



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO REITOR JOÃO DAVID FERREIRA LIMA - TRINDADE
CEP: 88040-900 - FLORIANÓPOLIS - SC
TELEFONE (048) 3721-8316
EMAIL: remocao.ddp@contato.ufsc.br

COMISSÃO DESIGNADA PELAS PORTARIAS N°

002/2018/PRODEGESP

093/2018/PRODEGESP

RELATÓRIO

Florianópolis, 16 de abril de 2018.

Sumário

1	INTRODUÇÃO	3
2	AVALIAÇÃO DOS PROCESSOS DE REMOÇÃO NA PERSPECTIVA DOS SETORES	6
3	POLÍTICAS DE MOVIMENTAÇÃO INTERNA DE OUTRAS INSTITUIÇÕES	9
4	RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO	11
4.1	Gestores	12
4.1.1	Perfil dos respondentes por cargo/função e carreira	12
4.1.2	Perfil dos respondentes por lotação	13
4.1.3	Avaliação quanto à distribuição de vagas	14
4.1.4	Quanto à preferência da origem do servidor	16
4.1.5	Experiência com processos de remoção	18
4.1.6	Acompanhamento dos setores da PRODEGESP (Saúde, DIM)	19
4.1.7	Dificuldades no processo de remoção	23
4.1.8	Pontos positivos do processo de remoção	23
4.1.9	Sugestões de melhorias para a política de remoção	24
4.2	Servidores	25
4.2.1	Perfil dos respondentes por cargo/carreira	26
4.2.2	Perfil dos respondentes por lotação	27
4.2.3	Experiência com remoção	28
4.2.4	Avaliação do acompanhamento e suporte dos setores da PRODEGESP	31
4.2.5	Avaliação da divulgação de vagas para remoção	35
4.2.6	Dificuldades nos processos de remoção	36
4.2.7	Pontos positivos dos processos remoção	37
4.2.8	Melhorias para a política de movimentação	37
4.3	Discussão	38
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
	REFERÊNCIAS	43
	APÊNDICE A	45
	APÊNDICE B	55
	APÊNDICE C	56

1 INTRODUÇÃO

Este relatório apresenta o resultado do trabalho da Comissão designada pelas Portarias nº 002 e 093/PRODEGESP/2018, visando propor diretrizes para as práticas de remoção no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina.

A comissão, iniciada em 19 de janeiro de 2018 e finalizada em 16 de abril de 2018, foi formada pelos seguintes membros:

Carla Maehler – DDP (Presidente)

Celi Ghislandi - DAS

Eliete Bahia Costa - DDP

Lucia Goreti Gobatto Junkes - DAS

Marina Soares - DDP

Nilton Jorge de Quadra - DDP

Patricia Cristiana Belli - DDP

Rodrigo Barddal – DAS

Contribuíram com a comissão, também, Simone Matos Machado (Divisão de Serviço Social- DISS) e Larissa da Silva Oliveira Santos (Departamento de Desenvolvimento de Pessoas), que participaram de forma esporádica. A comissão também contou com a colaboração da estudante de Psicologia Karolynne Nogueira, bolsista da Divisão de Movimentação, tanto nas reuniões iniciais, quanto na elaboração do relatório e análise dos dados, contando também com a participação, em algumas reuniões, da estudante de Serviço Social Bruna Depiné, estagiária da DISS.

As reuniões, que totalizaram 12 encontros semanais, seguiram as pautas estipuladas em cronograma, sendo baseadas inicialmente no relato das áreas da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP) que atendem demandas relacionadas à remoção. Em um segundo momento, as reuniões foram pautadas em materiais de estudo como políticas de outras Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), como também de políticas de outros órgãos, legislações vigentes sobre o tema, e experiências da própria UFSC. Em um terceiro momento, foram discutidas as sugestões e resultados dos formulários de avaliação dos processos de remoção e de sugestões enviados pelos servidores. Na última etapa, as reuniões consistiram na redação da minuta da política proposta.

O trabalho da comissão foi motivado pela necessidade de criação de uma política de movimentação interna de pessoas na UFSC, de modo a explicitar diretrizes para a realização deste tipo de ação na Universidade, partindo de um olhar crítico para a realidade da própria instituição e de uma perspectiva de humanização nas ações de Gestão de Pessoas, promovendo uma atenção ao ser humano nesta organização.

Manteve-se, ainda, uma preocupação com a supremacia do interesse público, isto é, todas as ações propostas por esta política visaram proteger os interesses públicos, entendendo que é aos interesses da sociedade que estes serviços devem estar voltados.

A comissão teve como orientador o entendimento de que a remoção consiste em um processo estratégico para a gestão de pessoas na Universidade Federal de Santa Catarina. A remoção, compreendida como a movimentação de pessoas dentro do quadro de servidores da UFSC, é uma das formas de reorganizar a força de trabalho na universidade, um modo de adequar seu quadro para conseguir atender as demandas institucionais conjugando-as com os anseios profissionais dos trabalhadores.

A comissão buscou elaborar uma regulamentação que promovesse a isonomia, a celeridade e a transparência nos processos de remoção. Para que se atendesse o critério de isonomia, buscou-se garantir a ampla participação dos servidores técnico-administrativos e docentes da UFSC e uma maior padronização entre os critérios e fluxos de remoção pertinentes às duas carreiras. A definição de uma sistemática clara e objetiva para cada modalidade de movimentação visou promover a celeridade e a clareza nestes processos. Ainda, a definição e a divulgação de critérios objetivos e impessoais para estas práticas, bem como a ampla publicidade dos atos, possibilita que o servidor que deseja ser removido tenha clareza das etapas do processo e das vagas que estão disponíveis para ser preenchidas por meio da remoção.

Com estes princípios norteadores, de forma ampla, espera-se que os servidores que buscam uma movimentação a vivenciem de modo mais claro, com maior sensação de justiça, com menos fantasias, medos e sofrimentos envolvidos, como sujeitos ativos, e que, por fim, tenhamos uma movimentação mais funcional e saudável, que possa ser vista como um potencial de desenvolvimento do servidor como profissional e como ser humano com maior amplitude de experiências e, portanto, tendo seus horizontes ampliados.

Este movimento, que pode promover por um lado uma maior emancipação do ser humano numa organização, promove inúmeros benefícios para a própria instituição, que poderá contar com servidores mais satisfeitos com seu trabalho, percebendo mais sentido naquilo que fazem, que poderão estar mais bem alocados em um setor onde suas potencialidades possam ser melhor aplicadas.

Outro princípio norteador do trabalho desta comissão foi a compreensão de que a opinião de todos os envolvidos nos processos de movimentação é essencial para a construção coletiva de uma nova política. Nesse sentido, e objetivando compor uma política que fosse participativa, dada a limitação de tempo e recursos, a comissão optou por fazer uma consulta com os profissionais que atuam nos processos de remoção e realizar uma consulta aos gestores e servidores sem cargos de chefia por meio de um formulário *online* enviado à comunidade universitária. Ressalva-se que a participação de outras categorias da UFSC não foi possível devido ao curto prazo para conclusão dos trabalhos. Todas as sugestões advindas destas pesquisas foram amplamente discutidas e, quando viáveis, foram incluídas na minuta da portaria.

O presente relatório está dividido em sete partes, iniciando com a introdução contendo as motivações e a forma de trabalho da Comissão. Em seguida, apresentam-se as dificuldades encontradas pelos setores que atuam nos processos de remoção. Na terceira parte, apresenta-se a síntese das políticas de movimentação interna de outras instituições. Na quarta parte, a comissão apresenta os resultados dos questionários enviados para os servidores da universidade. Na quinta parte, apresentam-se as considerações finais, incluindo recomendações de outras ações que são fundamentais para a efetivação da política de remoção na UFSC. Na sexta parte, referencia-se o material estudado pela comissão, incluindo legislações e políticas de outras instituições. Por fim, apresentam-se nos apêndices os formulários utilizados e, como resultado principal do trabalho, apresenta-se no Apêndice A a minuta de Portaria Normativa.

2 AVALIAÇÃO DOS PROCESSOS DE REMOÇÃO NA PERSPECTIVA DOS SETORES

Nesse tópico apresentamos a experiência dos setores da PRODEGESP que atuam nos processos de remoção. A avaliação dos setores ocorreu por meio de discussão prévia com as equipes de cada área e foi apresentada pelos seus representantes em reuniões da comissão. As dificuldades destacadas dizem respeito ao modo de condução das movimentações internas praticadas até então e serviram de ponto de partida para propor melhorias e ao desenvolvimento de uma política efetiva de remoção. Os setores que relataram suas dificuldades por meio de seus representantes na comissão integram a Divisão de Movimentação (DIM), Divisão de Serviço Social (DISS), Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), Psicologia Clínica, Junta Médica Oficial (J MO) e a direção do DDP.

A equipe da DIM fez uma breve exposição da legislação atual e do atual fluxo das remoções de ofício e a pedido (a critério e independentemente do interesse da administração). Em seguida, a equipe explanou os pontos críticos para o desenvolvimento do trabalho técnico, como a discrepância no entendimento entre o judiciário e UFSC sobre limites do quadro de pessoal e remoção/redistribuição entre diferentes IFES; riscos da remoção de ofício sem critérios objetivos; excesso de influência política na distribuição de vagas; desrespeito do fluxo e negociações paralelas entre gestores; demora na manifestação das instâncias obrigatórias na remoção de docente; entendimentos divergentes sobre remoção por motivo de saúde com e entre os setores de atenção à saúde do servidor; ausência de sistemas de controles de movimentação. Por fim, foi apresentada uma tabela com os quantitativos da remoção em 2017, separada pelo tipo de remoção e pela carreira do servidor. Abaixo, vemos o quadro comparativo apresentado acrescido dos quantitativos de remoções dos anos 2016 e 2015.

Tabela 1 Quantitativo de solicitação de remoção de 2015-2017

		2017			2016			2015		
		TAE	Docente	Total	TAE	Docente	Total	TAE	Docente	Total
Remoção a pedido do servidor ou da unidade (número que englobam as remoções por saúde e para acompanhamento de cônjuge)	Solicitações	117	19	136	238	8	246	126	9	135
	Atendidos	67	7	74	198	6	204	55	5	60
	Não atendidos	50	12	62	40	2	42	71	4	75
Remoções por questões de saúde	Solicitações	7	3	10	9	1	10	8	2	10
	Atendidos	1	0	1	4	0	4	1	0	1

Em relação ao trabalho realizado pelo serviço social no que tange às remoções, a representante da DISS apresentou demandas relacionadas ao fluxo dos atendimentos realizados. Os servidores acompanhados pela DISS chegam ao atendimento por procura

espontânea ou por encaminhamento de outros setores, como DIM, JMO, Equipe Multiprofissional do Departamento de Atenção à Saúde (DAS). Em geral as demandas relacionadas a servidores técnico-administrativos em educação em estágio probatório que solicitam remoção envolvem a não adaptação ao setor ou às atividades, o relacionamento diferenciado com servidores antigos, a falta de treinamento, não ser bem recepcionado no setor, até problemas com chefias. A frustração gerada pela capacitação do servidor acima da exigida pelo cargo ou a exigência de atividades alheias e acima daquelas típicas do cargo também são motivos de busca por atendimento. Com relação aos professores, existe uma demanda menor de atendimento relacionado à remoção, em geral ligada à necessidade de mudança de *campus*. Diante dessa demanda atendida pela DISS, surge a necessidade de se estabelecer um fluxo único que possa ser explicado para os servidores acompanhados por aquela Divisão. Sobre as remoções por motivo de saúde, a DISS percebe a necessidade de ajustar a comunicação entre a Equipe Multiprofissional e os médicos peritos da JMO e sugere que haja um acordo, no qual o parecer técnico da DISS nos processos de remoção seja feito sempre antes do encaminhamento à Junta Médica. A DISS trouxe preocupações sobre outros processos que influenciam indiretamente os pedidos de remoção, como a melhor adequação dos novos servidores ao setor e o acompanhamento dos servidores em estágio probatório.

A POT relatou as dificuldades decorrentes da forma como ocorrem os processos de remoção, implicando na condução das entrevistas para definição de lotação de servidores nomeados em concurso, e no acompanhamento do servidor em estágio probatório. Foi apontado que a ausência de um cronograma nos processos de remoção reflete na definição do destino de vagas, uma vez que a demora em concluir os processos de remoção prejudica a seleção e lotação dos servidores ingressantes. A POT enfatizou a necessidade de uma política de remoção que contemple ações com prazos, como editais, e que considere as particularidades do setor de destino, como horário de atendimento, por exemplo.

A Psicologia Clínica (parte integrante da JMO) relatou que as principais demandas que observa nos atendimentos dos servidores que buscam remoção estão relacionadas à insatisfação no trabalho, decorrente de dois polos: precarização do ambiente de trabalho, a partir de dificuldades nos relacionamentos interpessoais com colegas ou chefia, falta de transparência no processo de trabalho, sobrecarga, falta de recursos, etc.; e insatisfação de ordem pessoal, ligada a questões e especificidades individuais e subjetivas. Em geral, os servidores passam pelo acompanhamento da psicologia clínica após afastamentos por motivo de saúde, ou por demanda espontânea. Como sugestões para a nova política, pontuou a necessidade de critérios para novas remoções do servidor que solicita remoção recorrentemente e de atuação com setores com maiores números de pedidos de remoção ou problemas de relacionamento interpessoal. Ressalta ainda a importância de uma avaliação do posto e processos de trabalho daqueles servidores com remoção por precarização do ambiente.

A Junta Médica relatou que sua experiência nos processos de remoção se dá principalmente de duas formas: uma preventiva, por meio da Equipe Multiprofissional, em que a principal atuação envolve os servidores lotados no Hospital Universitário (HU). Essa experiência tem sido positiva em relação à atuação conjunta com as chefias do HU, pois há bastante possibilidade de negociação e orientação sobre os casos de servidores que tem a

necessidade de restringir atividades, mudar de setor ou de regime de plantão. A segunda forma de atuação da JMO tem sido como ato eminentemente médico, quando o servidor solicita remoção por motivo de saúde, em que os profissionais estão constantemente em discussão por haver divergências quanto a sua atuação. Como sugestões para a nova política, a JMO defende uma atuação preventiva nos processos de movimentação, por meio de diálogo com chefias e acompanhamento pela Equipe Multiprofissional. Essa atuação preventiva seria indicada nos casos mais complexos de remoção, com avaliação pela Medicina do Trabalho, Psicologia, Serviço Social e outros setores de atenção a saúde do servidor de modo a emitir um parecer técnico a partir da entrevista com servidor, gestor e equipe. Também enfatiza a necessidade de atuação nos setores e acompanhamento de servidores removidos.

Por fim, a Direção do DDP relatou que, por conta do atual fluxo, tem contato mínimo com os processos de remoção, tomando conhecimento dos casos apenas na fase final, quando da publicação da Portaria de Lotação. Avalia que a direção do DDP poderia atuar de forma mais efetiva nos casos de remoção, realizando a mediação de conflitos.

3 POLÍTICAS DE MOVIMENTAÇÃO INTERNA DE OUTRAS INSTITUIÇÕES

Foram pesquisadas as políticas de movimentação interna de outras Instituições Públicas, que em sua maioria possuem características similares à UFSC e que podem encontrar desafios parecidos na elaboração de suas políticas de Gestão de Pessoas e na própria operacionalização destas, assim como também foram pesquisadas outras instituições que possuem quadros de pessoal e uma dinâmica em sua gestão muito diversa a uma Universidade ou Instituto Federal.

Esta estratégia visou verificar as melhores práticas de movimentação interna de pessoas nestas instituições, partindo do princípio de que algumas das soluções aplicadas por outras instituições podem trazer luz a desafios encontrados na Gestão de Pessoas da UFSC nesse aspecto.

As instituições pesquisadas, bem como suas normativas, são apresentadas na tabela abaixo.

Tabela 2 Relação das políticas de movimentação interna de outras Instituições

Relação das políticas de movimentação interna de outras Instituições	
Instituição	Normativa pesquisada
DE/HU/UFSC	Critérios de seleção e remanejamento interno dos profissionais de Enfermagem da DE/HU
UFS	Resolução nº 26/2013/CONSU
UFMT	Resolução nº 13/2017/CONSUNI
UFPB	Resolução nº 12/2014
UFRN	Edital nº 009/PROGESP, de 20 de outubro de 2015
UFF	Norma de Serviço nº 629/2013
UFSM	Portaria nº 74.414 de 25 de fevereiro de 2015 (Técnico-administrativos)
UFSM	Portaria nº 73.679 de 12 de novembro de 2014 (Docentes)
IFC	Resolução nº 066– CONSUPER/2013
IFSC	Resolução nº 05, de 08 de julho de 2016-CODIR
ANAC	Instrução Normativa nº 69, de 2 de abril de 2013
MPU	Portaria PGR nº 273, de 13 de maio de 2011

Em cada uma dessas instituições, foram observados a sistemática e os instrumentos utilizados para efetivar as diversas modalidades de remoção previstas na Lei nº 8.112/1990, como remoções de ofício, a pedido a critério da Administração e a pedido independentemente do interesse da Administração.

A maior parte das normativas pesquisadas é voltada somente aos servidores técnico-administrativos, algumas se destinam também aos servidores docentes e uma minoria trata somente destes últimos.

Em relação aos instrumentos utilizados para efetivar a política de movimentação, apenas duas instituições utilizam a abertura de processo administrativo, mais da metade das normativas estabelecem remoções por permuta e o uso de bancos de permutas e a maioria utiliza a abertura de processos seletivos e editais.

Foram levantados e avaliados os critérios utilizados pelas instituições para definir os servidores que estavam aptos a requerer uma remoção, como: tempo mínimo de serviço ou na lotação atual; não estar respondendo sindicância ou ter sofrido penalidade; não estar afastado, licenciado ou cedido; avaliação de desempenho satisfatória; e título de Doutor na área do destino (aplicado à carreira docente). Além dos critérios para requerer a remoção, também foram observados os critérios objetivos utilizados para classificação nos processos seletivos de remoção, que variaram bastante de acordo com a sistemática do respectivo edital. Levantou-se, também, o fluxo das remoções e de aplicação dos instrumentos de cada política.

Além disto, quando necessário, a comissão entrou em contato por telefone e e-mail com outras instituições, visando dirimir dúvidas em relação a algum ponto que não estava claro na normativa daquela instituição e buscando encontrar soluções para problemas encontrados nas discussões.

Com base nesta apreciação, a comissão traçou os pontos que julgou positivos e aqueles avaliados como negativos em cada política, aferindo quais as melhores práticas de movimentação interna de pessoas nas instituições públicas pesquisadas que poderiam ser implementadas como soluções à Gestão de Pessoas na realidade da UFSC.

Além das políticas apresentadas acima, também serviu de base para as discussões da comissão e para a construção desta política, o documento “Relatório da Comissão Criada pela Portaria nº 501/2013/SEGESP, de 23 de outubro de 2013”. A referida comissão, na ocasião, contou com membros do DDP, DIM e DAS, e tinha como objetivo “definir critérios e procedimentos referentes à movimentação de Servidores Técnico-Administrativos” da UFSC. A comissão estudou a legislação vigente à época e políticas de outras instituições. Deste trabalho resultou uma proposta de edital de remoção, cuja efetivação acabou não ocorrendo.

Também foi considerado, tanto pela atual comissão como no trabalho de 2013, o “Relatório do Projeto Remoções”, da servidora Elisângela Boing, psicóloga do DAS. Por meio do projeto, foram levantados os quantitativos relacionados à remoção, e resgatados dados históricos e qualitativos, como a experiência dos setores e dos servidores que solicitaram remoção. A proposta do relatório seguia na direção da construção de uma política de movimentação transparente e isonômica, em que a publicação de quadro de vagas, adoção de critérios e concursos (editais) de remoção periódicos pudessem suprir essa demanda.

4 RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO

Conforme descrito anteriormente, foi elaborado pela comissão um questionário em consulta à comunidade de servidores docentes e técnico-administrativos, gestores ou não, a respeito de suas experiências com processos de remoção, as possíveis críticas e sugestões sobre a distribuição de vagas, a forma como são comunicadas as vagas ou critérios para movimentação, e, ainda, a experiência com o acompanhamento dos setores da PRODEGESP nos processos de servidores que solicitam remoção.

Estruturalmente, o questionário iniciou identificando o perfil dos servidores participantes, com relação ao cargo, à carreira e à lotação. As perguntas seguintes buscavam a avaliação do servidor ou gestor quanto à distribuição ou divulgação de vagas, à percepção e experiência com relação à remoção, ao acompanhamento dos setores de saúde ou administrativo da PRODEGESP. Buscou, por fim, identificar pontos positivos e negativos do atual processo de remoção, assim como receber as sugestões de melhoria.

Algumas perguntas tinham como objetivo uma resposta em escala de 1 a 5, em que 1 correspondia a “muito ruim”, e 5 a “muito bom”. Outras perguntas obtinham respostas como “sim”, “não” e/ou “talvez”. Para avaliar a parte qualitativa das experiências e expectativas dos participantes quanto à movimentação no âmbito da UFSC, foram elaboradas perguntas abertas, em que os participantes puderam escrever de forma livre.

Junto ao convite para participação no questionário, os servidores foram convidados a voluntariarem-se para participar de entrevista sobre o assunto, mas apenas uma pessoa prontificou-se e o fez fora do prazo, o que fez com que nenhuma entrevista ocorresse.

Foi encaminhado um e-mail, por meio do Divulga UFSC, convidando os servidores a responderem aos questionários por meio de dois *links* no *site* da PRODEGESP, um destinado a servidores que exercem Cargos de Direção (CD) e Função Gratificada (FG), com o objetivo de ouvir possíveis gestores, e o outro destinado aos demais servidores. Para auxiliar na divulgação e convite para participação, foi publicada notícia no *site* da UFSC e da PRODEGESP. O questionário ficou disponível para participação entre 31 de janeiro e 09 de fevereiro de 2018.

Com relação à análise dos questionários, as perguntas objetivas foram quantificadas, relacionadas e organizadas em tabelas ou gráficos. Já as respostas às perguntas abertas em geral continham respostas semelhantes e foram categorizadas, de forma a gerar gráficos com a incidência das categorias nas respostas. Na apresentação dos dados, abaixo, foram excluídas as categorias de respostas que tiveram uma ou duas incidências por pergunta. Foram excluídas, também, as respostas não relacionadas às perguntas. Como pode-se perceber nos gráficos elaborados, mais abaixo, cada resposta descritiva nos questionários envolveu uma ou mais categorias, de forma que a soma total de categorias mencionadas pode ser superior ao número de respostas.

Responderam os formulários de pesquisa um total de 359 servidores, sendo 111 gestores (ocupantes de CD ou FG) e 248 servidores (não ocupantes de FG ou CD). No quadro abaixo, relacionamos o quantitativo de questionários respondidos por gestores, evidenciando o número de participantes por cargo/função, lotação e carreiras (TAE ou docente).

Tabela 3 Quantitativo de respostas do formulário de gestores por carreira, cargo/função ocupada e lotação.

			Técnico-Adm. em Educação	Docentes	Total
Gestores	Cargos	FG	55	36	91
		CD	7	13	20
		Total	62	49	111
	Lotação	Campi	4	17	21
		Um. Acadêmicas	19	30	49
		Um. Administrativas	36	2	38
		HU	3	0	3
		Total	62	49	111

No quadro abaixo, relacionamos o perfil dos servidores respondentes por carreira e lotação. Destacamos que dos 248 servidores que responderam o questionário, 06 (seis) não informaram o cargo, ou informaram de forma incompleta (ex.: técnico nível E).

Tabela 4 Quantitativo de respostas do formulário de servidores por carreira (TAE ou docente) e lotação.

			Técnico-Adm. em Educação	Docentes	Não Informado	Total
Servidores	Carreira		177	65	6	248
	Lotação	Campi	25	26	0	51
		Um. Acadêmicas	60	39	1	100
		Um. Administrativas	81	0	4	85
		HU	11	0	1	12
		Total	177	65	6	248

Abaixo, serão apresentados de forma mais detalhada os resultados dos questionários dos gestores, e, na sequência, os dos servidores.

4.1 Gestores

4.1.1 Perfil dos respondentes por cargo/função e carreira

Conforme destacado na Tabela 3, acima, dos 111 gestores, 56% (62) eram servidores técnico-administrativos em educação e 44% (49) eram servidores docentes. Analisando os cargos ocupados (FG ou CD), 82% (91) eram ocupantes de funções gratificadas (FG) e 18% (20) ocupavam cargos de direção (CD).

Diante do grande número de respondentes ocupantes de FG, a comissão decidiu destacar os respondentes de cargos de Direção, que podemos caracterizar mais propriamente como cargos de gestão (envolvidos em decisões estratégicas da administração). As chefias de expediente, serviço ou seção, embora sejam também consideradas posições de gestão, em geral não estão envolvidas em decisões estratégicas. Do total de ocupantes de CD e FG da UFSC (970), 11,4% (111) participaram da pesquisa. Na Tabela 5, abaixo, destacamos a relação entre o quantitativo de servidores que possuem FG e/ou CD que participaram da pesquisa, e o universo total da UFSC:

Tabela 5 Relação entre respondentes ocupantes de CD e FG e quantitativo geral da UFSC

FG participantes	91
FG UFSC ¹	869
% FG participantes	10,5%
CD participantes	20
CD UFSC ²	101
% CD participantes	20%
TOTAL CD/FG participantes	111
TOTAL CD/FG UFSC	970
% CD/FG participantes	11,5%

Com relação à carreira, dos 20 respondentes ocupantes de CD, 35% (07) eram TAEs e os outros 65% (13) eram docentes. O questionário destinado aos gestores não contemplava os cargos das carreiras dos respondentes (ex.: Assistente em Administração ou Pedagogo, ou Professor do Magistério Superior ou do Ensino Básico).

4.1.2 Perfil dos respondentes por lotação

Dos 111 respondentes, 3% (03) estão lotados no Hospital Universitário, 19% (21) nos *campi* fora da sede, 34% (38) nas unidades administrativas, e 44% (49) nas unidades acadêmicas (centros de ensino).

¹ Extraído do Relatório de Gestão 2016 (<http://dpqi.seplan.ufsc.br/files/2017/03/Relat%C3%B3rio-de-Gest%C3%A3o-2016.pdf>)

² Extraído do Relatório de Gestão 2016

Respondentes por lotação

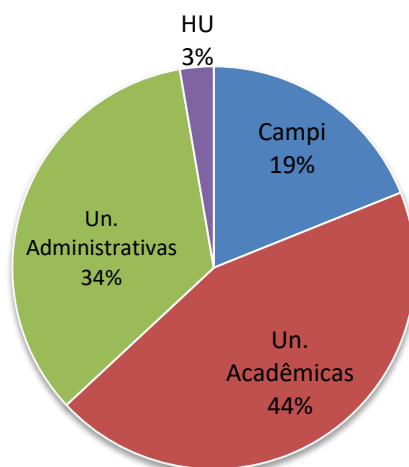


Figura 1 Distribuição dos gestores participantes por lotação

Com relação aos gestores ocupantes de CD, 50% (10) estão lotados nos centros de ensino, 20% (04) nos *campi*, e 30% (06) das unidades administrativas. Tal dado evidenciou a participação ativa de diretores de centros de ensino e dos *campi* na pesquisa da comissão.

Ocupantes de CD por lotação

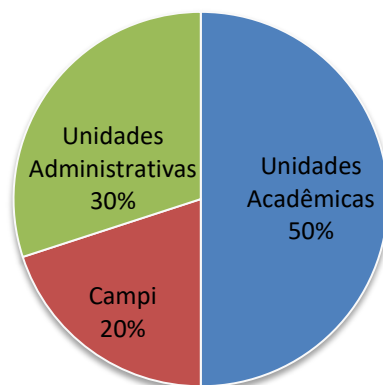


Figura 2 Distribuição dos ocupantes de CD por lotação

4.1.3 Avaliação quanto à distribuição de vagas

Quando perguntados sobre como avaliam a distribuição de vagas na UFSC (a forma e os critérios para destinação de vagas providas por concurso, remoção ou redistribuição), a avaliação foi de média a negativa (55 respostas “ruim” ou “muito ruim”), como pode ser visto no gráfico abaixo:

Como você avalia a distribuição de vagas na UFSC (por distribuição de vagas entende-se a forma e os critéri...concurso, remoção ou redistribuição)?

111 respostas

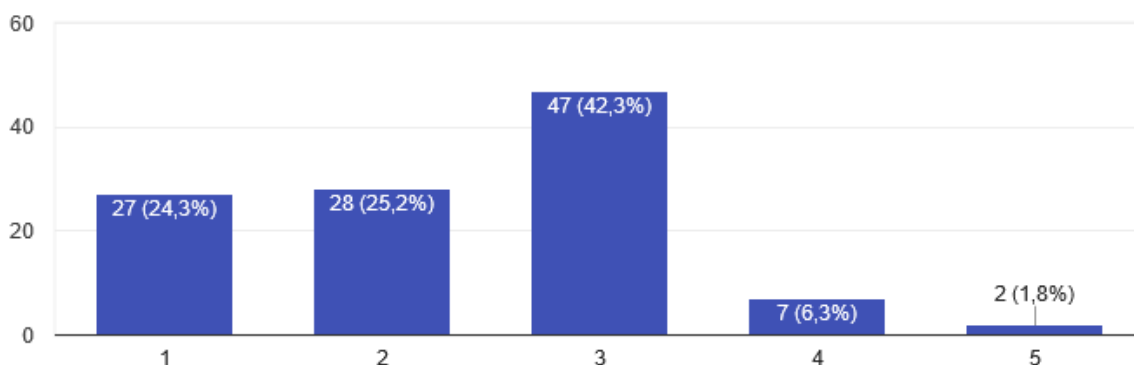


Figura 3 Avaliação dos gestores sobre a distribuição de vagas na UFSC (Fonte: Google Formulários)

Aferindo as respostas dos ocupantes de CD, a avaliação está próxima a essa tendência, indo de regular a ruim, como podemos destacar abaixo:

Avaliação quanto à distribuição de vagas - CDs

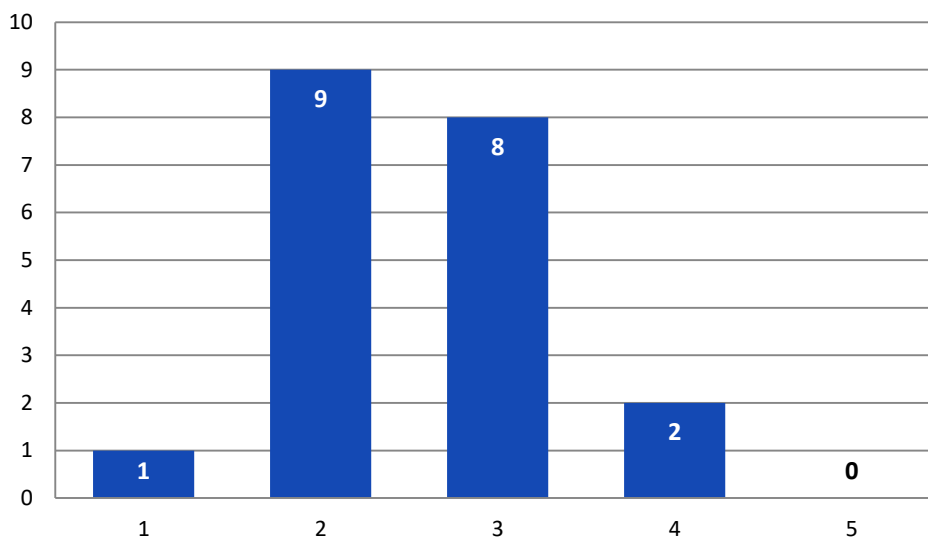


Figura 4 Avaliação dos ocupantes de CD quanto à distribuição de vagas

Quando questionados a respeito de suas críticas ou sugestões com relação à distribuição de vagas na UFSC, as respostas descritivas foram categorizadas e distribuídas conforme o gráfico abaixo.

Críticas/sugestões sobre a distribuição de vagas

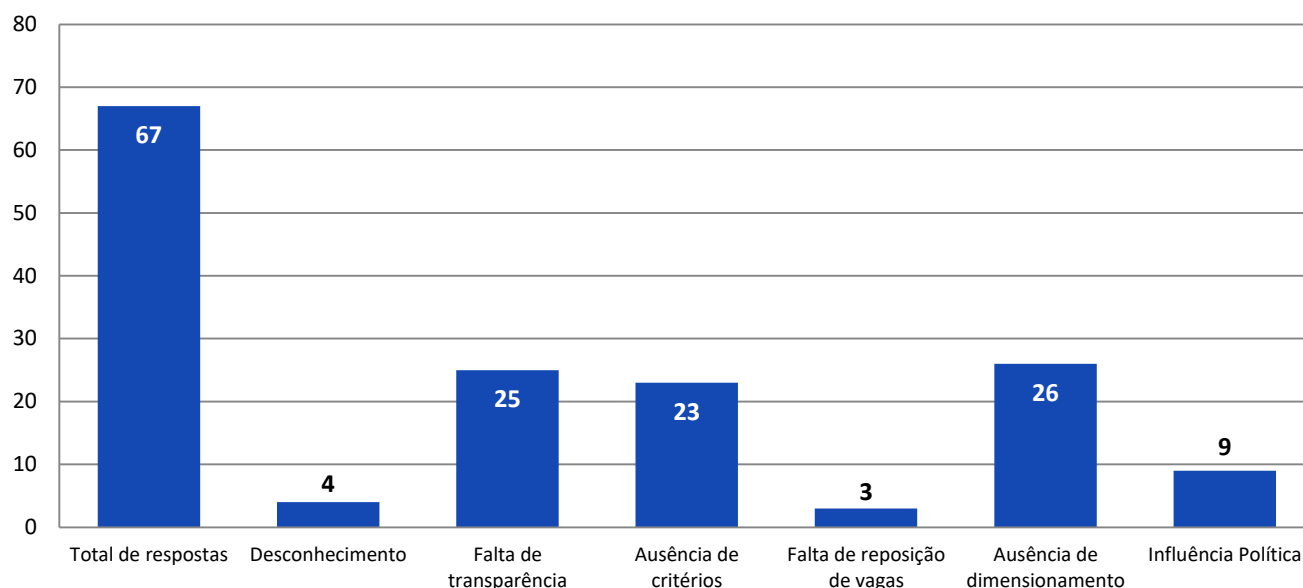


Figura 5 Críticas e sugestões dos gestores quanto à distribuição de vagas

De um total de 67 respostas, as categorias mais incidentes estão relacionadas a críticas com relação à falta de transparência das informações, falta de critérios e falta de dimensionamento. A influência política na distribuição de vagas também teve destaque. Tais dados revelam a necessidade experimentada pelos gestores e um anseio por mudanças na atual forma de distribuição de vagas, principalmente com relação à transparência e criação de critérios objetivos.

4.1.4 Quanto à preferência da origem do servidor

Os gestores foram questionados quanto à preferência da origem do servidor: se preferiam receber servidor por meio de concurso ou por remoção. Das 111 repostas, 69,4% eram indiferentes ou preferiam remoção, sendo que 30,6% dos gestores apontaram como preferência receber servidor por meio de concurso. Quando destacamos as respostas dos ocupantes de CD, a tendência segue a mesma, conforme gráfico abaixo:

Preferência quanto à origem do servidor - ocupantes de CDs

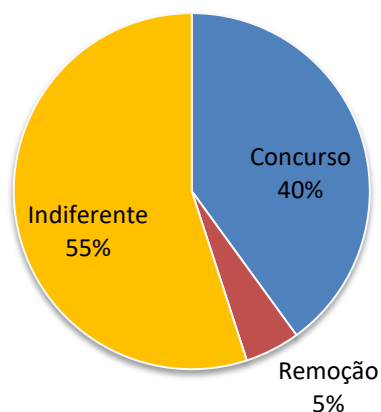


Figura 6 Preferência dos ocupantes de CD quanto à origem do servidor

Após responderem a respeito da preferência quanto à origem do servidor, os gestores justificaram sua escolha. Das 90 respostas, a maioria manifestou-se indiferente, sendo que aqueles que preferem servidores nomeados por concurso manifestaram-se a respeito de experiências negativas com processos de remoção ou servidores removidos para suas unidades, além de que afirmaram que os servidores novos teriam menos “vícios” que os servidores “antigos”. Dos gestores que selecionaram a preferência por servidores removidos, o destaque foi a experiência positiva com relação à remoção e a possibilidade de avaliar o perfil do profissional previamente à remoção, por meio de entrevistas.

Justificativa quanto à preferência na origem do servidor

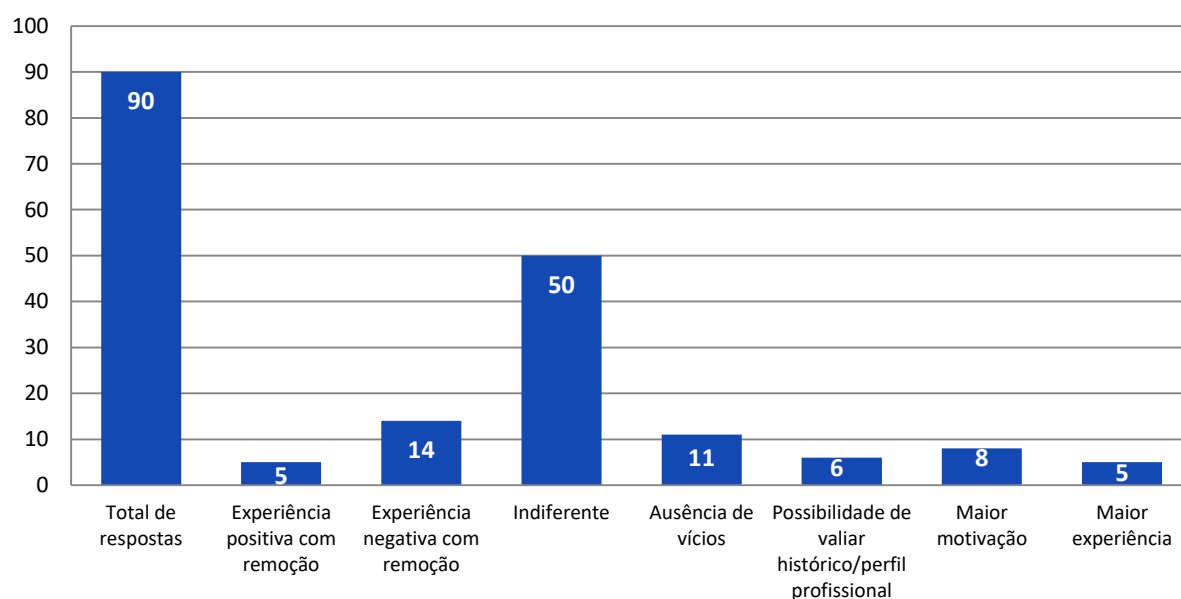


Figura 7 Justificativa dos gestores quanto à preferência na origem do servidor

4.1.5 Experiência com processos de remoção

Com relação à experiência com processos de remoção, a maioria dos gestores passou pelas duas experiências com relação à remoção: recebendo ou liberando servidores. 75% dos gestores recebeu algum servidor removido em sua unidade, sendo que entre os ocupantes de CDs esse percentual aumenta para 90%. A maioria dos gestores também teve servidores removidos para outra unidade da UFSC, sendo 80,2% no geral (ocupantes de CDs e FGs), aumentando para 90% com relação aos ocupantes de CDs.

Tabela 6 Experiência dos gestores nos processos de remoção

Pergunta		Geral	CDs
Você já recebeu um servidor removido?	Sim	75%	90%
	Não	25%	10%
Você já teve um servidor removido?	Sim	80%	90%
	Não	20%	10%

Quando questionados a respeito das experiências com as solicitações de remoção, enquanto gestores, 83 pessoas responderam a pergunta. A maior parte das respostas referiu-se a experiências negativas, principalmente relacionadas ao comportamento do profissional envolvido e à burocracia do processo. Os gestores também relacionaram experiências positivas no processo de remoção. No gráfico abaixo, destacamos as categorias de respostas que surgiram no questionário:

Experiência com os processos de remoção

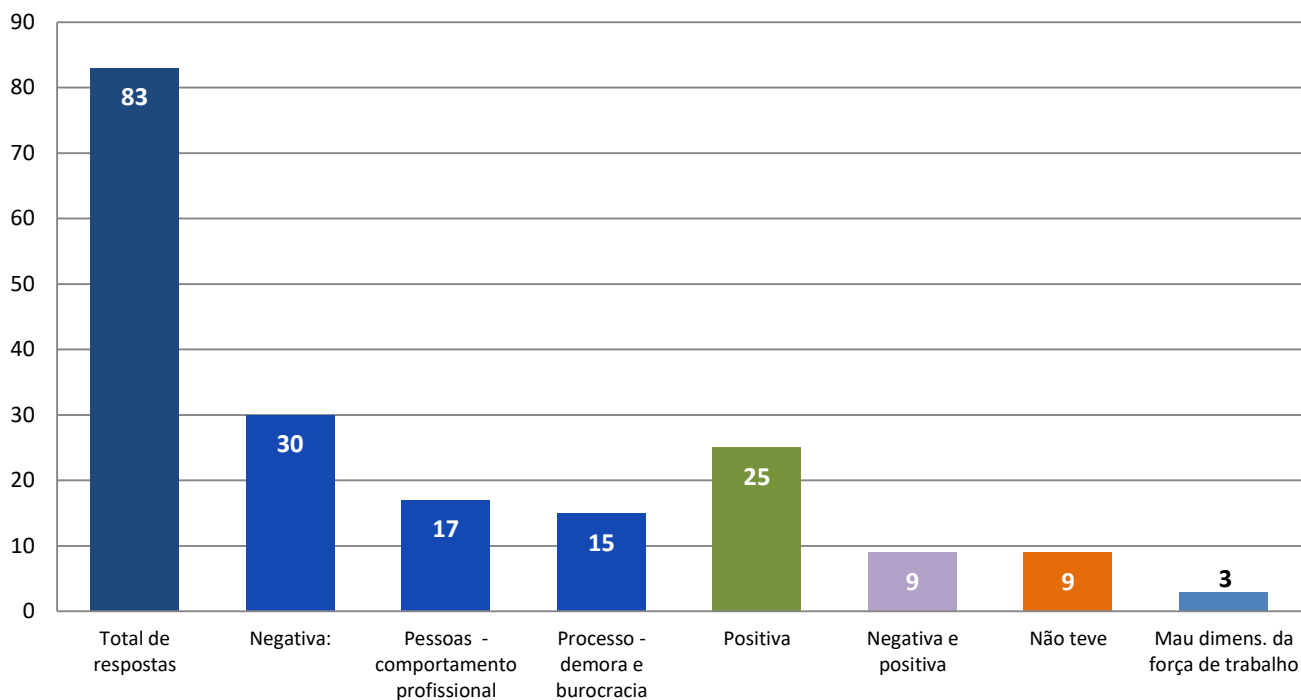


Figura 8 Experiência dos gestores com os processos de remoção

Os dados do gráfico sugerem a necessidade de um processo qualitativo e de um acompanhamento direcionado tanto aos servidores que solicitam remoção quanto aos gestores. Faz-se necessário uma preparação para a solicitação de remoção, preparação das chefias para receber um servidor removido ou que esteja saindo do setor, e um período de adaptação ao novo setor.

4.1.6 Acompanhamento dos setores da PRODEGESP (Saúde, DIM)

Com relação ao acompanhamento realizado pelos setores ligados à atenção saúde dos servidores, como Divisão de Serviço Social, Psicologia, Junta Médica Oficial, 48,6% dos gestores responderam que não houve acompanhamento. É considerável o percentual de gestores que desconhece se o acompanhamento foi realizado ou não. No gráfico abaixo estão destacados os percentuais de respostas quanto à realização ou não de acompanhamento, assim como seu desconhecimento.

Nestes processos, houve acompanhamento pelos setores de saúde da PRODEGESP (Divisão de Serviço Social, Psicologia, Junta Médica Oficial)?

111 respostas

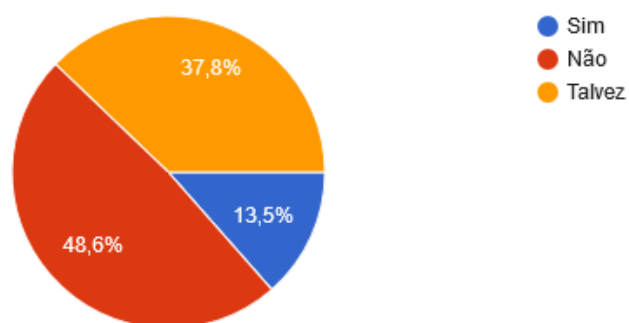


Figura 9 Acompanhamento dos setores de saúde da PRODEGESP – Gestores (Fonte: Google Formulários)

Abaixo, destacamos que dentre os gestores ocupantes de CDs, a tendência segue a mesma que na categoria geral de gestores:

Acompanhamento dos setores de saúde - CDs

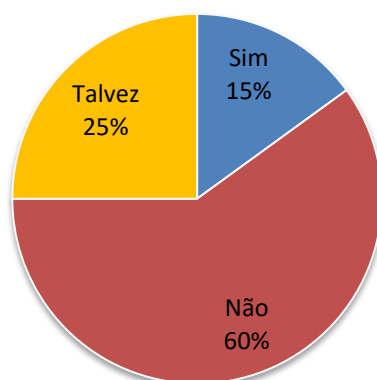


Figura 10 Acompanhamento dos setores de saúde da PRODEGESP - ocupantes de CD

Com relação à avaliação desse acompanhamento dos setores de saúde, embora a maioria não tenha passado por essa experiência – apenas 15 num total de 111 gestores relatou que houve acompanhamento – a avaliação foi, em geral, negativa, como pode ser visto no gráfico abaixo.

Como você avalia essa experiência de acompanhamento?

79 respostas

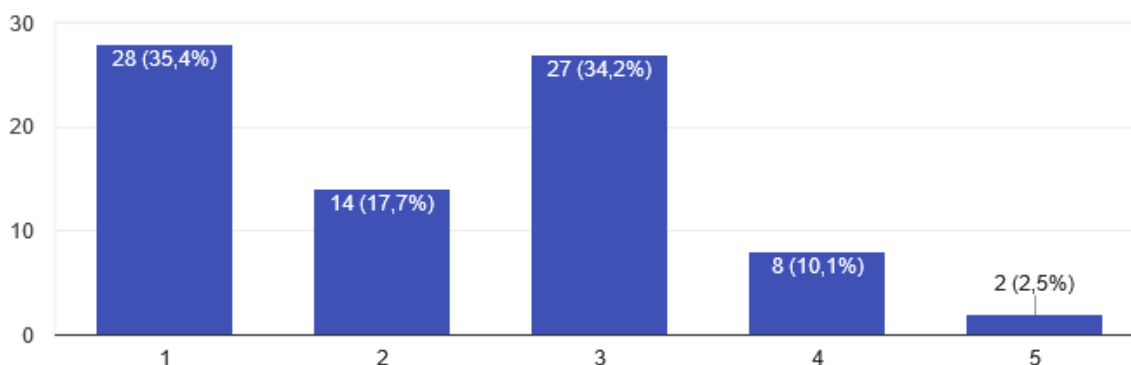


Figura 11 Avaliação do acompanhamentos dos setores de saúde (Fonte: Google Formulários)

Quando destacados os gestores ocupantes de CD, dos 20 respondentes, 12 avaliaram o acompanhamento, majoritariamente de forma negativa, embora apenas 03 tenham relatado terem passado por essa experiência:

Avaliação do acompanhamento dos setores de saúde - CDs

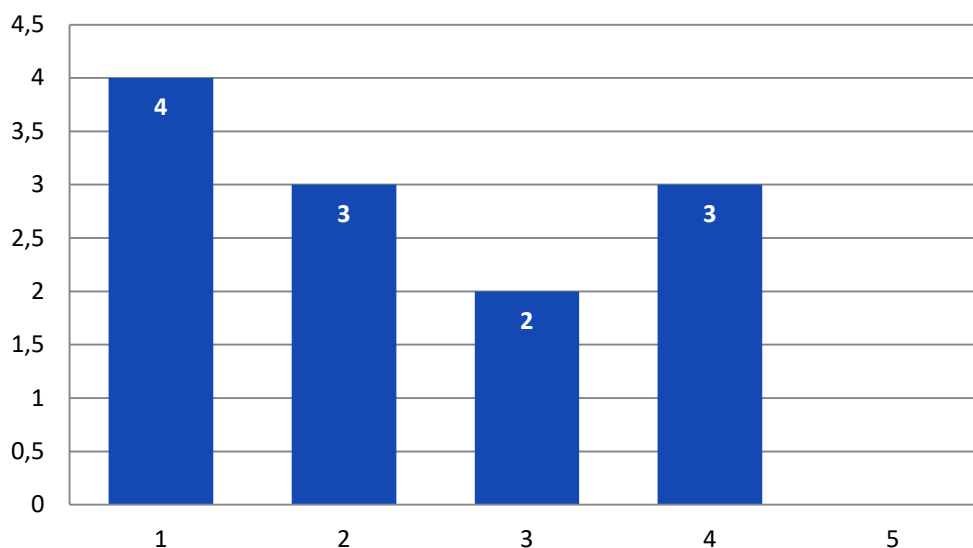


Figura 12 Avaliação do acompanhamento dos setores de saúde - ocupantes de CD

Quando questionados a respeito de críticas ou sugestões com relação ao acompanhamento dos setores de saúde, dos 48 gestores que responderem a essa pergunta, a maioria desconhece que existe esse acompanhamento. Aqueles que avaliaram de forma negativa a experiência relataram a demora na solução dos casos ou a falta de integração entre os setores da PRODEGESP. A maior parte das sugestões foi relacionada à necessidade de criação ou desenvolvimento de uma política de acompanhamento aos processos de remoção.

Críticas/Sugestões sobre o acompanhamento

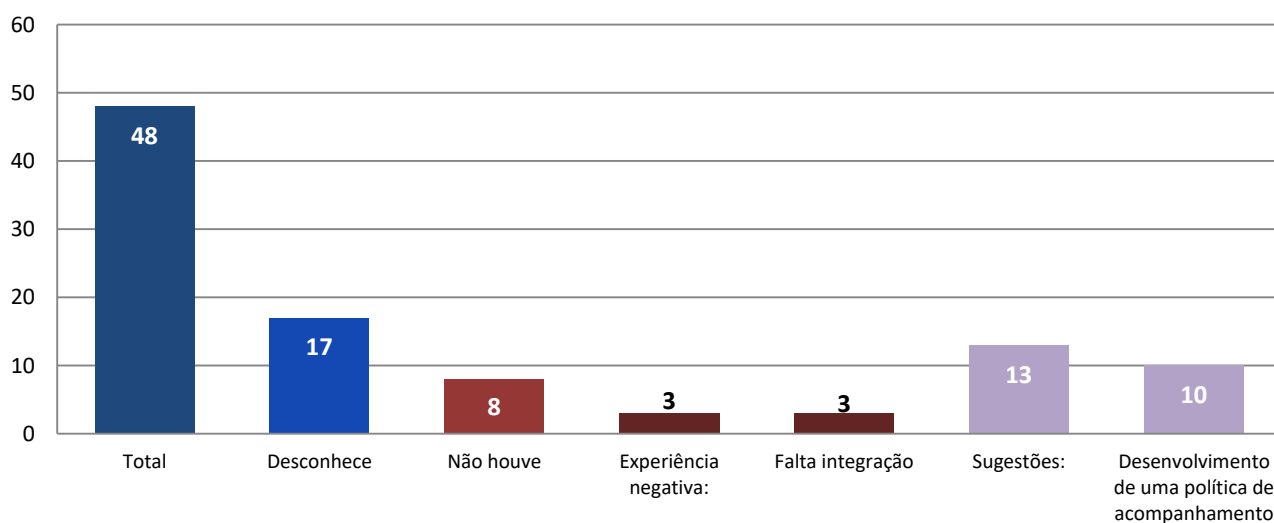


Figura 13 Críticas e sugestões dos gestores quando ao acompanhamento dos setores de saúde da PRODEGESP

De tais dados pode-se depreender que a maioria dos gestores avalia o acompanhamento realizado pelos setores de saúde da PRODEGESP de forma negativa mais pelo fato de desconhecem o serviço ou a política de acompanhamento do que por terem passado por experiências ruins.

O suporte da Divisão de Movimentação também foi avaliado negativamente (41 respostas ruim ou muito ruim) pela maioria dos gestores, igualando-se ao número de gestores que avaliaria de forma mediana. No gráfico abaixo, destacamos a distribuição das respostas a essa questão:

Como você avalia o suporte realizado pela Divisão de Movimentação?

111 respostas

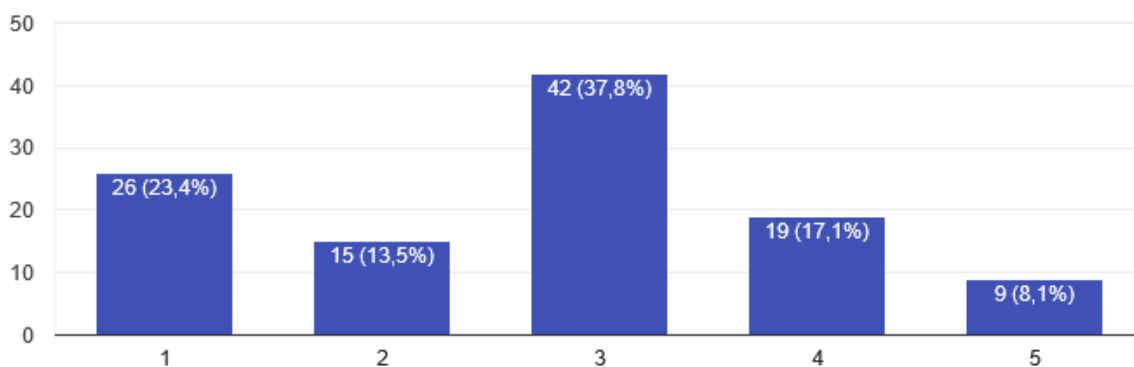


Figura 14 Avaliação do suporte da Divisão de Movimentação (Fonte: Google Formulários)

Quando separadas as avaliações dos ocupantes de CDs, a tendência segue a avaliação de todos os respondentes.

Como avalia o suporte da DIM? CDs

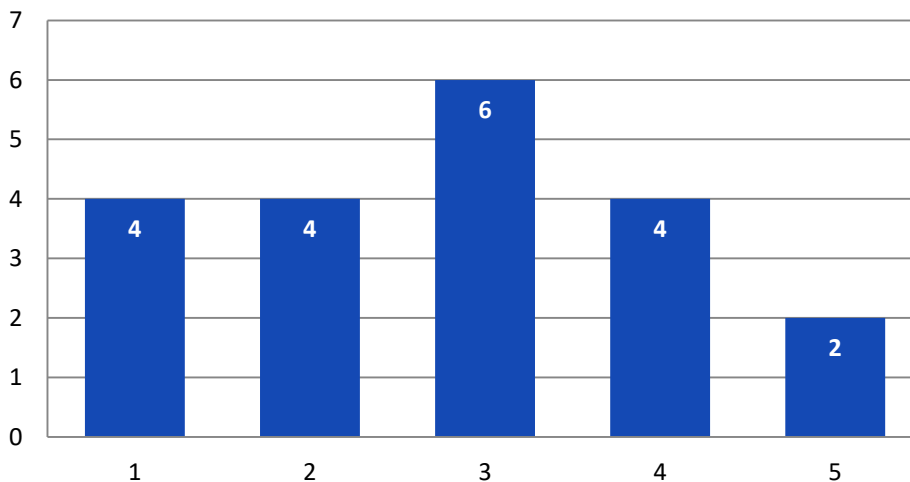


Figura 15 Avaliação do suporte da Divisão de Movimentação - ocupantes de CD

4.1.7 Dificuldades no processo de remoção

Na questão em que os gestores foram indagados a respeito das dificuldades percebidas nos processos de remoção, as respostas compreenderam tanto aspectos formais quanto informais desse processo. No gráfico abaixo, destacamos a distribuição das respostas dos gestores, conforme as categorias identificadas pela comissão:

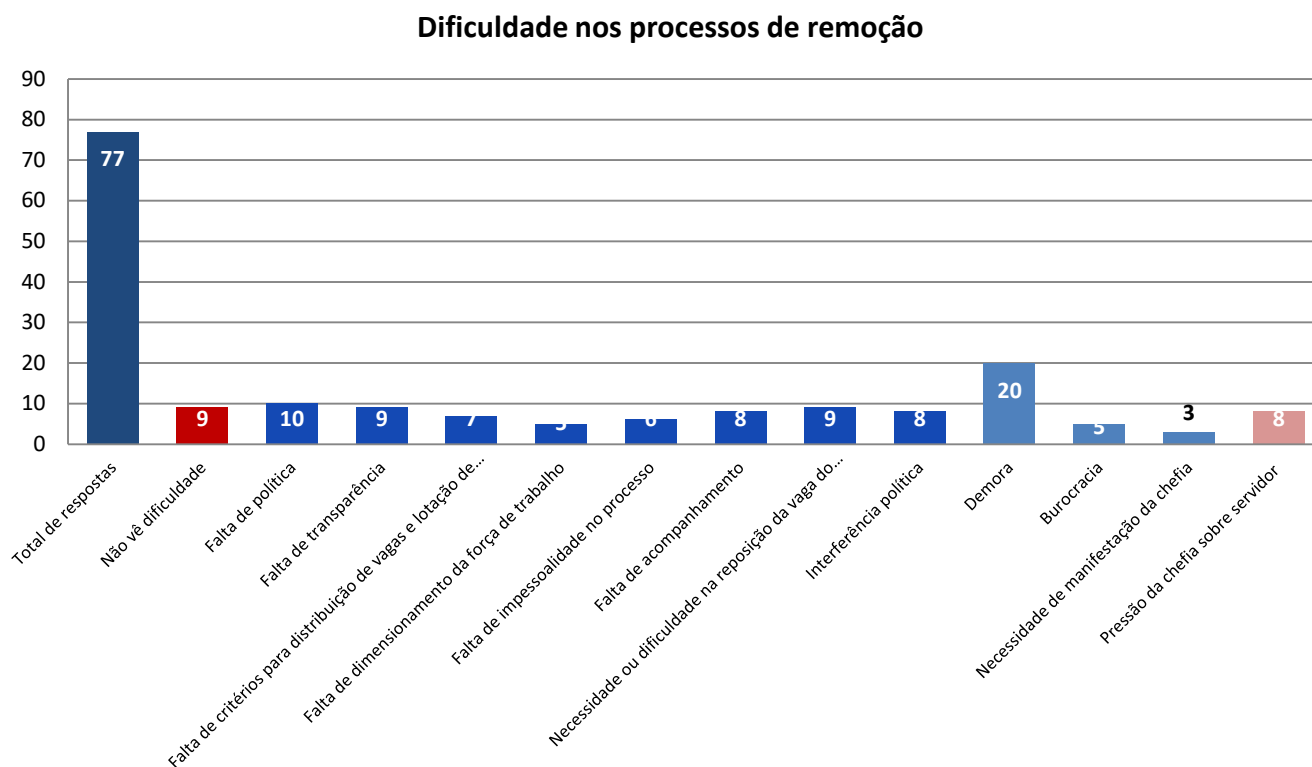


Figura 16 Dificuldades percebidas pelos gestores nos processos de remoção

Das 77 respostas, a demora no processo, considerado aqui como aspecto formal, foi o ponto negativo mais mencionado pelos gestores. Com relação aos aspectos não formais da remoção, as respostas dos gestores estavam relacionadas principalmente à falta de política de movimentação e transparência, necessidade ou dificuldade para reposição da vaga do servidor removido, entre outros aspectos.

4.1.8 Pontos positivos do processo de remoção

Dos 111 gestores que participaram da pesquisa, 68 responderam à pergunta sobre o que consideravam como aspectos positivos do processo de remoção. Em geral, além daqueles que não veem nenhum ponto positivo, as respostas se dividiram em duas categorias mais abrangentes: com relação à remoção enquanto mudança de setor e enquanto processo formal. As categorias de respostas estão destacadas no gráfico abaixo.

Pontos positivos do processo de remoção

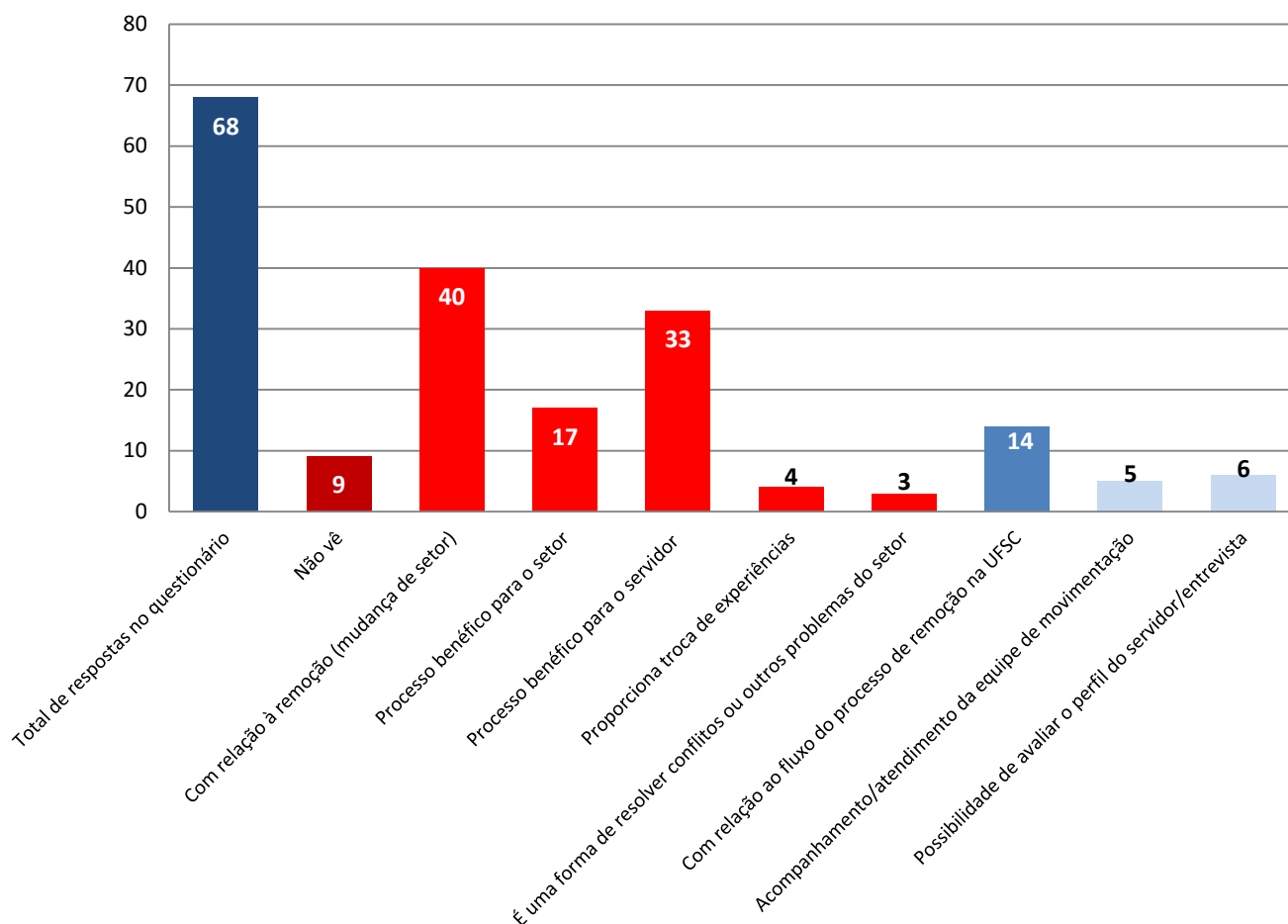


Figura 17 Pontos positivos percebidos pelos gestores nos processos de remoção

Via de regra, os gestores consideram a mudança de setor como algo positivo para o servidor, pois aumenta a satisfação, produtividade, identificação com o trabalho, viabiliza a adequação do perfil do profissional às atividades a serem realizadas no setor. Também é considerada como benéfica para o setor, principalmente por receber alguém mais motivado.

4.1.9 Sugestões de melhorias para a política de remoção

Os gestores que responderam a última questão do formulário de pesquisa fizeram sugestões relacionadas aos principais problemas que identificaram no processo de remoção. Dos 78 respondentes, a maioria das respostas levantou a necessidade de transparência, que estava, comumente, relacionada com a necessidade de criação de uma política de movimentação e à adoção de critérios objetivos. A necessidade de um dimensionamento de pessoal, ou o relato sobre os problemas advindos do não dimensionamento, foram questões que perpassaram todo o questionário.

Sugestões para política de remoção

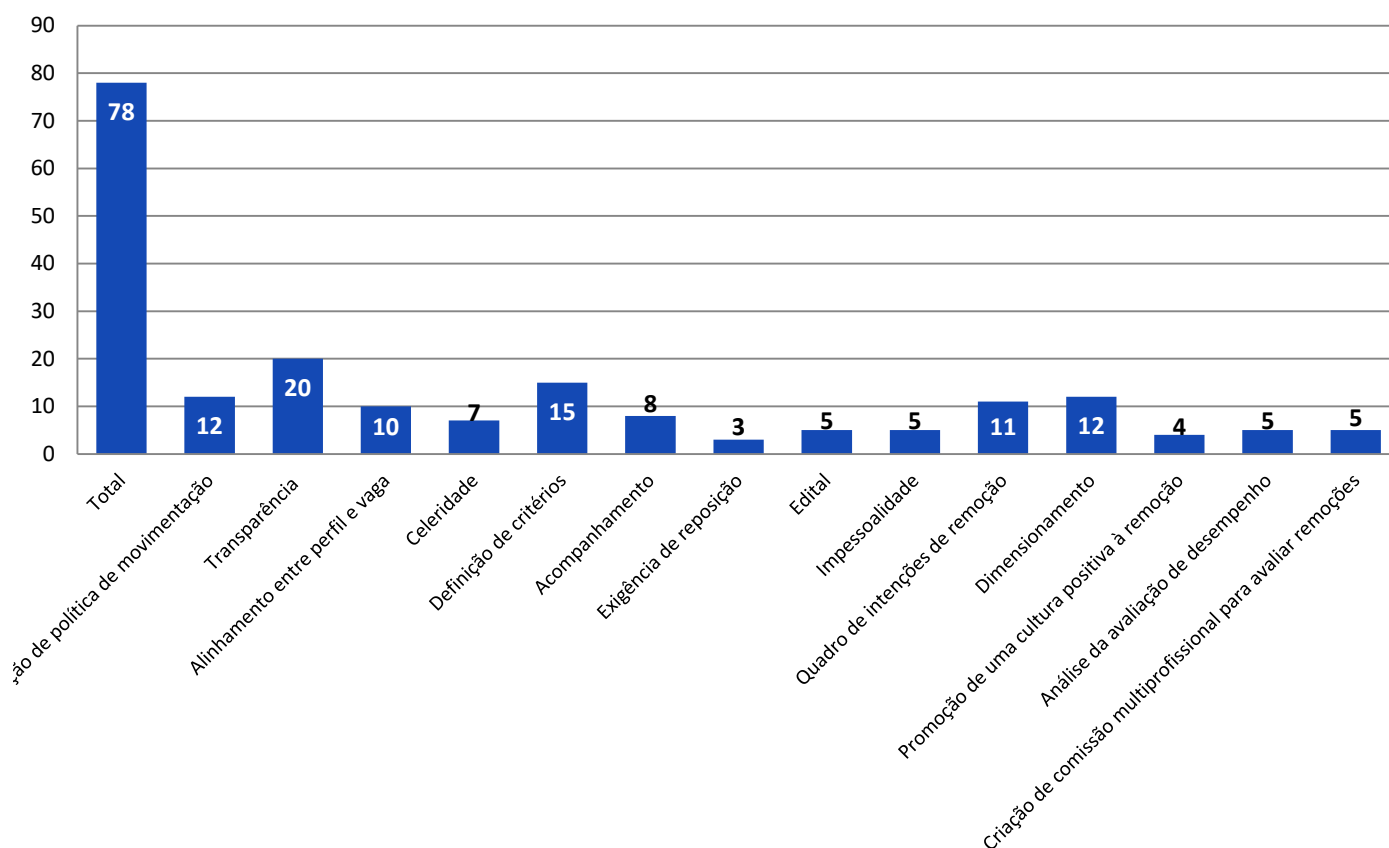


Figura 18 Sugestões dos gestores para melhorias na política de movimentação

No quadro acima, foram destacadas as principais sugestões dos gestores com relação ao processo de remoção.

De forma geral, o questionário destinado aos gestores demonstra a necessidade de criação de uma política de movimentação de pessoas, que esteja alinhada à transparência, à adoção de critérios e ao acompanhamento dos processos de remoção. A necessidade de dimensionamento de pessoal também é uma demanda que perpassa a avaliação dos gestores, como sendo um elemento que facilitará a distribuição de pessoal administrativo na UFSC.

4.2 Servidores

Do total de 5.683 servidores da UFSC, 4,5% (248) participaram da pesquisa. No quadro abaixo, foi destacado o quantitativo de servidores participantes da pesquisa em relação ao conjunto total de servidores da UFSC.

Tabela 7 Percentual de participantes por carreira e quantitativo geral da UFSC

TAEs participantes	177
Total TAEs UFSC ³	3242
%Taes participantes	5,5%
Docentes participantes	65
Total Docentes UFSC ⁴	2441
%Docentes participantes	2,7%
Total servidores participantes ⁵	248
Total servidores UFSC	5683
%Servidores participantes	4,5%

De acordo com a Tabela 7, acima, dos 248 participantes da pesquisa, 71% (177) eram servidores técnico-administrativos em educação, 26% (65) eram docentes e 3% (06) não informaram o cargo ocupado.

4.2.1 Perfil dos respondentes por cargo/carreira

Dos 248 respondentes, 34% (84) são Assistentes em Administração, 25% (63) Professores do Magistério Superior, 7% (17) Administradores, 6% (14) Técnicos de Laboratório, 3% (8) Secretários Executivos. Outros cargos, como Assistente Social, Biólogo, Engenheiro/ Área, Pedagogo, Técnico em Assuntos Educacionais, tiveram um percentual de 2% (5 respondentes por cargo). Tiveram 1% de participação: Auxiliares em Administração, Contadores e Docentes do Ensino Básico, com 4 participantes de cada cargo.

Outros cargos, em que apenas um participante indicou o cargo, ou aqueles que não quiseram informar, ou informaram o cargo parcialmente (ex. TAE) somaram 12% (29), sendo classificados aqui como “Outros cargos/ Não informados”. A Figura 19, abaixo ilustra a distribuição dos cargos dos servidores que responderam a pesquisa.

³ Extraído de UFSC em Números 2016 (<http://dpgi.seplan.ufsc.br/files/2013/12/Folder-UFSC-EM-N%C3%9AMEROS-2016.pdf>)

⁴ Extraído de UFSC em Números 2016, excluídos os professores em contrato temporário ou visitantes.

⁵ Soma de Docentes, TAES e cargos não informados.

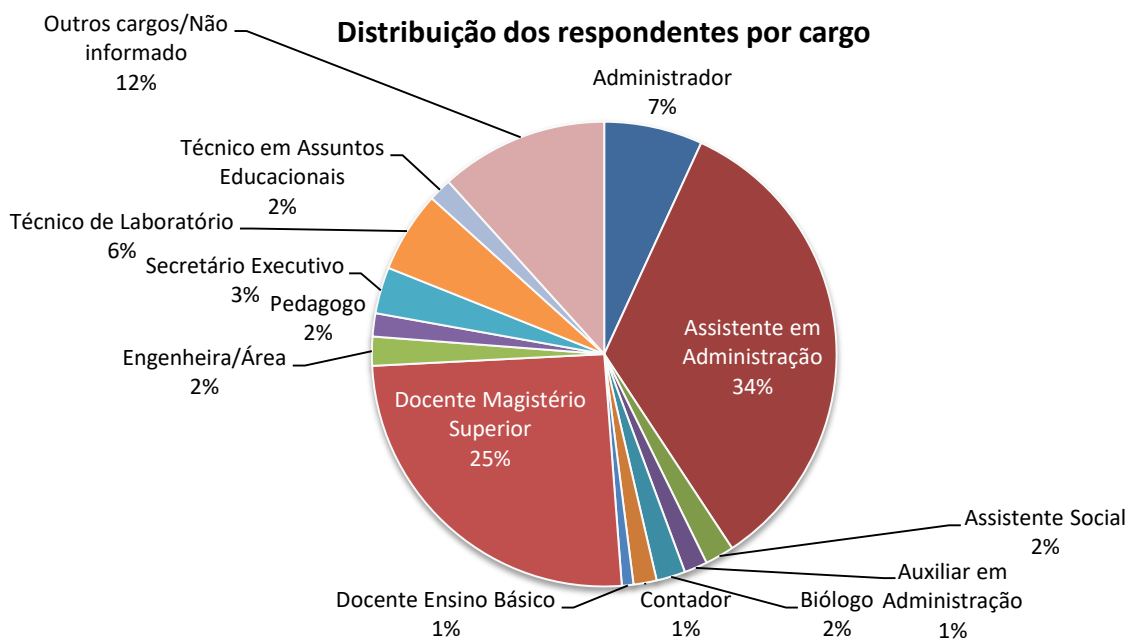


Figura 19 Distribuição dos participantes por cargo

A partir do gráfico acima, destacamos a participação ativa dos docentes, que corresponderam a 26% (somados os Professores do Magistério Superior e da Educação Básica) do total da pesquisa direcionada aos servidores (que não são gestores). Embora o número total de remoções de docentes⁶ anualmente seja muito menor que a de TAEs, a participação no questionário revelou o interesse e a demanda dos professores quanto a uma política de movimentação interna.

4.2.2 Perfil dos respondentes por lotação

Dos 248 respondentes, 40,3% (100) estão lotados em unidades acadêmicas, 34,3% (85) em unidades administrativas, e 20,6% (51) em unidades acadêmicas e administrativas nos *campi* fora da sede.

⁶ Ver números de remoção em Item 2: Avaliação dos processos de remoção na perspectiva dos setores

Unidade de Lotação

248 respostas

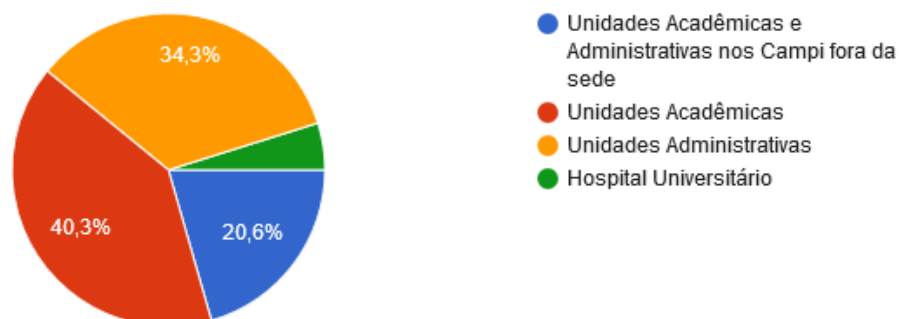


Figura 20 Distribuição dos participantes por lotação (Fonte: Google Formulários)

4.2.3 Experiência com remoção

Com relação à experiência com remoção, dos 248 participantes, 40,7% afirmam já terem aberto pedidos de remoção.

Você já abriu algum pedido de remoção?

248 respostas

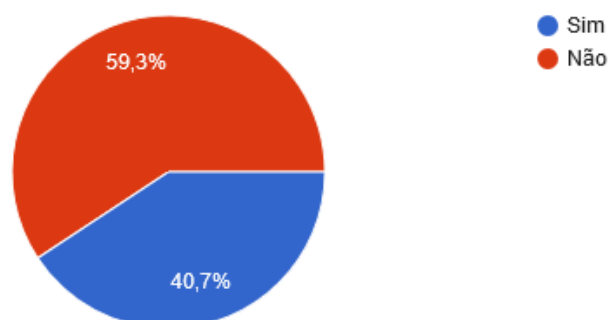


Figura 21 Distribuição dos participantes por experiência com solicitação de remoção (Fonte: Google Formulários)

50% (88) de técnicos-administrativos que responderam ao questionário já solicitaram remoção, sendo que 43% dos TAEs participantes (76) foram removidos. Entre os docentes 14% (9) pediram remoção, dos quais 11% (7) concluíram a remoção.

Tabela 8 Percentual de solicitações de remoção e remoções concretizadas dos participantes

Solicitou remoção	Docente	14%
	Téc. Adm	50%
Foi removido	Docente	11%
	Téc. Adm	43%

A maioria dos servidores 65,7% (163) relata não ter sido removido, e 34,3% (85) já foram removidos.

Você já foi removido?

248 respostas

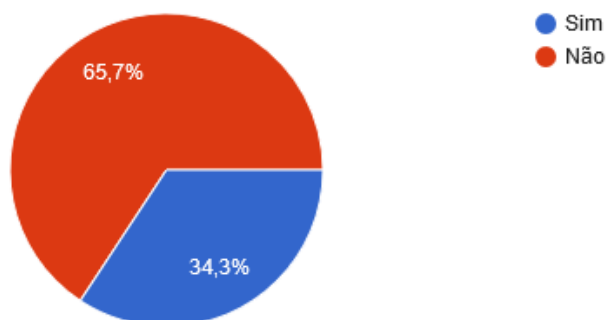


Figura 22 Experiência com remoção concretizada (Fonte: Google Formulários)

Dos motivos que levaram à remoção, as categorias mais incidentes estão relacionadas a críticas com relação à adequação de perfil, incompatibilidade com chefia/direção e busca por melhoria no ambiente de trabalho. No gráfico abaixo, destacamos as categorias identificadas pela comissão:

Justificativas para as solicitações de remoção

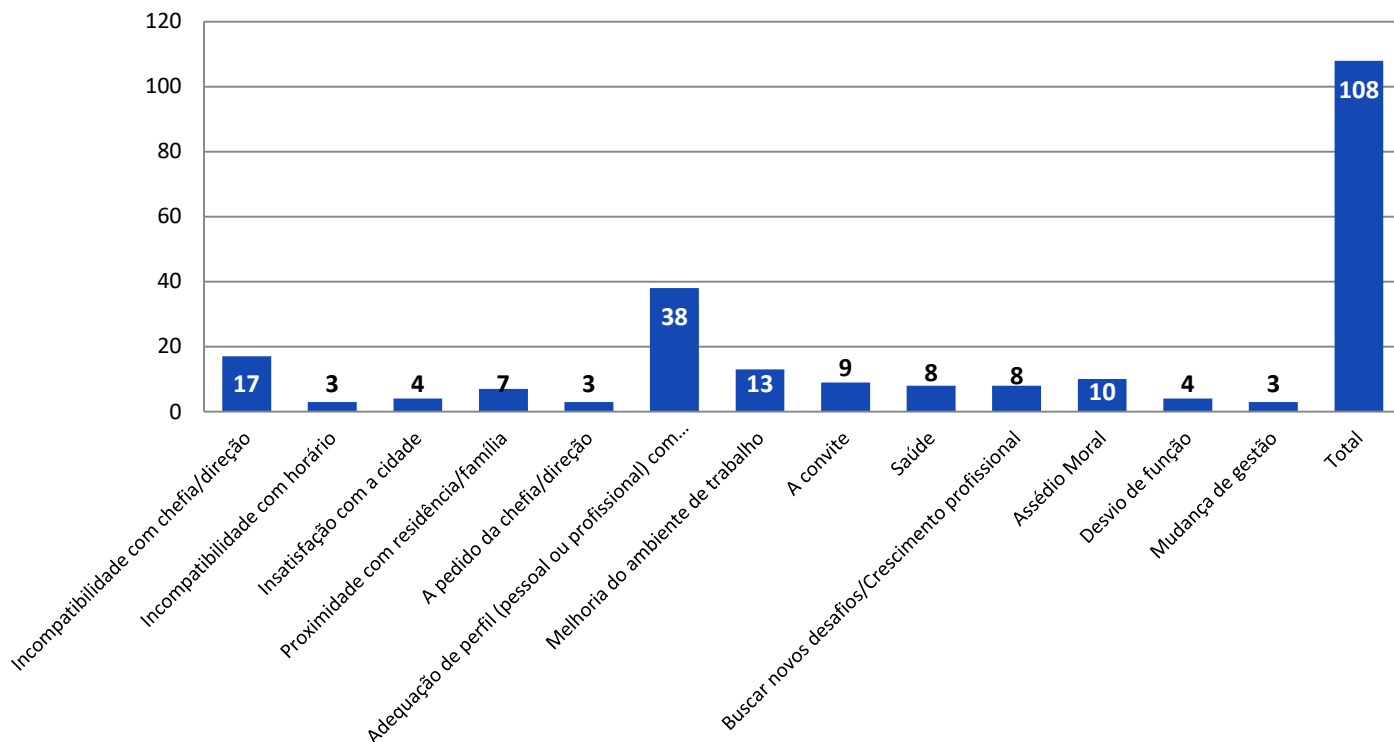


Figura 23 Justificativa dos participantes para solicitação de remoção

Com relação ao recebimento do pedido, das 105 respostas, 28 relataram que houve problemas após a solicitação, principalmente com relação à chefia (tratamento hostil, pressões), mas a maioria dos servidores (63) não teve problemas com colegas e chefias, conforme o gráfico abaixo:

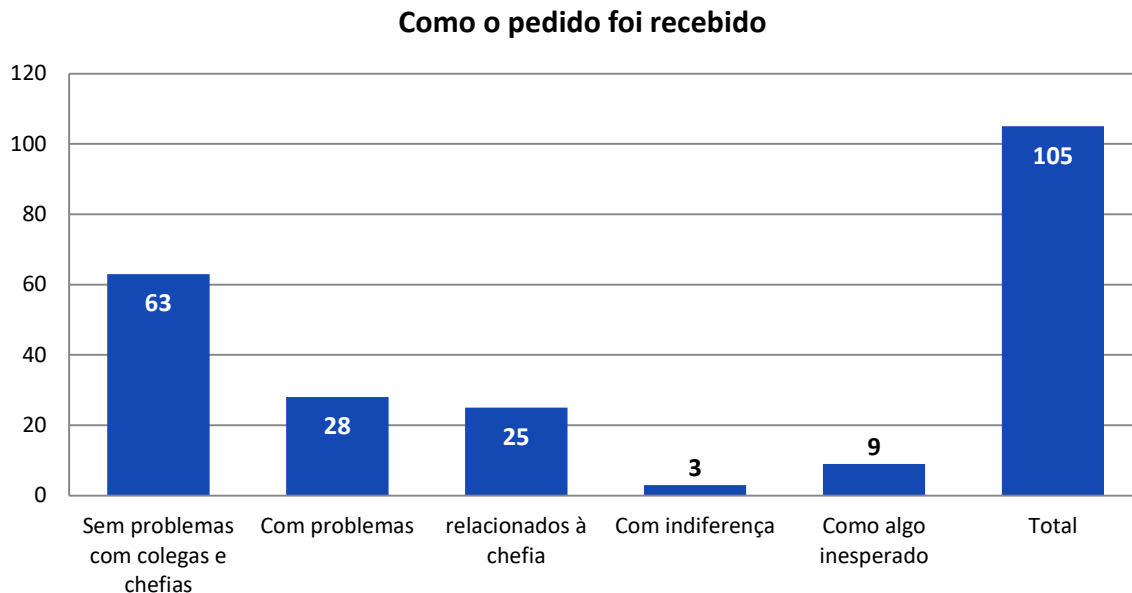


Figura 24 Recepção da solicitação de remoção na unidade do requerente

Daqueles que relataram ter passado por processo de remoção, 56,7% ficaram satisfeitos com o processo de remoção, e 43,3% insatisfeitos.

Você ficou satisfeito com o seu processo de remoção?

120 respostas

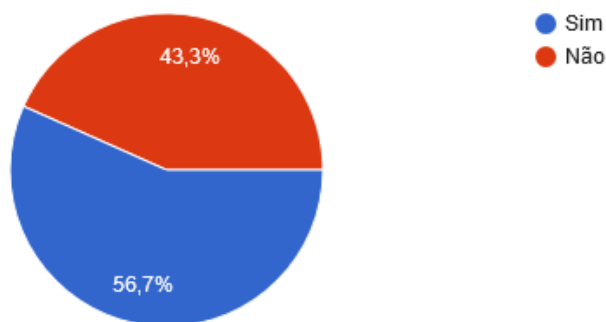


Figura 25 Satisfação com o processo de remoção (Fonte: Google Formulários)

Quando questionados a respeito das experiências com as solicitações de remoção, 108 pessoas responderam a pergunta. A maior parte das respostas referiu-se a experiências negativas, principalmente ligadas à demora no processo e à falta de transparência. No gráfico abaixo, destacamos as categorias de respostas que apareceram no questionário:

Como foi a experiência com remoção

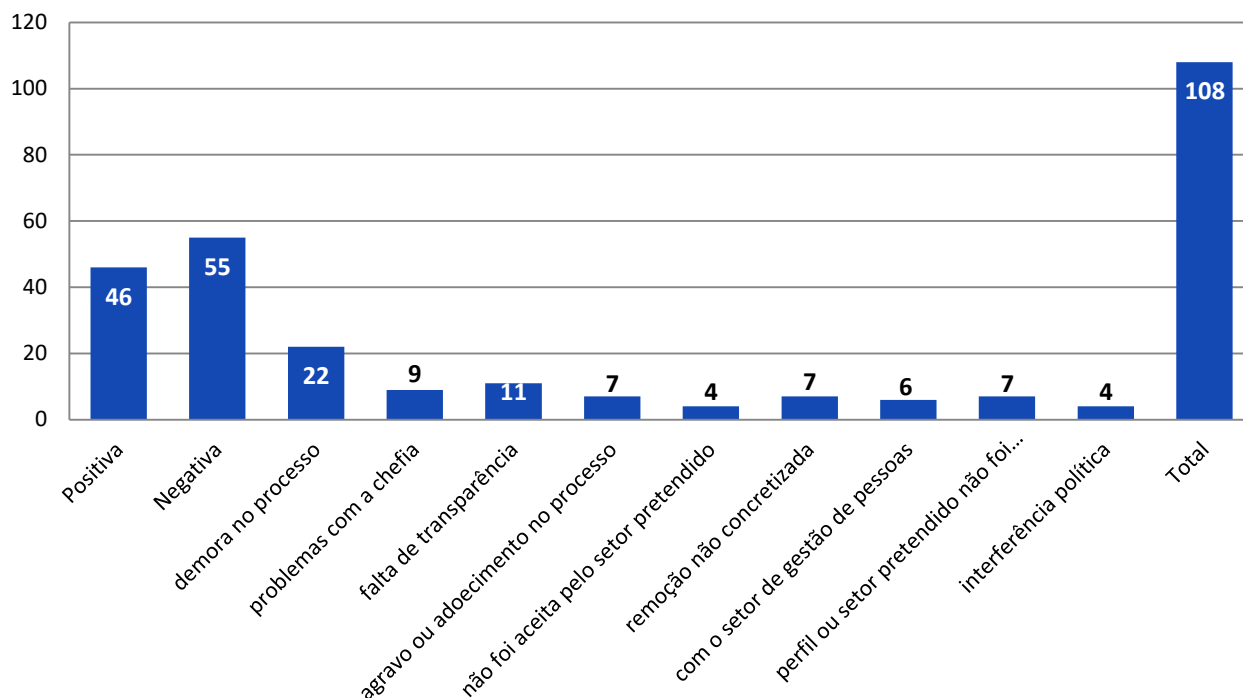


Figura 26 Experiência com o processo de remoção

4.2.4 Avaliação do acompanhamento e suporte dos setores da PRODEGESP

Sobre o acompanhamento e suporte realizado por áreas ligadas à atenção à saúde dos servidores, como Divisão de Serviço Social, Psicologia, Junta Médica Oficial, a maioria dos servidores avaliou que não houve suporte. No gráfico abaixo, estão destacados os percentuais de respostas quanto à realização ou não de acompanhamento.

Você teve algum tipo de suporte dos demais setores da PRODEGESP (Divisão de Serviço Social, Psicologia, Junta Médica Oficial)?

248 respostas

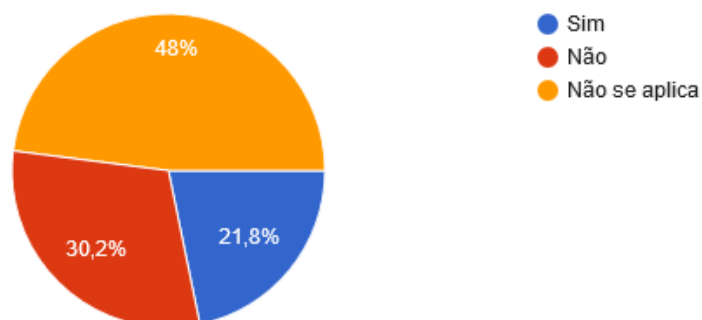


Figura 27 Suporte dos setores de saúde da PRODEGESP (Fonte: Google Formulários)

Ao contrário dos gestores, a maioria dos participantes avaliou de forma positiva o acompanhamento realizado pelos setores de saúde da PRODEGESP. Dos 87 que responderam 39 avaliaram esse acompanhamento como “bom” ou “muito bom”.

Como você avalia esse suporte ?

87 respostas

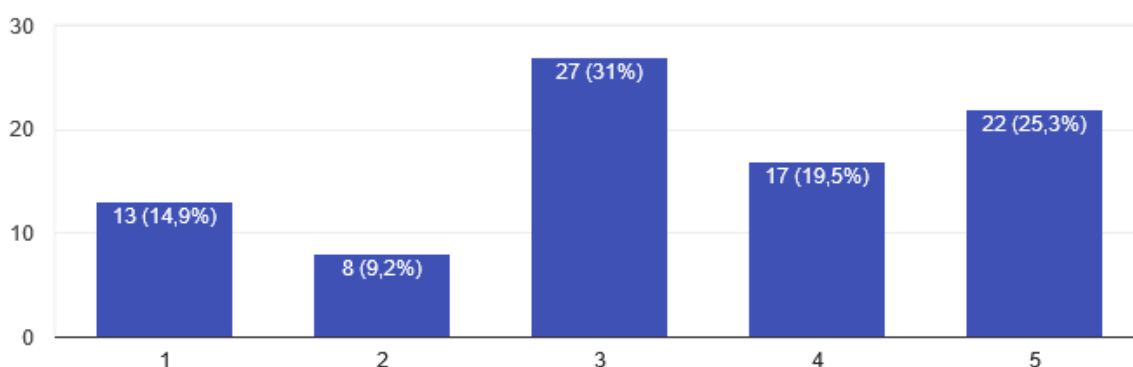


Figura 28 Avaliação do suporte realizado pelos setores de saúde da PRODEGESP (Fonte: Google Formulários)

Com relação à importância dada a esse acompanhamento, dos 115 respondentes, 82,6% consideram essencial o acompanhamento por parte dos setores de saúde.

Se não teve suporte, você considera que teria sido importante este tipo de acompanhamento?

115 respostas

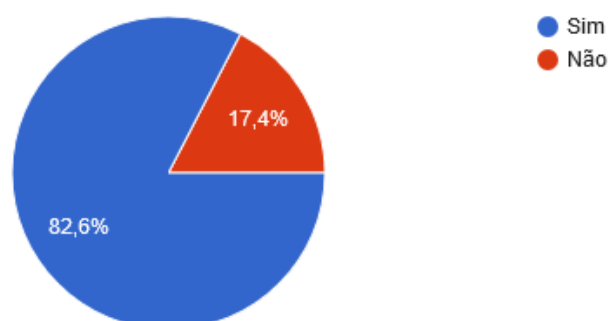


Figura 29 Avaliação quanto à importância do acompanhamento pelos setores de saúde (Fonte: Google Formulários)

Os servidores participantes foram questionados, na sequência, a respeito de críticas ou sugestões com relação ao acompanhamento dos setores de saúde. Dos 53 servidores que responderem a essa pergunta, a maioria sugere a criação de uma política de acompanhamento

aos processos de remoção. Abaixo um gráfico com o quantitativo das respostas mais significativas.

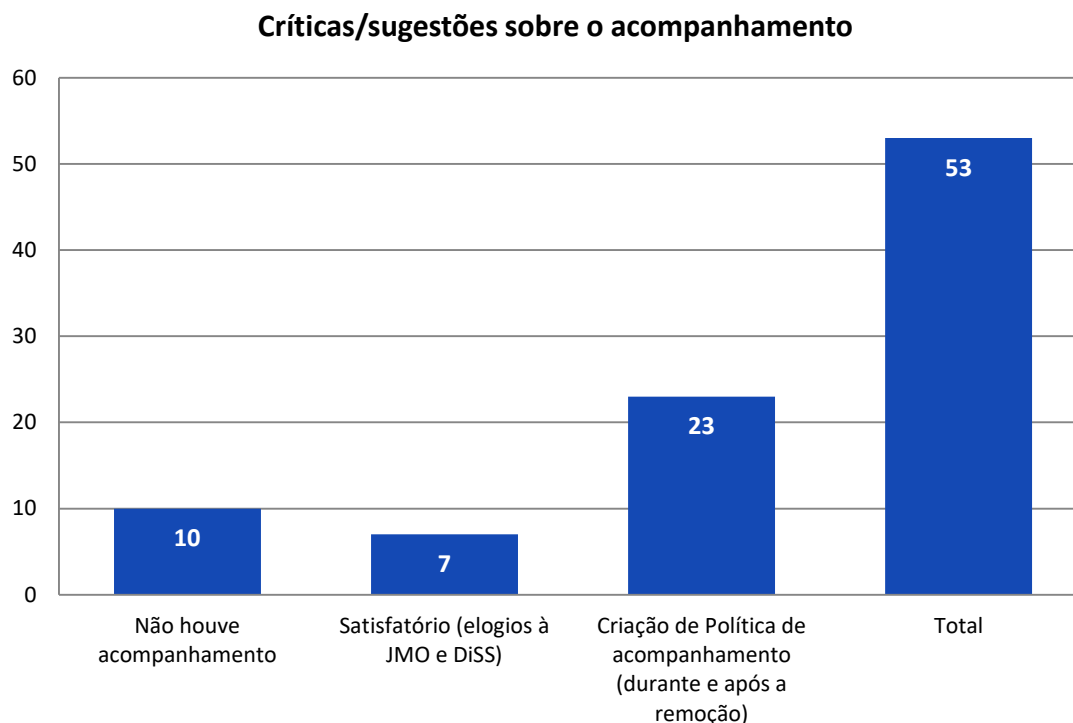


Figura 30 Críticas e sugestões dos servidores sobre o acompanhamento dos setores de saúde

Como por ser observado na tabela acima, a somatória das três categorias de respostas sobre críticas ou sugestões quanto ao acompanhamento dos setores de saúde não chega ao total das respostas obtidas. Isso se deve ao fato de que muitos participantes (13) usaram esse campo para relatar situações ou fazer sugestões que não tinham relação com esse acompanhamento. Depreende-se daí, que houve uma dificuldade na compreensão da pergunta, que deveria ter sido mais bem elaborada.

O suporte da Divisão de Movimentação foi avaliado de forma positiva (51 respostas bom ou muito bom) pela maioria dos servidores, em contraposição à avaliação dos gestores. No gráfico abaixo destacamos a distribuição das respostas a essa questão:

Como você avalia o suporte realizado pela Divisão de Movimentação?

135 respostas

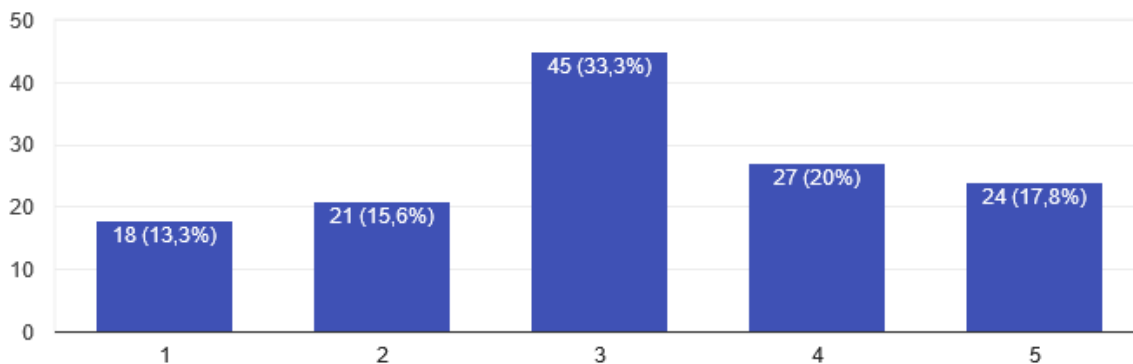


Figura 31 Avaliação do suporte da Divisão de Movimentação (Fonte: Google Formulários)

80,6% dos servidores que responderam a pesquisa consideram importante relatar os motivos que levaram a solicitar remoção, conforme pode ser visto no gráfico abaixo:

Você considera importante relatar para a equipe técnica da PRODEGESP os motivos que o levaram a solicitar remoção?

248 respostas

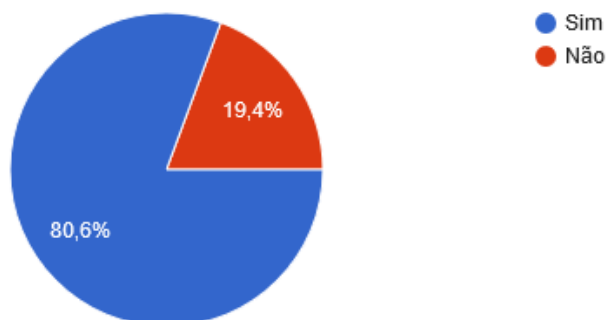


Figura 32 Avaliação sobre o relato para a equipe técnica da PRODEGESP sobre a motivação da solicitação de remoção (Fonte: Google Formulários)

4.2.5 Avaliação da divulgação de vagas para remoção

A divulgação das informações sobre vagas foi avaliada de forma negativa pela maioria dos servidores (189 respostas “ruim” ou “muito ruim”).

Como você avalia a divulgação das informações sobre as vagas disponíveis para remoção ?

248 respostas

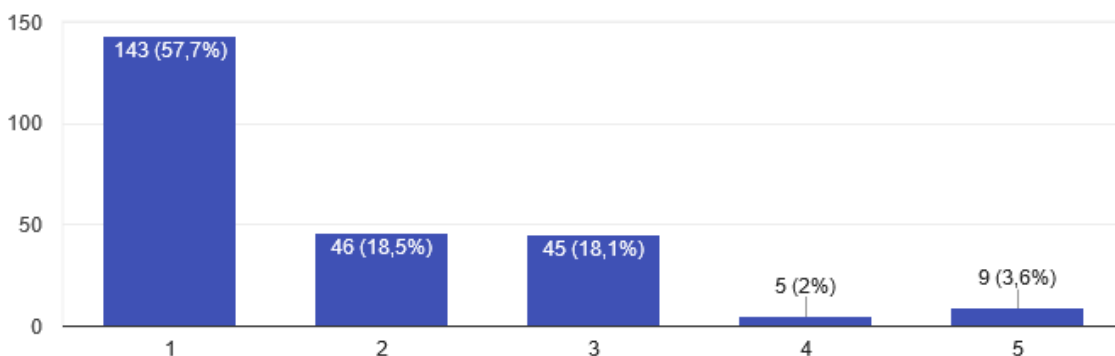


Figura 33 Avaliação da divulgação das vagas disponíveis para remoção (Fonte: Google Formulários)

No que tange às críticas e/ou sugestões sobre a divulgação de vagas, das 141 respostas, excluindo-se aqueles que desconhecem o assunto, as categorias mais recorrentes estão relacionadas a críticas com relação à falta de transparência das informações e sugestão para criação de um quadro de divulgação de vagas.

Críticas/sugestões sobre divulgação de vagas

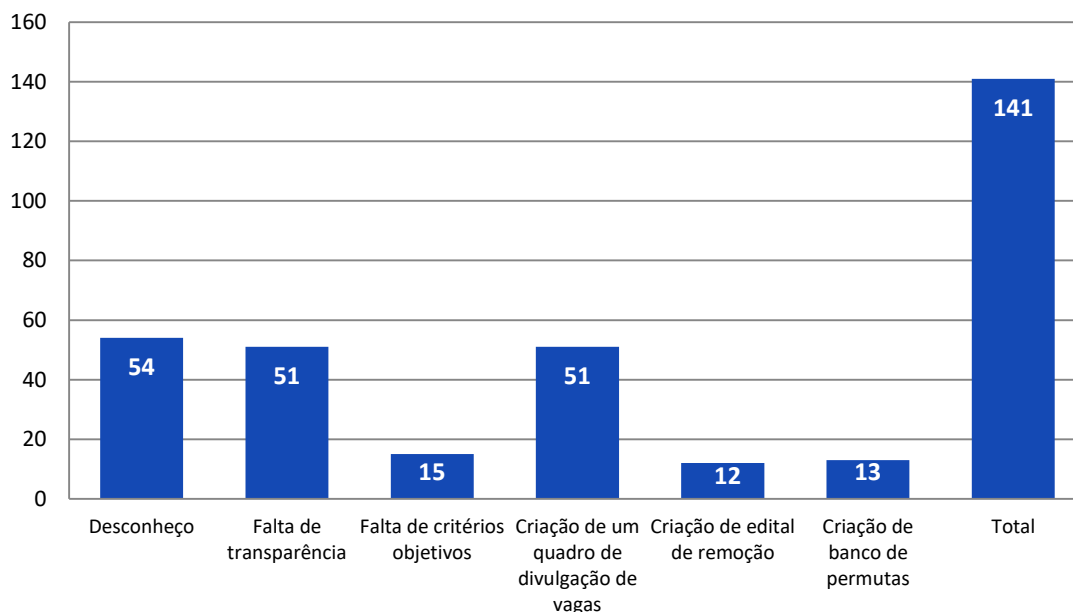


Figura 34 Críticas e sugestões dos servidores sobre a divulgação das vagas para remoção

4.2.6 Dificuldades nos processos de remoção

Quando questionados a respeito das dificuldades percebidas nos processos de remoção, tivemos um total de 140 respostas. No gráfico abaixo estão destacadas as categorias das respostas a essa questão. Ressaltamos que, muitas vezes, uma resposta apresenta mais do que um elemento como dificuldade de remoção:

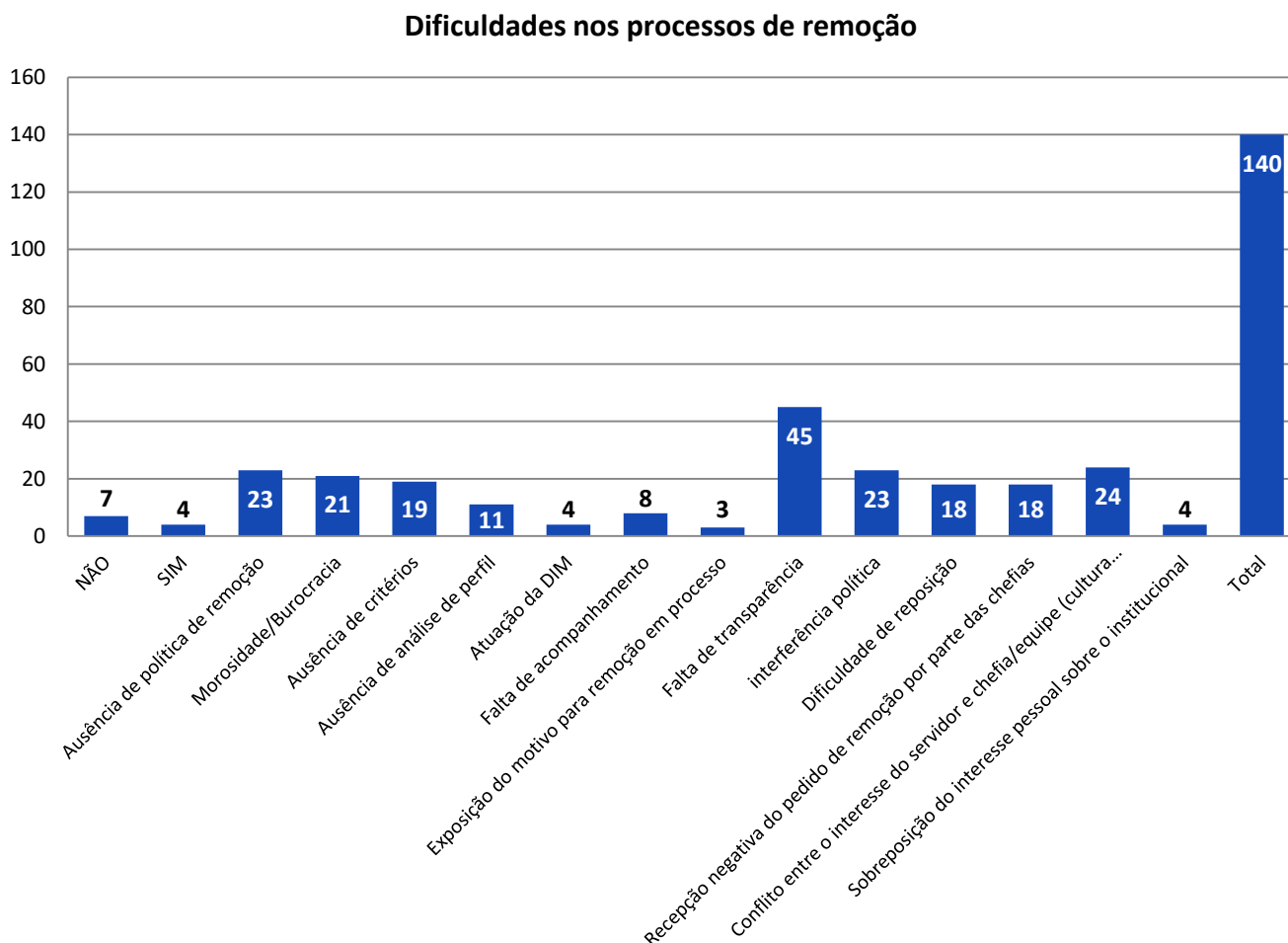


Figura 35 Dificuldades percebidas pelos servidores no processo de remoção

De um total de 140 respostas, a falta de transparência, foi o ponto negativo mais apontado pelos servidores. Outros aspectos também se destacaram, relacionados principalmente a conflito entre interesse do servidor e chefia/equipe, interferência política, ausência de política de remoção e falta de transparência, entre outros pontos.

Da análise das respostas relacionadas à experiência com processos de remoção, depreende-se inicialmente que, embora a maioria dos servidores não tenha solicitado remoção nem tenha sido removido, há um grande interesse na política de movimentação, e em geral, uma percepção negativa sobre esse processo. Muitas das respostas relacionam-se à falta de critérios e de transparência nesse processo, tanto da remoção enquanto processo (burocrático) quanto à divulgação de vagas.

4.2.7 Pontos positivos dos processos remoção

Com relação aos pontos positivos, das 114 respostas, 44 servidores consideram a remoção com um processo benéfico. Outro ponto destacado foi a possibilidade de novas experiências para o servidor. No gráfico abaixo, destacamos a distribuição das respostas dos servidores, conforme as categorias identificadas pela comissão:

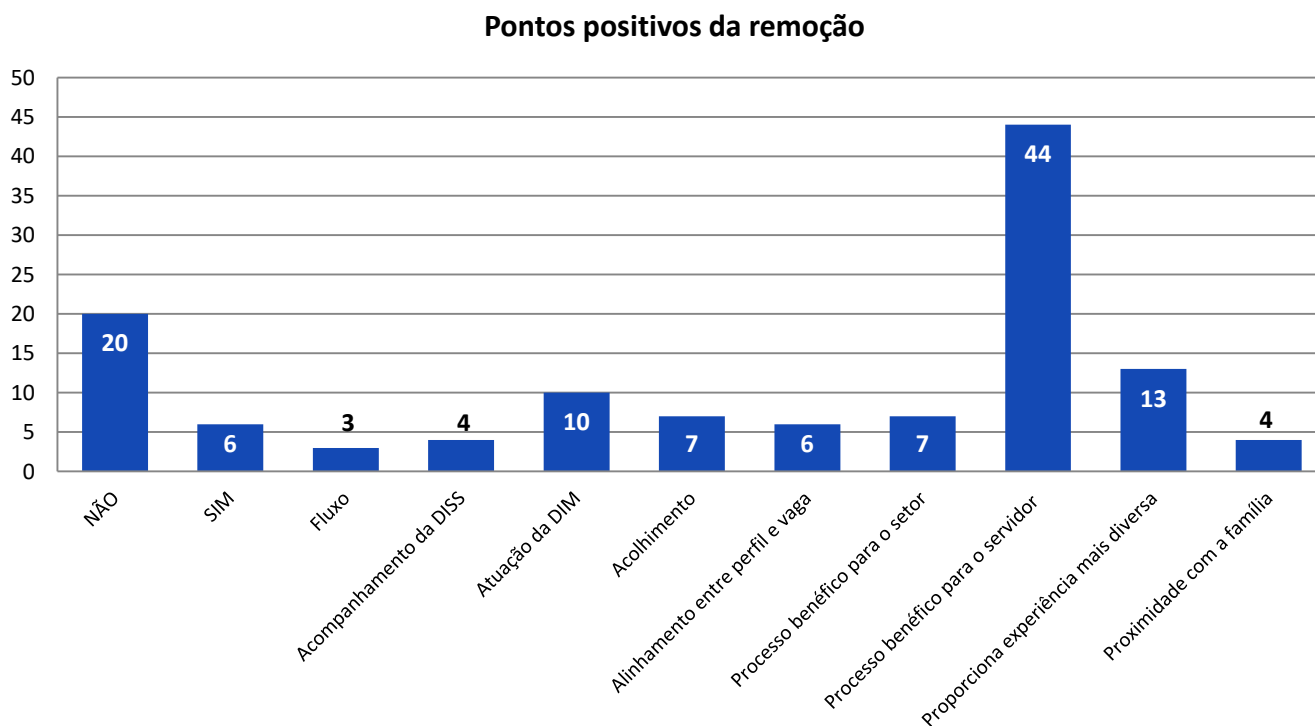


Figura 36 Pontos positivos percebidos pelos servidores nos processos de remoção

4.2.8 Melhorias para a política de movimentação

Na última questão do formulário, dos 248 servidores que participaram da pesquisa, 142 sugeriram melhorias referentes aos problemas que apontaram no processo de remoção. A maior parte dos servidores sugeriu a transparência no processo e a publicação de um quadro de vagas. Outras sugestões, tais como definição de critérios e edital de remoção, também apareceram. Invariavelmente, essas sugestões estão relacionadas com a necessidade de criação de uma política de movimentação. No quadro abaixo, foram destacadas as principais sugestões dos servidores com relação ao processo de remoção.

Sugestões de melhorias para política de movimentação

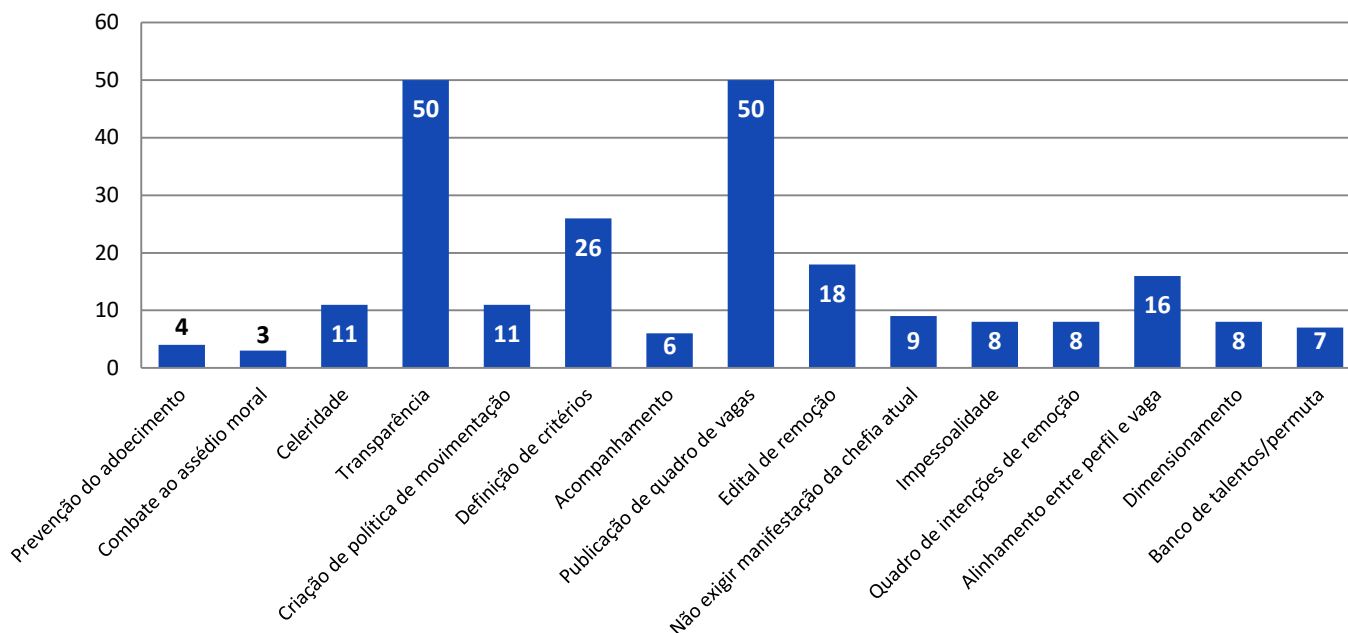


Figura 37 Sugestões dos servidores para melhorias na política de movimentação

4.3 Discussão

Os questionários constituíram material riquíssimo para a Comissão, em diferentes aspectos. Inicialmente, porque possibilitaram uma participação, mesmo que não tão expressiva, dos servidores no processo de estudo e proposta para uma nova política. Além disso, pode-se constatar que a percepção geral quanto aos processos de remoção, assim como as propostas que surgiram nos questionários, vem ao encontro da percepção e experiências dos setores envolvidos com os processos de remoção, que compuseram a comissão. Também foi possível identificar quais os principais “gargalos” da política de atenção e de desenvolvimento de pessoas que se relacionam com a remoção: acompanhamento dos setores de saúde na solução de conflitos ou impasses nas relações interpessoais; análise das condições de trabalhos nos setores; interferência política/impessoalidade no tratamento das situações de remoção; dimensionamento e reorganização do trabalho.

Com relação à análise dos questionários, de maneira geral, a avaliação dos servidores acompanha a avaliação dos gestores quanto aos problemas relacionados à movimentação interna na UFSC, com destaque para a transparência e necessidade de publicidade das políticas e critérios.

A discrepância maior entre a avaliação dos gestores e dos servidores teve destaque no acompanhamento dos setores da PRODEGESP, tanto da DIM quanto dos setores de saúde. Enquanto os gestores avaliaram predominantemente de forma negativa tanto o suporte da

DIM quando o acompanhamento dos setores de saúde, a avaliação foi, em geral, positiva, de parte dos servidores.

Em parte, é possível que os gestores avaliem o acompanhamento da PRODEGESP de forma negativa mais pelo desconhecimento do que por problemas no atendimento a suas demandas, como destacamos acima, na análise do questionário dos gestores. Como foi possível perceber na análise dos questionários, a percepção de alguns gestores é de que os setores da PRODEGESP tendem a favorecer os servidores, em detrimento do interesse dos gestores.

De certa forma, o acolhimento aos servidores que solicitam remoção, tanto de parte da DIM quanto dos setores de saúde é avaliado de forma positiva pelos interessados em remoção. Isso se deve, possivelmente, ao fato de que, quando solicitam remoção, muitos dos servidores encontram-se em um momento de tensão, desgaste emocional – que envolve sobrecarga de trabalho ou impasses com chefias e/ou colegas de trabalho – e, quando encontram esses canais da PRODEGESP, percebem algum tipo de apoio e acompanhamento de suas demandas. Muitas dessas situações demandam conversas, orientações, negociações de conflito, esclarecimentos, e são resolvidas sem que haja necessidade de remoção.

A avaliação negativa quanto ao processo de remoção e ao atendimento da DIM pode ter relação, também, com a impossibilidade de atendimento de muitas das solicitações de remoção. Como foi destacado na Tabela 1, existe um descompasso entre as solicitações de remoção e as remoções atendidas, o que faz com que se acumulem, a cada ano, pedidos de remoção sem atendimento. Com o passar do tempo, esses pedidos que ficam em aberto vão gerando mais desgaste e frustrações naqueles servidores que não tiveram seu pedido atendido. Na prática da atuação da DIM, percebe-se, em consonância com as respostas descritivas do questionário, que aqueles que têm sua solicitação atendida (gestores ou não) tendem a avaliar os serviços da PRODEGESP de forma positiva.

Ainda assim, sem desconsiderar as críticas e avaliações negativas ao suporte da DIM, o setor tem refletido sobre suas práticas e pensado em estratégias para solução de possíveis problemas no atendimento do setor.

Já em relação ao suporte pela equipe de saúde, os gestores aparentam desconhecer este trabalho. Sendo assim, sugere-se melhor publicizar os trabalhos realizados e a forma de acesso aos serviços e profissionais do Departamento de Atenção à Saúde.

Em geral, a remoção tem sido um meio utilizado tanto por gestores quanto pelos servidores, para solucionar conflitos advindos das demandas e relações de trabalho, e das diferenças pessoais e/ou políticas. Na avaliação da comissão, a remoção deve ser uma das formas de desenvolvimento de pessoal da UFSC, não uma forma de solucionar esses problemas interpessoais. Para tal, deve haver um trabalho interventivo, ou de orientação e acompanhamento, em que uma remoção possa ser uma das resoluções, mas não o caminho principal e primeiro. Isso se deve ao fato de que, em muitas situações, os servidores que solicitam remoção se identificam com o setor e as atividades de trabalho, mas passam por alguma dificuldade relacionada à chefia ou colegas.

Por outro lado, muitas das solicitações de remoção têm relação com a necessidade de mudança e novos desafios vivenciadas pelos servidores, aspecto positivo e que faz parte do mundo do trabalho nos dias atuais. Essa perspectiva positiva dos processos de remoção também guiou os trabalhos da comissão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As discussões realizadas pelos membros da comissão após cada apresentação do conjunto de dados que compõem o *corpus* desse trabalho apontam caminhos que urgem serem percorridos pela UFSC a fim de alcançar melhorias imprescindíveis nas relações de trabalho e no funcionamento orgânico da Instituição.

No que tange aos processos de movimentação interna, com base nos dados do questionário aplicado aos servidores, fica clara a necessidade de uma mudança na percepção dos gestores em relação às possibilidades que a movimentação de servidores enseja. A troca de conhecimento gerado pela experiência na lotação anterior, a adequação de competências e perfil profissional com as necessidades de um novo setor e a motivação pessoal do servidor por novos desafios no trabalho são pontos favoráveis a serem considerados para a construção de uma cultura positiva sobre o assunto.

É necessário, também, perceber a movimentação interna como um aspecto do desenvolvimento, tanto da Instituição quanto dos servidores, intimamente ligada à capacitação e ao desenvolvimento profissional. Nesse sentido, é indispensável pensar em formas de articular essas dimensões da vida funcional dos trabalhadores da UFSC visando obter ganhos significativos para ambas as partes.

Para que se tenha uma política que contemple uma ampliação das ações de acompanhamento dos servidores que solicitam remoção, faz-se necessário a divulgação, de alcance efetivo, dos serviços que a instituição oferece principalmente os relacionados ao Departamento de Atenção a Saúde – DAS.

Outro desafio que necessita de atenção seria uma atuação direta em setores identificados com um número expressivo de pedidos de remoção ou com recorrentes problemas de relacionamento interpessoal e ou com precarização no ambiente de trabalho. Nestes casos seria importante avaliar um fluxo que envolvesse a Coordenadoria de Promoção e Vigilância em Saúde – CPVS/DAS que tem uma equipe de profissionais que poderia propor ações de promoção e prevenção nestes setores.

Torna-se inevitável a construção de um documento regulamentador que priorize a transparência e a isonomia e que contemple critérios objetivos a fim de evitar o quanto se pode a interferência da esfera pessoal e política nas movimentações de pessoal da UFSC.

Para tanto, é importante que haja o comprometimento da Gestão desta Universidade em garantir a prioridade das movimentações de servidores em momento imediatamente anterior à realização de concursos, chamadas públicas de redistribuição ou, eventualmente, nomeações planejadas com antecedência.

Com base nas ponderações apontadas acima, os membros da comissão elaboraram uma minuta para uma Portaria Normativa, documento este anexo ao relatório. De forma a abarcar os aspectos necessários para sanar as dificuldades percebidas no modo como vinham ocorrendo as remoções nesta Instituição até o presente momento, como instrumentos principais contidos na minuta citada estão a criação de um banco de permutas e a abertura de

edital de remoção precedendo as oportunidades de preenchimento de vagas desocupadas nesta Universidade, conforme citado acima.

Com efeito, o documento elaborado pela comissão prevê a utilização destes instrumentos para atender as demandas de remoção a pedido de servidores técnico-administrativo e servidores docentes.

No caso dos últimos, ressalva-se a não participação, apesar do convite, de representantes do Departamento de Ensino da Pró-Reitoria de Graduação (DEN/PROGRAD) por falta de disponibilidade na agenda. O DEN/PROGRAD desempenha um papel importante na carreira dos servidores docentes e certamente poderia contribuir com o trabalho aqui elaborado. No entanto, a comissão levou em consideração a participação desta categoria na consulta feita aos servidores por meio do questionário eletrônico, assim como, também, considerou o disposto no Regimento Geral da UFSC no que tange à movimentação de pessoal docente.

Cabe destacar que ficou evidente, diante de todo o material analisado pela comissão, a urgente necessidade de um dimensionamento da força de trabalho na UFSC a fim de otimizar a distribuição de pessoal às Unidades ajustando as demandas da Instituição. Muitos pedidos de remoção advém de servidor com sobrecarga de trabalho por estar em setor no qual ele é o único trabalhador lotado. Fica evidente, nesse sentido, que junto a esse dimensionamento, a UFSC precisa estudar, mapear e reorganizar seus processos de trabalho, como parte constitutiva desse dimensionamento. Cabe, ainda, realizar um trabalho de capacitação junto aos gestores, orientando-os e reforçando seu papel como gestores de pessoas.

Restou como tarefa, ainda, um estudo mais detalhado de como tratar os casos de servidores ocupantes de cargos em extinção no que diz respeito às remoções a pedido, considerando a complexidade de cada caso.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL. **Instrução Normativa nº 69**, de 02 de abril de 2013.
- INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE. **Resolução nº 066– CONSUPER**, de 19 de novembro de 2013.
- INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Resolução nº 05-CODIR**, de 08 de julho de 2016.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **Portaria PGR nº 273**, de 13 de maio de 2011.
- UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. **Norma de Serviço nº 629**, de 17 de abril de 2013.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO. **Resolução nº 13/CONSUNI**, de 28 de julho de 2017.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **Resolução nº 12/Conselho Universitário**, de 10 de junho de 2014.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DE RIO GRANDE DO NORTE. **Edital nº 009/PROGESP**, de 20 de outubro de 2015.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE. **Resolução nº 26/2013/CONSU**, de 20 de maio de 2013.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Critérios de seleção e remanejamento interno dos profissionais de Enfermagem da DE/HU**, de outubro de 2012, 2ª revisão.
- _____. **Relatório da Comissão Criada pela Portaria nº 501/2013/SEGESP**, de 23 de outubro de 2013.
- _____. **Relatório de Gestão 2016**. Disponível em:
<<http://dpgi.seplan.ufsc.br/files/2017/03/Relat%C3%B3rio-de-Gest%C3%A3o-2016.pdf>>.
Acessado em 26/03/2018.
- _____. **UFSC em Números 2016**. Disponível em:
<<http://dpgi.seplan.ufsc.br/files/2013/12/Folder-UFSC-EM-N%C3%9AMEROS-2016.pdf>>.
Acessado em 26/03/2018.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Portaria nº 73.679**, de 12 de novembro de 2014.

_____. **Portaria nº 74.414**, de 25 de fevereiro de 2015.

APÊNDICE A
MINUTA DE PORTARIA NORMATIVA

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
GABINETE DA REITORIA

CAMPUS UNIVERSITÁRIO REITOR JOÃO DAVID FERREIRA LIMA - TRINDADE
CEP: 88040-900 - FLORIANÓPOLIS - SC
TELEFONE: (48) 3721-9320 – FAX: (48) 3721-8422
E-MAIL: gr@contato.ufsc.br

PORTARIA NORMATIVA N.º xx/2018/GR, DE xx DE ABRIL DE 2018

Dispõe sobre a política de movimentação interna dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFSC.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA,
no uso das atribuições previstas legais e regulamentares,

Considerando o Art. 36 da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990,

Considerando os Arts. 26, 27, 28 e 143 do Regimento Geral e o Art. 83 Estatuto da UFSC,

Considerando a necessidade de estabelecer uma política de movimentação para os servidores docentes e técnico-administrativos da UFSC,

Considerando a conclusão dos trabalhos da Comissão designada pelas Portarias nº 002 e 098/2018/PRODEGESP,

RESOLVE:

Art. 1º Regulamentar a movimentação interna dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação no âmbito da UFSC.

Parágrafo único. A política de movimentação contemplará:

- I – Remoção;
- II – Colaboração entre unidades;
- III – Levantamento de necessidade de pessoal.

Art. 2º Entende-se por remoção o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.

Parágrafo único. São as modalidades de remoção regulamentadas por esta Portaria:

- I - de ofício, no interesse da Administração;
- II - a pedido, a critério da Administração;
- III - a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração:

a) para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração;

b) por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial;

Art. 3º A remoção ocorrerá somente no âmbito das unidades acadêmicas e administrativas que compõem a estrutura da UFSC, distribuídas nos *campi* de Araranguá, Blumenau, Curitibanos, Florianópolis e Joinville.

Art. 4º Considera-se localidade, ou sede, o município onde se situa a unidade organizacional na qual o servidor estiver lotado.

CAPÍTULO I

DA REMOÇÃO DE OFÍCIO

Art. 5º A remoção de ofício no âmbito da UFSC ocorrerá no interesse da administração, visando à necessidade e ao interesse público, para atendimento de demandas de pessoal em caráter estratégico e institucional, adequando a força de trabalho à necessidade de serviço, nas seguintes situações:

- I - extinção de unidades organizacionais;
- II - mediante parecer conjunto de profissionais de atenção à saúde do servidor.

§ 1º Nos casos do inciso I deste artigo, a remoção de ofício terá início com a abertura de processo digital pela Direção do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP).

§ 2º O parecer a que se refere o inciso II do *caput* deste artigo será emitido por, no mínimo, dois profissionais da área de atenção à saúde.

§ 3º Os profissionais de atenção à saúde emitirão parecer técnico conjunto, podendo, em caráter excepcional, sugerir a mudança de lotação do servidor que esteja sob seu acompanhamento.

§ 4º À remoção de ofício poderá ser interposto recurso pelo servidor à Direção do DDP no prazo de 10 (dez) dias, contados da ciência do interessado.

CAPÍTULO II DA REMOÇÃO A PEDIDO

Art. 6º As remoções a pedido, a critério da Administração, poderão ser atendidas mediante:

- I – edital de remoção
- II – permuta entre servidores

Parágrafo único. O deferimento das remoções a pedido descritas nos incisos I e II do *caput* deste artigo ocorrerá desde que o servidor:

- a) não tenha sido removido a pedido ou redistribuído à UFSC nos últimos seis meses;
- b) não possua processo de redistribuição em andamento;
- c) não esteja afastado para o exercício de mandato classista, mandato eletivo ou para servir a outra entidade;

Seção I DA REMOÇÃO POR EDITAL

Art. 7º Entende-se por edital de remoção o processo seletivo interno de ampla concorrência dos servidores pertencentes ao quadro de pessoal da UFSC, visando o preenchimento de vagas desocupadas, em que se observem as demandas de pessoal docente e técnico-administrativo e a adequação do perfil do profissional.

§ 1º No edital deverão constar as vagas, prazos e normas de participação, seleção e classificação dos servidores interessados em participar.

§ 2º A periodicidade de publicação do edital de remoção ficará a critério do DDP.

§ 3º A abertura de editais de remoção precederá a abertura de concursos públicos e as chamadas públicas de redistribuição.

§ 4º A abertura de editais de remoção poderá preceder a nomeação de candidatos homologados nas vagas excedentes àquelas previstas em edital em concursos públicos da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

§ 5º Os editais de remoção serão divulgados no *site* da UFSC.

§ 6º A critério do DDP, nova seleção poderá ser conduzida com as vagas remanescentes originadas pelas movimentações do edital.

§ 7º Os editais serão elaborados de modo a garantir um acréscimo na pontuação final ao servidor:

I – com deficiência;

II – nomeado para *campus* diverso daquele para o qual se inscreveu em concurso;

III – estudante de cursos de educação formal, nos casos em que a nova lotação possibilite a melhor adequação dos horários;

§ 8º Quando necessário, poderão ser utilizados critérios de desempate, sendo dada prioridade, na ordem apresentada abaixo, aos servidores com:

I – mais de 60 anos;

II – maior período na unidade de lotação atual;

III – maior tempo de serviço na UFSC.

§ 9º. As remoções de servidores técnico-administrativos em educação somente serão efetivadas após o período de treinamento do servidor ingressante na vaga remanescente, no prazo máximo de 10 dias após o exercício do novo servidor.

§ 10 Com a devida justificativa, o gestor da área de origem, isto é, do setor de onde o servidor será removido, poderá solicitar maior período para o treinamento.

Art. 8º O processo de seleção dos servidores técnico-administrativos em educação será conduzido mediante os seguintes critérios classificatórios:

§ 1º Análise curricular, que contemplará:

I – experiência profissional;

II – cursos de Educação Formal (Graduação, Especialização, Mestrado, Doutorado);

III – cursos de capacitação;

IV – projetos de extensão e pesquisa;

V – participação em comissões.

§ 2º Análise das competências profissionais por meio de entrevista com a área de Gestão de Pessoas, em conjunto com as chefias das unidades a que se destinam as vagas.

Art. 9º O processo de seleção dos servidores docentes será realizado considerando os seguintes critérios:

§ 1º Análise do Memorial Descritivo: compreende a exposição, de modo analítico e crítico, das atividades desenvolvidas pelo requerente, contendo todos os aspectos significativos de sua formação e trajetória profissional, envolvendo o ensino, a pesquisa e a extensão;

§ 2º Análise do Projeto de Atividades Acadêmicas: com apresentação de propostas para as atividades de ensino, pesquisa e extensão;

§ 3º Análise do Currículo *Lattes*.

Seção II

DA REMOÇÃO POR PERMUTA

Art. 10. Entende-se por permuta a remoção que ocorrer por meio de troca direta de setor entre servidores.

§ 1º Será mantido pela Divisão de Movimentação (DIM) um banco de permutas.

§ 2º O banco de permutas será publicizado no *site* da DIM.

§ 3º O servidor que tiver interesse em inscrever-se para realização de permuta passará por entrevista com a equipe de Psicologia Organizacional.

§ 4º Atendidas as condições descritas do Parágrafo único do Art. 6º, havendo acordo mútuo entre servidores que se decidam pela permuta, será procedida a abertura de processo digital.

Art. 11. Em caso de permuta entre servidores técnico-administrativos em educação, serão considerados a análise curricular e de competências profissionais, conforme Art. 8º.

§ 1º Será dada preferência à permuta que ocorrer entre servidores do mesmo cargo.

§ 2º Na hipótese dos interessados ocuparem cargos distintos, serão consultadas as chefias imediatas e direções de unidade.

§ 3º Caso permaneça o interesse dos servidores e chefias envolvidas, será solicitada às direções justificativa e descrição detalhada das atividades a serem realizadas.

§ 4º Em hipótese alguma será permitida remoção que enseje desvio de função.

Art. 12. Em caso de permuta de servidores docentes serão considerados os itens descritos no Art. 9º.

Parágrafo único. Não será realizada permuta entre docentes da Carreira do Magistério Superior e da Carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

Seção III

DA REMOÇÃO PARA ACOMPANHAMENTO DE CÔNJUGE OU COMPANHEIRO

Art. 13. A remoção para acompanhamento de cônjuge ou companheiro ocorrerá independentemente do interesse da Administração, quando o cônjuge, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, for deslocado de ofício no interesse da Administração.

§ 1º Entende-se como servidor público civil aquele com vínculo estatutário.

§ 2º A remoção para acompanhamento de cônjuge ou companheiro ocorrerá apenas quando ensejar mudança de localidade.

§ 3º O processo de que trata o *caput* deste artigo terá início com a autuação de processo digital, que deverá conter a documentação que justifique o pedido, informada no site da DIM.

§ 4º Não caberá indeferimento administrativo nos casos de remoção para acompanhamento de cônjuge que atendam à legislação e estejam em conformidade com esta Portaria.

Seção IV

DA REMOÇÃO POR MOTIVO DE SAÚDE

Art. 14. A remoção por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente ocorrerá independentemente do interesse da Administração.

§ 1º Considera-se pessoa da família, para efeito de remoção por motivo de saúde:

I – Cônjuge;

II – Companheiro;

III – Dependente que viva às suas expensas e conste de seu assentamento funcional.

§ 2º A remoção por motivo de saúde ocorrerá apenas quando ensejar mudança de localidade.

§ 3º A avaliação pericial para concessão de remoção do servidor por motivo de doença em pessoa de sua família deverá ser realizada no familiar.

§ 4º O processo de que trata o *caput* deste artigo terá início com a autuação de processo digital que deverá conter a documentação que justifique o pedido, informada no site da DIM.

§ 5º A Junta Médica emitirá Laudo Pericial atestando a existência da doença ou motivo de saúde que fundamenta o pedido.

§ 6º Para fins de avaliação pericial, serão objetos de análise:

I – Razões objetivas para a remoção;

II – Se a localidade onde reside o servidor ou seu dependente legal é agravante de seu estado de saúde ou prejudicial à sua recuperação;

III – Se na localidade de lotação do servidor não há tratamento adequado;

IV – Se a doença é preexistente à lotação do servidor na localidade e, em caso positivo, se houve evolução do quadro que justifique o pedido;

V – Quais os benefícios do ponto de vista de saúde que advirão dessa remoção;

VI – Quais as características das localidades recomendadas;

VII – Se o tratamento sugerido é de longa duração e se não pode ser realizado na localidade de exercício do servidor.

§ 7º Do parecer da Junta Médica poderá ser solicitado reconsideração ou recurso num prazo de 30 (trinta) dias após a emissão do Laudo Pericial, mediante requerimento e apresentação de documentação que justifique o pedido.

§ 8º Não caberá indeferimento administrativo nos casos de Laudo Pericial favorável à remoção, emitido pela Junta Médica Oficial da UFSC e que respeite a legislação vigente.

§ 9º Caberá à Direção do DDP a manifestação final.

CAPÍTULO III

DA COLABORAÇÃO ENTRE UNIDADES

Art. 15. A Colaboração entre Unidades da UFSC tem por objetivo formalizar a mudança de exercício de servidor, no interesse da Administração, em caráter excepcional e com prazo determinado, para atender necessidades de serviço em Unidade diferente de sua lotação de origem, em situações estratégicas e institucionais.

§ 1º A Colaboração entre Unidades da UFSC não enseja a mudança de lotação do servidor.

§ 2º Findo o prazo previsto para a colaboração, o servidor deverá retornar à lotação de origem.

§ 3º A colaboração poderá ocorrer por até um ano, renovável uma vez por igual período.

§ 4º A qualquer tempo a colaboração entre unidades será encerrada, a pedido do servidor ou de um dos gestores das unidades envolvidas.

§ 5º O servidor não poderá estar ocupando ou vir a ocupar função gratificada ou cargo de direção durante o período de vigência da Colaboração entre Unidades da UFSC.

§ 6º A Colaboração entre Unidades da UFSC somente ocorrerá após o preenchimento do Termo de Colaboração entre Unidades, disponível no *site* da DIM, com a anuência das partes envolvidas e mediante aprovação pela Direção do DDP.

CAPÍTULO IV

DO LEVANTAMENTO DE NECESSIDADE DE PESSOAL

Art. 16. Compreende o levantamento de necessidade de pessoal a demanda institucional de servidores docentes e técnico-administrativos em educação nas unidades que compõem a estrutura da UFSC.

§ 1º O banco de professor equivalente e o levantamento de necessidade de pessoal docente são mantidos e gerenciados pelo Departamento de Ensino (DEN/PROGRAD), em articulação com os departamentos de ensino da UFSC.

§ 2º O quadro de referência do pessoal técnico-administrativo em educação é gerenciado pela Coordenadoria de Admissões, Concursos Públicos e Contratação Temporária (CAC/DDP).

§ 3º O quadro de levantamento de necessidade de pessoal técnico-administrativo em educação é gerenciado pela DIM/DDP.

§ 4º Cabe à Direção do DDP a distribuição de pessoal técnico-administrativo.

Art. 17. Cabe aos diretores das unidades administrativas e acadêmicas o levantamento de necessidade de pessoal técnico-administrativo em educação de suas respectivas unidades.

§ 1º O levantamento será publicizado no site da Divisão de Movimentação.

§ 2º O levantamento deverá contemplar as demandas das subunidades que compõem as unidades administrativas e acadêmicas.

§ 3º No formulário de levantamento de pessoal o gestor informará, em ordem de prioridade, os cargos necessários, a justificativa das solicitações, os requisitos de perfil, e o horário de trabalho.

§ 4º As demandas registradas pelos gestores não constituem vagas livres na UFSC, mas sim postos de trabalho com demanda de pessoal.

Art. 18. Antes de incluir uma necessidade de pessoal, o gestor da área deverá verificar a possibilidade de remanejamentos internos, dentro da própria unidade de lotação, para suprimento das demandas.

§ 1º Não havendo esta possibilidade, o atendimento das necessidades de pessoal técnico-administrativo em educação contemplará a disponibilidade de vagas ou pessoal para reposição, quando serão priorizados:

I - Setores que possuem nenhum ou apenas um servidor;

II - Urgência no atendimento da necessidade de pessoal;

III - Locais com atendimento a estudantes dos cursos de graduação e/ou pós-graduação;

IV - Prioridades informadas pelos gestores.

Art. 19. Não caberá reposição de pessoal técnico-administrativo em casos de servidores que estejam em afastamentos, licenças, férias e colaboração entre unidades.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 20. O servidor que solicitar remoção por qualquer modalidade prevista nesta Portaria Normativa deverá manter-se no exercício de suas atividades em sua Unidade de origem até que seja publicada no Boletim da UFSC a Portaria de Lotação para outra Unidade.

Art. 21. O servidor que deva ter exercício em outro município em razão de ter sido removido, terá, no mínimo, dez e, no máximo, trinta dias de prazo, contados da publicação do ato, para a retomada do efetivo desempenho das atribuições do cargo, incluído nesse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede.

Art. 22. As remoções a pedido, previstas nos incisos II e III do Parágrafo Único do Art. 2º, não ensejarão concessão de ajuda de custo.

Art. 23. As remoções previstas nos incisos I e III do Parágrafo Único do Art. 2º ocorrerão independentemente da possibilidade de reposição da vaga.

§ 1º Serão científicas e ouvidas as chefias dos servidores técnico-administrativos em educação que forem removidos nas condições descritas no *caput* deste artigo, com relação à necessidade de reposição.

§ 2º Serão cientificados e ouvidos os colegiados de departamento e conselhos de unidade dos servidores docentes que forem removidos nas condições descritas no *caput* deste artigo, com relação à necessidade de reposição.

§ 3º As vagas geradas serão preenchidas quando houver conveniência e oportunidade pela Administração.

§ 4º Nos casos de remoção dos servidores técnico-administrativos em educação caberá à DIM propor a lotação, considerando as demandas de pessoal, as atribuições dos cargos e o perfil dos profissionais a serem removidos.

§ 5º Nos casos de remoção servidores docentes, caberá ao DEN/PROGRAD propor a lotação, considerando as demandas de pessoal docente e o campo de conhecimento dos servidores envolvidos.

Art. 24. Os servidores que se encontrarem em exercício provisório e os empregados públicos anistiados em exercício na UFSC seguirão as normas descritas nesta Portaria, exceto nos casos de remoção de empregados anistiados por motivo de saúde.

Art. 25. Os servidores em colaboração técnica na UFSC não poderão solicitar remoção.

Art. 26. As designações para os Cargos de Direção ou Funções Gratificadas de nível 1 (CDs 2, 3 e 4 e FG1) ensejarão em mudança de localização enquanto o servidor estiver designado.

Parágrafo único. Após a destituição do cargo, o servidor docente ou técnico-administrativo retornará à localização de origem.

Art. 27. Em todas as situações de remoção em que estiverem envolvidos servidores com deficiência, será ouvida a Equipe Multiprofissional de Acompanhamento ao Servidor com Deficiência e em Estágio Probatório (EMAPCD).

Art. 28. As remoções serão efetivadas por meio da publicação de Portaria de Lotação emitida pela Direção do DDP.

Art. 29. As situações não previstas nesta Portaria Normativa serão apreciadas pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas.

UBALDO CÉSAR BALTHAZAR

APÊNDICE B

FORMULÁRIO – POLÍTICA DE REMOÇÃO* - GESTORES

Você pode ser sincero ao responder estas perguntas, pois este formulário será mantido em sigilo.

Caso você deseje participar de uma entrevista visando avaliar o processo de remoção, favor enviar um e-mail para remocao.ddp@contato.ufsc.br ou agendar sua entrevista até o dia 09/02/18, no ramal 8316.

*Para fins deste questionário, remoção é a modalidade de movimentação interna em que ocorre a mudança de unidade de lotação do servidor. Não estão sendo considerados, para fins deste questionário, os remanejamentos internos (por exemplo, entre setores do Hospital Universitário, entre setores de um mesmo centro de ensino ou campus, ou entre divisões de um mesmo departamento administrativo).

1. Cargo. (Resposta obrigatória fechada: Técnico-Administrativo em Educação, Docente)
2. Ocupa CD ou FG? (Resposta obrigatória fechada: Cargo de Direção, Função Gratificada)
3. Unidade de Lotação (Resposta obrigatória fechada: Unidades Acadêmicas e Administrativas nos Campi fora da sede, Unidades Acadêmicas, Unidades Administrativas e HU)
4. Como você avalia a distribuição de vagas na UFSC (por distribuição de vagas entende-se a forma e os critérios para destinação, entre os diversos setores da UFSC, de vagas providas por concurso, remoção ou redistribuição)? (Resposta obrigatória fechada - Escala 1 “muito ruim” a 5 “muito bom”)
5. Críticas/Sugestões sobre distribuição de vagas. (Resposta aberta)
6. Você prefere receber servidores através de remoção ou de concurso? (Resposta obrigatória fechada: concurso, remoção, indiferente)
7. Justifique o motivo da escolha acima. (Resposta aberta)
8. Você já recebeu um servidor removido em sua unidade? (Resposta obrigatória fechada: sim, não)
9. Você já teve um servidor removido de sua unidade? (Resposta obrigatória fechada: sim, não)
10. Como foi a experiência com esses processos de remoção? (Resposta aberta)
11. Nestes processos, houve acompanhamento pelos setores de saúde da PRODEGESP (Divisão de Serviço Social, Psicologia, Junta Médica Oficial)? (Resposta fechada: sim, não, talvez)
12. Como você avalia essa experiência de acompanhamento? (Resposta fechada - Escala 1 “muito ruim” a 5 “muito bom”)
13. Críticas/Sugestões sobre o acompanhamento. (Resposta aberta)
14. Como você avalia o suporte realizado pela Divisão de Movimentação? (Resposta obrigatória fechada - Escala 1 “muito ruim” a 5 “muito bom”)
15. Você percebe alguma dificuldade nos processos de remoção? Qual? (Resposta aberta)
16. Você percebe algum ponto positivo nos processos de remoção? Qual? (Resposta aberta)
17. Quais melhorias você sugere para nova política de remoção? (Resposta aberta)

APÊNDICE C

FORMULÁRIO – POLÍTICA DE REMOÇÃO* – SERVIDORES

Você pode ser sincero ao responder estas perguntas, pois este formulário será mantido em sigilo.

Caso você deseje participar de uma entrevista visando avaliar o processo de remoção, favor enviar um e-mail para remocao.ddp@contato.ufsc.br ou agendar sua entrevista até o dia 09/02/18, no ramal 8316.

*Para fins deste questionário, remoção é a modalidade de movimentação interna em que ocorre a mudança de unidade de lotação do servidor. Não estão sendo considerados, para fins deste questionário, os remanejamentos internos (por exemplo, entre setores do Hospital Universitário, entre setores de um mesmo centro de ensino ou campus, ou entre divisões de um mesmo departamento administrativo).

1. Cargo (Resposta obrigatória fechada: Docente do Magistério Superior, Docente do Ensino Básico, Administrador, Assistente em Administração, Auxiliar em Administração, Técnico de Laboratório/área, Outros [aberta])
2. Unidade de Lotação: (Resposta obrigatória fechada: Unidades Acadêmicas e Administrativas nos Campi fora da sede, Unidades Acadêmicas, Unidades Administrativas e HU)
3. Você já abriu algum pedido de remoção? (Resposta obrigatória fechada: sim, não)
4. Se sim, por qual motivo? (Resposta aberta)
5. Você já foi removido? (Resposta obrigatória fechada: sim, não)
6. Como seu pedido de remoção foi recebido na sua unidade pela sua equipe de trabalho e pela sua chefia? (Resposta aberta)
7. Você ficou satisfeito com o seu processo de remoção? (Resposta fechada: sim, não)
8. Como foi a experiência com seu processo de remoção? (Resposta aberta)
9. Você teve algum tipo de suporte dos demais setores da PRODEGESP (Divisão de Serviço Social, Psicologia, Junta Médica Oficial)? (Resposta obrigatória fechada: sim, não, não se aplica)
10. Como você avalia esse suporte? (Resposta fechada - Escala 1 “muito ruim” a 5 “muito bom”)
11. Se não teve suporte, você considera que teria sido importante este tipo de acompanhamento? (Resposta fechada: sim, não)
12. Críticas/Sugestões sobre o acompanhamento. (Resposta aberta)
13. Como você avalia o suporte realizado pela Divisão de Movimentação? (Resposta fechada - Escala 1 “muito ruim” a 5 “muito bom”)
14. Você considera importante relatar para a equipe técnica da PRODEGESP os motivos que o levaram a solicitar remoção? (Resposta obrigatória fechada: sim, não)
15. Como você avalia a divulgação das informações sobre as vagas disponíveis para remoção? (Resposta obrigatória fechada - Escala 1 “muito ruim” a 5 “muito bom”)
16. Críticas/Sugestões sobre a divulgação de vagas. (Resposta aberta)
17. Você percebe alguma dificuldade nos processos de remoção? Qual? (Resposta aberta)
18. Você percebe algum ponto positivo nos processos de remoção? Qual? (Resposta aberta)
19. Quais melhorias você sugere para nova política de remoção? (Resposta aberta)