ou depois da implantação da SSI.

A vasta maioria já teve que lidar diretamente com delitos como parte da sua atuação profissional (89%), havendo grande variedade em sua natureza, embora poucos ou nenhum envolvendo crimes mais pesados envolvendo drogas ou violência.

O conhecimento geral acerca de aspectos normativos da Segurança Institucional da UFPE foi relativamente elevado, como seria de se esperar dos próprios Agentes de Segurança.

A exceção foi o plano de carreira dos servidores TAE (PCCTAE), onde mais da metade tinha conhecimento apenas parcial. Isso é de certa forma, oposto ao que ocorreu com os servidores não vinculados à segurança.

Percebe-se entre os agentes a percepção de que a grande maioria dos demais servidores desconhece os passos necessários junto à Segurança Institucional em caso de se ser vítima de alguma ação delituosa (62%) e que também uma grande maioria considera que pouco foi feito em termos de material impresso, institucional ou reuniões setoriais (mais de 80%).

A nota dada à Segurança Institucional foi acima do "Razoável" em todas as três dimensões consideradas, mas observa-se uma avaliação relativamente menos positiva para os serviços terceirizados. Talvez isso reflita o fato de que a capacitação é dada aos funcionários da UFPE, mas não aos terceirizados.

Uma vasta maioria declarou que antes da implantação da Superintendência de Segurança Institucional prevalecia uma percepção de insegurança na UFPE (80%) e todos afirmaram que houve uma melhora depois da implantação desse órgão (100%), em particular havendo aprimoramento da ação dos servidores vinculados à segurança (90%).

Houve uma clara prevalência da visão de que a capacitação de pessoal foi um processo chave para a melhora da segurança institucional, com 82% sabendo que a UFPE passou a investir mais em capacitação do pessoal de segurança, 70% afirmando explicitamente que as ações de capacitação melhoraram a qualidade dos serviços de

segurança e 77% acreditando que o investimento em capacitação é essencial para a melhora da Segurança Institucional da UFPE.

Mais importante do que a capacitação, porém, foi a noção da vasta maioria da necessidade de investimento em equipamento (90%), particularmente comunicadores (89%), viaturas (79%), fardamento (72%) e registros online (72%). Possivelmente isso decorre do fato de que o treinamento já tem sido implementado, com 100% dos respondentes já tendo realizado cursos, havendo agora mais necessidade de ferramentas de trabalho, ainda que se reconheça o potencial benefício de mais capacitação.

Trata-se de uma visão que se esperaria mesmo ser mais forte entre os agentes do que entre os demais funcionários, os quais são menos propensos a constatar essa necessidade por não atuarem eles mesma na segurança.

## **5.4.2 Os Servidores de outras áreas**

A mostra concentrou-se em Técnicos Administrativos em Educação trabalhando nas Pró-reitorias, o que pode lhes dar uma visão mais ampla do que a da maioria dos funcionários, docentes e alunos da UFPE.

Observe-se ainda que todos entraram na universidade em 2009 ou antes, ou seja, podendo observar um "antes" e um "depois" do marco regulatório cujo impacto se pretende avaliar aqui.

Relativamente poucos foram vítimas de delitos (15%) e menos ainda a caminho da universidade (5%), embora uma porção razoável tenha testemunhado ocorrências no entorno (26%), sugerindo que a UFPE é sensivelmente mais segura do que as suas redondezas.

Poucos tiveram experiência pessoal direta com delitos na UFPE (15%) ou testemunharam algum em seu entorno (26%), mas muitos tomam conhecimento das ocorrências envolvendo servidores ou estudantes (82%), indicando que a notícia de tais acontecimentos tem uma repercussão grande, extrapolando em muito a esfera daqueles que a experimentaram diretamente.

Há um conhecimento apenas modesto das ações a serem tomadas em caso de se ser vítima de delito, assim como dos planos de segurança e possibilidades de desenvolvimento dessa atividade via PCCTAE, sendo que poucos conhecem a normatização interna que disciplina a Segurança Institucional na UFPE.

Apesar disso, a grande maioria sabe dos meios de desenvolvimento de carreira via Lei 11.091/05. Parece, portanto, que a maioria tende a se inteirar daquilo que lhe afeta mais diretamente em termos de progressão, havendo menos interesse nos demais aspectos da segurança.

Possivelmente isso decorre do fato da vasta maioria (85%) nunca ter sido vitimizada no campus, mas praticamente todos tendem a progredir, embora o fato de nenhum servidor declarar ter lido material impresso sobre o assunto sugira que falte algum esforço institucional de divulgação.

De um modo geral, a avaliação dada à Segurança Institucional da UFPE é boa (média cima do nível "Razoável"), o que é consistente com um nível relativamente baixo de vitimização no campus (15%) ou a caminho dele (5%) apesar das taxas mais elevadas no entorno (26%).

Uma vasta maioria declarou que antes da implantação da Superintendência de Segurança Institucional prevalecia uma percepção de insegurança na UFPE (94%) e também uma vasta maioria afirmou que houve uma melhora depois da implantação desse órgão (95%), em particular havendo aprimoramento da ação dos servidores vinculados à segurança (70%).

Houve uma clara prevalência da visão de que a capacitação de pessoal foi um processo chave para a melhora da segurança institucional, com 74% sabendo que a UFPE passou a investir mais em capacitação do pessoal de segurança, 67% dizendo que tal investimento é perceptível, 84% afirmando explicitamente que as ações de capacitação melhoraram a qualidade dos serviços de segurança e 79% acreditando que o investimento em capacitação é essencial para a melhora da Segurança Institucional da UFPE.

Ao que tudo indica os servidores não vinculados à segurança percebem que, embora as notícias de delitos circulem amplamente, na UFPE e no trajeto até ela há menos ocorrências delituosas do que em seu entorno, com isso representando uma melhora substancial em relação ao período anterior a 2010.

A criação da Superintendência de Segurança Institucional, com seus investimentos em capacitação de pessoal, é vista como uma importante causa para isso, havendo a noção de que tal processo deve continuar.

A elevada satisfação com a evolução e status atual da Segurança Institucional da UFPE pode estar diminuindo interesse em conhecer os aspectos administrativos da

segurança na UFPE, salvo apenas aquilo que tange à progressão funcional, mas há indício de que mais esforço de divulgação pode ser empreendido.

### **5.4.3 Visão geral**

Os dados referentes às ocorrências sugerem que a gestão da segurança na UFPE tem de fato evoluído favoravelmente, com a quantidade das ocorrências positivas tendo aumentado muito mais do que a das negativas ou do que a população universitária, coisa que não parece ter ocorrido em outras instituições.

Parece ter havido um aumento substancial nas ocorrências em função da política de abertura dos portões.

Servidores e agentes concordam que a situação da segurança na UFPE melhorou substancialmente após a implantação da SSI, inclusive em comparação com as ocorrências no entorno, que esta última investiu significativamente em capacitação, que tal capacitação produziu resultados favoráveis e que as iniciativas de capacitação devem ser continuadas.

Os agentes de segurança, com seu maior conhecimento de causa, acrescentam que os serviços terceirizados tem tido boa atuação, mas não tanto o quanto o restante do sistema.

Possivelmente isso reflete o fato de que os agentes da UFPE foram capacitados, mas não os terceirizados.

Há também entre os agentes a forte opinião de que é preciso agora investir mais em equipamento, especialmente comunicadores, viaturas, fardamento e sistemas online, embora se reconheça o valor de continuar os esforços de capacitação.

Servidores e agentes concordam que há um desconhecimento geral no campus acerca dos procedimentos a serem adotados um vez que tenha ocorrido um delito, algo que parece refletir o sucesso das ações de segurança e prevenção, levando a um certo desinteresse da comunidade em relação ao assunto. Contudo, também é percebido por eles que mais pode ser feito no que concerne à divulgação e disseminação de informações.

## 6 CONCLUSÕES

Este capítulo apresenta as principais conclusões quanto aos achados referentes aos questionamentos oriundos dos objetivos específicos do estudo.

Através das análises estatísticas, foi possível responder a pergunta de pesquisa e atender o objetivo geral da mesma.

### 6.1 Síntese dos achados

A segurança nas universidades é uma área que vem ganhando notoriedade e um tema que vem ganhando importância nas instituições, pelo fato de atender uma demanda específica da sociedade, que é a proteção dos bens materiais e imateriais de uma instituição de natureza acadêmica, de produção, disseminação do conhecimento e de relevância social considerável.

Apesar da pouca produção científica e acadêmica para a área estudada, estas apontam, junto à prática, para a importância do tema.

Constatou-se, nesta pesquisa, que na Universidade Federal de Pernambuco a segurança institucional representa importância estratégica, dado o atendimento institucional às demandas do setor.

Os resultados permitem concluir que o processo de capacitação dos servidores vinculados à Segurança Universitária Federal na UFPE, vem proporcionando uma melhora nos resultados do segmento.

O atendimento à legislação e as normas internas da UFPE a partir do que preconizam a Lei 11.091/05 e os Decretos 5.824 5.825 de 2006 do Governo Federal, proporcionam um ganho qualitativo nas ações da Segurança Universitária Federal.

Pelos achados pode-se definir o marco da implantação e implementação da Superintendência de Segurança Institucional na UFPE como balizador da sensação e sentimento de melhora na segurança por parte da comunidade usuária do Sistema.

Em concordância com o obtido, pode-se concluir que o investimento em capacitação (Getão de Pessoas) tende a provocar resultados positivos para a Segurança Universitária para o aumento da incidência de ocorrências positivas na UFPE.



A constatação imediatamente anterior evidencia um estado e uma realidade de segurança que estão relacionados aos fatores investimento e capacitação.

Está evidenciado também que fatores internos à instituição, mas de ordem externa à segurança institucional no campo do processo decisório interferem na incidência de ocorrências negativas, como controle de acesso e falta de tecnologia aplicada à segurança, como por exemplo a instalação de câmeras de monitoramento, alarmes e sensores de presença.

Quando analisadas as ocorrências na UFPE com as de outras universidades estudadas, constatou-se que há uma tendência da incidência das ocorrências em instituições de mesma natureza.

Conclui-se, diante do posicionamento dos Servidores vinculados à Segurança Universitária, que o fator capacitação somado ao investimento em equipamentos de trabalho são de extrema relevância para esses servidores nos resultados do segmento.

É possível afirmar que para a comunidade usuária do sistema universitário, está evidenciada a importância da capacitação dos Servidores vinculados à segurança institucional como diferencial nos resultados.

Com os achados deste estudo, é possível se ter uma nova visão sobre a importância dos processos de capacitação dos Servidores Públicos vinculados aos sistemas de Segurança Institucional nas IFES, a partir da compreensão da importância do segmento para a estratégia das organizações pelas equipes gestoras.

## **6.2 Implicações**

Esta pesquisa consiste no entendimento de que fatores de incentivo à melhora do desempenho e nos resultados de um determinado segmento, para o caso a Segurança Universitária Federal, proporcionam melhora nos resultados institucionais.

O estudo, portanto, abre caminhos para aprofundamento teórico a partir de pressupostos que poderão ser levantados com os resultados aqui obtidos. Esta constatação enriquece o campo de estudo com novas possibilidades.

Não há de se falar em segurança das informações, das pessoas e patrimônio, numa instituição do porte da Universidade Federal de Pernambuco, sem se considerar os fatores estratégia, desenvolvimento das pessoas e produção do conhecimento.

Dissociar esses fatores significa negligenciar a demanda externa e as mudanças ambientais, bem como as necessidades de proteção aos bens (materiais e imateriais) pertencentes à instituição e à sociedade, dada a relação das mesmas.

No embasamento desse achado a Teoria da Contingência foi fundamental para constatar como a instituição é fortemente influenciada por forças externas, ou seja, pelo ambiente, que impõe exigências objetivas, das quais ela não pode se eximir sob pena de ter uma queda de produtividade e desempenho.

Este é o caso da segurança universitária na UFPE, que sofre impacto direto com as constantes mudanças no meio externo que influenciam o cotidiano da universidade. Para esta constatação estão sendo considerados os fatores que possibilitaram a expansão universitária, o aumento da população usuária do sistema, o mapa da violência na região onde está situada a universidade, dentre outros de ordem externa.

Reforçam os achados a confirmação de teorias motivacionais, pontuadas nesta pesquisa a partir das considerações sobre a Escola das Relações Humanas, que apontam para melhores resultados das pessoas e instituições a partir de estímulos e ações organizacionais promovidas nesse sentido.

A promoção do desenvolvimento das pessoas a partir das suas carreiras profissionais, fundamentada no contexto do desenvolvimento da instituição, como acontece com a segurança universitária na UFPE, constata a afirmativa acima.

Para o campo de estudo em segurança organizacional e mais especificamente em segurança universitária, os resultados da pesquisa apontam para a confirmação dos achados teóricos, na medida em que afirmam serem positivas e confirmáveis as considerações.

Os fatores já apontados em Mina (2001) para organizações vulneráveis, sendo: a falta de uma política e de um plano de segurança, a existência de empregados descontentes agindo para criar prejuízos, a intrusão de delinquentes que visam o lucro criminoso e as ações de pessoas que se sentem prejudicadas de alguma maneira pelas ações da empresa; demonstram como a aplicação de políticas que visem inibir e coibir esses fatores e mitigar ações delituosas são de extrema importância institucional.

Portanto, esta pesquisa traz um significado teórico importante, na medida em que apresenta uma realidade a ser considerada e seguida, de forma embasada e testada, podendo proporcionar ganhos qualitativos em termos de produto às instituições que dela se apropriem em busca de melhor compreensão e resultado nas suas ações.

No contexto da prática, este trabalho apresenta uma realidade institucional que poderá ser replicada, apoiada em fatores de ordem técnica, legal e estrutural.

A partir do estudo das possibilidades e do interesse das instituições, o que a pesquisa apresenta traz contribuições e condições para aplicação do exposto, objetivando resultados como os que estão aqui considerados.

A partir dos marcos relegalatórios que foram estudados nesta pesquisa, a Lei 11.091/05 e seus Decretos, pode-se constatar as possibilidades institucionais de elaboração de planos e políticas que permitam o aperfeiçoamento dos seus servidores. Implica, portanto em resposta à sociedade e às suas demandas.

Hoje já é notória a tendência nas IFES para investimento cada vez mais qualitativo em segurança institucional. As Associações e Federações que possuem vínculos com essas instituições também já debatem o tema no âmbito das suas alçadas, acrescentando a preocupação crescente das instâncias governamentais com a guarda e manutenção dos seus respectivos patrimônios.

O exposto traz implicações a partir dos objetivos e resultados da pesquisa, considerando o significado teórico bem como a repercussão prática para, inclusive, a possibilidade de continuidade dos estudos na área.

### **6.3 Recomendações para estudos futuros**

Pelos resultados e diante das limitações indicadas nesta pesquisa, recomenda-se a elaboração de estudos futuros com o intuito de acumular novos conhecimentos e apontar novas ações sobre a atuação da Segurança Universitária nas IFES e em especial sobre o impacto das ações de gestão de pessoas para os Servidores vinculados ao segmento.

Dessa forma será possível proporcionar um maior aprofundamento nas necessidades a partir da ampliação dos objetos de estudo, bem como dos resultados que foram encontrados neste estudo.

Sugere-se, a partir do que está aqui identificado como fatores externos à segurança institucional, também ampliar esta pesquisa considerando outros fatores tais como ferramentas de gestão e impacto de investimentos nas IFES.

Também será interessante ter em estudos futuros, uma análise com maior aprofundamento sobre o desempenho da Segurança Universitária Federal a partir das

políticas públicas e de gestão, que interferem nos resultados da Segurança Universitária Federal.

Para finalizar, pode-se dizer que apesar das limitações encontradas, este estudo possui caráter inovador com seus achados e pode abrir caminhos para trabalhos futuros que venham aprofundar o tema.

## 7 RECOMENDAÇÕES GERENCIAIS

É de se esperar que esta pesquisa tenha provocado o interesse no desenvolvimento de outros estudos acadêmicos sobre o tema segurança universitária, uma vez que o cenário indicado apresenta perspectivas de valorização e investimento com objetivos de transformações e não mais de reprodução.

Por se tratar de pesquisa aplicada, o Programa de Mestrado Profissional tem como meta e requisito a apresentação de produto com ênfase na utilização por parte das organizações.

Dado o contexto, através dos resultados desta pesquisa é possível sugerir intervenções específicas na área estudada.

Para os Dirigentes da UFPE as recomendações são:

1) A segurança institucional da UFPE parece estar em boa situação, porém há espaço para melhoras. O investimento contínuo e as plenas condições de execução das atividades do segmento possibilitam resultados positivos em termos de prevenção ativa. Deverão ser incentivados os investimentos em comunicadores, fardamento, equipamentos e em softwares que possibilitem acompanhamento em tempo real das ações e situações.

2) Integrar toda a comunidade universitária no sentido da promoção de ambiência em segurança, entendendo aqui ambiência como sendo um conjunto de ações coletivas (educativas, preventivas e corretivas) que possibilitam melhores resultados de prevenção e reação em segurança.

3) Deve ser constatado o sucesso das iniciativas de capacitação da segurança universitária na UFPE, algo reconhecido por servidores e agentes, devendo essas iniciativas terem continuidade. O processo de desenvolvimento está vinculado ao futuro. O planejamento estratégico institucional deverá dar rumo às ações de qualificação do quadro da segurança institucional.

4) A política de abertura dos portões deve ser repensada, a partir da administração central, por talvez estar associada a uma elevação das ocorrências negativas. As instâncias vinculadas à infraestrutura na universidade devem trabalhar e desenvolver seus projetos de forma integrada. O que precisa ser pensado é eliminar riscos através de minimização do perigo.

5) A implementação de um controle de acesso efetivo deverá contribuir para a melhora no aspecto identificado acima. A expansão da universidade está cada vez mais acentuada e evidente. Existem mais de 20 comunidades carentes no entorno da UFPE e uma comunidade usuária do Sistema que cresce à cada dia. Há de se pensar em promoção do bem estar social a partir de ações internas.

6) Deve ser considerado um investimento maior na divulgação e disseminação de informações em termos dos procedimentos a serem adotados em caso de se ser vítima de delito, bem como quanto a eventuais ações de prevenção. Campanhas educativas, para além de esclarecedoras, constituem um elo entre a comunidade e a universidade a partir de suas instâncias.

Para os Dirigentes da IFES as recomendações consistem em:

1) Conceber as possibilidades de situar a segurança institucional no organograma da instituição em nível de assessoramento da administração central. Sendo considerada uma atividade diretamente vinculada à manutenção dos propósitos institucionais, pela natureza das ações, é de suma importância uma integração com o nível estratégico da organização.

2) Normatizar, no âmbito da instituição, a estrutura e o funcionamento da segurança universitária, com o objetivo de estabelecer níveis estratégicos, táticos ou gerenciais e operacionais de planejamento e atuação do segmento.

3) Investimento em capacitação de pessoal na segurança institucional, estimulando os profissionais nas áreas de atuação e motivando as equipes para o alcance dos objetivos institucionais. O aperfeiçoamento dos profissionais e o aprimoramento nas ações devem fazer parte da estratégia das instituições. O alcance das competências pessoais refletirá no nível das competências organizacionais.

4) Investimento em infraestrutura de segurança, através da aquisição de insumos e tecnologias. Uma segurança institucional capacitada, bem aparelhada e em condições de pronta resposta tende a oferecer melhores resultados. Portanto, se faz necessário um olhar mais crítico para investimento em segurança.

5) Buscar uma proposta de controle de acesso de pessoas e veículos nas instituições, através de profissionais e sistemas integrados com tecnologia apropriada, objetivando identificar quem são os frequentadores e qual é o comportamento da comunidade usuária do Sistema.

Para os Dirigentes da Superintendência de Segurança da UFPE as recomendações consistem em:

1) Continuar estimulando os servidores da segurança institucional à capacitação e qualificação. Um quadro de profissionais desenvolvido é primordial para a consecução dos objetivos e imprescindíveis à geração de novos conhecimentos na área.

2) Promover ações de interesse institucional, junto às instâncias competentes, abordando o tema segurança nas organizações através de palestras, seminários, cursos, mesas redondas e outros eventos. A ambiência em segurança depende também do esclarecimento da comunidade sobre temas vinculados.

3) Continuar com os levantamentos dos dados de ocorrências de segurança, aprimorando os estudos estatísticos.

4) A universidade possui centro de excelência em estatística, através do qual os estudantes poderão ingressar e desenvolver suas atividades acadêmicas práticas integradas à segurança institucional. A PROGEPE poderá ser consultada no sentido de viabilizar a integração através de concessão de bolsas de estudo, devidamente orientadas e avaliadas.

As propostas aqui apresentadas constituem parte de um número de possibilidades que proporcionam melhoras no âmbito das universidades.

São recomendações oriundas dos resultados obtidos nesta pesquisa. Espera-se que os achados e as discussões criem e desenvolvam outros interesses no âmbito acadêmico e que de fato contribuam tecnicamente com os envolvidos no ambiente da segurança das instituições.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS UFPE. Disponível em [https://www.ufpe.br/agencia/index.php?option=com\\_content&view=article&id=48923:novo-sistema-de-seguranca-eletronica&catid=5&Itemid=78](https://www.ufpe.br/agencia/index.php?option=com_content&view=article&id=48923:novo-sistema-de-seguranca-eletronica&catid=5&Itemid=78)

ARAÚJO, L. C. G.; GARCIA, A.A. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BATEMAN, T. S., SNELL, S. A. **Administração – Construindo Vantagem Competitiva**. São Paulo: Atlas, 1998.

BEATO, C. **Compreendendo e Avaliando Projetos em Segurança Pública**. Minas Gerais: Editora UFMG, 2008.

BOHLANDER, G.; SNELL, S. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2014.

BOTELHO, D.; ZOUAIM, D. M. (Org.). **Pesquisa Quantitativa em Administração**. São paulo: Atlas, 2009.

BRASILIANO, A. C. R. **Gestão e Análise de Riscos Corporativos**. São Paulo: Sicurezza, 2012.

BRASIL. Presidência da república do brasil. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Casa Civil, 1988.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. 2015. Disponível em: [www.mec.gov.br](http://www.mec.gov.br). Acesso no dia 10 de setembro de 2014.

CARVALHO DA SILVA, R. **Controle Organizacional, Cultura e Liderança: evolução, transformações e perspectivas**. In: Encontro de Estudos Organizacionais, 2. 2002, Recife. Anais. PROPAD/UFPE: ANPAD, 2002. 1 CD.

CARVALHO, C.A. **Poder, Conflito e Controle nas Organizações Modernas**. Maceió: EDUFAL, 1998.

COOPER, D.; SCHINDLER, P. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 7 ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

COSTA, R.Z. **Gerenciamento de Crises em Segurança Empresarial e Sequestros**. Rio de janeiro: Ciência Moderna, 2008.

DECRETO 5.824/2006/MEC/GF. **Estabelece e regulamenta os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por Nível de Capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091/05**. Governo Federal, 2006.



DECRETO 5.825/2006/MEC/GF. **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 11.091/05.** Governo Federal, 2006.

DUTRA, J. S. **Administração de Carreiras.** São Paulo: Atlas, 1996.

DUTRA, J.S. **Competências – Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna.** São Paulo: Atlas, 2010.

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES DAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS – FASUBRA. **PEC cria a Polícia Universitária Federal.** Disponível em: <<http://rodrigofoureaux.jusbrasil.com.br/artigos/121942855/atuacao-da-policia-militar-em-campi-de-universidades-federais>>

FERREIRA, A. B. H. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa.** 4 ed. Curitiba: Positivo, 2009.

GOOGLE MAPS, Disponível em <<https://maps.google.com.br>>. Acesso no dia 10 de setembro de 2014.

HITT, M. A. **Administração Estratégica.** 2. Ed. São Paulo: cengage Learning, 2011.

HORA DE SANTA CATARINA. **Ocorrência na UFSC.** Disponível em <<http://horadesantacatarina.clicrbs.com.br/sc/>>

JUSBRASIL. **Atuação da polícia militar em campi de universidades federais.** Disponível em: <<http://rodrigofoureaux.jusbrasil.com.br/artigos/121942855/atuacao-da-policia-militar-em-campi-de-universidades-federais>>

LACOMBE, F.J.M.; Heilborn, G. **Administração: princípios e tendências.** 2. Ed. Ver. São Paulo: Saraiva, 2008.

LEI 11.091/2005/MEC/GF. **Institui o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior.** Governo Federal, 2005.

LEI 11.784/2008 – **Modifica e dá nova redação ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior.** Governo Federal, 2008.

MAPA DA VIOLÊNCIA 2011 e 2012. Disponível em <[www.ultimasonline.com/index.php/mundo/10960-taxa-de-homicidios-dispara-no-brasil](http://www.ultimasonline.com/index.php/mundo/10960-taxa-de-homicidios-dispara-no-brasil)> Acesso no dia 28 de maio de 2014.

MARRAS, J. P (Org.). **Gestão Estratégica de Pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2010.

MASOTTI, D. R. **A importância do processo de gestão de pessoas para alavancar resultados organizacionais.** Disponível em: <<http://www.revista-fatecjd.com.br/retc/index.php/RETC/article/view/172/pdf>>. Acesso no dia 28 de maio de 2014.

MINA, C. **Segurança Empresarial.** v 1. São Paulo: C.A.S., 2001.

MORAES, A. **Direito Constitucional Administrativo.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MOTTA, F.C. P. **Teoria das Organizações.** 2. ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

MOTTA, F.C.P; VASCONCELOS, I.F.G. **Teoria Geral da Administração.** 3. ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

NASCIMENTO, A. L. **Segurança Orgânica nas Universidades Federais: Pernambuco em perspectiva comparada.** Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco. CCSA, 2006.

NASCIMENTO, Melillo D. **Lei Anticorrupção Empresarial: Aspectos críticos à Lei 12.846/2013.** Belo Horizonte: Fórum, 2014.

PORTAL G1. Disponível em <<http://g1.globo.com/pernambuco/noticia/2014/02/assustados-com-crimes-estudantes-cobram-mais-seguranca-na-ufpe.html>>

PORTARIA NORMATIVA 01/2013/GR/UFPE. **Dispõe sobre comissões de investigação e perícia e sobre sua estrutura no âmbito da UFPE.** UFPE, 2013.

PORTARIA NORMATIVA 12/2010/GR/UFPE. **Dispõe sobre o Sistema Integrado de Segurança na UFPE e sobre sua estrutura.** UFPE, 2010.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. Disponível em: em [www.pnud.org.br](http://www.pnud.org.br)

RAMOS, M. G. G. O processo de percepção. Disponível em: <<http://www.sabercom.furg.br:8080/jspui32/bitstream/1/645/3/Percepcao%20.pdf>>. Acesso no dia 28 de maio de 2014.

ROBBINS, S.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional.** 14. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SLACK, N.; CAMBERS, S.; JOHNSTON, R. **Administração da Produção.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SOUZA, B. C.; ROAZZI, A. **A teoria da mediação cognitiva: os impactos da hipercultura e da mediação digital.** 282 f. Tese (Doutorado em Psicologia Cognitiva) - Departamento de Psicologia - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Cognitiva, CFCH, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2004.

SUPERINTENDÊNCIA DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL UFPE. **Estrutura.** Disponível em: [https://www.ufpe.br/ssi/index.php?option=com\\_content&view=article&id=314&Itemid=237](https://www.ufpe.br/ssi/index.php?option=com_content&view=article&id=314&Itemid=237)

UFPB. **Curso de Especialização.** Disponível em: <<http://www.ufpb.br/content/ufpb-cria-especializa%C3%A7%C3%A3o-em-seguran%C3%A7a-e-direitos-humanos>>

UFPE. **Plano de Capacitação e Qualificação 2008-2009 para Servidores da UFPE.** Recife: Editora Universitária, 2008.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. Disponível em: [www.ufpb.br](http://www.ufpb.br).

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. Disponível em: [www.ufpe.br](http://www.ufpe.br)

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Disponível em: [www.ufsc.br](http://www.ufsc.br)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARA. UFPA lança curso de Mestrado em Segurança Pública. Disponível em: <<http://reuni.mec.gov.br/noticias/39-noticias-principais/856-ufpa-lanca-curso-de-mestrado-em-seguranca-publica>>

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas.** 15 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 13. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

VILAS BOAS, A.A.; ANDRADE, R.O.B. **Gestão Estratégica de Pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.



0. ( ) Piorou            1. ( ) Melhorou
12. CONHECE OS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS VINCULADOS À SEGURANÇA INSTITUCIONAL (VIGILÂNCIA ARMADA, CONTROLE DE PORTARIA, CONTROLE DE TRÁFEGO)?
0. ( ) Não            1. ( ) Sim            2. ( ) Em parte
13. QUAL A SUA OPINIÃO QUANTO A ESSES SERVIÇOS?
0. ( ) São péssimos            3. ( ) São bons  
1. ( ) São ruins            4. ( ) São Excelentes  
2. ( ) São razoáveis
14. COMO CONSIDERA A PRESENÇA DA SEGURANÇA INSTITUCIONAL DA UFPE NO DIA A DIA DA INSTITUIÇÃO?
0. ( ) Péssima            3. ( ) Boa  
1. ( ) Ruim            4. ( ) Excelente  
2. ( ) Razoável
15. DIANTE DA NECESSIDADE DE RESPOSTA À CHAMADAS DE OCORRÊNCIAS, COMO CONSIDERA A ATUAÇÃO DA SEGURANÇA INSTITUCIONAL?
0. ( ) Péssima            3. ( ) Boa  
1. ( ) Ruim            4. ( ) Excelente  
2. ( ) Razoável
16. QUAIS OS INSTRUMENTOS DE TRABALHO QUE CONSIDERA MAIS IMPORTANTES PARA A EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES NA SEGURANÇA INSTITUCIONAL?
0. ( ) Rádio Comunicador    4. ( ) Armamento  
1. ( ) Fardamento            5. ( ) Normatização  
2. ( ) Viatura            6. ( ) Registro de Ocorrências on-line  
3. ( ) Algemas            7. ( ) Outros \_\_\_\_\_
17. PERCEBE OU PERCEBEU QUE A PARTIR DA IMPLANTAÇÃO DA SSI HOUVE MELHORIA NA INSTRUMENTALIZAÇÃO DA SEGURANÇA INSTITUCIONAL?
0. ( ) Não            1. ( ) Sim
18. NA UFPE, OS INSTRUMENTOS DE TRABALHO SÃO ADEQUADOS E SUFICIENTES?
0. ( ) Não            1. ( ) Sim
19. JÁ PRESENCIOU AÇÕES DELITUOSAS NO CAMPUS DA UFPE, ONDE TEVE QUE ATUAR?
0. ( ) Não            1. ( ) Sim
20. SE SIM, QUE TIPO DE AÇÕES?

0. ( ) Roubo
1. ( ) Furto Patrimonial
2. ( ) Furto de veículo idade
3. ( ) Roubo de veículo idade
4. ( ) Arrombamento de veículo vulnerabilidade
5. ( ) Arrombamento de instalações
6. ( ) Apreensão de drogas
7. ( ) Tráfico
8. ( ) Apreensão de arma branca
9. ( ) Apreensão de menor de idade
10. ( ) Detenção de maior de idade
11. ( ) Veículo com vulnerabilidade
12. ( ) Furto privado
21. E NO ENTORNO, JÁ PRESENCIOU?
0. ( ) Não
1. ( ) Sim
22. A COMUNIDADE DA UFPE TEM CONHECIMENTO DAS AÇÕES NECESSÁRIAS JUNTO À SEGURANÇA INSTITUCIONAL EM CASO DE SER VÍTIMA DE ALGUMA AÇÃO DELITUOSA?
0. ( ) Não
1. ( ) Sim
2. ( ) Em parte
23. COMO É FEITO O ESCLARECIMENTO?
0. ( ) Contato pessoal
1. ( ) Institucionalmente
2. ( ) A partir da Segurança Universitária
3. ( ) Material impresso
4. ( ) Reuniões setoriais
5. ( ) Outros
24. A INSTITUIÇÃO PASSOU A INVESTIR MAIS EM CAPACITAÇÃO NO SEGMENTO DA SEGURANÇA INSTITUCIONAL APÓS A IMPLANTAÇÃO DO PCCTAE E DA SSI?
0. ( ) Não
1. ( ) Sim
2. ( ) Em parte
25. COM RELAÇÃO A LEI 11.091 DE 2005, O PCCTAE, CONHECE AS POSSIBILIDADES DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA PARA OS(AS) SERVIDORES(AS) A ELA VINCULADOS(AS)?
0. ( ) Não
1. ( ) Sim
2. ( ) Em parte
26. CONHECE POSSIBILIDADE DE DESENVOLVIMENTO DA SEGURANÇA INSTITUCIONAL A PARTIR DAS POSSIBILIDADES QUE O PCCTAE OFERECE, ATRAVÉS DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DENTRE OUTRAS?
0. ( ) Não
1. ( ) Sim
2. ( ) Em parte
27. JÁ REALIZOU CURSO DE CAPACITAÇÃO NA ÁREA DE SEGURANÇA?
0. ( ) Não
1. ( ) Sim
28. QUANTO AOS SERVIDORES VINCULADOS À SEGURANÇA INSTITUCIONAL, COMO CONSIDERA A ATUAÇÃO DOS MESMOS ANTES E DEPOIS DA IMPLANTAÇÃO DA SSI?
0. ( ) Piorou
2. ( ) Melhorou



## APÊNDICE B - Questionário com Servidores(as) da UFPE não Vinculados à Segurança Institucional

- (  ) TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO                      (  ) DOCENTE
1. Sexo:            0. (  ) F                      1. (  ) M
2. Local de Trabalho:
0. (  ) Pró-Reitoria
1. (  ) Centro Acadêmico
2. (  ) Órgão Suplementar
3. FUNÇÃO \_\_\_\_\_
4. TEMPO DE SERVIÇO NA UFPE: \_\_\_\_\_ Anos
5. QUAL O GRAU DE INSTRUÇÃO/ESPECIALIZAÇÃO?
0. (  ) Fundamental Completo                      4. (  ) Superior Completo
1. (  ) Nível Médio                                      5. (  ) Especialização
2. (  ) Técnico    6. (  ) Mestrado
3. (  ) Superior Incompleto                      7. (  ) Doutorado
6. CONHECE A NORMATIZAÇÃO INTERNA QUE DISCIPLINA A  
SEGURANÇA INSTITUCIONAL NA UFPE?
0. (  ) Não                                      1. (  ) Sim                                      2. (  ) Em parte
7. TEM CONHECIMENTO SOBRE A EXISTÊNCIA DE PLANOS DE  
SEGURANÇA NA UFPE?
0. (  ) Não                                      1. (  ) Sim                                      2. (  ) Em parte
8. SE SIM, JÁ TEVE CONTATO COM ALGUM INSTRUMENTO  
RELACIONADO A ESSES PLANOS?
0. (  ) Não                                      1. (  ) Sim                                      2. (  ) Em parte
9. COM RELAÇÃO A LEI 11.091 DE 2005, O PLANO DE CARREIRA DOS  
T.A.E. (PCCTAE), CONHECE AS POSSIBILIDADES DE  
DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA PARA OS(AS) SERVIDORES(AS)  
A ELA VINCULADOS(AS)?
0. (  ) Não                                      1. (  ) Sim                                      2. (  ) Em parte
10. CONHECE POSSIBILIDADE DE DESENVOLVIMENTO DA SEGURANÇA  
INSTITUCIONAL A PARTIR DAS POSSIBILIDADES QUE O PCCTAE  
OFERECE?
0. (  ) Não                                      1. (  ) Sim                                      2. (  ) Em parte



11. COMO ERA PERCEBIDO O SENTIMENTO DOS SERVIDORES NO CAMPUS DA UFPE COM RELAÇÃO A SEGURANÇA ANTES DA IMPLANTAÇÃO DA SUPERINTENDÊNCIA DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL (SSI)?
0. ( ) De Insegurança                      1. ( ) De Segurança
12. E APÓS A IMPLANTAÇÃO DA SSI, ESTA PERCEPÇÃO?
0. ( ) Piorou                      1. ( ) Melhorou
13. CONHECE OS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS VINCULADOS À SEGURANÇA INSTITUCIONAL (VIGILÂNCIA ARMADA, CONTROLE DE PORTARIA, CONTROLE DE TRÁFEGO)?
0. ( ) Não                      1. ( ) Sim                      2. ( ) Em parte
14. QUAL A SUA OPINIÃO SOBRE ESSES SERVIÇOS?
0. ( ) São péssimos                      3. ( ) São bons  
1. ( ) São ruins                      4. ( ) São Excelentes  
2. ( ) São razoáveis
15. COMO CONSIDERA A PRESENÇA DA SEGURANÇA INSTITUCIONAL DA UFPE NO DIA A DIA DA INSTITUIÇÃO?
0. ( ) Péssima                      3. ( ) Boa  
1. ( ) Ruim                      4. ( ) Excelente  
2. ( ) Razoável
16. A PRESENÇA É PERCEBIDA?
0. ( ) Não                      1. ( ) Sim                      2. ( ) Em parte
17. DIANTE DA NECESSIDADE DE RESPOSTA À CHAMADAS DE OCORRÊNCIAS, COMO CONSIDERA A ATUAÇÃO DA SEGURANÇA INSTITUCIONAL?
0. ( ) Péssima                      3. ( ) Boa  
1. ( ) Ruim                      4. ( ) Excelente  
2. ( ) Razoável
18. UTILIZA QUE MEIO DE TRANSPORTE PARA VIR À INSTITUIÇÃO NOS DIAS DE TRABALHO?
0. ( ) Bicicleta    1. ( ) Ônibus    2. ( ) Automóvel    3. ( ) Outros
19. NO PERCURSO, JÁ FOI VÍTIMA DE ALGUMA AÇÃO DE NATUREZA DELITUOSA?
0. ( ) Não                      1. ( ) Sim
20. JÁ SOUBE DE OCORRÊNCIA DE AÇÃO DELITUOSA NO CAMPUS DA UFPE ENVOLVENDO SERVIDORES(AS) OU ESTUDANTES?
0. ( ) Não                      1. ( ) Sim
21. JÁ PRESENCIOU ALGUMA AÇÃO DELITUOSA NO CAMPUS DA UFPE?
0. ( ) Não                      1. ( ) Sim





## ANEXO

# CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DA SEGURANÇA UNIVERSITÁRIA FEDERAL (UFPE)

## ESPA

### Estágio de Segurança e Proteção de Autoridade



## **OPERAÇÕES ESPECIAIS – CIOE PE**



## **TRANSPOSIÇÃO DE OBSTÁCULOS – CIOE/PM**



## **TÉCNICAS DE AÇÕES TÁTICAS**



## **Capacitação Integrada: Justiça Federal e UFPE**



## Capacitação Integrada: Operações Especiais

