



COLOQUIO INTERNACIONAL
DE GESTIÓN UNIVERSITARIA
URUGUAY 2024

Una nueva gestión para una Universidad en Movimiento

Montevideo, Uruguay

02, 03 y 04 de octubre de 2024



ANÁLISE HISTÓRICA DO QUADRO DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS NOS SETORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

GUILHERME RIZZATTI

Universidade Federal de Santa Catarina

guilherme.rizzatti@ufsc.br

GABRIELA FURTADO CARVALHO

Universidade Federal de Santa Catarina

gabriela.f.carvalho@ufsc.br

PAULA MARTINS NUNES

Universidade Federal de Santa Catarina

paulinhamn@gmail.com

MAURICIO FERNANDES PEREIRA

Universidade Federal de Santa Catarina

mfpcris@gmail.com

RESUMO

Este artigo é resultado de um estudo sobre o quadro de técnicos administrativos em educação na Universidade Federal de Santa Catarina. O objetivo geral consiste em analisar historicamente o quadro de técnicos administrativos em educação lotados nos setores da Universidade Federal de Santa Catarina, através de um levantamento dos dados de 2018 a 2024. Como embasamento teórico foram abordados os temas Universidade Federal de Santa Catarina e Técnicos Administrativos em Educação na UFSC. A pesquisa se caracteriza como um estudo quantitativo e utiliza pesquisa documental com base nos relatórios da Universidade Federal de Santa Catarina para a coleta de dados. Para analisar os dados foi utilizada a análise de conteúdo. Os principais resultados da pesquisa revelam significativas variações no quadro de TAEs nos diferentes setores ao longo dos anos. Também se observou a redução drástica no número de vagas de cargos extintos, vedados e de anistiados. Por último, aponta-se como sugestão a reinvenção e reestruturação da instituição, a capacitação contínua dos servidores e a adoção de tecnologias como forma de minimizar as consequências da redução do quadro de pessoal.

Palavras chave: Técnicos administrativos em educação. Estrutura administrativa. Universidade Federal de Santa Catarina.

1. INTRODUÇÃO

Os técnicos administrativos em educação (TAEs) desempenham um papel crucial nas instituições de ensino superior, não apenas garantindo a operacionalidade eficiente, mas também apoiando diretamente as atividades de ensino, pesquisa e extensão. A distribuição adequada desses servidores é essencial para assegurar um bom funcionamento das instituições, especialmente em um contexto dinâmico como o da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Classificada como a segunda melhor universidade federal brasileira pelo Webometrics Ranking of World Universities em 2024, a UFSC enfrenta desafios constantes na gestão de seus recursos humanos.

Uma instituição que adequa a sua estrutura às necessidades da sociedade, contando com cada vez mais cursos, setores e atividades, ao passo em que observa o seu quadro técnico diminuir ao longo dos anos, precisa de uma gestão de recursos humanos eficaz. Em um ambiente dinâmico como o das universidades federais brasileiras, a estrutura organizacional não apenas define o organograma e as atribuições dos diferentes setores - assegurando a operacionalidade da instituição -, mas também desempenha um papel fundamental na alocação equitativa e eficiente dos servidores. Assim, a estrutura organizacional nas instituições de ensino superior não pode ser vista como um aspecto meramente administrativo, mas sim um componente essencial para superar os desafios atuais e futuros na gestão de seus recursos humanos, facilitando a adaptação às constantes mudanças internas e externas e promovendo um ambiente de trabalho colaborativo e produtivo.

Este artigo tem como objetivo geral realizar uma análise histórica do quadro de TAEs nos diferentes setores da UFSC. O estudo busca identificar padrões e possíveis discrepâncias na distribuição de servidores, levando em consideração cargos que foram extintos e vedados e que, até o presente momento, não possuem reposição. Esse enfoque visa não apenas evidenciar eventuais desigualdades que possam afetar a qualidade e a eficiência administrativa da instituição, mas também fornecer subsídios fundamentais para aprimorar as políticas de gestão de recursos humanos na UFSC e em outras instituições de ensino superior.

Para alcançar esse objetivo, o estudo conta com uma abordagem quantitativa, utilizando dados estatísticos dos anos de 2018 a 2024 sobre os servidores TAEs alocados em cada setor da UFSC. A análise visa evidenciar e melhorar as políticas de alocação de pessoal na Universidade Federal de Santa Catarina, aperfeiçoando a gestão de recursos humanos desta e de outras instituições de ensino superior, permitindo distribuir de forma mais equitativa e eficiente seus servidores a partir das necessidades e características de cada instituição.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) é uma instituição de ensino superior e pesquisa, que exerce um papel crucial na produção, organização e disseminação do conhecimento filosófico, científico, artístico e tecnológico. Com sede localizada no Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima, em Florianópolis - capital do estado de Santa Catarina - conta com diversos campi. A UFSC é regida por Estatuto e Regimento Geral próprios e oferece uma ampla gama de programas educacionais, que englobam desde o ensino fundamental até a graduação e a pós-graduação (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, 2023).

A estrutura da Universidade Federal de Santa Catarina se organiza em Administração Superior, unidades universitárias, subunidades universitárias (departamentos) e órgãos suplementares. A Reitoria é o órgão executivo máximo da Administração Superior, ao qual

vinculam-se: a Pró-Reitoria de Permanência e Assuntos Estudantis (PRAE), a Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE), a Pró-Reitoria de Graduação e Educação Básica (PROGRAD), a Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PROPG), a Pró-Reitoria de Extensão (PROEX), a Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação (PROPEQS), a Pró-Reitoria de Administração (PROAD), a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP), a Secretaria de Cultura, Arte e Esporte (SECARTE), a Secretaria de Relações Internacionais (SINTER), a Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional (SEAI), a Secretaria de Planejamento e Orçamento (SEPLAN), a Secretaria de Segurança Institucional (SSI), a Secretaria de Educação a Distância (SEAD) e Prefeitura Universitária (PU).

Quanto às unidades universitárias (centros de ensino), a UFSC opera em cinco regiões do estado, realizando atividades de ensino, pesquisa e extensão, nos municípios de Araranguá, Blumenau, Curitiba, Joinville e Florianópolis (Campus-Sede). A distribuição dos centros de ensino por cidade é a seguinte: Centro de Ciências, Tecnologias e Saúde (CTS) – Campus de Araranguá, Centro Tecnológico, de Ciências Exatas e Educação (CTE) – Campus de Blumenau, Centro de Ciências Rurais (CCR) – Campus de Curitiba, Centro Tecnológico de Joinville (CTJ) – Campus de Joinville e, no Campus-Sede de Florianópolis, o Centro de Ciências Agrárias (CCA), o Centro de Ciências Biológicas (CCB), o Centro de Comunicação e Expressão (CCE), o Centro de Ciências da Saúde (CCS), o Centro de Ciências Jurídicas (CCJ), o Centro de Desportos (CDS), o Centro de Ciências da Educação (CED), o Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFH), o Centro de Ciências Físicas e Matemáticas (CFM), o Centro Socioeconômico (CSE) e o Centro Tecnológico (CTC).

Já os órgãos suplementares que compõem a estrutura da UFSC são a Biblioteca Universitária (BU); o Biotério Central (BIC); a Editora Universitária (EdUFSC); o Hospital Universitário Professor Polydoro Ernani de São Thiago (HU); o Museu de Arqueologia e Etnologia Professor Oswaldo Rodrigues Cabral (MARQUE); e Restaurante Universitário (RU).

De acordo com o Artigo 69 do Estatuto da UFSC (1978), a comunidade universitária é constituída pelos Corpos Docente, Discente e Técnico Administrativo. Por outro lado, a estrutura de pessoal da instituição é composta pelos servidores docentes - que desempenham atividades de ensino -, e técnicos administrativos em educação (TAEs), que, conforme o Artigo 82, abrange os ocupantes de cargos de nível superior, médio e de apoio.

2.2 TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAES) NA UFSC

A consolidação da categoria profissional dos Técnicos Administrativos em Educação remonta ao processo de organização e estruturação das universidades e institutos federais no país, a partir do século XX. No contexto do desenvolvimento e da expansão do sistema educacional formal, especialmente nas instituições públicas de ensino no Brasil, ampliou-se a necessidade por profissionais especializados em funções administrativas, técnicas e de apoio que não se limitassem aos professores e pesquisadores (SAVIANI, 2021).

Com a Lei nº 5.645 de 1970 foi aprovado o Plano de Classificação de Cargos (PCC), que classificou os cargos de acordo com afinidades, nível de conhecimento e natureza do trabalho. Já a Lei nº 11.091/2005 trouxe a ideia do plano de carreira como o conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores, estabelecendo-se como um instrumento de gestão do órgão ou entidade (BRASIL, 2005).

Ao longo das décadas de 60 e 70, durante o período de expansão do ensino superior no Brasil, foram estabelecidos os primeiros planos de carreira para os TAEs, definindo as atribuições, requisitos e possibilidades de progressão na carreira para os diversos tipos de cargos necessários ao funcionamento das instituições de ensino (SAVIANI, 2021).

A partir de 12 de janeiro de 2005, a carreira dos servidores técnicos de instituições de ensino superior federais passou a ser regida pela Lei no 11.091, “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).

Ao mesmo tempo em que o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) regulamenta e estrutura a carreira dos TAEs no âmbito das IFEs - a carreira compôs-se de 367 cargos organizados em cinco níveis de classificação: A, B, C, D e E -, inúmeros cargos que a compõem vêm sendo extintos ao longo dos anos (BRASIL, 2018; BRASIL, 2019). Tal situação abre espaço para um processo de terceirização das atividades desempenhadas nas universidades, com consequente rebaixamento de salários e precarização nas relações de trabalho (AZAMBUJA, 2018).

Para Sarmento (2016), a extinção dos cargos contribui para a intensificação do processo de terceirização, uma vez que a progressiva redução no quadro de servidores ocupantes dos cargos extintos ou em extinção, aliada à impossibilidade de reposição desses servidores mediante novos concursos, prática reservada aos cargos ativos, gera a necessidade de contratação de diferentes empresas para a prestação dos serviços necessários a instituição.

Especificamente a respeito dos UFSC, dados obtidos no Observatório da Universidade, indicam que, em abril de 2024, a Instituição contava com um total de 2.928 servidores técnico-administrativos, destes 821 tinham exercício no Hospital Universitário e 2.107 desempenhavam as suas atividades laborais nos Centros de Ensino ou Administração Central, distribuídos pelos diferentes campi que atualmente compõem a UFSC.

Neste sentido, considerando o atual contexto de intensificação da terceirização dos postos de trabalho aliado à recente expansão da presença da UFSC no estado de Santa Catarina, esse estudo visa realizar uma análise histórica detalhada do número de TAEs nos diferentes setores da UFSC, levando em consideração a distribuição dos TAEs por níveis de classificação e sua distribuição nas unidades de lotação que compõem a referida instituição

3. METODOLOGIA

Este estudo se caracteriza como quantitativo, pois baseia-se em uma análise numérica dos dados relacionados ao contingente de cargos técnico-administrativos nos diferentes setores da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Essa estratégia metodológica possibilita a mensuração e interpretação estatística dos dados, proporcionando uma compreensão objetiva e detalhada das variáveis em estudo (GODOI; BANDEIRA DE MELO; SILVA, 2006).

No estudo da evolução histórica do quadro de servidores técnico-administrativos em educação nos diferentes setores da UFSC, além de analisar o total de TAEs de cada setor, considera-se relevante investigar também o número de cargos extintos, em extinção, vedados e anistiados de cada setor. O intuito é analisar se as possíveis discrepâncias se devem a cargos que não puderam ser repostos ou se há outros fatores passíveis de observação.

A condução deste estudo envolve um cuidadoso processo de coleta de dados, onde é necessário identificar e delimitar criteriosamente as informações, para que não haja distorções na análise das variáveis selecionadas. A pesquisa documental desempenha papel fundamental na coleta e análise de dados para este estudo. Utilizando fontes primárias, provenientes de relatórios do site institucional (Observatório UFSC), foram tabelados dados referentes ao mês de abril, nos anos de 2018 a 2024. A análise de conteúdo, por sua vez, é empregada como técnica de interpretação dos dados coletados, possibilitando a identificação de padrões, tendências e relações de significado presentes nos documentos e informações obtidas. Tal abordagem contribui para uma compreensão mais contextualizada dos resultados alcançados.

Em síntese, a combinação dessas abordagens metodológicas permite alcançar os objetivos propostos de forma sistemática e fundamentada, contribuindo para o avanço do conhecimento na área de estudos institucionais e educacionais.

4. RESULTADOS

Como mencionado anteriormente, este estudo se propõe a realizar uma análise histórica detalhada do número de TAEs nos diferentes setores da UFSC, visando identificar padrões e possíveis discrepâncias na distribuição de servidores, levando em consideração as características individuais de cada setor e a distribuição dos TAEs nos diferentes níveis de classificação que compõem a sua carreira. Nas tabelas 1, 2, 3 e 4 é apresentado o quadro de servidores TAEs entre 2018 e 2024. Para cada ano estão tabeladas a quantidade de servidores TAEs por tipo de cargo (TC), onde na parte superior estão quantificados os que ocupam cargos extintos, vedados ou anistiados (CEVA) e na parte inferior os que ocupam os demais cargos, seguidos à direita pelo total de servidores TAEs (TS) em cada ano, ou seja, CEVA + Outros.

A partir dos dados apresentados na tabela 1, é possível observar o decréscimo acentuado no quantitativo total de servidores ativos nos níveis de classificação A, B e C entre os anos de 2018 e 2024. É importante destacar que, nos anos 2018 e 2019, houve a publicação dos decretos nº 9.262 e nº 10.185, respectivamente, os quais impactaram a reposição dos TAEs de duas formas: a) ao extinguir cargos efetivos vagos e que vierem a vagar; e b) ao vedar a abertura de concurso público e provimento de vagas adicionais (BRASIL, 2018; BRASIL, 2019). Isso significa que, à medida que TAEs ocupantes de cargos extintos ou vedados deixaram de fazer parte do quadro de pessoal da UFSC, seja por meio de aposentadoria ou exoneração, não houve a possibilidade, por parte da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, de repor esses servidores por meio de abertura de novos concursos. Além disso, os cargos extintos e/ou vedados pelos Decretos mencionados anteriormente concentram-se majoritariamente nos níveis de classificação A, B ou C, explicando a redução maior no quantitativo de servidores nesses níveis de classificação. Mais especificamente, foram extintos todos os 04 (quatro) cargos do nível A e os 17 cargos de nível B existentes na UFSC. Com relação ao nível de classificação C, dos 28 cargos existentes, 14 foram extintos e 13 estão vedados de fazer novos concursos; apenas o cargo de Assistente de Aluno é passível de reposição de servidores.

Tabela 1 - Quantitativo de TAEs distribuídos por níveis na UFSC.

Nível	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		Variação 2018 a 2024
	TC	TS	TC	TS	TC	TS	TC	TS	TC	TS	TC	TS	TC	TS	
A	21 0	21	19 0	19	19 0	19	19 0	19	18 0	18	16 0	16	15 0	15	-28,57%
B	98 0	98	86 0	86	76 0	76	74 0	74	68 0	68	57 0	57	51 0	51	-47,96%
C	458 4	462	429 4	433	399 4	403	385 4	389	366 4	370	327 4	331	300 4	304	-34,20%
D	209 1260	1469	212 1235	1447	211 1253	1464	211 1245	1456	202 1228	1430	189 1230	1419	179 1231	1410	-4,02%
E	1055	1115	1064	1125	1067	1128	1056	1119	1045	1104	1047	1104	1062	1119	0,36%

	60		61		61		63		59		57		57		
TOTAL	1841	3165	1810	3110	1772	3090	1745	3057	1699	2990	1636	2927	1607	2899	-8,40%
	1324		1300		1318		1312		1291		1291		1292		

Fonte: adaptado de Observatório UFSC (2024).

Por outro lado, dos 43 cargos de nível D atualmente existentes na UFSC, 05 (cinco) foram extintos, 30 estão vedados e apenas 08 (oito) são ainda passíveis de reposição. Entretanto, mesmo com esse elevado número de cargos extintos e/ou vedados, o decréscimo no quantitativo de servidores do nível D não foi muito acentuado, quando comparado aos níveis A, B e C. Tal situação se deve principalmente ao fato de que a força de trabalho da UFSC é composta majoritariamente por TAEs lotados em cargos de nível D e que ainda são passíveis de reposição, como Assistente em Administração (cerca de ¼ do número total de todos os TAEs da UFSC), Técnico em Enfermagem e Técnico de Laboratório/Área.

Quanto ao nível de classificação E, do total de 48 cargos, apenas 02 (dois) foram extintos, 09 (nove) estão vedados e 37 não foram afetados pelos decretos, sendo passíveis de reposição. Assim, é possível observar um pequeno aumento no número total de TAEs entre 2018 e 2024.

Por fim, é possível verificar que o número total de TAEs na UFSC reduziu 8,40% entre 2018 e 2024. Como o quantitativo de TAEs de nível D e E apresentou pouca oscilação nesse período, pode-se concluir que a extinção ou vedação de cargos foram responsáveis pela redução da força de trabalho na UFSC neste período.

A tabela 2 fornece informações sobre o quantitativo de TAEs lotados em unidades administrativas da UFSC fora da sede.

Tabela 2 - Quantitativo de TAEs distribuídos por Campi fora da sede.

Centro de Ensino	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		Variação 2018-2024
	TC	TS	TC	TS	TC	TS	TC	TS	TC	TS	TC	TS	TC	TS	
ARA - Campus de Araranguá	5 16	21	6 16	22	5 20	25	4 24	28	6 19	27	5 21	26	5 24	29	38,10%
CTS - Centro Ciências, Tecnologias e Saúde	2 17	19	4 19	23	4 20	24	4 20	24	2 23	25	2 27	29	1 37	38	100,00%
BLN - Campus de Blumenau	6 13	19	6 17	23	5 18	23	5 17	22	4 18	22	4 18	22	4 18	22	15,79%
CTE - Centro Tecnológico, de Ciências Exatas e Educação	2 23	25	2 26	28	3 31	34	3 30	33	3 30	33	3 29	32	3 26	29	16,00%
CBS - Campus de Curitiba	2 20	22	4 19	23	3 15	18	3 16	19	2 15	17	1 15	16	1 15	16	-27,27%
CCR - Centro de Ciências Rurais	5 20	25	5 20	25	5 27	32	5 27	32	6 26	32	6 28	34	6 31	37	48,00%
JOI - Campus de Joinville	4 21	25	4 20	24	4 19	23	4 18	22	4 16	20	4 16	20	4 20	24	-4,00%
CTJ - Centro Tecnológico de Joinville	5 16	21	6 15	21	6 17	23	5 20	25	7 18	25	7 22	29	7 21	28	33,33%
TOTAL	31 146	177	37 152	189	35 167	202	33 172	205	34 165	201	32 176	208	31 192	223	25,99%

Fonte: adaptado de Observatório UFSC (2024).

É possível observar que, no campus localizado em Araranguá, ocorreu uma variação positiva de 38,10% no total de TAEs, ou seja, houve um acréscimo de 08 (oito) servidores. Ainda, considerando que o total de servidores em cargos extintos, vedados ou anistiados (CEVA) se manteve em 5 no decorrer do período, houve um ganho real de 08 (oito) TAEs com possibilidade de reposição. Já no campus CTS, os servidores CEVA diminuíram de 02 (dois) para 01 (um), porém o quantitativo geral de servidores TAEs duplicou.

Em Blumenau houve uma redução no número de servidores CEVA (de 6 para 4), porém mesmo sem a reposição dessas vagas, houve um aumento de 15,79% no quantitativo de TAEs lotados no referido campus. No CTE, o número de servidores CEVA subiu de 02 (dois) para 3 (três), ocorrendo um aumento total de 16% no número de servidores TAEs.

No Campus de Curitiba, houve uma redução nos servidores CEVA (de 2 para 1) e no número total de TAEs (27,27%). No CCR, o número de CEVA permaneceu constante no período - 05 (cinco) TAEs -, porém houve um aumento de 48% no quantitativo total.

Por fim, no campus de Joinville manteve-se constante (um total de 04) a quantidade de servidores CEVA, havendo uma diminuição de 4% na força de trabalho total. Já no CTJ, o quantitativo CEVA aumentou de 05 (cinco) para 07 (sete) servidores e o total de TAEs apresentou um aumento de 33,33% no período estudado.

A tabela 3 apresenta informações sobre o quantitativo de TAEs lotados nos Centros de Ensino localizados no Campus-Sede da Trindade, em Florianópolis.

Tabela 3 - Quantitativo de TAEs distribuídos por Centro de Ensino em Florianópolis.

Centro de Ensino	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		Variação 2018-2024
	TC	TS	TC	TS	TC	TS	TC	TS	TC	TS	TC	TS	TC	TS	
CCA - Centro de Ciências Agrárias	20 73	93	22 76	98	22 79	101	22 79	101	21 80	101	20 88	108	20 87	107	15,05%
CCB - Centro de Ciências Biológicas	14 60	74	10 63	73	10 64	74	11 66	77	10 63	73	8 66	74	7 68	75	1,35%
CCE - Centro de Comunicação e Expressão	37 27	64	37 26	63	38 28	66	37 26	63	35 26	61	28 26	54	27 26	53	-17,19%
CCJ - Centro de Ciências Jurídicas	5 20	25	3 18	21	2 18	20	2 18	20	2 17	19	2 17	19	2 17	19	-24,00%
CCS - Centro de Ciências da Saúde	22 66	88	20 72	92	20 73	93	19 68	87	19 68	87	18 81	99	17 91	108	22,73%
CDS - Centro de Desportos	7 12	19	8 12	20	4 11	15	4 11	15	3 11	14	3 15	18	3 12	15	-21,05%
CED - Centro de Ciências da Educação	6 29	35	7 28	35	6 31	37	5 31	36	4 31	35	4 30	34	3 32	35	0,00%
CFH - Centro de Ciências Filosóficas	19 51	70	18 54	72	16 56	68	15 52	67	15 49	64	12 49	61	12 50	62	-11,43%
CFM - Centro de Ciências Físicas e Matemáticas	16 40	56	19 36	57	18 40	58	18 41	59	17 41	58	17 40	57	16 45	61	8,93%
CSE - Centro Socioeconômico	9 38	47	9 43	52	9 42	51	10 41	51	11 41	52	9 42	51	7 43	50	6,38%

CTC - Centro Tecnológico	49 66	115	47 61	108	46 67	113	45 68	113	43 66	109	39 66	105	34 66	100	-13,04%
TOTAL	204 482	686	200 489	691	191 509	696	188 501	689	180 493	673	160 520	680	148 537	685	-0,15%

Fonte: adaptado de Observatório UFSC (2024).

A partir dos dados apresentados na tabela 3, observa-se que o CCA apresentou um incremento de 15,05% no número de TAEs lotados no centro, contando com 20 a 22 servidores CEVA ao longo do período. No CCB, o número de servidores CEVA reduziu de 14 para 07 (sete), no entanto a quantidade de TAEs do Centro se manteve praticamente estável. O CCE apresentou um decréscimo relevante de 17,19% nos TAEs, com uma redução no quadro de servidores CEVA, de 37 para 27, com uma expressiva redução entre 2022 e 2023 (35 para 28). Há de se considerar que cerca de metade dos TAEs que ainda estão lotados no Centro enquadram-se na mesma categoria.

No CCJ, observou-se um decréscimo de 24%, no número de TAEs (um total de 06, em números absolutos) e uma redução de 05 (cinco) para 02 (dois) CEVA, ou seja, metade da redução de pessoal se deu em função da saída de servidores em cargos sem possibilidade de reposição. O CCS apresentou um aumento de 22,73% no total de TAEs e uma diminuição de CEVA de 22 para 17 no período. Ao se analisar minuciosamente os cargos, é possível verificar que em termos de servidores TAEs cujos cargos implicam na realização de atividades administrativas o número pouco variou, porém houve um aumento no número de TAEs que realizam atividades “práticas”; além disso, em 2018 o CCS tinha o terceiro maior quadro de TAEs entre os Centros de Ensino, alcançando o primeiro lugar em 2024.

A situação do CDS é similar a do CCJ - por serem dois centros menores -, pois o centro sofreu uma redução de 21,05% em seu quadro de TAEs (04, em números absolutos). Essa redução corresponde aos servidores CEVA, ou seja, passou de 07 (sete) para 03 (três) servidores. O CED manteve o número de TAEs inalterado, porém o número de CEVA reduziu de 06 (seis) para 03 (três) no período.

Já no CFH, ocorreu um decréscimo de 11,42% no quantitativo total, o que se deu basicamente em decorrência dos CEVA, que diminuíram de 19 para 12. O CFM apresentou um aumento de 8,93% no quadro de TAEs, associado a um aumento no número de CEVA (de 16 para 18), ou seja, sem reposição. O CSE aumentou em 6,36% seu quantitativo de TAEs, ao passo que o número de servidores CEVA reduziu de 09 (nove) para 07 (sete), ou seja, o Centro recebeu 05 (cinco) servidores cujos cargos possibilitam a reposição. Por fim, o CTC sofreu uma diminuição de 13,04% no total de TAEs e de 49 para 36 no número de servidores CEVA. Além disso, o CTC deixou de possuir o maior quadro de TAEs entre os Centros de Ensino, passando ao terceiro lugar no ano de 2024.

A tabela 4 apresenta informações acerca do quantitativo de servidores técnicos lotados em setores da Administração Central e órgãos suplementares da UFSC.

Tabela 4 - Quantitativo de TAEs distribuídos nos outros Setores do Campus de Florianópolis

Centro de Ensino	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		Variação 2018 a 2024
	TC	TS	TC	TS	TC	TS	TC	TS	TC	TS	TC	TS	TC	TS	
CA – Colégio de Aplicação	6 27	33	7 35	42	6 41	48	6 43	49	5 46	51	4 49	53	4 51	55	66,67%
NDI – Núcleo de Desenvolvimento Infantil	11 12	23	11 14	25	10 17	27	10 17	27	10 17	27	10 18	28	10 19	19	26,09%
GR – Gabinete Da Reitoria	58 184	242	53 188	241	54 203	257	54 201	255	53 195	248	49 202	251	47 204	251	3,72%
HU – Hospital Universitário	231 935	1166	208 884	1092	194 832	1026	184 800	984	175 767	942	152 721	873	132 689	821	-29,59%
PRAE – Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis	35 35	70	28 40	68	26 42	68	28 41	69	25 40	65	25 50	75	19 53	72	2,86%
PROAD – Pró-Reitoria de Administração	40 99	139	40 98	138	37 95	132	38 95	133	37 97	134	30 94	124	28 92	120	-13,67%
PROAFE – Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade	3 15	18	3 17	20	2 18	20	2 18	20	2 21	23	3 28	31	3 26	29	61,11%
PRODEGESP – Pró-Reitoria de Desenv. e Gestão de Pessoas	31 119	150	28 122	150	30 128	158	30 132	162	32 136	168	27 131	158	25 135	160	6,67%
PROEX - Pró-Reitoria de Extensão	3 11	14	4 10	14	2 11	13	2 12	14	2 12	14	2 11	13	2 11	13	-7,14%
PROGRAD - Pró-Reitoria de Graduação	12 50	62	10 51	61	10 53	63	10 54	64	9 51	60	11 49	60	11 53	64	3,23%
PROPESQ - Pró-Reitoria de Pesquisa	5 28	33	6 29	35	6 29	35	5 26	31	5 29	34	3 25	28	4 25	29	-12,12%
PROPG - Pró-Reitoria de Pós-Graduação	0 12	12	1 13	14	1 14	15	1 16	17	1 15	16	2 14	16	4 14	18	50,00%
PU - Prefeitura Universitária	78 69	147	73 70	143	70 72	142	70 73	143	66 69	135	56 68	124	58 76	134	-8,84%
SEAD - Secretaria de Educação a Distância	5 8	13	5 10	15	5 11	16	4 11	15	3 12	15	3 13	16	3 13	16	23,08%
SEAI - Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional	0 3	3	0 3	3	0 3	3	0 4	4	0 3	3	0 3	3	0 3	3	0,00%
SECARTE - Secretaria de Cultura, Arte e Esporte	23 35	58	24 36	60	24 35	59	24 35	59	19 35	54	16 30	56	14 31	45	-22,41%
SEPLAN – Secretaria de Planejamento e Orçamento	13 94	107	13 96	109	12 96	108	13 101	114	12 99	111	12 101	113	11 104	115	7,48%
SSI Institucional	44 2	46	43 2	45	37 1	38	36 1	37	34 1	35	30 1	31	28 1	29	-36,96%
SINTER – Secretaria de	6	13	7	14	7	14	6	13	6	13	7	16	7	16	23,08%

Relações Internacionais	7		7		7		7		7		9		9		
TOTAL	604	2349	564	2289	533	2241	523	2210	496	2148	442	2059	410	2019	-14,05%
	1745		1725		1708		1687		1652		1617		1609		

Fonte: adaptado de Observatório UFSC (2024).

A partir das informações disponibilizadas na tabela 4, é possível observar que o CA teve um aumento de 66,67% no quadro de técnicos administrativos - o que é um aumento bem considerável -, enquanto os servidores CEVA reduziram de 6 para 4. O NDI também apresentou um aumento de 26,09% no seu quadro de TAEs com uma redução dos CEVA de 11 para 10. O quantitativo de servidores lotados no GR apresentou um leve aumento (3,72%), enquanto os CEVA reduziram de 58 para 47. Em relação ao HU, houve uma diminuição de 29,59% no quadro de TAEs, o que equivale a 345 servidores. Neste sentido, apesar de o HU ser atualmente administrado pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), a considerável redução no quadro de servidores TAEs não se deve somente à redução de servidores CEVA - que passaram de 232 para 132 no período -, também foi observada expressiva redução em cargos como Assistente em Administração, Médico e Técnico em Radiologia.

A PRAE manteve seu quadro técnico-administrativo praticamente estável, apresentando um aumento de 2,86%, ao passo que o número de servidores em cargos sem reposição reduziu de 35 para 19. Com relação a PROAFE, o setor foi criado em 2022 através da elevação da Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades (SAAD) ao status de pró-reitoria. Esta mudança foi acompanhada por um aumento no quadro total de TAEs de 61,11%, mantendo-se inalterado o quadro de CEVA - um total de 03 (três) servidores.

A PROAD, por sua vez, teve uma redução de 13,67% em seu quadro de TAEs, com uma diminuição na quantidade de servidores CEVA (de 37 para 28). A PRODEGESP apresentou um discreto aumento no total (6,67%) e reduziu, no período estudado, os cargos sem reposição de 32 para 25. A PROEX, por sua vez, teve uma diminuição de 7,14% em seu quadro de TAEs - quantitativo equivalente a 01 (um) TAE que deixou um cargo sem reposição. Os números referentes à PROGRAD mantiveram-se pouco alterados: houve um aumento de 3,23%, ou seja, 02 TAEs, enquanto os CEVA reduziram de 12 para 11. Na PROPESQ, observou-se uma diminuição de 12,12%, ao passo que os CEVA também reduziram: de 5 para 4. Quanto à PROPG, foi verificado um aumento de 50% no seu quantitativo de TAEs (06 servidores em números absolutos), porém, neste incremento, apenas 02 (dois) cargos não são CEVA e podem ser repostos futuramente.

O setor PU incorporou a Secretaria de Obras, Manutenção e Ambiente (SEOMA) em 2022, portanto, para fins de comparação, considerou-se a SEOMA e a PU juntos nos anos anteriores. No referido setor, foi verificada a redução de TAEs em 8,84%, ou seja, 7 servidores, enquanto os CEVA reduziram de 78 para 58. Mesmo com esta redução, este é um caso preocupante, uma vez que ainda conta com cerca de 43% do quadro comprometido, sem possibilidade de reposição após sua aposentadoria/exoneração da UFSC.

A SEAD recebeu 03 (três) novos TAEs (um aumento de 23,08%), enquanto o número de CEVA reduziu de 5 para 2. Os quantitativos referentes a SEAI permaneceram inalterados no período. A SECARTE incorporou a Secretaria de Esporte (SESP) em 2022 e, para fins de comparação, os setores foram considerados em conjunto nos anos anteriores; nesse caso, observou-se uma diminuição de 22,41% nos TAEs e os cargos sem reposição reduziram de 23 para 14. A SEPLAN apresentou um aumento de 7,48% em seu quadro de servidores técnicos, enquanto os CEVA foram de 13 para 11, ou seja, aumentaram 10 cargos com reposição.

A SSI contou com uma diminuição de 36,96% em seus servidores, e os servidores CEVA foram de 40 para 26. Essa redução se deve ao fato de o setor ser composto majoritariamente por cargos sem a possibilidade de reposição. Por fim, a SINTER teve um

aumento de 23,08% em termos de TAEs. Os servidores CEVA reduziram de 6 para 7, portanto o setor ganhou 2 pessoas em cargos com reposição.

5. CONCLUSÃO

A análise histórica do quadro de técnicos administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) revelou significativas variações na distribuição de pessoal entre os diferentes setores ao longo dos anos. Este estudo buscou mapear e compreender essas flutuações, identificando fatores internos e externos que contribuíram para tais mudanças. Os dados coletados e analisados indicam que, nos diferentes setores da universidade houve tanto aumentos quanto reduções no número de técnicos administrativos - embora o número total de TAEs tenha diminuído neste período -, o que reflete uma dinâmica institucional complexa e multifacetada.

Primeiramente, é importante ressaltar que a distribuição dos técnicos administrativos entre os centros de ensino e demais setores da UFSC não seguiu um padrão linear. Diversos fatores, como mudanças nas políticas de gestão de pessoal, a implementação de novas tecnologias, a reestruturação de departamentos e a criação ou extinção de cursos e projetos, influenciaram diretamente essas variações. Em alguns setores, observou-se um aumento significativo no quadro de TAEs, possivelmente associado à expansão de programas acadêmicos e ao aumento da demanda por suporte administrativo. Por outro lado, outros setores experimentaram uma redução no quadro, o que pode ser atribuído a remoções sem contrapartida, aposentadorias e a não reposição de vagas, bem como a automatização de processos, que reduziram a necessidade de pessoal administrativo.

Outro aspecto crucial revelado por esta análise foi a extinção de todos os cargos de nível A e B, tradicionalmente ocupados por servidores com menor nível de escolaridade e remuneração, e quase todos os cargos de nível C e D. Esta extinção teve um impacto profundo na estrutura administrativa da universidade, visto que com a saída - por conta de aposentadoria, exoneração, entre outros - de servidores desses níveis, a UFSC perde a possibilidade de repor essas vagas. Tal mudança reflete uma tendência nacional de reestruturação do serviço público, onde se busca aumentar a eficiência administrativa por meio da terceirização dos trabalhadores. No entanto, a extinção desses cargos traz desafios significativos para as instituições, como a sobrecarga de trabalho para os servidores remanescentes, a burocratização e alta rotatividade de funcionários dos contratos terceirizados, a necessidade de fiscalizar tais contratos e o aumento significativo nas etapas e no tempo total entre o recebimento/reconhecimento da demanda e o efetivo atendimento. Cabe destacar que o comprometimento, o apreço pela instituição e o conhecimento dos processos e normativas da instituição por parte dos servidores não é passível de terceirização.

A quase total vedação e extinção dos cargos de nível C e D merece destaque, visto que esses cargos - geralmente ocupados por técnicos administrativos com níveis intermediários de qualificação -, desempenhavam funções essenciais para o funcionamento cotidiano da universidade. A redução drástica desses postos pode ter levado a uma redistribuição das tarefas, onde servidores de nível E passaram a assumir funções operacionais, desviando-se de suas atribuições estratégicas e gerenciais. Essa reconfiguração do quadro de pessoal pode ter impactos negativos na eficiência administrativa e na qualidade do suporte oferecido à comunidade acadêmica.

Assim, a redução no quadro de técnicos administrativos deve ser encarada não só como uma necessidade, mas uma oportunidade, para a universidade se reinventar e inovar. A digitalização de processos administrativos, por exemplo, pode abrandar as consequências da

redução de pessoal e também melhorar a eficiência e a transparência das operações. Além disso, a capacitação contínua dos servidores remanescentes pode garantir que eles estejam aptos a lidar com as novas demandas e desafios da gestão universitária moderna, prezando sempre por uma educação pública, gratuita e de qualidade.

Concluindo, a análise histórica do quadro de técnicos administrativos na UFSC evidencia uma instituição em constante adaptação, respondendo às pressões externas e internas com medidas que visam manter sua excelência acadêmica e administrativa. As variações no número de técnicos administrativos entre os diferentes setores da universidade refletem tanto a evolução da instituição quanto as mudanças nas políticas de gestão de pessoal. A extinção dos cargos de nível A e B, e a quase total eliminação dos cargos de nível C e D, apresentam desafios significativos, mas também abrem portas para a reinvenção. Para enfrentar esses desafios de maneira eficaz, a UFSC deve se reestruturar para que o quadro de pessoal demandado pela UFSC a médio e longo prazo seja efetivamente aquele que terá disponível e continuar investindo na capacitação de seu pessoal e na adoção de tecnologias que possam otimizar suas operações - garantindo assim a continuidade de seu papel como uma das principais instituições de ensino superior do país -, ao passo em que luta para manter seu quadro de servidores e dirimir a terceirização de suas atividades.

Como sugestão para estudos futuros, seria relevante investigar o aumento ou diminuição no número de setores internos nas unidades acadêmicas da UFSC, assim como a correlação com variações no número de cursos, discentes, docentes e também bolsistas atuando nestes setores. Outro ponto seria verificar quais cargos tiveram suas atividades terceirizadas por meio de contratos e se o impacto, tanto financeiro quanto na qualidade do serviço prestado, foi otimizado com a extinção/vedação do cargo. Estudos abrangentes nesse sentido poderiam oferecer maiores informações sobre como mudanças na estrutura organizacional interna podem influenciar diretamente a dinâmica acadêmica e administrativa das instituições de ensino. Além de analisar os efeitos sobre a eficiência operacional e a gestão de recursos humanos, tais pesquisas poderiam fornecer subsídios cruciais para aprimorar políticas de alocação de recursos e planejamento estratégico, visando sempre à melhoria da qualidade educacional e da experiência acadêmica.

REFERÊNCIAS

AZAMBUJA, A. A. da S. **A Carreira dos Servidores Técnicos Administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior: do PUCRCE ao PCCTAE (1985 A 2007)**. 2018. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pelotas.

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/111091.htm. Acesso em: 10 jul. 2024.

_____. **Decreto nº 9.262, de 9 de janeiro de 2018**. Extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal, e veda abertura de concurso público e provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica. Presidência da República, Brasília, DF, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9262.htm. Acesso em: 10 jul. 2024.

_____. **Decreto nº 10.185, de 20 de dezembro de 2019.** Extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal e veda a abertura de concurso público e o provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica. Presidência da República, Brasília, DF, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10185.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2010.185%2C%20DE%2020%20DE%20DEZEMBRO%20DE%202019&text=Extingue%20cargos%20efetivos%20vagos%20e,para%20os%20cargos%20que%20especifica.. Acesso em: 10 jul. 2024.

_____. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

GODÓI, C. K.;BANDEIRA-DE-MELLO, R.;SILVA, A. B. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: Paradigmas, estratégias e métodos.** São Paulo: Saraiva, 2006.

SARMENTO, T. F. **Cargos em extinção: as marcas das mudanças do e no trabalho na universidade.** 2016. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

SAVIANI, Dermeval. **Educação: do senso comum à consciência filosófica.** 19ª ed. Autores Associados, 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Estatuto da Universidade Federal de Santa Catarina.** 1978. Disponível em: <https://dpgi-seplan.ufsc.br/files/2024/03/Relat%C3%B3rio-de-Gest%C3%A3o-2023.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2024.

_____. **Relatório de Gestão 2023.** Disponível em: <https://dpgi-seplan.ufsc.br/files/2024/03/Relat%C3%B3rio-de-Gest%C3%A3o-2023.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2024.

_____. **Observatório UFSC 2023.** Disponível em: https://obs.ufsc.br/observatorio/home/paineis-de-indicadores#corpo_pagina. Acesso em: 24 abr. 2024.

WEBOMETRICS. LATIN AMERICA: BRAZIL. In: **Webometrics Ranking of World Universities 2024.** Disponível em: https://www.webometrics.info/en/Latin_America/Brazil. Acesso em: 24 abr. 2024.