



XXII Coloquio Internacional de Gestión Universitaria
Desafíos y Futuro de la Educación Superior ante el impacto de la Inteligencia Artificial

Ciudad de Asunción - Paraguay
13, 14 y 15 de diciembre de 2023



SOBREQUALIFICAÇÃO OBJETIVA: UM PERFIL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

PAULA MARTINS NUNES

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

paula.nunes@ufsc.br

LUIZ EDUARDO PIZZINATTO

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

luiz.pizzinatto@ufsc.br

FILIPPE JOSÉ DIAS

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

f.j.dias@ufsc.br

ANGELO MARCELO SILVEIRA DOS SANTOS

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

angelo.santos@ufsc.br

RESUMO

Este artigo buscou analisar a ocorrência de sobrequalificação objetiva entre os servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) atualmente lotados na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Realizou-se, portanto, uma pesquisa quantitativa, descritiva e com utilização de dados secundários obtidos junto ao Observatório da UFSC. A pesquisa bibliográfica concentrou-se no desenvolvimento dos temas: gestão de pessoas na administração pública e a política de qualificação de pessoas, incentivo a qualificação e sobrequalificação. A partir dos resultados do estudo, observou-se que, pelo menos 73,4% dos TAEs da UFSC possuem educação formal que excede a exigência mínima para ingresso no cargo, sendo considerados sobrequalificados; além disso, os TAEs de nível E são os mais sobrequalificados, seguidos, nesta ordem, pelos TAEs de nível D e C. Sugere-se novos estudos para investigar a sobrequalificação percebida e sua potencial influência nas experiências subjetivas e comportamentos e atitudes no trabalho dos TAEs.

Palavras-chave: Sobrequalificação. Incentivo a Qualificação. Administração Universitária. Gestão de Pessoas.

1. INTRODUÇÃO

Num contexto de mudanças globais de natureza social, econômica, tecnológica e política, as organizações vêm sofrendo profundas transformações. Mais especificamente na Administração Pública, o processo de trabalho vem sendo afetado e redefinido por meio da mudança nos aspectos estratégicos, utilização de novas ferramentas tecnológicas e adoção de novos métodos de trabalho, impondo aos responsáveis pela política de gestão de pessoas a necessidade de desenvolver novos perfis de competências profissionais (ANTONELLO & PANTOJA, 2010).

Nesse cenário, a qualificação dos servidores que atuam na Administração Pública passou a ocupar posição de destaque na busca pela garantia da prestação de um serviço público de qualidade e da eficiência administrativa. No caso das Instituições Federais de Ensino (IFEs), o Governo Federal, visando estruturar a carreira dos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs), sancionou a Lei Federal nº 11.091, também conhecida como Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PPCTAE) (BRASIL, 2005). Além da estruturação da carreira dos TAEs, o PPCTAE também estabelece o incentivo a qualificação, que consiste na possibilidade de crescimento na carreira e aumento salarial a partir da obtenção de qualificação formal superior àquela exigida para o cargo ocupado. Neste sentido, o incentivo a qualificação representa uma política de estímulo ao desenvolvimento dos servidores públicos, no sentido de promover uma força de trabalho mais eficiente e qualificada nas IFEs.

Entretanto, embora pareça desejável o fato de servidores buscarem níveis de escolaridade acima do exigido para o cargo que ocupam, Jacobsen, Souza e Veiga (2016) apontam para o risco de incongruências e conflitos entre a expectativa gerada pelo aumento da qualificação do servidor e a necessidade de executar atividades inerentes ao cargo ocupado. Esta incompatibilidade entre níveis superiores de educação formal e as exigências e/ou requisitos associados ao trabalho é denominada sobrequalificação, que pode ser objetiva (quando se considera a educação formal) ou percebida (quando se avalia a percepção do trabalhador) (ERDOGAN et al., 2015; FELDMAN, 1996; FELDMAN & MAYNARD, 2011; LIU & WANG, 2012). Pesquisas demonstram que a sobrequalificação é uma condição laboral indesejável, uma vez que associada a ocorrência de mal-estar e atitudes negativas no trabalho (BORGES et al., 1988; CHAMBEL et al., 2021; GONÇALVES NETO & BORGES-ANDRADE, 2018; HARARI et al., 2017; JOHNSON & JOHNSON, 1996; JOHNSON & JOHNSON, 1997; JOHNSON & JOHNSON, 2000; MAYNARD et al., 2006).

Diante da problemática exposta, o presente artigo pretende analisar a ocorrência de sobrequalificação objetiva entre os servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) atualmente lotados na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Para tal, inicia-se com a exposição da fundamentação teórica, na qual são abordados conceitos relevantes sobre a gestão de pessoas na administração pública, a política de incentivo a qualificação e a sobrequalificação. Na sequência, faz-se a descrição do método adotado para o desenvolvimento da presente pesquisa. No quarto capítulo, são apresentados e analisados os resultados do estudo, e, finalmente, no quinto capítulo, elabora-se a sua conclusão.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E A POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO DE PESSOAS

No interior das organizações, a área de gestão de pessoas tem como principal objetivo facilitar e estimular, entre os colaboradores, o desenvolvimento de competências diferenciadas, no sentido de garantir um desempenho consistente e, conseqüentemente, o atingimento dos objetivos organizacionais traçados. Mais especificamente nas organizações da Administração Pública, a gestão de pessoas busca orientar o “suprimento, a manutenção e o desenvolvimento de pessoas, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se inserem” (BERGUE, 2007, p. 18).

Neste sentido, visando garantir a prestação de um serviço público de qualidade, eficiente e eficaz, a área de gestão de pessoas na Administração Pública tem focado em iniciativas de capacitação e qualificação dos seus servidores (CAVALCANTE et al., 2016). Além disso, a antiga lógica de progressão de carreira e benefícios salariais atrelados ao tempo de serviço tem sido substituída pela crescente valorização do desempenho do trabalhador (MARCONI, 2009), enfatizando a necessidade de servidores capacitados e motivados para realizar os objetivos organizacionais. Segundo Magalhães et al. (2006), quando a política de gestão de pessoas é voltada ao desenvolvimento de pessoal, ações de capacitação e qualificação são fundamentais, uma vez que possibilitam aos servidores um melhor desempenho na prestação de serviços aos cidadãos. Na mesma linha, Appelbaum et al. (2000) estabelece que o desempenho dos funcionários tende a melhorar quando suas habilidades são aperfeiçoadas com base em conhecimento e capacitação no sentido desenvolver o seu trabalho.

Pires (2005, p. 36) destaca que:

O desenvolvimento de competências profissionais ou humanas é um processo de aprendizagem que visa suprir o hiato entre os conhecimentos, as habilidades e as atitudes requeridos pelo órgão público e os apresentados pelos servidores. Estabelecidas em função do cargo ou da posição ocupada pelo indivíduo na organização, essas competências remetem, sob a ótica da qualificação profissional, não apenas aos saberes cognitivos e técnicos, mas também aos saberes em ação, ou seja, à capacidade de os servidores resolverem problemas, de lidarem com situações imprevistas e de compartilharem e transferirem conhecimentos. O desenvolvimento de recursos humanos é um processo que além da transmissão de conhecimentos, da criação de atitudes e dos comportamentos voltados ao desenvolvimento dos próprios indivíduos ou grupo, busca atender aos objetivos institucionais e estratégicos, possibilitando flexibilidade nas mudanças, além de estimular um ambiente de desenvolvimento e trabalho participativo.

Por fim, Jacobsen, Souza e Veiga (2016) enfatizam que as políticas de gestão de pessoas na Administração Pública devem buscar um alinhamento entre as necessidades da instituição e as necessidades dos servidores, que, de modo crescente, demonstram ser mais exigentes com relação ao que desejam do ambiente em que atuam, não somente em termos financeiros, mas também quanto ao seu desenvolvimento profissional e pessoal.

2.2 PPCTAE E INCENTIVO A QUALIFICAÇÃO

O Governo Federal, no sentido de regulamentar a capacitação e qualificação dos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs), sancionou a Lei Federal nº 11.091, de 12 de janeiro 2005, a qual “dispõe 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, e dá outras providências” (BRASIL, 2005).

O PCCTAE, portanto, tem como objetivo estabelecer a estrutura da carreira e os cargos dos servidores TAEs pertencentes ao quadro das Instituições Federais de Ensino (IFEs) brasileiras. No referido plano, os cargos são divididos em cinco níveis de classificação (ou seja, A, B, C, D e E) com base em requisitos como escolaridade e experiência profissional. Além disso, o PCCTAE também estabelece quatro níveis de capacitação (I, II, III e IV) e 16 níveis de padrões de vencimento (BRASIL, 2005). Neste sentido, a progressão na carreira pode se dar (a) pela progressão por mérito profissional, com base numa avaliação de desempenho realizada a cada período de 18 meses, e através do qual o TAE ascende ao padrão de vencimento imediatamente subsequente; (b) pela progressão por capacitação, que ocorre com a mesma periodicidade, na qual o TAE muda o seu nível de capacitação pela participação em programas de capacitação que apresentem compatibilidade tanto com o cargo, ambiente organizacional e carga horária mínima.

Além da progressão por capacitação, o PCCTAE também oferece como possibilidade de crescimento na carreira o incentivo à qualificação (BRASIL, 2005). Este incentivo constitui num aumento salarial, calculado a partir de um percentual sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, de acordo com o nível da qualificação adquirida além daquela exigida para o cargo ocupado, conforme estabelece:

Art. 12 O Incentivo à qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei, observados os seguintes parâmetros: (Redação dada pela Lei nº 11,784, de 2008)

I - a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta; e

II - a obtenção dos certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada, para efeito de pagamento do Incentivo à qualificação, como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional.

§ 1º Os percentuais do Incentivo à qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.

§ 2º O Incentivo à qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão. (Redação dada pela Lei nº 11.233, de 2005)

§ 3º Para fins de concessão do Incentivo à qualificação, o Poder Executivo definirá as áreas de conhecimento relacionadas direta e indiretamente ao ambiente organizacional e os critérios e processos de validação dos certificados e títulos, observadas as diretrizes previstas no § 2º do art. 24 desta Lei.

§ 4º A partir de 1º de janeiro de 2013, o Incentivo à qualificação de que trata o caput será concedido aos servidores que possuírem certificado, diploma ou titulação que exceda a exigência de escolaridade mínima para ingresso no cargo do qual é titular, independentemente do nível de classificação em que esteja posicionado, na forma do Anexo IV. (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

Neste sentido, é importante destacar que o percentual varia de acordo com o nível de relação do título com o ambiente organizacional do servidor, podendo esta ser direta ou indireta. A Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012 alterou os percentuais de incentivo à

qualificação, que passaram a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2013, conforme o Quadro 1 (BRASIL, 2012).

Quadro 1 - Tabela de Percentuais de Incentivo à Qualificação.

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (Cursos reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Curso graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horaria igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: Brasil, 2012.

Para Jacobsen, Souza e Veiga (2016), o incremento salarial, por meio da incorporação dos referidos percentuais ao vencimento básico do TAE, visa incentivar, com meios financeiros, a busca por titulações superiores àquela mínima exigida para o exercício do cargo, o que, conseqüentemente, resultaria numa força de trabalho mais qualificada e eficiente no âmbito das IFES. Entretanto, as autoras alertam para potenciais incongruências e conflitos entre a expectativa gerada pelo aumento da qualificação do servidor e a necessidade de executar atividades inerentes ao cargo ocupado. Este fenômeno é denominado sobrequalificação e será tratado no tópico seguinte.

2.3 SOBREQUALIFICAÇÃO

A sobrequalificação constitui um fenômeno ocupacional no qual o trabalhador percebe incongruências entre seus níveis superiores de qualificação, compreendida como suas habilidades, educação formal e experiência profissional, que contrastam com as exigências inferiores qualificação para o desempenho de suas funções laborais (FELDMAN, 1996; FELDMAN & MAYNARD, 2011). Além disso, a sobrequalificação pode se manifestar quando o funcionário é impossibilitado, pela organização, de exercer plenamente suas habilidades e conhecimento no desempenho de suas funções (MACIEL & CAMARGO, 2013).

Neste sentido, a sobrequalificação é considerada uma condição ocupacional indesejável em que os trabalhadores percebem uma incompatibilidade entre as suas qualificações (por exemplo, educação, competências e experiência) e as exigências e/ou requisitos associados ao seu trabalho (ERDOGAN et al., 2015; FELDMAN, 1996; FELDMAN & MAYNARD, 2011; LIU & WANG, 2012). Além disso, os trabalhadores que se envolvem em atividades fora do âmbito da sua educação formal também podem considerar-se sobrequalificados (FELDMAN & MAYNARD, 2011).

De acordo com Chevalier (2003), o fenômeno da sobrequalificação pode apresentar-se nas formas de sobrequalificação objetiva e sobrequalificação percebida. Enquanto a sobrequalificação objetiva ocorre quando o trabalhador ocupa um cargo com exigências inferiores de educação formal, a sobrequalificação percebida está associada a uma avaliação subjetiva do trabalhador e a percepção de que suas qualificações excedem as exigidas por seu trabalho (HU et al., 2015; JOHNSON, MORROW, & JOHNSON, 2002).

Estudos forneceram evidências de que a sobrequalificação pode levar a experiências subjetivas e atitudes e comportamentos profissionais negativos (BORGES et al., 1988;

CHAMBEL et al., 2021; JOHNSON & JOHNSON, 1996; JOHNSON & JOHNSON, 1997; MAYNARD et al., 2006). Por esse motivo, a sobrequalificação tornou-se um tema recente de interesse para pesquisadores de comportamento organizacional e gestão de recursos humanos (ERDOGAN & BAUER, 2021).

Seguindo o pressuposto teórico de que a sobrequalificação leva a níveis mais baixos de bem-estar (FELDMAN, 1996), estudos empíricos associaram a sobrequalificação a numerosos indicadores de bem-estar e mal-estar. Empregando um desenho transversal, estudos demonstraram que a sobrequalificação percebida tem um efeito positivo significativo sobre o esgotamento, a depressão e o estresse (CHAMBEL et al., 2021; JOHNSON & JOHNSON, 1997; NAVARRO et al., 2010), e um impacto negativo significativo no bem-estar e na saúde geral (JOHNSON & JOHNSON, 1996). Além disso, evidências meta-analíticas indicam correlações significativas entre a sobrequalificação e o bem-estar, a tensão e o afeto positivo (HARARI et al., 2017). Por outro lado, a evidência longitudinal não apoia os efeitos significativos da sobrequalificação na saúde ou no declínio da saúde num período de 2 anos (JOHNSON & JOHNSON, 1999).

Em relação às atitudes e comportamentos profissionais, descobriu-se que a sobrequalificação está associada a níveis mais baixos de resultados positivos no trabalho, como satisfação no trabalho (HARARI et al., 2017; JOHNSON & JOHNSON, 2000; MAYNARD et al., 2006) e comprometimento afetivo (HARARI et al., 2017; MAYNARD et al., 2006) e níveis mais elevados de desempenho no trabalho (DENG et al., 2016; HU et al., 2015) e comportamentos inovadores (HU et al., 2015) e comportamentos inovadores (ZHANG et al., 2016). Por outro lado, a sobrequalificação tem sido positivamente associada a maiores níveis de intenção de rotatividade (HARARI et al., 2017; MAYNARD et al., 2006) e comportamentos de procura de emprego (MAYNARD & PARFYONOVA, 2013).

Por fim, num estudo com 222 trabalhadores brasileiros, Gonçalves Neto e Borges-Andrade (2018) identificaram que a sobrequalificação percebida está relacionada positivamente à objetiva e negativamente aos comprometimentos afetivo e calculativo.

3. METODOLOGIA

Este estudo tem como objetivo traçar um perfil dos servidores técnico-administrativos da UFSC, com base no seu nível de escolaridade e capacitação, no sentido de observar o nível de sobrequalificação dos mesmos, em comparação com a qualificação mínima exigida para o exercício do cargo.

Para tal, a metodologia utilizada caracteriza-se, quanto a sua abordagem, como **quantitativa**. Segundo Araújo & Oliveira (1997), a abordagem quantitativa é bastante utilizada no desenvolvimento de pesquisas descritivas, nas quais se pretende investigar a relação entre variáveis, bem como a causalidade entre os fenômenos. Além disso, esta abordagem metodológica também é empregada no desenvolvimento das pesquisas de âmbito social, econômico, de comunicação, mercadológicas, de opinião, de administração, representando, em linhas gerais, uma forma de garantir a precisão dos resultados, e evitando com isso distorções de análises e interpretações (ARAUJO & OLIVEIRA, 1997).

Quanto aos objetivos, utilizou-se de pesquisa **descritiva**. A escolha pelo método descritivo baseia-se na afirmação de Gil (1999), o qual aponta como seu principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno, preocupando-se em observar fatos, analisando-os e interpretando-os, sem a interferência do pesquisador. A pesquisa descritiva se caracteriza fundamentalmente pela apresentação de informações que descrevem o tema, fenômeno ou objeto abordado, exigindo do pesquisador conhecimento a respeito do tema estudado e definição dos objetivos da pesquisa.

Por fim, quanto aos procedimentos, o presente estudo lançou mão da **análise de dados secundários**. Esta técnica consiste na utilização e análise de dados anteriormente coletados e analisados para propósitos distintos da pesquisa em questão (HULLEY et al., 2008).

Neste sentido, os dados utilizados para investigar o perfil dos TAEs da UFSC foram obtidos junto ao site “Observatório UFSC”, referentes ao mês de julho de 2023. Na sequência, os dados foram tabulados em planilha Excel e posteriormente inseridos em softwares estatísticos para a construção de gráficos e tabelas, com o objetivo de facilitar a compreensão dos resultados obtidos com a pesquisa.

Por fim, uma vez que o estudo terá como base dados secundários acerca da educação formal dos TAEs provenientes do site Observatório UFSC, as análises serão limitadas ao fenômeno da sobrequalificação objetiva.

4. RESULTADOS

A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), originalmente localizada na capital catarinense, foi criada pela Lei nº 3.849, de 18 de dezembro de 1960, sancionada pelo então Presidente da República Juscelino Kubitschek, e tem a missão de “produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico”.

Atualmente, com mais de 60 anos de história, a UFSC se expandiu para outros quatro campi localizados nas cidades de Araranguá, Blumenau, Curitiba e Joinville, utilizando recursos advindos do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), do Ministério da Educação (MEC).

Dados da Secretaria de Planejamento e Orçamento da UFSC (SEPLAN) indicam que a Universidade contava, em 2022, com 5.587 servidores (2.659 docentes e 2.928 técnico-administrativos em Educação); 1.235 alunos da educação básica; 26.160 matriculados em 119 cursos de graduação (109 cursos de graduação presenciais e 12 curso de graduação a distância); 8.283 estudantes nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* (19 mestrados profissionais, 69 mestrados acadêmicos e 58 doutorados); e 2.060 estudantes matriculados em oito cursos de especialização. É estimado que, diariamente, 50 mil pessoas circulam pelos espaços universitários (UFSC, 2023).

Especificamente a respeito dos servidores técnico-administrativos, dados obtidos no Observatório da UFSC, indicam que, em julho de 2023, a Universidade contava com um total de 2.912 servidores técnico-administrativos, destes 861 tinham exercício no Hospital Universitário e 2.051 desempenhavam as suas atividades laborais nos Centros de Ensino ou Administração Central. Esse estudo, como mencionado anteriormente, visa traçar o perfil de qualificação e capacitação desses últimos. Neste sentido, a população deste estudo é constituída pelos técnicos-administrativos em educação da UFSC, com lotação nos Centros de Ensino e Administração Central, totalizando 2.051 TAEs.

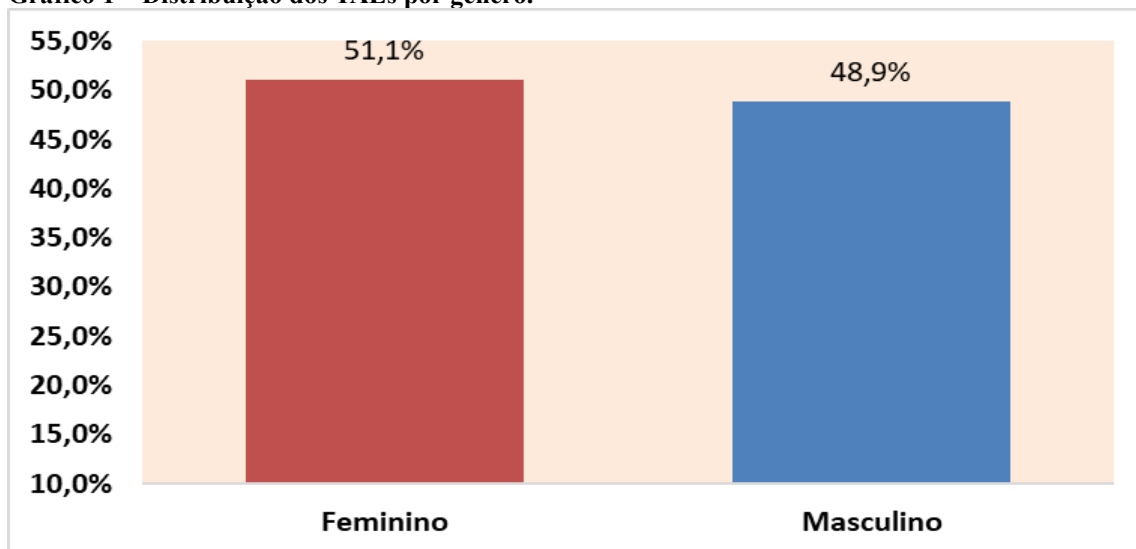
Primeiramente, este estudo apresentará uma caracterização dos TAEs da UFSC quanto ao gênero, a faixa etária, ao nível de classificação, capacitação e escolaridade. Na sequência, serão apresentados dados que buscam traçar o perfil dos TAEs da UFSC, e a existência de sobrequalificação objetiva dos mesmos, que constitui o objetivo deste estudo.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS TAEs

No gráfico 1, é apresentada a distribuição dos TAEs quanto ao seu gênero. Observa-se que existe um equilíbrio na quantidade de servidores e servidoras, com uma discreta

predominância do gênero feminino sobre o masculino. É importante destacar que, nos dados disponibilizados, não são fornecidas informações sobre a presença de servidores não binários.

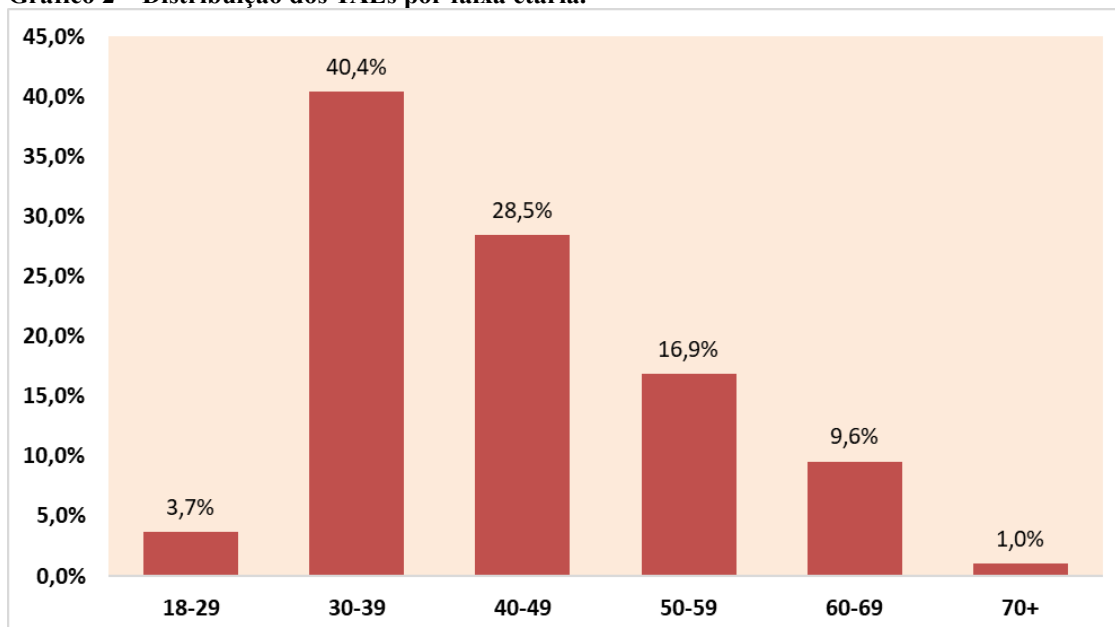
Gráfico 1 – Distribuição dos TAEs por gênero.



Fonte: elaborado pelos autores, com base em UFSC (2023).

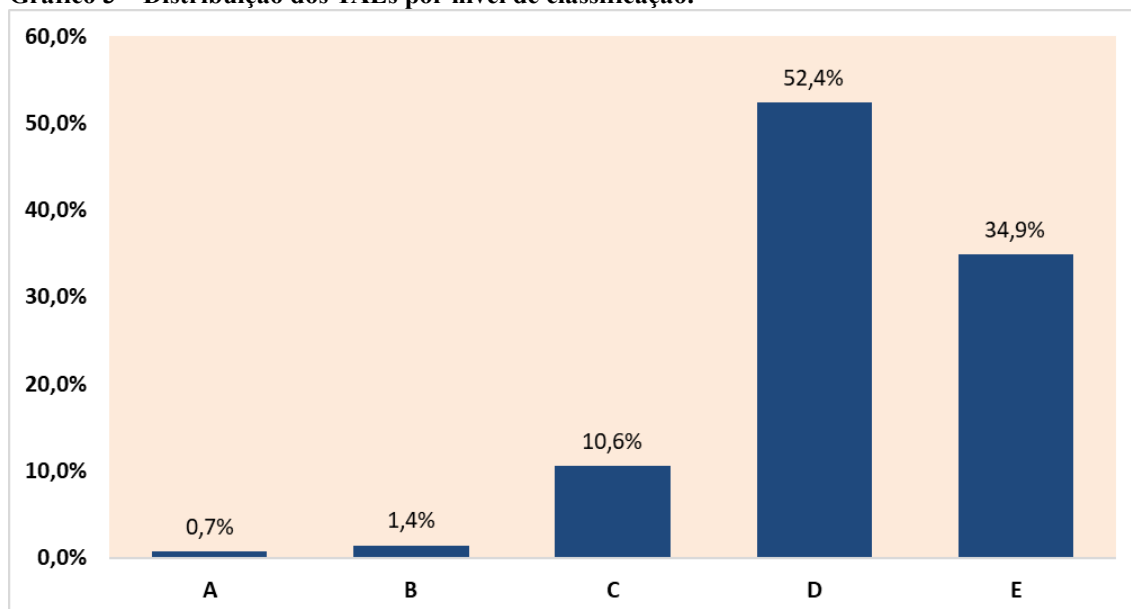
O gráfico 2 fornece informações sobre a distribuição dos TAEs quanto a sua faixa etária. Verifica-se, portanto, que a maioria dos TAEs (68,9%) que exercem suas funções junto a UFSC situam-se na faixa etária entre 30 e 49 anos, com predominância (40,4%) de pessoas com idade entre 30 e 39 anos.

Gráfico 2 – Distribuição dos TAEs por faixa etária.



Fonte: elaborado pelos autores, com base em UFSC (2023).

Gráfico 3 – Distribuição dos TAEs por nível de classificação.

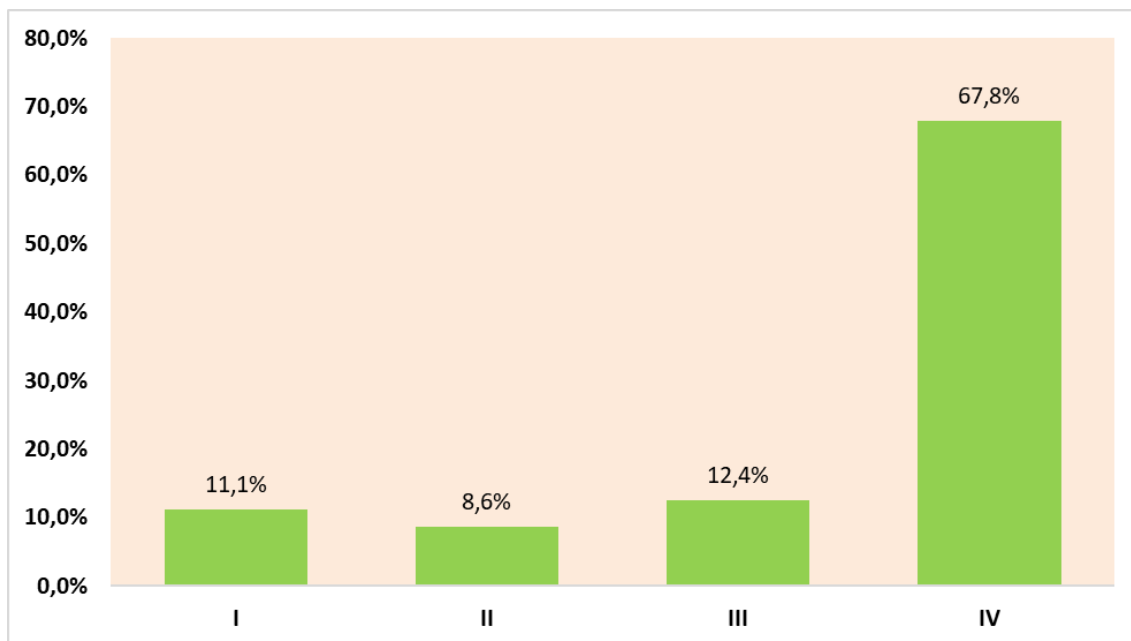


Fonte: elaborado pelos autores, com base em UFSC (2023).

Por outro lado, verifica-se que o quantitativo de servidores nos níveis A e B é bastante reduzido em comparação aos demais – 0,7% e 1,4%, respectivamente. Este fato, já observado em estudos anteriores sobre outras IFES brasileiras (FALEIROS, 2023), e pode ser explicado pela intensificação do processo de terceirização nas IFES (SILVA, 2021), instituído pela Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008 e revogado Instrução Normativa nº 05, de 26 de maio de 2017, que inviabilizou a abertura de concursos para servidores dos níveis A e B.

Quanto ao nível de classificação, como demonstrado no gráfico 3, é possível verificar a predominância (52,4%) de TAEs titulares de cargos de nível D, que exigem o Ensino Médio completo para seu provimento, seguidos pelos titulares de cargos nível E (34,9%), que possuem como escolaridade mínima o Ensino Superior completo.

Gráfico 4 – Distribuição dos TAEs por nível de capacitação.

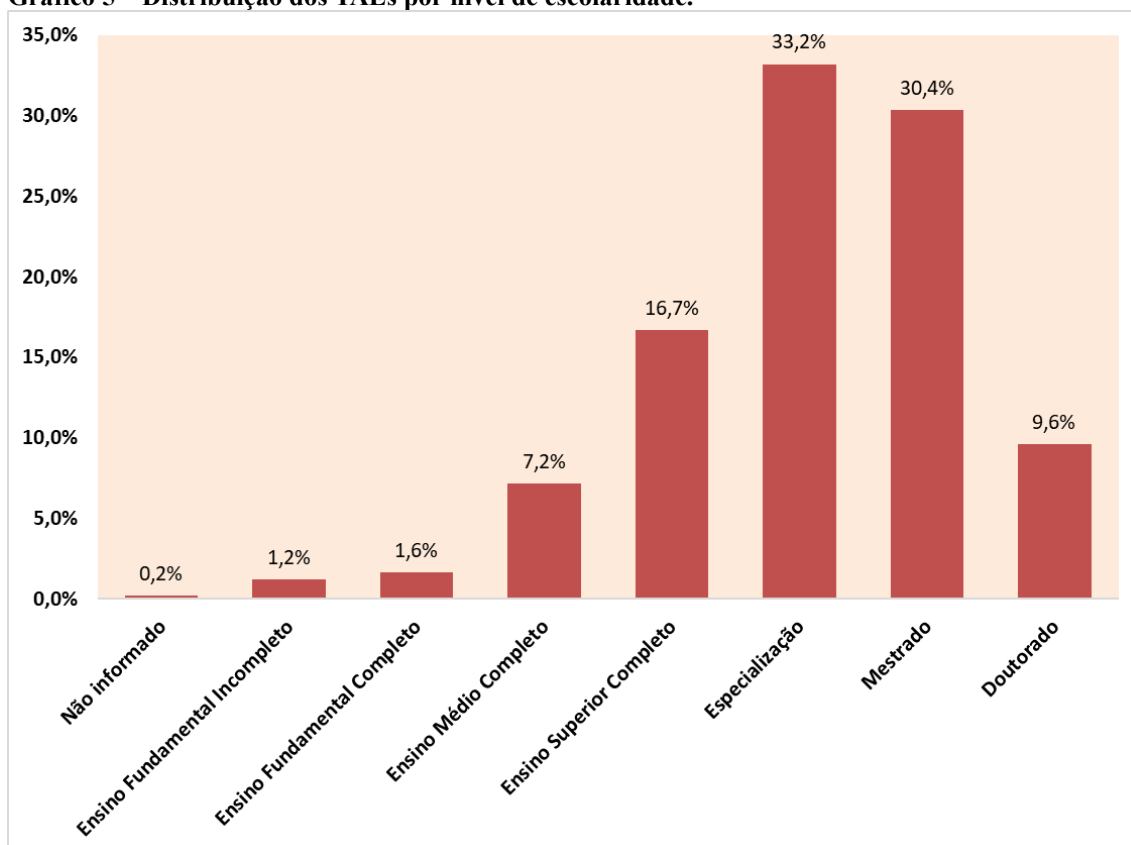


Fonte: elaborado pelos autores, com base em UFSC (2023).

No gráfico 4 é possível observar a distribuição dos TAEs quanto ao nível de capacitação, no qual verifica-se a predominância (67,8%) de servidores que atingiram o quarto e último nível de capacitação.

O gráfico 5 traz informações acerca da distribuição dos TAEs por nível de escolaridade, no qual é possível observar que o nível de escolaridade predominante entre os servidores da UFSC é a especialização (33,2%), seguido pelo mestrado (30,4%) e pelo ensino superior (16,6%).

Gráfico 5 – Distribuição dos TAEs por nível de escolaridade.



Fonte: elaborado pelos autores, com base em UFSC (2023).

Entretanto, é importante destacar que, considerando que os cargos de nível E possuem como exigência mínima o ensino superior completo, pelo menos 73,4% dos TAEs atualmente lotados na UFSC possuem qualificação formal superior àquela exigida pelo cargo, ou seja, são sobrequalificados.

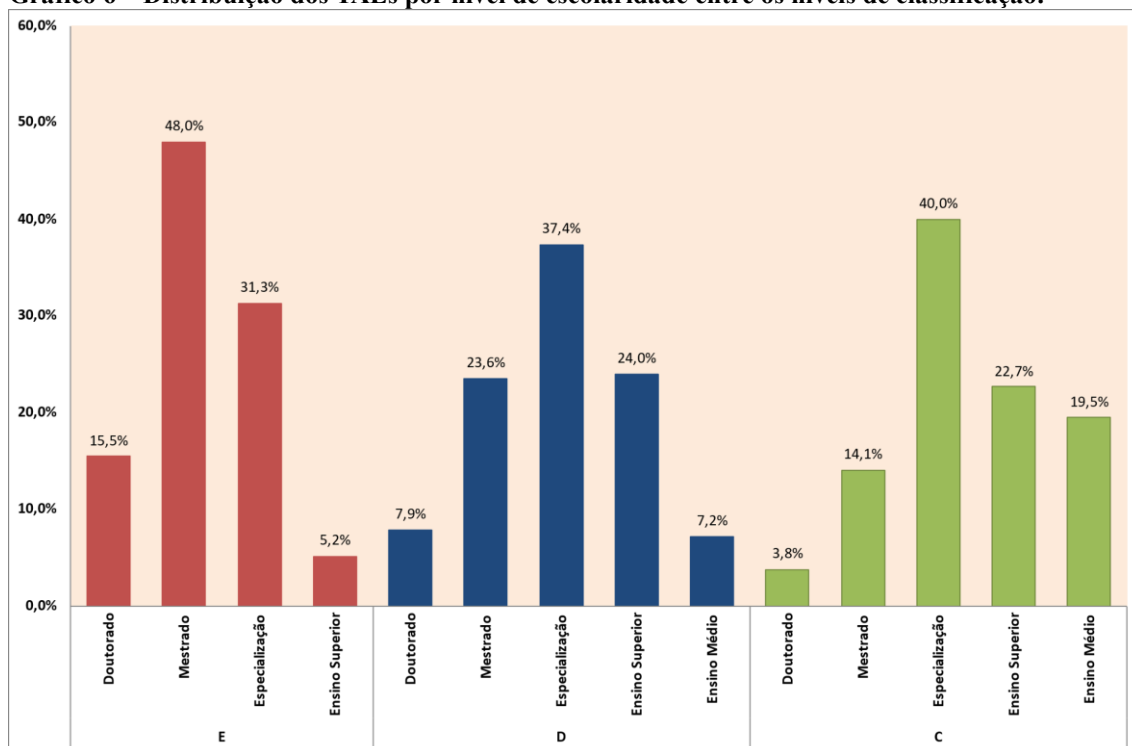
Na sequência, serão apresentados dados especificamente referentes a presença de sobrequalificação nos TAEs lotados na UFSC, e seu comportamento em relação aos níveis de classificação, gênero e faixa etária. Os dados são relativos aos ocupantes de cargos de nível C, D e E, pois esses constituem, como já apresentado anteriormente no gráfico 3, a quase totalidade da força de trabalho na Universidade – 97,9%.

4.2 PERFIL DOS TAEs E A SOBREQUALIFICAÇÃO

Os dados apresentados no gráfico 6 indicam que nos três níveis de classificação investigados, os TAEs são predominantemente sobrequalificados: para o nível de nível C, 80,5% dos servidores apresentam escolaridade superior àquela exigida para o cargo (ou seja, nível médio); para o nível de classificação D, o quantitativo de servidores sobrequalificados é ainda superior, uma vez que 92,9% dos servidores possuem, no mínimo, ensino superior completo, quando a exigência mínima para o cargo é ensino médio; por fim, para os titulares de nível E, os servidores são ainda mais sobrequalificados, uma vez que 94,8% dos TAEs contam, pelo menos, com um diploma de curso de especialização.

Além disso, é importante destacar que, tanto para os níveis C e D, a especialização era o grau de escolaridade de maior predominância entre os servidores analisados (40,0% e 37,4%, respectivamente). Por outro lado, para os servidores de nível E, o nível de escolaridade predominante é o mestrado (48,0%).

Gráfico 6 – Distribuição dos TAEs por nível de escolaridade entre os níveis de classificação.

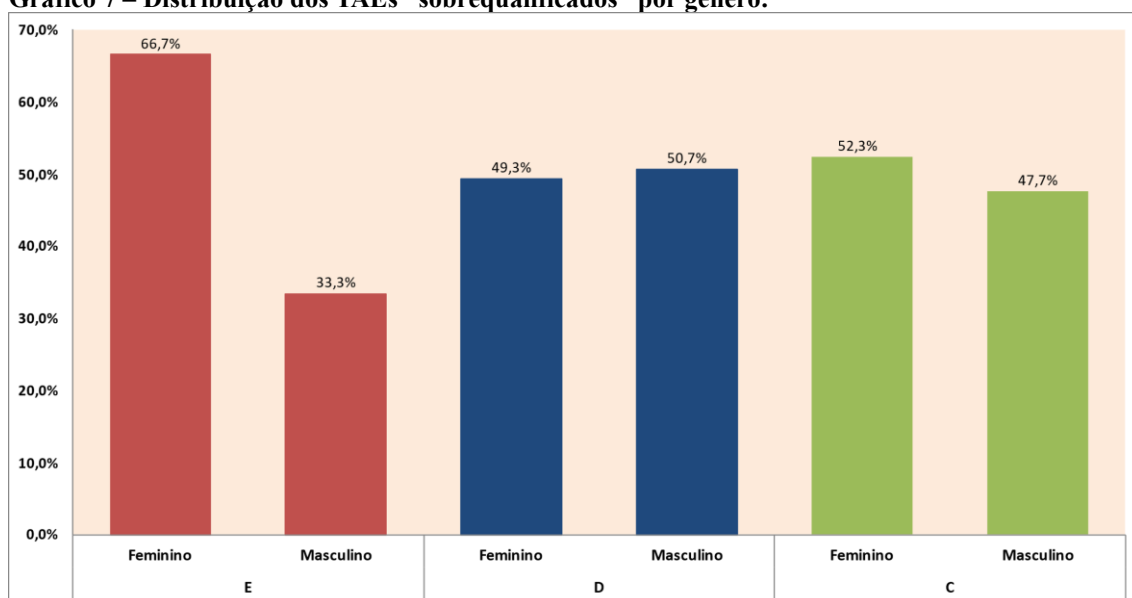


Fonte: elaborado pelos autores, com base em UFSC (2023).

A predominância da especialização como nível de escolaridade predominante entre os TAEs de nível D e do mestrado, entre os TAEs de nível E, já foi observado em outros estudos (CORREA, 2013; FALEIROS, 2023).

O gráfico 7 traz informações acerca da distribuição de TAEs sobrequalificados por gênero. É possível verificar que nos, níveis de classificação C e D, existe um certo equilíbrio entre servidores e servidoras sobrequalificados, com predominância feminina (52,3%) no nível C e predominância masculina no nível D (50,7%); este equilíbrio nos servidores sobrequalificados segue o mesmo padrão de distribuição apresentado no gráfico 1, quando são analisados todos os TAEs. Quanto ao nível de classificação E, por outro lado, o quantitativo de mulheres sobrequalificadas (66,7%) é bastante superior ao quantitativo de homens sobrequalificados (33,3%).

Gráfico 7 – Distribuição dos TAEs “sobrequalificados” por gênero.

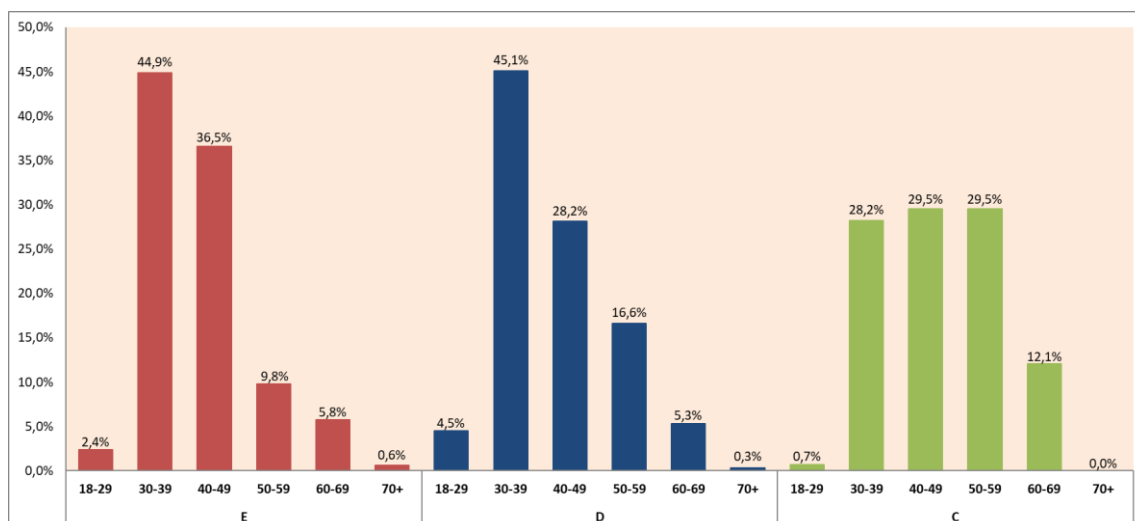


Fonte: elaborado pelos autores, com base em UFSC (2023).

No gráfico 8, é possível verificar a distribuição dos TAEs sobrequalificados por faixa etária. Observa-se, portanto, que tanto nos níveis D e E, existe uma forte predominância de servidores sobrequalificados na faixa etária de 30 a 39 anos (45,1% e 44,9%, respectivamente), seguidos pela faixa etária de 40 a 49 anos (28,2% e 36,5%, respectivamente). Entretanto, em relação aos TAEs de nível C, verifica-se um equilíbrio no quantitativo de servidores sobrequalificados nas faixas etárias de 30 a 39 anos, 40 a 49, e 50 a 59 anos.

Neste sentido, a predominância de TAEs sobrequalificados na faixa etária entre 30 e 39 anos (para os níveis D e E) segue o mesmo padrão apresentado no gráfico 2, no qual verifica-se a predominância de servidores nesta faixa etária.

Gráfico 8 – Distribuição dos TAEs “sobrequalificados” por faixa etária.



Fonte: elaborado pelos autores, com base em UFSC (2023).

Além disso, este dado sugere duas possíveis situações: (a) os servidores já ingressam na UFSC com qualificação formal superior àquela exigida para o seu respectivo cargo; ou (b) os novos servidores, logo que ingressam na UFSC, engajam-se em programas de qualificação, no sentido de progredir de carreira. De fato, um estudo realizado por Jacobsen, Souza e Veiga (2016), sobre a concessão de incentivo à qualificação na UFSC, demonstrou que entre os anos de 2006 e 2013, aproximadamente 25% dos incentivos à qualificação foram concedidos nos dois primeiros anos de exercício do servidor na referida instituição. Além disso, observou-se que 49,23% dos incentivos à qualificação foram concedidos até o primeiro ano de exercício. Para os autores, tais dados indicam que os servidores já ingressaram na Instituição possuindo nível de escolaridade superior àquele exigido para o cargo ou estavam realizando o curso e o concluíram no primeiro ano de exercício.

Neste sentido, considerando que os TAEs já ingressam na Instituição com um nível de educação formal superior àquele exigido para desenvolver as atividades inerentes ao seu cargo, é de fundamental importância que sejam desenvolvidas estratégias para promover a motivação e o comprometimento organizacional desses profissionais no cotidiano do trabalho, e evitando os já mencionados efeitos deletérios da sobrequalificação percebida, quais sejam, a ocorrência de mal-estar e comportamentos e atitudes negativas no trabalho, como a intenção de rotatividade (BORGES et al., 1988; CHAMBERLAIN et al., 2021; GONÇALVES NETO & BORGES-ANDRADE, 2018; HARARI et al., 2017; JOHNSON & JOHNSON, 1996; JOHNSON & JOHNSON, 1997; JOHNSON & JOHNSON, 2000; MAYNARD et al., 2006).

Apesar disso, cabe ressaltar que estudos anteriores já identificaram a incipiência de ações, no âmbito da área de Gestão de Pessoas da UFSC, no sentido de aproveitar os servidores sobrequalificados para desempenhar atividades compatíveis com os novos conhecimentos e habilidades adquiridos (WIGGERS, 2019). Ainda, num estudo também realizado junto a UFSC, Jacobsen, Souza e Veiga (2016) verificaram duas principais dificuldades na gestão dos servidores sobrequalificados: (a) a alocação de pessoas muito capacitadas para as atribuições originárias do cargo que ocupam e (b) lidar com a expectativa gerada nos servidores de que, se a instituição estimula o seu desenvolvimento, pretende que ele atue em funções diferentes daquelas que hoje lhe estão atribuídas.

5. CONCLUSÃO

Este artigo buscou analisar a ocorrência de sobrequalificação objetiva entre os TAEs atualmente lotados na UFSC, ao traçar um perfil dos servidores técnico-administrativos da UFSC, com base no seu nível de escolaridade e capacitação. Para tal, foram utilizados dados provenientes do site Observatório UFSC referentes ao mês de julho de 2023.

Diante das informações apresentadas acima, evidenciou-se que, dos 2.051 servidores técnico-administrativos em educação que exerciam as suas atividades nos Centros de Ensino e na Administração Central da UFSC no mês de julho de 2023, pelo menos 73,4% possuem certificados, diplomas ou titulações que excedem a exigência de escolaridade mínima para ingresso no cargo, sendo, portanto, considerados sobrequalificados. Quando considerados os níveis de classificação, observa-se que os TAEs de nível E são os mais sobrequalificados, seguidos, nesta ordem, pelos TAEs de nível D e C. Sendo assim, o perfil do servidor sobrequalificado na UFSC é do gênero feminino, de nível de classificação E, com diploma de especialização ou mestrado e com faixa etária entre 30 e 39 anos.

Porém, tão importante quanto investigar a ocorrência da sobrequalificação objetiva nos TAEs que exercem as suas atividades na UFSC é avaliar a percepção dos mesmos quanto a utilização dos seus conhecimentos e habilidades no desempenho das atividades inerentes ao seu cargo (ou seja, a sobrequalificação percebida), uma vez que essa tem um maior potencial para afetar negativamente a saúde psicológica dos trabalhadores e seus comportamentos e atitudes no trabalho.

Além disso, é de fundamental relevância compreender de que forma as IFEs, e especificamente a UFSC, tem criado estratégias para lidar com os servidores sobrequalificados, ou seja, gerar oportunidades para que esses servidores apliquem no cotidiano do seu trabalho os conhecimentos e habilidades adquiridos no processo de qualificação, resultando em ganho de qualidade e eficiência nos serviços prestados pela instituição.

Por fim, sugere-se como complementação deste estudo a realização de pesquisas para investigar a percepção dos servidores quanto a incongruência de sua educação formal com as exigências do cargo que desempenham, bem como o seu impacto nas suas experiências subjetivas e comportamentos e atitudes no trabalho. Além disso, é importante averiguar a trajetória ocupacional dos servidores sobrequalificados no que concerne a ocupação de cargos de chefia bem como as oportunidades proporcionadas pela IFEs no sentido de desenvolver e qualificar este servidor. Adicionalmente, aconselha-se examinar as consequências da sobrequalificação para a instituição e a sociedade

Referências

ANTONELLO, C. S.; PANTOJA, M. J. Aprendizagem e desenvolvimento de competências. In: PANTOJA, M. J.; CAMÕES, M. R. de S; BERGUE, S. T. Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público. Brasília: ENAP, 2010.

APPELBAUM, E.; BAILEY, T.; BERG, P.; KALLEBERG, A. L.; BAILEY, T. A. Manufacturing advantage: why high-performance work systems pay off? New York: Cornell University Press, 2000.

ARAÚJO, A. O.; OLIVEIRA, M. C. Tipos de pesquisa. São Paulo, 1997.

BERGUE, S. T. Gestão de Pessoas em Organizações Públicas. 2. ed. rev. e atual. Caxias do Sul: Educs, 2007.

BORGEN, W. A., AMUNDSON, N. E., & HARDER, H. G. The Experience of Underemployment. Journal of Employment Counseling, 25(4), 1988.

BRASIL. Lei Federal nº 11. 091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe 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, e dá outras providências. Presidência da República, Brasília, DF, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 10 set. 2023.

_____. Lei Federal nº 12. 772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Presidência da República, Brasília, DF, 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm. Acesso em: 10 set. 2023.

CAVALCANTE, J.C.A.; PRADO, L. S.; SANTA RITA, L. P.; DE SOUZA, W. A. R. Capacitação de Servidores Públicos: uma Análise dos eixos da Política Implantada na UFAL. I Congresso Nacional de Mestrados Profissionais em Administração Pública. Curitiba. Anais. Curitiba, 2016.

CHAMBEL, M. J., CARVALHO, V. S., LOPES, S., & CESÁRIO, F. Perceived overqualification and contact center workers' burnout: are motivations mediators? *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), 2021.

CHEVALIER, A. Measuring over-education. *Economica*, 70(279), 2003.

CORREA, R. S. Política de recursos humanos de carreira na administração pública: um estudo de caso do plano de carreira dos servidores técnico-administrativos em educação da UFABC. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal do ABC, 2013.

DENG, H., GUAN, Y., WU, C.-H., ERDOGAN, B., BAUER, T., & YAO, X. A Relational Model of Perceived Overqualification: The Moderating Role of Interpersonal Influence on Social Acceptance. *Journal of Management*, 44(8), 2016.

ERDOGAN, B., BAUER, T. N., PEIRÓ, J. M., & TRUXILLO, D. M. Overqualified Employees: Making the Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 2015.

ERDOGAN, B., & BAUER, T. N. Overqualification at Work: A Review and Synthesis of the Literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 2021.

FELDMAN, D. The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 1996.

FELDMAN, D. C., & MAYNARD, D. C. A Labor Economic Perspective on Overqualification. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 2021.

GIL, A. C. Métodos e Técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GONCALVES NETO, J. M.; BORGES-ANDRADE, J. E. Escala de Sobrequalificação Percebida: Adaptação e evidências de validade. *Estud. psicol. (Natal)*, Natal, v. 23, n. 3, p. 224-235, set. 2018.

HARARI, M. B., MANAPRAGADA, A., & VISWESVARAN, C. Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 2017.

HU, J., ERDOGAN, B., BAUER, T. N., JIANG, K., LIU, S., & LI, Y. There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees. *J Appl Psychol*, 100(4), 2015.

- JACOBSEN, A. L.; SOUZA, G. F. S.; VEIGA, M. F. Incentivo à qualificação: benefícios e dificuldades para a gestão de pessoas de uma 186 IFES. In: COLOQUIO INTERNACIONAL DE GESTIÓN UNIVERSITARIA – CIGU, 16., 2016, Perú. Anais... Perú: CIGU, 2016.
- JOHNSON, G. J., & JOHNSON, W. R. Perceived overqualification and psychological well-being. *J Soc Psychol*, 136(4), 435-445, 1996.
- JOHNSON, G. J., & JOHNSON, W. R. Perceived Overqualification, Emotional Support, and Health. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(21), 1997.
- JOHNSON, G. J., & JOHNSON, W. R. Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: a longitudinal analysis. *J Psychol*, 134(5), 2000.
- HULLEY, S. B.; CUMMINGS, W. R.; BROWNER, W. S.; GRADY, D. G.; NEWMAN, T. B. Delineamento a pesquisa clínica: uma abordagem epidemiológica. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- LIU, S., & WANG, M. Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. In *The role of the economic crisis on occupational stress well being*, 2012.
- MACIEL, C. O., & CAMARGO, C. Sobrequalificação no trabalho e sua influência sobre atitudes e comportamentos. *Revista De Administração Contemporânea*, 17(2), 218–238, 2013.
- MAGALHÃES, E.; OLIVEIRA, A.; ABREU, S. Política de Treinamento dos Técnicos de Nível Superior da Universidade Federal de Viçosa na percepção de ex-dirigentes da Instituição. XXX EnANPAD, 2006.
- MARCONI, N. Uma radiografia do emprego público no Brasil: análise e sugestões de políticas. Rio de Janeiro: Ed. da FGV, 2009.
- MAYNARD, D. C., JOSEPH, T. A., & MAYNARD, A. M. Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational behavior*, 27(4), 2006.
- MAYNARD, D. C., & PARFYONOVA, N. M. Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 2013.
- NAVARRO, M. L. A., BORDA MAS, M., & LOPEZ JIMENEZ, A. M. Working conditions, burnout and stress symptoms in university professors: validating a structural model of the mediating effect of perceived personal competence. *Span J Psychol*, 13(1), 2010.
- PIRES, A. K. et al. Gestão por competências em organizações de governo. Brasília, DF: ENAP, 2005.
- SILVA, Z. G. A universidade e os/as técnico-administrativos/as em educação: uma arqueogenealogia dos agenciamentos. Tese (Doutorado). Universidade do Sul da Bahia (UFSB), 2021.
- UFSC. Relatório UFSC em números – 2013 a 2022. Departamento de Gestão da Informação – DPGI/SEPLAN, 2023. Disponível em: <https://dplseplan.paginas.ufsc.br/files/2023/05/UFSC-EM-N%C3%9AMEROS-2013-A-2023.pdf>. Acesso em: 01 set. 2023.
- WIGGERS, M. F. S. C. Estudo sobre o aproveitamento das qualificações dos servidores técnico-administrativos em educação. Dissertação (mestrado profissional) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária, Florianópolis, 2019.

ZHANG, M. J.; LAW, K. S.; LIN, B. You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational behavior*, 37(1), 2016.