



## XV COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU

Desafios da Gestão Universitária no Século XXI

Mar del Plata – Argentina

2, 3 e 4 de dezembro de 2015

ISBN: 978-85-68618-01-1

### PCCTAE: UMA ANÁLISE NA UFSC

**SALEZIO SCHMITZ JUNIOR**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

[salezio@gmail.com](mailto:salezio@gmail.com)

**MAIARA RAISER SÜHNEL BESS**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

[maiara.raiser@gmail.com](mailto:maiara.raiser@gmail.com)

**GISELE FURTADO SCHMITZ DE SOUZA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

[giselefurtado.s@gmail.com](mailto:giselefurtado.s@gmail.com)

**IRINEU MANOEL DE SOUZA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC

[irineu.manoel@ufsc.br](mailto:irineu.manoel@ufsc.br)

### RESUMO

O presente artigo analisou o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) das instituições federais de ensino. Para que tal objetivo fosse alcançado, utilizou-se o método indutivo, a pesquisa aplicada e a pesquisa do tipo descritiva. Como técnica de pesquisa adotou-se a pesquisa bibliográfica e documental. Os dados coletados para a pesquisa foram obtidos por meio do Sistema de Administração de Recursos Humanos (SARH), próprio da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Quanto ao tratamento dos dados coletados, optou-se pela abordagem qualitativa. Com o propósito de dar subsídios a pesquisa, na fundamentação teórica foram discutidos os seguintes temas: gestão universitária, gestão de pessoas na administração pública e PCCTAE. A partir dos resultados da pesquisa foi possível descrever as vantagens e apontar as possíveis dificuldades do Plano. Concluiu-se a pesquisa identificando um elevado número de exonerações na UFSC, considerando o número de admissões, proporcionando um panorama no quadro de pessoal que merece investigações mais profundas.

**Palavras-Chave:** Gestão Universitária. Gestão de Pessoas. PCCTAE.

## **1 INTRODUÇÃO**

As pessoas configuram-se em um fator decisivo para o sucesso das organizações, uma vez que pessoas motivadas e com alto nível de qualidade pessoal e profissional poderão entregar melhores resultados.

Apesar de não poderem ser vistas como meras organizações burocráticas, tendo-se em conta a complexidade existente quanto à sua formação, suas atividades e seus fins, também nas Universidades as pessoas são consideradas um elemento decisivo para que o almejado sucesso seja alcançado.

Ao falarmos de recursos humanos nas Instituições Federais de Ensino Superior do Brasil, é importante que conheçamos um pouco do histórico da gestão de pessoal no serviço público brasileiro.

No Brasil a primeira iniciativa que contempla, ainda que de maneira indireta, a gestão de pessoas no serviço público ocorre durante o Estado Novo (1937-1945) com a criação do então denominado Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP). Dentre vários objetivos aos quais se destinava, destaca-se que o DASP deveria promover a seleção e aperfeiçoamento do pessoal administrativo através da adoção do sistema de mérito. (RABELO, 2011)

Em meados da década de 80 percebemos a mudança nos rumos da gestão de pessoas no aparelho público. A partir deste momento passa-se a substituir-se a noção de administração de pessoal pela ideia de administração de recursos humanos.

Avançando um pouco na linha cronológica e considerando-se especificamente a realidade das IFES temos em treze de janeiro de 2005 a publicação da Lei 11.091, que “Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências” (BRASIL, 2005, preâmbulo). Esse Plano estrutura a carreira e os cargos dos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) pertencentes ao quadro das IFES.

Esta pesquisa buscou realizar uma análise do PCCTAE, descrevendo os pontos mais relevantes do plano. Além disso, foi feita uma análise com foco nas admissões e exonerações de servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) desde a implantação do plano até o presente momento. Com isso buscou-se compreender até que ponto o PCCTAE é um plano atrativo e capaz de motivar as pessoas a permanecerem na instituição.

O propósito do estudo é viabilizado, além da parte (1) introdutória, pela revisão teórica dos temas de (2) gestão universitária, (2.1) gestão de pessoas na Administração Pública e (2.2) plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação. Após é realizada a descrição da (3) metodologia utilizada a fim de que sejam então apresentados os (4) resultados da pesquisa. Por fim, realizam-se as (5) considerações finais as quais são seguidas pelas (6) referências bibliográficas utilizadas no presente estudo.

## **2 Gestão Universitária**

A fim de entender o objeto de estudo deste artigo, o plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação, e tendo em conta que tais cargos encontram seu ambiente de trabalho nos quadros das instituições federais de ensino superior, faz-se relevante compreendermos alguns dos fundamentos da gestão universitária.

Desde a década de sessenta do último século as universidades brasileiras, especialmente aquelas públicas, passam por um processo contínuo de transformação buscando adequar-se ao novo cenário social, político e econômico do país. Alcançar a almejada

excelência torna-se tarefa de complexa resolução para as instituições de ensino visto que, para que tal fato ocorra, é necessário haver uma cisão do modelo tradicional. Assim, somente por meio de uma mudança estrutural as universidades poderão romper com o modelo enrijecido ao qual se encontram presas. (SAMPAIO, LANIADO, 2009).

Tradicionalmente as instituições de ensino tendem a adotar modelos de administração utilizados nas organizações públicas e até mesmo privadas. A partir do momento que buscam uma forma de gestão mais adequada aos seus fins, devem considerar as especificidades características das instituições de ensino. Uma vez que procuram cumprir seus objetivos, os quais são múltiplos e ao mesmo tempo especializados, as universidades tornam-se organizações complexas (GRILLO, 1996).

Colaboram com a criação desta complexidade fatores quase intrínsecos desta categoria de organização tais como a existência em seus integrantes de um individualismo exacerbado somado à utilização persistente de práticas de gestão obsoletas. Percebe-se assim que a maior ameaça à universidade encontra-se em seu próprio interior. Constitui-se então o desafio de, através de um modelo de gestão adequado, alavancar o potencial criativo destas instituições, uma vez que por meio de seus fins – educação, conhecimento e ciência – o mundo social alcançará sua transformação. (SAMPAIO, LANIADO, 2009).

Avaliando a importância do quadro de pessoal para o alcance dos objetivos de uma universidade, cabe agora situarmos a gestão de pessoas na administração pública brasileira.

## **2.1 Gestão de Pessoas na Administração Pública**

Se nas empresas privadas há uma liberdade de ação, onde as regras para cada um dos processos de gestão de pessoas podem ser definidas com uma grande amplitude de possibilidades, as instituições públicas, no Brasil, ficam vinculadas à legislação vigente. No caso específico deste estudo a principal normativa utilizada é o Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União (RJU), estabelecido pela Lei n.º 8.112, de 28 de dezembro de 1990.

A descrição e formatação de cargos diz respeito ao que a instituição compreende como função para cada posto de trabalho. Ainda que haja certos padrões de atividades para determinados cargos a organização pode, dentro dos limites legais, estabelecer outras atribuições para determinadas funções. Nas IFEs a descrição e formatação dos cargos é feita pelo PCCTAE (SCHMITZ JUNIOR, 2015). No PCCTAE estão dispostos, em seu anexo II, os requisitos mínimos para o provimento dos cargos. Assim, tais instituições não tem a liberdade para definir ou redefinir os requisitos dos cargos constantes em seu quadro, pois só poderão agir com previsão legal. Para tanto o PCCTAE teria de ser alterado por dispositivo legal (SCHMITZ JUNIOR, 2015).

Os requisitos de provimento impactam na etapa subsequente que é a de recrutamento e seleção. As IFEs ficam vinculadas aos requisitos do PCCTAE. Além desses requisitos, essas instituições devem respeitar o disposto em outras normas. A Lei 8.112 (BRASIL, 1990) dispõe, para além dos requisitos constantes no PCCTAE, sobre as regras básicas para o provimento de um cargo público:

- Art. 5º São requisitos básicos para investidura em cargo público:
- I - a nacionalidade brasileira;
  - II - o gozo dos direitos políticos;
  - III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;
  - IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;
  - V - a idade mínima de dezoito anos;
  - VI - aptidão física e mental.

Além desses requisitos a referida lei ainda estipula o modo de seleção que deverá ser por concurso público de provas ou de provas e títulos. Ainda deverá ser observado o que consta no Decreto n.º 6.944, de 21 de agosto de 2009, que estabelece outras diretrizes para a organização dos concursos públicos. Dessa forma o gestor de pessoas de uma IFE tem pouca, ou quase nenhuma, liberdade para modificar as regras de recrutamento e seleção de candidatos para a sua instituição (SCHMITZ JUNIOR, 2015; BRASIL, 2009).

No tocante à administração de cargos, temos que os salários e benefícios já são definidos por lei, como é o caso do auxílio alimentação. Há a liberdade de se oferecer alguns outros benefícios como convênios com operadoras de planos de saúde e outros.

Já no que tange a capacitação e incentivo do desenvolvimento profissional e organizacional as IFEs estão amparadas por leis, para promover um amplo programa. A capacitação constante deve ser incentivada nas organizações, independentemente de sua natureza pública ou privada. Capacitar pessoas contribui significativamente para o desenvolvimento da instituição como um todo, pois uma empresa só é capaz se seus funcionários o são (LACOMBE, 2005).

Assim vê-se que, apesar das peculiaridades de cada IFE os modelos de aprendizagem podem ser úteis para transferir o conhecimento de uma instituição para outra. Diferentemente das organizações que competem pelo mesmo mercado, as IFEs não estão sujeitas à concorrência, uma vez que são instituições públicas e gratuitas com acesso possível a todo cidadão e, por isso, não devem temer as trocas de experiências no que tange a capacitação e desenvolvimento de seus quadros de servidores.

Na gestão de pessoas contemporânea o gestor precisa entender as variáveis que envolvem todos os seus liderados para o suprimento das necessidades do indivíduo pela instituição e da instituição pelo indivíduo. Esse suprimento mútuo está diretamente relacionado às atribuições do cargo que exerce cada trabalhador (DENHARDT, 2012).

## **2.2 Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação**

No início de 2005 o Governo Federal publica a Lei 11.091, que “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, preâmbulo). Esse Plano estrutura a carreira e os cargos dos servidores TAEs pertencentes ao quadro das IFES, que devem obedecer as seguintes diretrizes:

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;

II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;

III - qualidade do processo de trabalho;

IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;

V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;

VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;

VII - desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;

VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e

X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.” (BRASIL, 2005)

Assim, o PCCTAE estipulou uma série de normas à gestão dos TAEs dentro das IFEs. A instituição de “programas de capacitação e a vinculação ao planejamento estratégico das IFEs buscam promover o desenvolvimento dos servidores TAEs e alinhá-los ao que busca a instituição como um todo” (SCHMITZ JUNIOR, 2015, p. 46).

No PCCTAE os cargos da carreira TAE passam a ser organizados em cinco níveis: A, B, C, D e E. E para incentivar a participação de candidatos capacitados nos concursos públicos e o aperfeiçoamento dos servidores já integrantes da carreira, o PCCTAE criou o Incentivo à Qualificação (SCHMITZ JUNIOR, 2015). O incentivo à qualificação – instituído pelo Decreto n.º 5.824 (BRASIL, 2006a) – é um percentual pago, sobre o valor do vencimento básico, ao servidor que apresenta titulação superior à mínima exigida para o cargo, levando-se em consideração o ambiente onde as funções são exercidas (BRASIL, 2006a). Os percentuais, conforme Quadro 1, são os constantes no Anexo I do Decreto n.º 5.824 (BRASIL, 2006a):

Nível de Classificação	Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo	Percentuais de incentivo	
		Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
C	Ensino Fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	8%	-
	Ensino médio com curso técnico completo	10%	5%
	Curso de graduação completo	15%	10%
	Especialização, superior ou igual a 360h	20%	15%
D	Ensino médio completo	8%	-
	Curso de graduação completo	10%	5%
	Especialização, superior ou igual a 360h	15%	10%
	Mestrado ou título de educação formal de maior grau	20%	15%
E	Especialização, superior ou igual a 360h	10%	5%
	Mestrado	15%	10%
	Doutorado	20%	15%

Quadro 1: Percentuais do Incentivo à Qualificação  
Fonte: Brasil, 2006

Com a pretensão de incentivar financeiramente os TAEs para a obtenção de titulação maior do que a exigida para provimento do cargo, tais percentuais gerariam, assim, uma maior potencialidade de capacidade entre os servidores das IFES (SCHMITZ JUNIOR, 2015). Os efeitos financeiros dos percentuais expostos acima passaram a valer a partir de 1º de janeiro de 2006 e foram alterados pela Lei n.º 12.772 (BRASIL, 2012) passando a figurar, a partir de 1º de janeiro de 2013, conforme o Quadro dois:

Nível de escolaridade 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%

Quadro 2: Percentuais do Incentivo à Qualificação alterados pela Lei 12.772/2012

Fonte: Brasil, 2012

Esse reajuste a maior, que em alguns casos mais do que dobrou o percentual pago por determinada situação, foi significativo para que os TAEs buscassem a capacitação formal. A partir da Lei 12.772 (BRASIL, 2012), os cargos de nível fundamental e médio puderam perceber incentivo à qualificação para Mestrado e Doutorado, o que antes não era possível. Deste modo todos os servidores TAEs, independentemente do nível de classificação do seu cargo, são incentivados a contribuir ainda mais com as IFES a que pertencem.

### 3 Metodologia

Nesta pesquisa foi utilizado o método indutivo, que conforme Richardson (1999, p. 36), “[...] parte de premissas dos fatos observados para chegar a uma conclusão que contém informações sobre fatos ou situações não observadas”.

A pesquisa realizada foi do tipo aplicada a qual “caracteriza-se por seu interesse prático, isto é, que os resultados sejam aplicados ou utilizados, imediatamente, na solução de problemas que ocorrem na realidade”. (MARCONI; LAKATOS, 1999, p. 22)

Quanto ao seu objetivo, a pesquisa é classificada como sendo descritiva. Este tipo de pesquisa pode ser entendida como aquela que:

(...) expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação. (VERGARA, 2007. p. 47)

Como técnica de pesquisa, utilizou-se a bibliográfica, realizando uma investigação em livros relacionados ao tema e por meio do levantamento da legislação. Além disso, a técnica de análise documental foi utilizada, quando da apreciação de relatórios obtidos nos sistemas internos da UFSC sobre o assunto.

A abordagem do estudo foi quantitativa e qualitativa. A abordagem quantitativa utiliza-se da quantificação seja no momento da coleta dos dados, seja no momento do tratamento dos mesmos (RICHARDSON, 1999). Já a parte qualitativa do estudo pretende verificar a relação da realidade com o objeto de pesquisa (DALFOVO, LANA, SILVEIRA, 2008).

### 4 Resultados da Pesquisa

Com base na análise dos relatórios da UFSC, dos dados obtidos no SARH e no levantamento bibliográfico, foi possível realizar uma análise do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. As Tabelas 1, 2 e 3 mostradas a seguir, foram elaboradas pelas autoras com base em dados extraídos do Sistema de Administração de Recursos Humanos (SARH) da UFSC.

**Tabela 1: Total de servidores TAEs admitidos na UFSC, por cargo, em um período compreendido entre 01/03/2005 e 31/10/2014**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total admitidos no cargo/período
ADMINISTRADOR			2			13	20	11	17	10	73
ADMINISTRADOR DE EDIFICIOS							11	5	4	4	24
ANALISTA DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO				10		3	5	5		3	26
ARQUEOLOGO									1		1
ARQUITETO E URBANISTA				4	1			5	3	1	14
ARQUIVISTA				8	2						10
ASSISTENTE DE ALUNO							1			2	3
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	3	8	1	69	22	41	71	128	46	64	453
ASSISTENTE SOCIAL		2		3		4	5		9	5	28
AUDITOR							1	1		1	3
AUXILIAR DE AGROPECUARIA										2	2
AUXILIAR DE BIBLIOTECA							3	2	7		12
AUXILIAR DE ENFERMAGEM		7	1								8
AUXILIAR EM ADMINISTRACAO							9	18	1	23	51
BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA				4	1	8	5	4	5	3	30
BIOLOGO				5	1	4	4	2			16
BIOMEDICO				3							3
CAMAREIRO DE ESPETACULO							1				1
CENOTECNICO							1				1
CINEGRAFISTA	1										1
CONTADOR				3	1	7	5	5		4	25
DIAGRAMADOR							1	1			2
DIRETOR DE FOTOGRAFIA								1			1
ECONOMISTA						2					2
ENFERMEIRO – 180								2			2
ENFERMEIRO/ÁREA		1				1	8	3	2	1	16
ENFERMEIRO-AREA	4	6		8		18	12	3		6	57
ENG. DE SEGURANCA DO TRABALHO						2					2
ENGENHEIRO AGRONOMO				2		4	1	1	1		9
ENGENHEIRO DE SEGURANCA DO TRABALHO										1	1
ENGENHEIRO ELETRICISTA							1				1
ENGENHEIRO-AREA				3		7	7	12	9	7	45
FARMACEUTICO				1	1			1	1		4
FARMACEUTICO BIOQUIMICO				3			4	4	7	1	19
FARMACEUTICO-HABILITACAO		2		3							5
FISICO				1		1					2
FISIOTERAPEUTA						3				2	5

FONOAUDIOLOGO				1				2	3		6
FOTOGRAFO									2		2
HISTORIADOR						1					1
INSTRUMENTADOR CIRURGICO		2									2
JORNALISTA							2		2		4
MEDICO – 180										1	1
MEDICO VETERINARIO						3				1	4
MEDICO-ÁREA	1	8		4	1	47	10	19	5	29	124
MUSEOLOGO				1	1	1					3
NUTRICIONISTA						5	1			1	7
NUTRICIONISTA/HABILITAC AO		1				1					2
ODONTOLOGO										1	1
OPERADOR DE CAMERA DE CINEMA E TV									1	1	2
OPERADOR DE EST DE TRATAM AGUA-ESGOTO							1				1
OPERADOR DE LUZ							1	1			2
OPERADOR DE MAQUINAS AGRICOLAS										1	1
PEDAGOGO/AREA				7		2		2	8		19
PROGRAMADOR VISUAL								1	2	1	4
PSICOLOGO					2	1			1		4
PSICOLOGO/AREA						6	3		5	1	15
QUIMICO				2		2				1	5
RELACOES PUBLICAS						1					1
RESTAURADOR							1				1
REVISOR DE TEXTOS						2		2	3		7
SECRETARIO EXECUTIVO				2		9	8	3	3		25
TEC. EM ANATOMIA E NECROPSIA						2	2				4
TEC. EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS		1				14	4		1		20
TEC. EM SEGURANCA DO TRABALHO						2					2
TEC. DE LABORATORIO/AREA	2			2		4	8	5			21
TÉCNICO DE LABORATÓRIO/AREA	2			1		7	3	14	4	8	39
TEC. DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO						8	5	4	7	4	28
TECNICO EM AGRIMENSURA										1	1
TEC. EM AGROPECUARIA							1		3		4
TECNICO EM ARTES GRAFICAS									1		1
TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS				1		1	1				3
TECNICO EM AUDIOVISUAL						2	1	3		1	7
TEC. EM CARTOGRAFIA								1			1
TEC. EM CONTABILIDADE				5	1		1				7
TECNICO EM EDIFICACOES									3		3
TEC. EM ELETROELETRONICA							1	1			2
TECNICO EM ELETRONICA								1	1		2
TEC. EM ELETROTECNICA							1	2		2	5
TEC. EM ENFERMAGEM		6				59	38	6		17	126

TECNICO EM FARMACIA							1	2		1	4
TECNICO EM MECANICA									5	1	6
TEC. EM NUTRICA O E DIETETICA								2	1	1	4
TECNICO EM QUIMICA						1				1	2
TECNICO EM RADIOLOGIA		2							5		7
TRADUTOR E INTERPRETE							3	2			5
TRADUTOR INTERPRETE						2					2
TRADUTOR INTERPRETE DE LING SINAIS										3	3
<b>TOTAL ADMITIDOS/ANO</b>	<b>13</b>	<b>46</b>	<b>4</b>	<b>156</b>	<b>34</b>	<b>301</b>	<b>273</b>	<b>287</b>	<b>179</b>	<b>218</b>	<b>1511</b>

Fonte: SARH (2014)

De acordo com a Tabela 1, pode-se verificar que após a implantação do PCCTAE em 2005, o número de admissões na UFSC foi muito baixo, praticamente inexistente, pois em 2005 e 2007 houve a admissão de apenas 13 e 4 servidores, respectivamente.

Ainda em análise à tabela acima, destaca-se que em 2010 foram admitidos 301 servidores, caracterizando o maior número de admissões no período analisado. Nos anos subsequentes podemos dizer que os números de admissões se mantiveram, tendo uma pequena queda em 2013, com 179 admissões. De maneira geral, podemos dizer que a partir de 2008, a UFSC teve um número considerável de novos servidores, e que a média dos últimos 5 (cinco) anos foi de 250 admissões por ano.

Em relação aos cargos, tendo por base a Tabela 1, pode-se destacar que a UFSC contratou novos servidores com cerca de 90 diferentes cargos. Desses cargos, destacamos os que mais ocorreram admissões, sendo 2 (dois) cargos específicos da área da saúde: o de médico-área e o de técnico em enfermagem, com 124 e 123 admissões, respectivamente. Outros 2 (dois) cargos que merecem destaque nas contratações, são os de administrador com 73 admissões e o de assistente em administração, com 453, sendo que este último representa quase um terço do total de admissões que é de 1.511 servidores.

**Tabela 2: Total de servidores TAEs exonerados da UFSC, por cargo, em um período compreendido entre 01/03/2005 e 31/10/2014.**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total exonerados no cargo
ADMINISTRADOR					1	2	1	5	2	11
ADMINISTRADOR DE EDIFICIOS							3	1	3	7
ANALISTA DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO				3					3	6
ARQUITETO E URBANISTA							1			1
ARQUIVISTA				2				1		3
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	1	2	2	10	18	18	19	26	26	122
ASSISTENTE SOCIAL									2	2
AUDITOR							1	1		2
AUXILIAR DE BIBLIOTECA									1	1
AUXILIAR DE ENFERMAGEM					2					2
AUXILIAR EM ADMINISTRACAO							1	2	2	5
BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA							1	1		2

BIOLOGO				1		1	1			3
CONTADOR				1	1		3	1	1	7
DIAGRAMADOR							1			1
ENFERMEIRO-AREA		1								1
ENG. DE SEGURANCA DO TRABALHO								1		1
ENGENHEIRO AGRONOMO						1				1
ENGENHEIRO-AREA						1	4	2		7
FISICO					1					1
MEDICO-ÁREA						1	1	2	3	7
MUSEOLOGO				1					1	2
PEDAGOGO/AREA									2	2
PSICOLOGO/AREA						1			1	2
QUIMICO								1		1
TEC. EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS						1	1			2
TECNICO DE LABORATORIO/AREA					1		2	2		5
TÉCNICO DE LABORATÓRIO/AREA					1	2		2	2	7
TECNICO DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO							2	3	1	6
TECNICO EM AGROPECUARIA								1		1
TECNICO EM CARTOGRAFIA									1	1
TECNICO EM CONTABILIDADE									1	1
TECNICO EM EDIFICACOES									1	1
TECNICO EM ELETROELETRONICA									1	1
TECNICO EM ENFERMAGEM					2	1		1	1	5
TECNICO EM FARMACIA								1		1
TECNICO EM QUIMICA									1	1
<b>Total exonerados cargo/ano</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>38</b>	<b>56</b>	<b>58</b>	<b>232</b>

Fonte: SARH (2014)

De acordo com a Tabela 2, podemos dizer que o maior número de servidores TAEs que pediram exoneração na UFSC, ocorreu nos últimos 2 (dois) anos, com 56 e 58 servidores TAEs exonerados, respectivamente. Outro dado relevante é que, se compararmos com a Tabela 1, o número de admitidos neste ano de 2014 que é de 218 até o momento, em relação ao número de exonerados no mesmo período, têm-se que quase um quarto dos servidores TAEs foram exonerados. Ou seja, neste último ano foram admitidas 218 pessoas e em contrapartida a UFSC exonerou 58 servidores TAEs, uma perda do quadro de pessoal bastante considerável.

Com relação à exoneração dos servidores TAEs por cargo, destaca-se o cargo de assistente em administração que é o que obteve o maior número de admissões, conforme tabela anterior, demonstrando um total de 122 exonerações, que corresponde a 22% do total de 453 de admissões no mesmo período. Outro ponto importante a se destacar na análise das exonerações do cargo de assistente em administração, é que neste ano de 2014, foram exonerados 26 servidores TAEs, correspondendo a quase metade das 64 pessoas admitidas nesse período.

**Tabela 3: Total de servidores TAEs admitidos e exonerados da UFSC, em um período compreendido entre 01/03/2005 e 31/10/2014.**

Período 2005 - 2014	Total Geral	%
Admitidos	1511	100%
Exonerados	232	15,35%

Fonte: SARH (2014)

A Tabela 3 aponta um panorama geral da UFSC em relação ao número de admissões *versus* números de exonerações. Demonstra-se que do total de admitidos no período, 15,35% pediram exoneração, um número relativamente alto.

Um aspecto que pode ser destacado é que essas exonerações se referem a servidores TAEs admitidos a partir de 2005, ou seja, nos dados apresentados na tabela acima não há servidores que tenham sido admitidos antes do ano de 2005 e que pediram exoneração no período destacado.

## 5 Considerações Finais

Muitas foram as políticas de gestão para as IFEs no decorrer da última década e destacam-se as Leis e Decretos citados anteriormente, com especial atenção ao Plano de Cargos e Carreira do Servidores Técnico-Administrativos em Educação, considerando a importância da gestão de pessoas nas instituições. Desta forma, há de se desvendar essa importante área da Administração que, nos últimos anos figura sempre como principal fator de sucesso para as organizações.

Essas políticas de gestão de pessoas trazem a valorização e profissionalização do servidor, o estabelecimento de estruturas e composições remuneratórias e a recuperação e implantação de um sistema de mérito e competência, condições sem as quais não há que se falar em carreiras, e nas quais o servidor possa vislumbrar o seu horizonte de crescimento individual e profissional e a sociedade, usuária dos serviços públicos, possa contar com a ação administrativa pautada na eficiência e eficácia.

Os desafios da gestão de pessoas no setor público são os mais diversos e para que possam ser tratados é necessário identificá-los pontualmente, descrevê-los e dimensioná-los objetivamente. Para se alcançar uma gestão de pessoas condizente com as reais necessidades da universidade, é imprescindível que se considere a especificidade da instituição, que se distingue de outras organizações públicas pelas suas características voltadas para o ensino, pesquisa e extensão.

A pesquisa tratou da análise do Plano de Cargos e Carreira dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, destacando seus principais benefícios e possíveis dificuldades relacionadas às exonerações para a área de gestão de pessoas da UFSC. Cabe ressaltar que os resultados apresentados foram baseados na análise de relatórios internos dos últimos 10 anos, ou seja, desde a implantação do PCCTAE ocorrida no ano de 2005.

O presente estudo demonstrou os benefícios trazidos pelo PCCATE, promovendo e incentivando financeiramente a capacitação contínua dos servidores como o desenvolvimento na carreira através das progressões por mérito e capacitação e o incentivo à qualificação que motiva as pessoas a buscarem na academia a capacitação formal, através de cursos de graduação e pós-graduação *latu e strictu sensu*.

Essa capacitação contínua ganha maior incentivo com a possibilidade de afastamento parcial ou integral do servidor quando da realização de curso *strictu sensu*, ou horário especial

para estudante quando da realização de curso de graduação. Ambas essas possibilidades são regulamentadas internamente na UFSC.

Diante de tais benefícios apresentados pelo PCCTAE ou pela UFSC, além do fato da estabilidade que o serviço público proporciona e que ainda é um fator muito estimulante para aqueles que almejam uma carreira pública, a Instituição apresenta um grande número que servidores que pedem exoneração.

Os motivos que podem levar os servidores a tomarem tal atitude, abrindo mão de sua carreira na Universidade podem ser os mais diversos. Por isso, uma importante complementação deste trabalho consiste na realização de pesquisa com os servidores que pediram exonerações no período analisado, a fim de verificar os reais motivos dessa desistência da instituição. A partir daí a Universidade poderá repensar suas rotinas e desenvolver novas práticas em conjunto com a área de gestão de pessoas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em 03 set.2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006a**. 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm)>. Acesso em: 04 set.2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 6.944, de 21 de agosto de 2009**. Estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6944.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6944.htm)> Acesso em: 17 ago.2014.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)>. Acesso em: 03 ago.2014.

\_\_\_\_\_. **Lei 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm)>. Acesso em: 03 ago.2014.

\_\_\_\_\_. **Lei Federal nº. 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº

8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm)>. Acesso em: 10 de set. 2014.

DALFOVO, M. S.; LANA, R. A.; SILVEIRA, A. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**. Blumenau, v.2, n.4, p.01- 13, Sem II. 2008

DENHARDT, R. B. **Teorias da administração pública**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

GRILLO, A. N. **Desenvolvimento de pessoal nas universidades**: em busca da qualidade do ensino superior. Florianópolis: Insular, 1996.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RABELO, F. L. O DASP e o combate à ineficiência nos serviços públicos: a atuação de uma elite técnica na formação do funcionalismo público no Estado Novo (1937-1945). **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**. V. 3, n.6, Dezembro de 2011

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SAMPAIO, R. M. LANIADO, R. N. Uma experiência de mudança da gestão universitária: o percurso ambivalente entre proposições e realizações. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro 43(1):151-74, JAN./FEV. 2009.

SCHMITZ JUNIOR, S. **O Impacto de Políticas de Gestão de Pessoas no Perfil Profissional dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina**. 2015. 211 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração (CPGA) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2015.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007.