

ESTRATÉGIAS DE QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO NO ÂMBITO DO MPC/SC

**GUIA DE ESTRATÉGIAS E PRÁTICAS DE
QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO PARA O
MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DE SANTA
CATARINA**

The background of the image shows a series of glowing incandescent lightbulbs hanging from a single cord against a dark wall. The bulbs are illuminated with a warm, yellowish glow. The foreground is mostly black, creating a strong contrast with the bright lights.

PATRICK BARCELOS TEIXEIRA

2021

INTRODUÇÃO

O PRESENTE DOCUMENTO APRESENTA DEZ PRÁTICAS E ESTRATÉGIAS DE QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO QUE PODEM SER APLICADAS, DESENVOLVIDAS E IMPLEMENTADAS NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA, COM VISTAS AO APRIMORAMENTO CONSTANTE E PERMANENTE DO PROCESSO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E DE QUALIFICAÇÃO TÉCNICA DOS SERVIDORES DO ÓRGÃO.

As estratégias e práticas incluem as seguintes ações e atividades:

1. Promoção de atividades de qualificação e de formação continuada;
2. Reconhecimento e valorização dos processos educativos não formais;
3. Reconhecimento e valorização dos processos de aprendizagem no e pelo trabalho;
4. Buscar o firmamento de convênios ou parcerias com instituições que promovam o ensino, não apenas o jurídico;
5. Pensar nos institutos da certificação e da acreditação como possibilidades reais de aprimoramento do processo de qualificação;
6. Elaborar um documento específico norteador da educação profissional e da qualificação para o trabalho (planejamento, plano, política, etc);
7. Aprimorar o NAF, tornando-o multifacetado e interconectado com as mais diversas áreas do conhecimento presentes na instituição;
8. Utilizar as ferramentas e os mecanismos de comunicação do órgão (intranet, mídias sociais, sítio digital/eletrônico institucional) de maneira ativa e constante no sentido de incentivar a qualificação dos servidores;
9. Estudar a possibilidade da conversão ou transformação do NAF em “Escola do MPC/SC”, como órgão permanente de promoção da educação profissional; e
10. Realizar a revisão constante e permanente dos eventuais documentos confeccionados e adotados no âmbito da organização.

SOBRE A METODOLOGIA

O PRESENTE GUIA É O ARTEFATO OU PRODUTO EDUCACIONAL RESULTANTE DA PESQUISA ACADÊMICA A NÍVEL DE MESTRADO EXECUTADA E REALIZADA JUNTO AO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA DO INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA DENOMINADA/INTITULADA DE “A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E OS PROCESSOS EDUCATIVOS NÃO FORMAIS EM AMBIENTES ORGANIZACIONAIS PÚBLICOS: UM ESTUDO DE CASO NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA”.

PROMOÇÃO DE ATIVIDADES DE QUALIFICAÇÃO E DE FORMAÇÃO CONTINUADA

RESUMO DA PRÁTICA

O QUE É: DEFLAGRAR, ENQUANTO ÓRGÃO PROMOTOR, AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO E DE FORMAÇÃO CONTINUADA (CURSOS, PALESTRAS, CÍRCULOS DE CONVERSAS E DISCUSSÕES, WORKSHOPS, ETC), UTILIZANDO-SE, NOTADAMENTE, DA SAPIÊNCIA ACADÊMICA E DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DOS SEUS PRÓPRIOS COLABORADORES (PROCURADORES, SERVIDORES, ESTAGIÁRIOS, ETC);

PÚBLICO-ALVO: COLABORADORES DO MPC/SC E EVENTUAIS CONVIDADOS DE OUTRAS INSTITUIÇÕES;

QUEM PODE IMPLEMENTAR A PRÁTICA: PROCURADORIA-GERAL DE CONTAS E A GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS ATRAVÉS DO NÚCLEO DE APERFEIÇOAMENTO FUNCIONAL;

POTENCIAIS GANHOS: COM O ACRÉSCIMO NOS MOVIMENTOS DE QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO É BASTANTE PROVÁVEL QUE AS ATIVIDADES DESEMPENHADAS PELO ÓRGÃO APRESENTEM GANHOS EM QUALIDADE TÉCNICA E TAMBÉM SEJAM EXECUTADAS EM MENORES ESPAÇOS DE TEMPO, OCASIONANDO UMA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS MAIS CÉLERE E EFICIENTE;

PONTOS DE ATENÇÃO: DEFINIÇÃO E ESCOLHA DOS GÊNEROS E ESPÉCIES DAS AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO; E

RECURSOS NECESSÁRIOS: HUMANOS, TECNOLÓGICOS E FÍSICOS.

RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO DOS PROCESSOS EDUCATIVOS NÃO FORMAIS

RESUMO DA PRÁTICA

O QUE É: RECONHECER A EXISTÊNCIA DE PROCESSOS DE APRENDIZAGEM E DE AQUISIÇÃO E TROCA DE CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIAS ATRAVÉS DE ATIVIDADES EDUCATIVAS QUE OCORREM A PARTIR DE SABERES GERADOS PELA VIVÊNCIA E PELA EXPERIÊNCIA TÉCNICO-PROFISSIONAL E QUE SÃO COMPARTILHADOS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL POR MEIO DA SIMBIOSE DE SABERES-FAZERES DO TRABALHO DIÁRIO, BEM COMO VALORIZAR E FOMENTAR TAIS PROCESSOS EDUCATIVOS;

PÚBLICO-ALVO: COLABORADORES DO MPC/SC;

QUEM PODE IMPLEMENTAR A PRÁTICA: PROCURADORIA-GERAL DE CONTAS E A GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS ATRAVÉS DO NÚCLEO DE APERFEIÇOAMENTO FUNCIONAL;

POTENCIAIS GANHOS: COM O FOMENTO, RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO NÃO FORMAL DENTRO DO MPC/SC É PROVÁVEL QUE OS SABERES-FAZERES VIVENCIADOS PELOS SERVIDORES DIARIAMENTE E ADQUIRIDOS AO LONGO DOS TEMPOS SEJAM PARTILHADOS NO INTERIOR DA ORGANIZAÇÃO, ACARRETANDO GANHOS NA APRENDIZAGEM DE NOVOS SABERES PELOS SERVIDORES;

PONTOS DE ATENÇÃO: CONSEGUIR IDENTIFICAR ONDE SE ENCONTRAM E COMO SE DÃO OS PROCESSOS NÃO FORMAIS;

RECURSOS NECESSÁRIOS: RECURSOS HUMANOS.

RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE APRENDIZAGEM NO E PELO TRABALHO

RESUMO DA PRÁTICA

O QUE É: POR MUITAS VEZES E EM MUITAS CIRCUNSTÂNCIAS OS PROCESSOS EDUCATIVOS NÃO SÓ ACONTECEM NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL, MAS, TAMBÉM, ACABAM OCORRENDO EM VIRTUDE DAS ATIVIDADES LABORATIVAS DESENCADEADAS NA ORGANIZAÇÃO, OU SEJA, ATRAVÉS DA PRÁTICA DE TRABALHO QUE, A BEM DA VERDADE, DÁ-SE POR MEIO DE UMA ESPÉCIE DE CURRÍCULO DO LOCAL DE TRABALHO, QUE REFLETE O ITINERÁRIO LABORAL A SER SEGUIDO E É UMA ATIVIDADE DE APRENDIZAGEM;

PÚBLICO-ALVO: COLABORADORES DO MPC/SC;

QUEM PODE IMPLEMENTAR A PRÁTICA: PROCURADORIA-GERAL DE CONTAS E A GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS ATRAVÉS DO NÚCLEO DE APERFEIÇOAMENTO FUNCIONAL;

POTENCIAIS GANHOS: AO RECONHECER E VALORIZAR A APRENDIZAGEM NO E PELO TRABALHO A ORGANIZAÇÃO TERÁ A OPORTUNIDADE DE INCENTIVAR A BUSCA CONTÍNUA POR UMA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MAIS QUALIFICADA QUE TAMBÉM PARTA DA PRÓPRIA PRÁTICA LABORAL, CONSIDERANDO QUE EM TAL ATO DE EMPREGO DE TÉCNICAS ESTÃO PRESENTES PROCESSOS EDUCATIVOS, NOTADAMENTE DE AQUISIÇÃO DE CONHECIMENTOS;

PONTOS DE ATENÇÃO: SABER VERIFICAR OS MOMENTOS DE OCORRÊNCIA DA APRENDIZAGEM E COMO FOMENTAR A ATIVIDADE;

RECURSOS NECESSÁRIOS: RECURSOS HUMANOS.

BUSCAR O FIRMAMENTO DE CONVÊNIOS OU PARCERIAS COM INSTITUIÇÕES QUE PROMOVAM O ENSINO, NÃO APENAS O JURÍDICO

RESUMO DA PRÁTICA

O QUE É: A PROMOÇÃO DA ASSINATURA E O ESTABELECIMENTO DE INSTRUMENTOS DE CONVÊNIOS E OUTROS CONGÊNERES QUE ENVOLVAM A PARCERIA COM ENTIDADES DE ENSINO (JURÍDICO E DE OUTRAS ÁREAS DO CONHECIMENTO QUE SEJAM DE INTERESSE DA ORGANIZAÇÃO) E, AINDA, COM INSTITUIÇÕES QUE PROMOVAM A EXTENSÃO E A PESQUISA, ENGLOBANDO ORGANIZAÇÕES QUE DESENVOLVEM TANTO O ENSINO SUPERIOR QUANTO AQUELAS QUE PRIORIZAM A QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO ATRAVÉS DO ENSINO TÉCNICO OU PROFISSIONALIZANTE EM ÁREAS DE INTERESSE DO MPC/SC, INCLUSIVE POR MEIO DE EAD;

PÚBLICO-ALVO: COLABORADORES DO MPC/SC;

QUEM PODE IMPLEMENTAR A PRÁTICA: PROCURADORIA-GERAL DE CONTAS – A MEDIDA PODE SER IMPLEMENTADA ATRAVÉS DE INDICAÇÃO, SUGESTÃO OU RECOMENDAÇÃO DA GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS ATRAVÉS DO NÚCLEO DE APERFEIÇOAMENTO FUNCIONAL;

POTENCIAIS GANHOS: COM O FIRMAMENTO DE PARCERIAS OU CONVÊNIOS COM INSTITUIÇÕES DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO DAS MAIS DIVERSAS ÁREAS DO CONHECIMENTO DE INTERESSE DO ÓRGÃO É BASTANTE PROVÁVEL QUE AS ATIVIDADES DE QUALIFICAÇÃO SOFRAM GANHOS POTENCIAIS;

PONTOS DE ATENÇÃO: BEM SELECCIONAR OS ENTES DE ENSINO;

RECURSOS NECESSÁRIOS: HUMANOS, TECNOLÓGICOS E FÍSICOS.

PENSAR NOS INSTITUTOS DA CERTIFICAÇÃO E DA ACREDITAÇÃO COMO POSSIBILIDADES REAIS DE APRIMORAMENTO DO PROCESSO DE QUALIFICAÇÃO

RESUMO DA PRÁTICA

O QUE É: SEJA NAS AÇÕES E ATIVIDADES DE QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO COM CARACTERÍSTICAS MAIS FORMAIS OU SEJA NOS PROCESSOS EDUCATIVOS NÃO FORMAIS E, NOTADAMENTE, NA APRENDIZAGEM NO E PELO TRABALHO, É POSSÍVEL QUE, ALÉM DO RECONHECIMENTO, VALORIZAÇÃO E FOMENTO DE TAIS PRÁTICAS, A ORGANIZAÇÃO COMECE A CERTIFICAR TAIS MOVIMENTOS, NÃO APENAS DE EVENTUAIS CURSOS, PALESTRAS, CONGRESSOS OU SEMINÁRIOS PROMOVIDOS, MAS, TAMBÉM, DAS HORAS EMPREGADAS NAS ATIVIDADES DE ESTUDO E PESQUISA LIGADAS AO TRABALHO, BEM COMO BUSQUE A IMPLEMENTAÇÃO DO INSTITUTO DA ACREDITAÇÃO;

PÚBLICO-ALVO: COLABORADORES DO MPC/SC;

QUEM PODE IMPLEMENTAR A PRÁTICA: PROCURADORIA-GERAL DE CONTAS E A GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS ATRAVÉS DO NÚCLEO DE APERFEIÇOAMENTO FUNCIONAL;

POTENCIAIS GANHOS: A CERTIFICAÇÃO DE ATIVIDADES E AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO TENDE A INCENTIVAR OS SERVIDORES A BUSCAR E PARTICIPAR DOS MOVIMENTOS DEFLAGRADOS E PROMOVIDOS PELA ORGANIZAÇÃO, SENDO QUE O RECONHECIMENTO E A CERTIFICAÇÃO DAS HORAS DEDICADAS À PESQUISA E AO ESTUDO INERENTES AO TRABALHO ROTINEIRO DEVERÁ ESTIMULAR A FORMALIZAÇÃO DOS SABERES-FAZERES ADQUIRIDOS POR MEIO DAS ATIVIDADES LABORATIVAS DOS SERVIDORES E FOMENTAR A BUSCA PELA QUALIFICAÇÃO CONSTANTE E PERMANENTE;

PONTOS DE ATENÇÃO: VER A ACREDITAÇÃO COMO IDEAL QUALITATIVO;

RECURSOS NECESSÁRIOS: RECURSOS HUMANOS E TECNOLÓGICOS.

ELABORAR UM DOCUMENTO ESPECÍFICO NORTEADOR DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E DA QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO (PLANEJAMENTO, PLANO, POLÍTICA, ETC)

RESUMO DA PRÁTICA

O QUE É: CONFECCIONAR UM DOCUMENTO ESCRITO NORTEADOR DAS ATIVIDADES E PROCESSOS EDUCATIVOS E, NOTADAMENTE, DE QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO NO ÂMBITO DA ORGANIZAÇÃO, QUE PODE VIR A SER MATERIALIZADO POR MEIO DE ARTEFATO OU PRODUTO DENOMINADO/INTITULADO DE POLÍTICA, PLANEJAMENTO OU PLANO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, QUE PODERÁ SERVIR COMO GUIA E ESTABELECER DIRETRIZES E ESTRATÉGIAS PARA O PROCESSO DE QUALIFICAÇÃO NO ÓRGÃO;

PÚBLICO-ALVO: COLABORADORES DO MPC/SC;

QUEM PODE IMPLEMENTAR A PRÁTICA: PROCURADORIA-GERAL DE CONTAS, DIRETAMENTE OU ATRAVÉS DE INDICAÇÃO, RECOMENDAÇÃO OU SUGESTÃO DA GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS POR MEIO DO NÚCLEO DE APERFEIÇOAMENTO FUNCIONAL OU, AINDA, DE GRUPO DE TRABALHO CONSTITUÍDO PARA TAL FINALIDADE;

POTENCIAIS GANHOS: COM A EXISTÊNCIA DE UM INSTRUMENTO ESCRITO QUE INDIQUE CAMINHOS E DIREÇÕES PARA AS AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO NO MPC/SC, O ÓRGÃO TENDE A MELHOR PLANEJAR E EXECUTAR SEUS PROCESSOS EDUCATIVOS;

PONTOS DE ATENÇÃO: PLANEJAMENTO SÓBRIODO DOCUMENTO;

RECURSOS NECESSÁRIOS: RECURSOS HUMANOS.

APRIMORAR O NAF, TORNANDO-O MULTIFACETADO E INTERCONECTADO COM AS MAIS DIVERSAS ÁREAS DO CONHECIMENTO PRESENTES NA INSTITUIÇÃO

RESUMO DA PRÁTICA

O QUE É: ORGANIZAR E PROMOVER ALGUMAS PEQUENAS MODIFICAÇÕES NA ESTRUTURA E NAS ATRIBUIÇÕES DO NÚCLEO DE APERFEIÇOAMENTO FUNCIONAL, COM VISTAS A PROMOVER A SUA HETEROGENEIDADE E MULTIFORMIDADE, NOTADAMENTE COM RELAÇÃO ÀS DIVERSAS ÁREAS DE CONHECIMENTO QUE SEJAM DE INTERESSE DA ORGANIZAÇÃO, BEM COMO COM A CONFERÊNCIA E O ESTABELECIMENTO DE COMPETÊNCIAS E FUNÇÕES LIGADAS AO PLANEJAMENTO DOS PROCESSOS EDUCATIVOS DE QUALIFICAÇÃO;

PÚBLICO-ALVO: COMPONENTES E INTEGRANTES DO NÚCLEO DE APERFEIÇOAMENTO FUNCIONAL;

QUEM PODE IMPLEMENTAR A PRÁTICA: PROCURADORIA-GERAL DE CONTAS;

POTENCIAIS GANHOS: COM UM NAF HETEROGENÉO, MULTIFORME E COM ATRIBUIÇÕES QUE TAMBÉM COMPREENDAM O PLANEJAMENTO CONSTANTE E PERMANENTE DAS ATIVIDADES DE QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO, INCLUINDO A CONFECÇÃO DE PROGRAMAS E PROJETOS PEDAGÓGICOS, É PROVÁVEL QUE O NAF TENHA GANHOS SIGNIFICATIVOS NA EXECUÇÃO DE SUAS AÇÕES;

PONTOS DE ATENÇÃO: AVALIAR O TAMANHO DA EQUIPE DO NAF;

RECURSOS NECESSÁRIOS: RECURSOS HUMANOS E RECURSOS TECNOLÓGICOS.

UTILIZAR AS FERRAMENTAS E OS MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO DO ÓRGÃO DE MANEIRA ATIVA E CONSTANTE NO SENTIDO DE INCENTIVAR A QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES

RESUMO DA PRÁTICA

O QUE É: DAR USO ADEQUADO, DE MANEIRA CONSTANTE E ATIVA, ÀS FERRAMENTAS E AOS MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO OFICIAL DA ORGANIZAÇÃO, COM VISTAS A FOMENTAR A QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO DOS MEMBROS, SERVIDORES, ESTAGIÁRIOS E AUXILIARES DO ÓRGÃO, ESTIMULANDO E INCENTIVANDO OS PROCESSOS EDUCATIVOS MAIS FORMALIZADOS E OS NÃO FORMAIS E, NOTADAMENTE, A APRENDIZAGEM NO E PELO TRABALHO;

PÚBLICO-ALVO: COLABORADORES DO MPC/SC;

QUEM PODE IMPLEMENTAR A PRÁTICA: PROCURADORIA-GERAL DE CONTAS E A ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO;

POTENCIAIS GANHOS: COM UMA UTILIZAÇÃO EFICIENTE DOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO, EM ESPECIAL OS INTERNOS, FOMENTANDO QUE OS COLABORADORES DA INSTITUIÇÃO SE QUALIFIQUEM PARA O TRABALHO PERMANENTEMENTE, É PROVÁVEL QUE A ADESÃO AOS PROCESSOS EDUCATIVOS AUMENTE NA ENTIDADE;

PONTOS DE ATENÇÃO: ESCOLHA DOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO;

RECURSOS NECESSÁRIOS: RECURSOS HUMANOS (ESPECIALMENTE DA ÁREA DE ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO) E RECURSOS TECNOLÓGICOS.

ESTUDAR A POSSIBILIDADE DA CONVERSÃO OU TRANSFORMAÇÃO DO NAF EM “ESCOLA DO MPC/SC”, COMO ÓRGÃO PERMANENTE DE PROMOÇÃO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

RESUMO DA PRÁTICA

O QUE É: ALTERAR, ALÉM DA CONFIGURAÇÃO DO NÚCLEO DE APERFEIÇOAMENTO FUNCIONAL, A SUA NOMENCLATURA, PASSANDO A SE DENOMINAR “ESCOLA DO MPC/SC”, DEIXANDO DE INTEGRAR A GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS E ALÇANDO O STATUS DE ÓRGÃO PERMANENTE DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DA ORGANIZAÇÃO, CONTANDO, A PARTIR DE ENTÃO, COM ESTRUTURA FÍSICA PRÓPRIA (SALA) E SERVIDOR DESIGNADO PARA A COORDENAÇÃO DOS TRABALHOS DA ESCOLA;

PÚBLICO-ALVO: SERVIDORES COMPONENTES E INTEGRANTES DO NÚCLEO DE APERFEIÇOAMENTO FUNCIONAL;

QUEM PODE IMPLEMENTAR A PRÁTICA: PROCURADORIA-GERAL DE CONTAS;

POTENCIAIS GANHOS: COM A ORGANIZAÇÃO PASSANDO A CONTAR COM UMA ESTRUTURA PERMANENTEMENTE DEDICADA E VOLTADA A PROMOVER ATIVIDADES DE QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO DE MANEIRA MAIS PROFISSIONALIZADA, COM PROGRAMAS E PROJETOS PEDAGÓGICOS E COM UM EFETIVO PLANEJAMENTO DOS PROCESSOS EDUCATIVOS, É PROVÁVEL QUE AS AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO NO MPC/SC TENHAM GANHOS SIGNIFICATIVOS;

PONTOS DE ATENÇÃO: ESTRUTURA FÍSICA DA ESCOLA DO MPC/SC; RECURSOS NECESSÁRIOS: RECURSOS HUMANOS E ESTRUTURAIS.

REALIZAR A REVISÃO CONSTANTE E PERMANENTE DOS EVENTUAIS DOCUMENTOS CONFECCIONADOS E ADOTADOS NO ÂMBITO DA ORGANIZAÇÃO

RESUMO DA PRÁTICA

O QUE É: REVISAR DE MANEIRA FREQUENTE E PERIÓDICA O CONTEÚDO DOS INSTRUMENTOS PORVENTURA IMPLEMENTADOS NA ORGANIZAÇÃO REFERENTES A PROCESSOS EDUCATIVOS, ATIVIDADES DE QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO E APRENDIZAGEM NO E PELO TRABALHO, BEM COMO DE TODO E QUALQUER DOCUMENTO RELACIONADO À PROFISSIONALIZAÇÃO;

PÚBLICO-ALVO: O MPC/SC COMO UM TODO E OS SEUS PRÓPRIOS PROCURADORES, SERVIDORES, ESTAGIÁRIOS E AUXILIARES;

QUEM PODE IMPLEMENTAR A PRÁTICA: PROCURADORIA-GERAL DE CONTAS, GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS, POR MEIO DO NÚCLEO DE APERFEIÇOAMENTO FUNCIONAL, OU POR GRUPO DE TRABALHO CONSTITUÍDO PARA TAL FINALIDADE;

POTENCIAIS GANHOS: COM UMA REVISÃO DOCUMENTAL PERIODICAMENTE REALIZADA É PROVÁVEL QUE AS DIRETRIZES DA ÁREA DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL SE MANTERÃO ATUALIZADAS E CONECTADAS COM A REALIDADE DO MPC/SC E COM AS MELHORES PRÁTICAS E TÉCNICAS DO MUNDO DO TRABALHO;

PONTOS DE ATENÇÃO: DEFINIR A PERIODICIDADE DA REVISÃO;

RECURSOS NECESSÁRIOS: RECURSOS HUMANOS.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O PRESENTE TRABALHO, QUE SE MATERIALIZOU NESTE DOCUMENTO QUE FOI INTITULADO/DENOMINADO DE “ESTRATÉGIAS DE QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO NO ÂMBITO DO MPC/SC – GUIA DE ESTRATÉGIAS E PRÁTICAS DE QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO PARA O MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DE SANTA CATARINA”, NÃO TEM A PRETENSÃO DE ESGOTAR A TEMÁTICA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, DA QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO OU DA APRENDIZAGEM NO E PELO TRABALHO, E SIM TEM A INTENÇÃO DE FOMENTAR QUE AS ORGANIZAÇÕES (PÚBLICAS), NOTADAMENTE O MPC/SC, VOLTE OS OLHARES PARA A MATÉRIA E BUSQUE IMPLEMENTAR AÇÕES E ATIVIDADES QUE VISEM QUALIFICAR PROFISSIONALMENTE SEUS COLABORADORES.

SAIBA MAIS

- ALBORNOZ, Suzana.** O que é trabalho. *Coleção Primeiros Passos, v.171.* São Paulo: Brasiliense, 1988.
- BARATO, Jarbas Novelino.** Escritos sobre tecnologia educacional & educação profissional. 01. ed. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2002. v. 01.
- BILLETT, Stephen.** Guided learning at work. *Journal of Workplace Learning*, 2000.
- BILLETT, Stephen.** Learning in the workplace: Strategies for effective practice. Sydney: Allen and Unwin, 2001.
- BILLETT, Stephen.** Constituting the workplace curriculum. *Journal of Curriculum Studies*, 2006.
- CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO.** Parecer CNE/CEB nº 11/2012, Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio. Brasília: CNE/CEB, 2012.
- COOMBS, Philip Hall; AHMED, Manzoor.** Attacking rural poverty: how nonformal education can help. Baltimore: The John Hopkins University Press, 1974.
- DEWEY, John.** Democracia e educação. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1959.
- DUCKWORTH, Vicky; INGLE, Steve.** Ensino e treinamento profissionalizantes. Porto Alegre: Penso, 2015.
- GHANEM, Elie; TRILLA, Jaume.** Educação formal e não-formal: pontos e contrapontos/ Juame Trilla, Elie Ghanem. Valéria Morim Arantes, (Org.).- São Paulo: summus, 2008.
- GOHN, Maria da Glória (Org).** Educação Não Formal no Campo das Artes. São Paulo: Cortez, 2015.

KNOWLES, Malcolm, & Associates. Andragogy in Action. Applying Modern Principles of Adult Education. San Francisco: Jossey-Bass, 1984.

LUCAS, Bill; SPENCER, Ellen; CLAXTON, Guy. How to Teach Vocational Education: A Theory of Vocational Pedagogy. Londres: City and Guilds Centre for Skills Development, 2012.

MAUSS, Marcel. “Les techniques du corps”. *Journal de Psychologie*, XXXII, ne, 3-4, 15 mars - 15 avril 1936. (Trad. Bras. Paulo Neves. São Paulo, Cosac Naify, 2003).

PASTRÉ, Pierre; MAYEN, Patrick; VERGNAUD, Gérard. La didactique professionnelle. *Revue Française de Pédagogie*, [s.l.], n. 154, p.145-198, 1 mar. 2006. Open Edition. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4000/rfp.157>>.

SANTA CATARINA. Leis, Decretos, etc. Portaria MPC nº 48 – Regimento Interno do Ministério Público de Contas do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, 2018.

SIGAUT, François. “Techniques, technologies, apprentissage et plaisir au travail...”. In: *Techniques & Culture*, 52-53, 2009: 40-49. Disponível em: <<https://tc.reveus.org/4770>>.

VIEIRA PINTO, Álvaro. O conceito de Tecnologia. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005. 2 v.

WOLLINGER, Paulo Roberto; ALLAIN, Olivier; GRUBER, Crislaine. Por uma nova formação docente na Educação Profissional. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA, 5., 2017, Belo Horizonte. *Anais do V SENEPT*. Belo Horizonte: CEFET-MG, 2017.

WOLLINGER, Paulo Roberto; ALLAIN, Olivier; GRUBER, Crislaine. Contribuições da Didática Profissional Francesa para a Educação Profissional. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA, 5., 2017, Belo Horizonte. *Anais do V SENEPT*. Belo Horizonte: CEFET-MG, 2017.

ANEXO ÚNICO

GUIA/ROTEIRO DE PERGUNTAS PARA AS ENTREVISTAS QUE FORAM REALIZADAS COM ALGUNS ATORES-CHAVE DO MPC/SC

- 1 – COMO ENXERGA A SITUAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO NO MPC/SC? HOJE E FUTURAMENTE. (PROJEÇÕES)**

- 2 – COMO ENXERGA A SITUAÇÃO DA APRENDIZAGEM NO E PELO TRABALHO – EM GERAL E NO MPC/SC?**

- 3 – O MPC/SC ESTIMULA A QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO E A APRENDIZAGEM NO E PELO TRABALHO, NA SUA VISÃO? DE QUE FORMAS OU MANEIRAS? PODERIA ESTIMULAR MAIS? COMO?**

- 4 – ACREDITA OU ESPERA QUE O MPC/SC POSSA SE TORNAR REFERÊNCIA NA APRENDIZAGEM NO E PELO TRABALHO?**

- 5 – ACREDITA QUE O RECONHECIMENTO E A VALIDAÇÃO DE AÇÕES DE TRABALHO COMO ATIVIDADES DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL SERÃO IMPORTANTES PARA O MPC/SC E PARA OS SEUS SERVIDORES?**



ESTRATÉGIAS DE QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO NO ÂMBITO DO MPC/SC

