

A NECESSIDADE DO DESPERTAR LOCAL PARA O SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL: UM ESTUDO DE CASO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Duílio Júlio Oliveira Santos¹

RESUMO

Atualmente a Universidade Federal de Uberlândia apesar de ser um objeto de desejo profissional, de muitas pessoas, possui *turnover* significativo, devido a exoneração, tanto por parte dos Técnicos Administrativos quanto dos Docentes. Os dados utilizados para essa pesquisa foram referentes aos anos de 2012 a 2014 e foram disponibilizados pela Pró reitoria de Planejamento. Após a interpretação dos dados, discutiu-se que umas das hipóteses para a alta rotatividade seja a falta de conhecimento do servidor referente ao plano de carreira. Além de todos terem incentivos com a conclusão de cursos de educação formal, é possível afastamentos integrais para a conclusão do mesmo. Este estudo buscou formas de apresentar uma solução para queda da rotatividade.

Palavras chaves: rotatividade; gestão de pessoas; retenção de talentos.

RESUMEN

En la actualidad la Universidad Federal de Uberlândia a pesar de ser un objeto de deseo profesional de muchas personas, tiene volumen de negocios significativo por causa de despido, tanto de los administradores como técnicas de Maestros . Los datos utilizados para esta investigación fueron para los años 2012 a 2014 y fue puesto a disposición por el vicerrector de Planificación. Después de la interpretación de los datos, se ha argumentado que uno de los supuestos para la alta rotación es la falta de conocimientos relacionados con la trayectoria de la carrera del servidor . Además todos tienen incentivos para la realización de cursos de educación formal , es posible autorizaciones integrales para su finalización. Este estudio trata de formas de proporcionar una solución a caer el volumen de rotación.

Palabras clave: el volumen de negocios ; gestión de personas; retener el talento.

1 INTRODUÇÃO

Em 2003 o governo federal iniciou o Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), na época a adesão era opcional, conservando a autonomia universitária, portanto todas as universidades federais de ensino aderiram ao programa.

Na primeira etapa do programa, de 2003 a 2007, foi realizada a expansão e a interiorização das universidades, criando novos campus avançando.

Já a segunda etapa do Reuni, de 2007 a 2012, o objetivo era a expansão e a reestruturação.

¹ Duílio Júlio Oliveira Santos, Doutorando em Tecnologia Ambiental, Universidade de Ribeirão Preto. E-mail: duiliojulio@yahoo.com.br

A terceira etapa que iniciou em 2008, mesmo sem ter sido encerrada a segunda, foi o período da expansão, integração regional e internacionalização, que ocorreu até o ano de 2013.

O REUNI foi um revitalizador das Universidades Federais, proporcionando ampliação no ensino, pesquisa e extensão, contribuindo com todos os recursos necessários.

Atualmente a UFU conta com sete campi, sete bibliotecas, trezentas e cinquenta e duas salas de aulas, quatro hospitais (de clínicas com quinhentos e vinte cinco leitos ativos, odontológicos, veterinário e câncer), trinta e dois auditórios e quinhentos e dezenove laboratórios. Na graduação, em 2012, foram oferecidas 4.575 vagas para os sessenta e oito cursos de graduação. A UFU oferece também os programas de pós *lato e scripto sensu*, sendo: trinta e cinco cursos em especialização, trinta para o mestrado e dezenove para o doutorado, estando presente também nas cidades de Patos de Minas, Ituiutaba e Monte Carmelo, todas no estado de Minas Gerais (UFU 2013).

A Universidade atua em vários segmentos, na área da saúde possui hospital de alta complexidade para humanos, hospital odontológico, hospital para tratamento do câncer e hospital veterinário. Possui vários laboratórios nas diversas áreas da engenharia, tecnologia, computação, artes, humanas, agrárias, sociais e exatas além de fazendas e áreas de conservação. Em suas fazendas tem a produção de café, rã, agricultura e pecuária.

A Universidade possui efetivo atual de 4.929 servidores efetivos ativo, com taxa de *turnover* anual que já chegou a se aproximar dos 3%.

Assim, buscou-se neste estudo apresentar as principais características da carreira do servidor público Técnico Administrativo em Educação e do Magistério Superior e do Docente, através de um estudo de caso.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CARREIRA DO TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

A carreira do técnico administrativo em educação está estruturada em 5 (cinco) níveis, predominantemente o nível de classificação A, exige o nível de escolaridade fundamental incompleto/alfabetizado; o nível de classificação B, exige o

nível de escolaridade fundamental completo/incompleto/alfabetizado; o nível de classificação C, exige o nível de escolaridade fundamental completo/fundamental incompleto/médio completo; o nível de classificação D, exige o nível de escolaridade médio completo/profissionalizante e o nível de classificação E, exige o nível de escolaridade superior completo.

2.1.2 Incentivo à qualificação

De acordo com o Decreto nº5.824 de 29 de junho de 2006, é direito do servidor Técnico-Administrativo em Educação, a concessão do Incentivo à Qualificação, quando o servidor possuir qualificação (educação formal), superior ao exigido para ingresso no cargo que é titular. Para concessão do incentivo, é avaliado pela instituição se o título apresentado é válido e possui relação direta com o ambiente organizacional ao qual o servidor está lotado (desempenhando suas funções).

Tabela 01. Percentuais de incentivo à qualificação

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: Lei nº12.772, de 28 de dezembro de 2012.

De acordo com o Decreto nº5.824 de 29 de junho de 2006, não é necessária relação direta para a concessão do incentivo, o decreto contempla 10 (dez) ambientes, sendo eles: Administrativo; Infra Estrutura; Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas; Ciências Biológicas; Ciências Exatas e da Natureza; Ciências da Saúde; Agropecuário; Informação; Artes, Comunicação e Difusão; Marítimo, Pluvial e Lacustre e informa os cursos que possuem relação direta para todos os ambientes.

É importante essa gama de diversidade, pois as Universidades geralmente atuam em quase todas as áreas do conhecimento.

2.1.3 Progressão por capacitação

Atualmente, de acordo com a Lei 1.091, de 12 de janeiro de 2005, todo servidor Técnico Administrativo em Educação é ingressante na carreira no nível I de capacitação, que vai até o IV. A progressão é concedida a cada interstício de 18 (dezoito) meses. Essa progressão faz parte do desenvolvimento da carreira do técnico administrativo em educação.

O candidato aprovado ao ingressar no serviço público federal, terá que atender as demandas mínimas exigidas para o cargo, como escolaridade, formação e experiência profissional, quando exigido.

A progressão por capacitação surge como um incentivo ao aprimoramento de competências que visam o rápido desenvolvimento do servidor contemplando demandas específicas para a realização de suas atividades. E devem ser desenvolvidas de forma contínua.

Tabela 02. Carga horária de capacitação necessária para progressão.

Nível de classificação	Nível de capacitação	Carga horária de capacitação
A	I	Exigência mínima do Cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do Cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do Cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do Cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do Cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas

Fonte: de acordo com a Lei nº12.772, de 28 de dezembro de 2012.

Com a progressão por capacitação o servidor passar a receber 3,8% de aumento no vencimento básico.

2.1.4 Progressão por mérito

Para acompanhar o desenvolvimento da carreira do Técnico Administrativo em Educação que ingressa também no nível 1 (padrão de vencimento), e vai até 16, através da Lei 1.091, de 12 de janeiro de 2005, o servidor é avaliado a cada 18 (dezoito) meses de efetivo exercício, o qual sendo avaliado de acordo com os critérios estabelecidos pela Instituição, lhe é concedido o incentivo.

Também conhecida como avaliação de desempenho, a mesma, é realizada para identificar se o servidor está atendendo as expectativas da instituição para o cumprimento das metas institucionais.

Com essa progressão o servidor passar a receber 3,8% de aumento no vencimento básico.

2.2 Carreira do docente

São direitos exclusivos dos docentes a progressão dentro da mesma classe; a Promoção que é a passagem do docente de uma classe para outra subsequente e a Aceleração da Promoção que é o reposicionamento pela apresentação de titulação.

A progressão ocorrerá a cada 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, já a Aceleração assim que o servidor finalizar a etapa subsequente de educação formal.

Ambas as carreiras possuem semelhanças no âmbito federal, portanto o que mais diferencia são as normas internas formatadas na própria Universidade e o efeito financeiro.

2.3 BENEFÍCIOS EM COMUM

2.3.1 Afastamento integral cursar Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*

Desde que a participação no Programa não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, o servidor poderá ser afastar integralmente, desde que seja no interesse da Administração.

Espera-se, que após o afastamento o servidor tenha condições de realizar melhor suas atividades, tendo maior conhecimento sobre o assunto e condições de

analisar, propor criar novas soluções e métodos que compactuem com os princípios do Direito Constitucional.

Para o Técnico Administrativo em Educação, não é permitido o afastamento do servidor ainda em estágio probatório, que atualmente é de 3 (três) anos.

Os afastamentos poderão ser requeridos pelo servidor desde que tenha correlação com a área de atuação do servidor e seja do interesse da Administração. O período poderá ser de 24 (vinte e quatro) meses para o mestrado e 48 (quarenta e oito) meses para o doutorado (Lei 8.112/1990).

2.3.2 Licença capacitação

O servidor, no interesse da Administração terá direito ao afastamento por até 3 (três) meses, para participar de curso de capacitação, após o período de 5 (cinco) anos de efetivo exercício, não acumuláveis.

Este período também poderá ser utilizado para elaboração de dissertação de mestrado ou tese de doutorado (Decreto nº5.707/2006).

Errôneos entendimentos, que essa licença, é substituta da extinta licença prêmio, portanto, não possuem nenhuma semelhança, a não ser o período. É importante ressaltar que a finalidade da licença capacitação, é a capacitação.

2.3.3 Horário especial para servidor estudante

Não havendo prejuízos ao exercício do cargo, poderá ser concedido ao servidor estudante, caso haja incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição.

O servidor poderá requerer a flexibilização de horário, respeitando a duração semanal do trabalho, sem prejuízo do exercício do cargo.

3 METODOLOGIA

O objeto deste estudo é a Universidade Federal de Uberlândia, sediada em Uberlândia, Minas Gerais e atualmente conta com campus avançado em Ituiutaba, Monte Carmelo e Patos de Minas.

Observou-se durante os últimos 3 (três) anos alto índice de exonerações na UFU, sem levar em conta vacância por motivo de posse em outro cargo

inacumulável, falecimento, demissão, redistribuição e aumento na necessidade de pessoal, o que também gera necessidade seleção e efetivação de pessoal.

Os dados foram disponibilizados pela Pró reitoria de Planejamento.

Este trabalho foi desenvolvido a partir de um estudo de caso e dados de revisão teórica e documental.

4 RESULTADO

A Universidade é constituída de dois importantes capitais, o humano e o estrutural.

O capital estrutural é constituído de tecnologias (softwares), que facilitem a realização e transmissão de processos, com eficiência e agilidade. Um bom exemplo de capital estrutural é o software de Gestão de Pessoas desenvolvido pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN.

O capital humano resulta da capacidade dos servidores em entender e desenvolver a missão da universidade buscando alcançar a visão. Constitui-se também dos conhecimentos, competências e habilidades técnicas, humanas e conceituais que visem a eficiência na realização das atividades laborais.

De acordo com Terra (2001), a principal vantagem de uma organização é o conhecimento de seus colaboradores, visto que o conhecimento é difícil e leva tempo para ser copiado, é pode estar até relacionado com a mudança de cultura.

Mesmo a organização não tempo necessariamente como missão ser superior as demais, mas sim ter excelência no que faz, leva a concordar com Terra (2001), pois a retenção² de servidores é necessária tanto pelo princípio da eficiência, quanto pelo uso racional do recursos.

4.1 Gestão do conhecimento

Ressalta-se que, embora amplamente divulgada a importância da gestão do conhecimento nas organizações públicas e privadas, o que se evidencia em vários estudos, pesquisas e relatos de organizações é que, na maioria das universidades a teoria da gestão do conhecimento não está intimamente ligada à prática organizacional. Talvez a falta da prática de gestão do conhecimento nas universidades brasileiras seja um problema cultural, onde ainda impera a gestão burocratizada. Entretanto, na atual situação que se encontram as universidades, aquelas que não tiverem uma gestão inovadora, com uma preocupação constante com a qualidade,

² Quando cita-se retenção, em momento algum se refere-se a retenção compulsória ou induzida. O que se apresenta são as oportunidades que a Universidade oferece.

provavelmente, sofrerão restrições da sociedade e do próprio governo. Pode-se afirmar assim, que a gestão do conhecimento é fundamental para ampliar a qualidade da gestão das universidades (Souza e Franzoni, 2007).

As organizações que praticam a Gestão do Conhecimento, tem como características a inovação, a experimentação, a capacitação constante, busca de conhecimentos tanto interno quanto externo, utilização de tecnologias avançadas e processos de *benchmarking* para melhoramento de processos internos (Souza e Franzoni, 2007).

4.2 A UFU

A Universidade Federal de Uberlândia, como qualquer organização, possui *turnover*, o que pode impactar significativamente no oferecimento de serviços. No gráfico abaixo, podemos ver o quanto é significativa esta mudança.

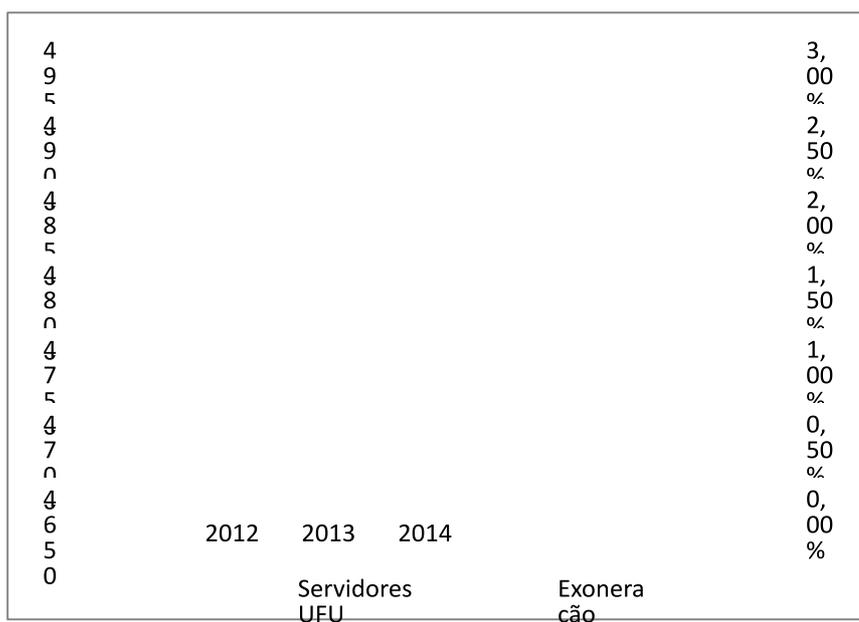


Figura 1: Servidores ativos e exonerações de 2012 a 2014.

Fonte: Pró reitoria de Planejamento

Observa-se que reduziram os pedidos de exoneração de 2012 para 2014, portanto os números são altos, considerando o quanto que é desejado o ingresso no serviço público federal. Nessa análise levou-se em conta somente a exoneração, que é quando o servidor expressa vontade em deixar o cargo que ocupa.

Outro fator que merece atenção é a quantidade de servidores aptos a se aposentarem, no gráfico abaixo é expressado o número de servidores nessa situação.

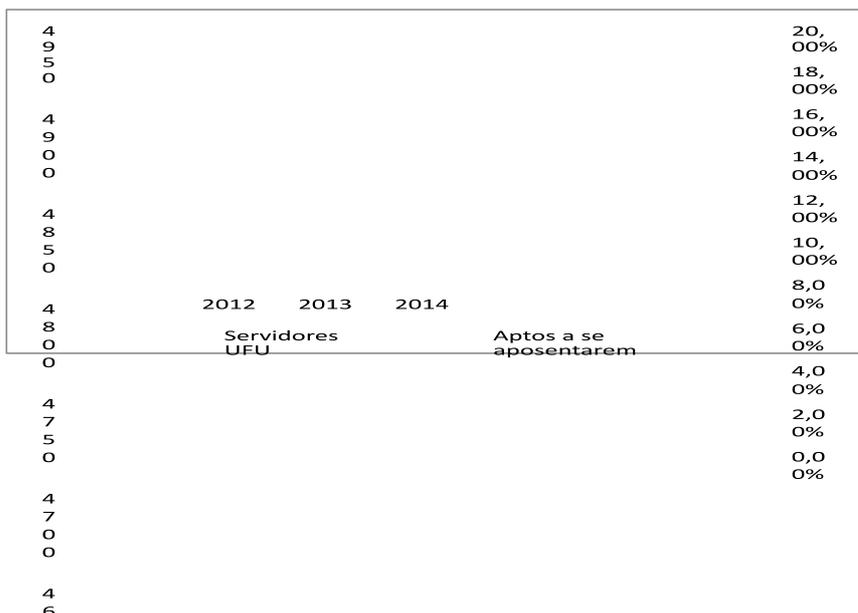


Figura 2: Servidores ativos e aptos a solicitarem aposentadoria.

Fonte: Pró reitoria de Planejamento

Somando-se a taxa de *turnover* com a previsão de aposentadoria, observa-se que a UFU terá grande necessidade de pessoal para os próximos anos.

Para esta pesquisa não foram levadas em consideração: vacância por motivo de posse em outro cargo inacumulável, falecimento, demissão, redistribuição e aumento na necessidade de pessoal.

Considera-se muito pertinente a pesquisa pelo fato que são altos os números apresentados e que a UFU investe muito tempo e recurso em treinamento para exercício do cargo.

5 CONCLUSÃO

Com a alta de taxa de *turnover* e a cobiça por vagas no serviço público federal, entende-se, o alto nível de exoneração na UFU pode ser devido à falta de conhecimento do plano de carreira.

Sugere-se a UFU, a realização de eventos tanto para os servidores efetivos para melhor conhecimento das carreiras e suas potencialidades e também para cidadãos interessados em ingressar no serviço público, demonstrando aos participantes introdução as carreiras existentes para os cargos efetivos; formas de

ingressos; noção sobre progressões na carreira; incentivos determinados nas carreiras; áreas de atuação, com expectativa deles serem servidores da Universidade, para o cidadão ter condições de avaliar se realmente as carreiras apresentadas estão de acordo com os objetivos profissionais e financeiros.

REFERÊNCIAS

ALONSO, M. Custo no serviço público. **Revista do Serviço Público**. Ano 50. Número 1. 1999. p. 37-63.

BRASIL. **Decreto-Lei nº762, de 14 de agosto de 1969**. Autoriza o funcionamento da Universidade de Uberlândia e dá outras providências.

_____. **Lei nº6.532, de 24 de maio de 1978**. Acrescenta e altera dispositivos no Decreto-Lei nº762, de 14 de agosto de 1969, que “autoriza o funcionamento da Universidade Federal de Uberlândia”, e dá outras providências.

_____. **Lei nº8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

_____. **Lei nº11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

_____. **Decreto nº5.824, de 29 de junho de 2006**. Estabelece 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, de 12 de janeiro de 2005.

_____. **Decreto nº5.707, de 23 de fevereiro de 2006**. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

_____. **Decreto nº6.114, de 15 de maio de 2007**. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta,

autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

_____. Lei 12.772

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2011.

GRILLO, A. N. **Gestão de Pessoas: princípios que mudam a administração universitária**. Florianópolis, UFSC/CAD. 2001

KEVIN, B. Além da capacitação: desenvolvimento de líderes para o setor público. **Revista do Serviço Público**. Traduzido por Manuel Girard. Ano 50. Número 4. 1999. p. 81-91.

LUGÃO, R.G; ABRANTES, L. A; BRUNOZI JÚNIOR, A. C. BRUNOZI. CARACTERIZAÇÃO, LIMITES E POTENCIALIDADES DO PROGRAMA REUNI EM IFES MINEIRAS: UM ESTUDO MULTICASO. XIII Coloquio de GstiónUniversitariaen Américas. Mar del Plata, Argentina. 2013.

MARRAS, P. J. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 4. ed. São Paulo: Futura, 2001.

MARTINS, C. F. N. O princípio da eficiência na administração pública. **Caderno de estudos Ciência e Empresa/Faculdades das Atividades Empresariais de Teresina**. Ano. 5, n.2 (2008) – Teresina: FAETE, 2008. s/p.

TERRA, J. C. C. Gestão do conhecimento: aspectos conceituais e estudo exploratório sobre as práticas de empresas brasileiras. In **Gestão Estratégica do Conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências /** Maria Tereza Leme Fleury, Moacir de Miranda Oliveira Jr. (organizadores). São Paulo: Atlas, 2001.

SOUZA, I. M; FRANZONI, A. M. B. Gestão universitária: identificação das práticas da gestão do conhecimento na UFSC. **VII Coloquio Internacional sobre Gestion Universitária em América delSur**. Mar del Plata, Argentina. 2007.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Anuário 2013 – Ano Base 2012**. 2013. 194 p.