DESLIGAMENTOS VOLUNTÁRIOS NA UNIPAMPA: UMA ANÁLISE PRELIMINAR

Mariane Duarte [1]

Tanise Brandão Bussmann [2]

Lucélia Ivonete Juliani [3]

Resumo:

O presente estudo buscará identificar os servidores que foram desligados da UNIPAMPA, analisar as características destes, e também entrar em contato com uma parcela destes e questionar sobre os principais fatores relacionados ao seu desligamento. Para tanto, a pesquisa será desenvolvida em algumas etapas: inicialmente, serão elencados os principais trabalhos na literatura sobre o tema relacionados com a rotatividade do pessoal, visando a elaboração do questionário. De maneira concomitante, será solicitado à PROGEPE dos servidores desligados para que os mesmos sejam contatados. Em caso de indisponibilidade, serão buscadas as informações nos Diários Oficiais. Então, será realizado contato com os servidores com a solicitação de resposta a um questionário virtual, para que seja possível identificar os principais fatores relacionados com os desligamentos de servidores da UNIPAMPA. Os resultados serão sintetizados na forma de artigo científico.O estudo das motivações que levam a saída de servidores se justifica tanto pela diminuição da eficiência dos serviços prestados, conforme Meyer (2012). Sendo assim, um maior entendimento poderia indicar saídas que levariam a redução deste fenômeno e evitando a perda de eficiência. Contudo, essa questão também é relevante internamente. De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) de 2014 a 2018, um dos objetivos expostos no Planejamento Estratégico é o aprimoramento da Gestão de Pessoas, com a seguinte iniciativa: "Levantamento dos Motivos da Rotatividade do Quadro de Servidores e Implementação de Políticas para reduzi-la" (UNIPAMPA, 2014, p 109). Há um indicador específico no PDI que expõe a realização de uma pesquisa acerca das principais motivações da rotatividade.

Palavras-chave: Desligamentos Voluntários. UNIPAMPA. Servidores. Rotatividade.

Modalidade de Participação: Iniciação Científica

DESLIGAMENTOS VOLUNTÁRIOS NA UNIPAMPA: UMA ANÁLISE PRELIMINAR

[1] Aluno de graduação. bdmariane@gmail.com. Autor principal

[2] Docente. tanisebussmann@unipampa.edu.br. Orientador

[3] Docente. luceliajuliani@unipampa.edu.br. Co-orientador

DESLIGAMENTOS VOLUNTÁRIOS NA UNIPAMPA: UMA ANÁLISE PRELIMINAR

1 INTRODUÇÃO

A UNIPAMPA é uma Instituição Pública, com o ingresso permanente no realizado via concurso público de provas, ou provas e títulos (BRASIL, 1991). O servidor, ao ingressar na carreira, passa a fazer parte do corpo de servidores daquela instituição. A redistribuição dos servidores é um dos direitos previsto na legislação aplicada aos servidores públicos federais e deve ser requerida pelo servidor na Instituição onde deseja ingressar (BRASIL, 1991). O servidor redistribuído irá executar atividades semelhantes àquelas realizadas na instituição de origem em outra. A vacância ocorre quando o servidor deixa de ocupar o cargo sem necessariamente estar vinculado novamente ao serviço público federal. A vacância tem diversas hipóteses, sendo as mais relevantes para este estudo as saídas voluntárias, que podem ser descritas como a exoneração e a posse em outro cargo não acumulável. Desta maneira, pode-se observar que são dois distintos fenômenos a serem estudados neste projeto. As semelhanças ocorrem quando o servidor sai por vacância para cargo igual ao que ocupava anteriormente, ou seja, o desligamento ocorreu por uma questão externa à função exercida pelo servidor. Para conseguir analisar estes casos, serão selecionados também os casos de vacância.

Nos anos de 2015 e 2016, respectivamente 95 e 48 servidores foram desligados da UNIPAMPA, sendo que, no ano de 2016, houve o ingresso de 11 servidores por redistribuição (UNIPAMPA, 2017). Sendo assim, a saída da instituição via redistribuição é um fenômeno que ocorre com certa frequência na instituição. Sendo a rotatividade a razão entre o número de desligamentos voluntários e o total de servidores, o cálculo baseado nos dados obtidos nos Relatórios de Gestão da Unipampa e com os dados cedidos pela Progepe, a taxa de rotatividade anual de 2008 a 2017 esteve entre 3% e 12%.

Diversos estudos analisando os fatores relacionados com a rotatividade já foram realizados, inclusive em outras Instituições de Ensino Superior. Pode-se citar como alguns dos determinantes da rotatividade: o salário, indicando que os indivíduos realizam a mudança de postos de trabalho devido a maiores salários; a carga de trabalho; o suporte organizacional, mensurado de acordo com o tratamento recebido pela atuação profissional, onde, a percepção de um melhor suporte organizacional leva a uma intenção menor de deixar o cargo; a família. (AMARAL E LOPES, 2014; BORGES, 2012; DIÓGENES, 2012; MEYER, 2012).

Em relação às consequências da rotatividade no serviço público, há um maior custo de treinamento. Uma vez que com a mudança no quadro há a necessidade de realizá-lo novamente, o que pode levar a uma demora na realização de atividades (MEYER, 2012).

É possível verificar que as saídas de servidores tem consequências relevantes para a instituição, e que são diversos os motivos que levam à perda de vínculo com a mesma. Uma análise mais aprofundada dos determinantes de saída para o caso da UNIPAMPA, tendo em vista a especificidade da mesma (o fato de ser uma instituição bastante jovem e estar nos primeiros anos de existência) faz-se relevante (UNIPAMPA, 2014).

O estudo das motivações que levam a saída de servidores se justifica tanto pela diminuição da eficiência dos serviços prestados, conforme Meyer (2012). Sendo assim, um maior entendimento poderia indicar saídas que levariam a redução deste fenômeno e evitando a perda de eficiência. Contudo, essa questão também é relevante internamente. De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) de 2014 a 2018, um dos objetivos expostos no Planejamento Estratégico é o aprimoramento da Gestão de Pessoas, com a seguinte iniciativa: “Levantamento dos Motivos da Rotatividade do Quadro de Servidores e Implementação de Políticas para reduzi-la” (UNIPAMPA, 2014, p 109). Há um indicador

específico no PDI que expõe a realização de uma pesquisa acerca das principais motivações da rotatividade.

O objetivo geral deste trabalho é identificar os principais fatores relacionados com a migração de ex-servidores da UNIPAMPA.

2 METODOLOGIA

Na metodologia desenvolvida nesta pesquisa os dados serão analisados utilizando o método descritivo (GIL, 2009).

Foi buscada a lista dos servidores desligados da UNIPAMPA, com a PROGEPE. Neste momento, foi possível delimitar a população da análise, que são os servidores desligados da UNIPAMPA cujo desligamento ocorreu por vacância, nos casos de exoneração e a redistribuição, e a abrangência, que foi de 2008 até os dados de Agosto de 2018, abrangendo os desligamentos desde a fundação da UNIPAMPA. Ao analisar as características da população da pesquisa, o método descritivo (ver GIL, 2009), com a exposição das caractecterísticas demográficas, sociais e funcionais desta população, conforme sua disponibilidade.

3 RESULTADOS e DISCUSSÃO

No período de 2008 até a data em que a PROGEPE forneceu os dados à pesquisa, em Agosto de 2018, foram registrados setecentos e oitenta e três desligamentos voluntários, dentre os quais se dividem em exoneração a pedido, redistribuição e vacância. Foi calculado o tempo médio de permanência dos servidores, o equivalente a pouco mais de dois anos e meio.

Ao todo foram constatados desligamentos em quarenta e seis cargos. Os cargos com ocorrências menos expressivas são descritos a seguir e os demais estão plotados do Gráfico 1.

Os cargos que apresentam apenas um desligamento, são: Arquivista, Farmacêutico, Jornalista, Nutricionista-Habilitação, Operador de Câmera de Cinema e TV, Procurador Federal, Professor de 1º e 2º Graus, Professor do Magistério Superior – Substituto, Programador Visual, Químico, Revisor de Textos, Técnico em Audiovisual, Técnico em Eletrônica, Técnico em Química, Técnico em Telecomunicação.

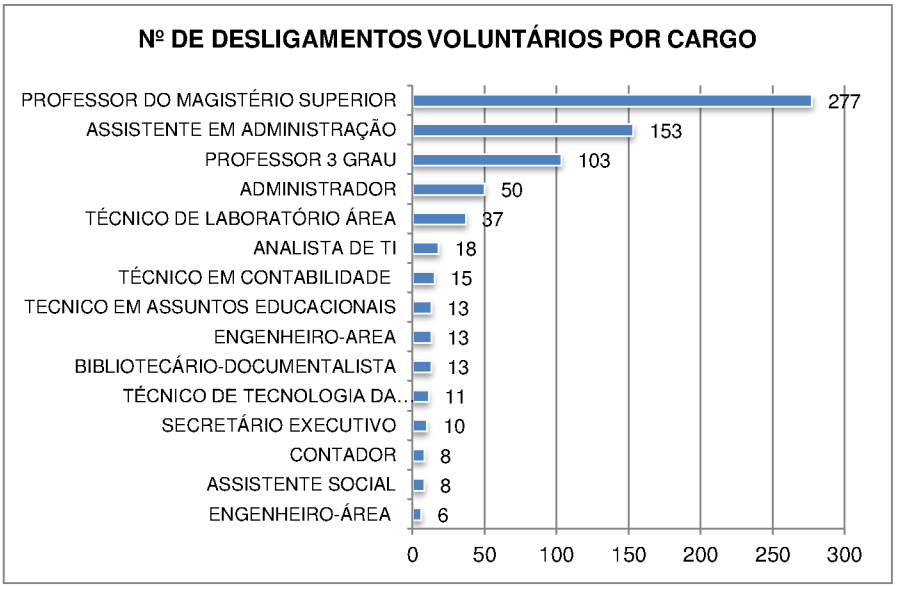
Os cargos que registraram dois desligamentos: Engenheiro-Agrônomo, Fisioterapeuta, Médico-Área, Técnico em Eletrotécnica, Técnico em Radiologia e Tecnólogo – Formação.

Para os cargos de Arquiteto e Urbanista, Pedagogo-Área, Técnico em Agropecuária e Técnico em Eletroeletrônica foram constatados três desligamentos.

Os cargos de Auditor, Biólogo, Economista, Professor 3º Grau – Substituto e Psicólogo registraram quatro desligamentos.

Sobre as tipologias de desligamento, foram 120 casos de exoneração, o que corresponde a 15%; 331 casos de vacância, 42%; 332 casos de redistribuição, 43%.

Gráfico 1 - Número de desligamentos por cargo



Elaboração própria com base em dados fornecidos pela PROGEPE.

Dos setecentos e oitenta e três casos de desligamentos voluntários, foi possível localizar setecentos e cinquenta e quatro cargos vinculados à unidade da Unipampa a qual pertenciam. A seguir segue a descrição dos desligamentos por cargo em cada unidade.

No campus Alegrete totalizaram-se 122 desligamentos, cujas ocorrências por cargo foram respectivamente: Administrador, 2; Analista de Tecnologia da Informação, 13; Arquiteto e Urbanista, 1; Assistente em Administração, 15; Engenheiro-Área, 8; Professor 3º Grau, 14; Professor do Magistério Superior, 50; Secretário Executivo, 1; Técnico de Laboratório Área, 6; Técnico de Tecnologia da Informação, 6; Técnico em Agropecuária, 1; Técnico em Assuntos Educacionais, 3; Técnico em Eletroeletrônica, 2.

No campus Bagé totalizaram-se 217 desligamentos, cujas ocorrências por cargo foram respectivamente: Administrador, 28; Analista de Tecnologia da Informação, 2; Arquiteto Urbanista, 1; Arquivista, 1; Assistente em Administração, 63; Assistente Social, 2; Auditor, 2; Bibliotecário-Documentalista, 1; Contador, 8; Economista, 2; Médico-Área, 2; Pedagogo-Área, 3; Professor 3º Grau, 20; Professor do Magistério Superior, 42; Psicólogo-Área, 2; Químico, 1; Revisor de Textos, 1; Secretário Executivo, 5; Técnico de Laboratório Área, 7; Técnico de Tecnologia da Informação, 1; Técnico em Assuntos Educacionais, 8; Técnico em Contabilidade, 11; Técnico em Eletrotécnica, 2; Tecnólogo-Formação, 1; Tradutor Interprete de Linguagem Sinais, 1.

No campus Caçapava do Sul totalizaram-se 41 desligamentos, cujas ocorrências por cargo foram respectivamente: Administrador, 3; Assistente em Administração, 12; Assistente Social, 1; Bibliotecário-Documentalista, 1; Professor 3º Grau, 4; Professor do Magistério Superior, 19; Tradutor Interprete de Linguagem Sinais, 1.

No campus Dom Pedrito totalizaram-se 35 desligamentos, cujas ocorrências por cargo foram respectivamente: Administrador, 1; Assistente em Administração, 3; Bibliotecário-Documentalista, 1; Engenheiro Agrônomo, 2; Professor 3º Grau, 5; Professor 3º Grau – Substituto, 1; Professor do Magistério Superior, 16; Técnico de Laboratório Área, 3; Técnico em Agropecuária, 1; Técnico em Contabilidade, 1; Tecnólogo-Formação, 1.

No campus Itaqui totalizaram-se 66 desligamentos, cujas ocorrências por cargo foram respectivamente: Administrador, 2; Assistente em Administração, 5; Assistente Social, 1; Bibliotecário-Documentalista, 4; Engenheiro-Área, 1; Nutricionista-Habilitação, 1; Professor 3º Grau, 9; Professor do Magistério Superior, 33; Técnico de Laboratório Área, 6; Técnico de Tecnologia da Informação, 2; Técnico em Agropecuária, 1; Técnico em Contabilidade, 1.

No campus Jaguarão totalizaram-se 48 desligamentos, cujas ocorrências por cargo foram respectivamente: Administrador, 1; Analista de Tecnologia da Informação, 1; Assistente em Administração, 10; Professor 3º Grau, 12; Professor do Magistério Superior, 22; Secretário Executivo, 1; Tradutor Interprete de Linguagem Sinais, 1;

No campus Santana do Livramento totalizaram-se 47 desligamentos, cujas ocorrências por cargo foram respectivamente: Administrador, 4; Analista de Tecnologia da Informação, 1; Assistente em Administração, 5; Assistente Social, 2; Bibliotecário-Documentalista, 2; Professor 3º Grau, 5; Professor do Magistério Superior, 27; Secretário Executivo, 1.

No campus São Borja totalizaram-se 38 desligamentos, cujas ocorrências por cargo foram respectivamente: Assistente em Administração, 7; Assistente Social, 1; Jornalista, 1; Operador de Câmera de Cinema e TV, 1; Professor 3º Grau, 11; Professor do Magistério Superior, 12; Programador Visual, 1; Psicólogo-Área, 1; Secretário Executivo, 1; Técnico em Assuntos Educacionais, 1; Técnico em Audiovisual, 1.

No campus São Gabriel totalizaram-se 43 desligamentos, cujas ocorrências por cargo foram respectivamente: Administrador, 5; Assistente em Administração, 5; Assistente Social, 1; Bibliotecário-Documentalista, 2; Biólogo, 4; Enfermeiro-Área, 1; Professor 3º Grau, 6; Professor de 1º e ° Graus, 1; Professor do Magistério Superior, 9; Secretário Executivo, 1; Técnico de Laboratório Área, 7; Tradutor Interprete de Linguagem Sinais, 1.

No campus Uruguaiana totalizaram-se 86 desligamentos, cujas ocorrências por cargo foram respectivamente: Administrador, 1; Analista de Tecnologia da Informação, 1; Assistente em Administração, 6; Bibliotecário-Documentalista, 2; Enfermeiro-Área, 5; Farmacêutico, 1; Fisioterapeuta, 2; Professor 3º Grau, 13; Professor 3º Grau – Substituto, 2; Professor do Magistério Superior, 43; Professor Magistério Superior – Substituto, 1; Técnico de Laboratório Área, 3; Técnico de Tecnologia da Informação, 1; Técnico em Contabilidade, 1; Técnico em Eletroeletrônica, 1; Técnico em Química, 1; Técnico em Radiologia, 2.

Em outras unidades da Unipampa foram registrados 12 desligamentos.

Na Coordenadoria EAD houve um caso de Assistente em Administração e outro de Administrador, totalizando 2 desligamentos.

No DTIC, na PROEXT, na PROGRAD e na PROPPI, um caso de desligamento de Assistente em Administração em cada unidade, totalizando 4 desligamentos.

Na PROPLAN os cargos de Assistente em Administração e Administrador foram de uma ocorrência em cada e 4 casos de Engenheiro-Área.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir desta pesquisa conclui-se que o estudo da rotatividade de servidores é de extrema importância para a Unipampa, como também para quaisquer outras instituições, sejam elas de iniciativa pública ou privada. O estudo sobre os desligamentos voluntários contribui para que a instituição possa aprimorar seus serviços, bem como trabalhar no sentido de reduzir a rotatividade.

Como observado na seção anterior, os cargos que mais têm ocorrências de desligamentos são os de professores de um modo geral se agruparmos os níveis e classes e também os de Assistente em Administração. No que concerne ao primeiro caso, o ponto negativo diz respeito aos cursos oferecidos pela Unipampa enfrentarem dificuldades em estruturar um corpo docente. No segundo caso, talvez o maior problema seja o de treinar novos servidores à aptidão de assistentes em administração.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Lenita Almeida. LOPES, Silvia Marise Araújo. Rotatividade de Pessoal no Serviço Público Federal: Um Estudo de Caso na UFPE. **VII Congresso de Gestão Publica.** 2014. Disponível em: http://banco.consad.org.br/bitstream/123456789/1165/1/C7_PP_ROTATIVIDADE%20DE%20PESSOAL%20NO%20SERVI%c3%87O%20P%c3%9aBLICO.pdf. Acesso em 27 Fev. 2018.

BRASIL, Lei 8.112. 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. Acesso em 27 Fev. 2018.

BORGES, Eurides Alves. Percepção do suporte organizacional e intenção de rotatividade: um estudo com servidores técnico-administrativos de uma instituição federal de ensino superior. 2012. 49 f. Monografia (Especialização em Gestão Universitária)—Universidade de Brasília, Brasília, 2012. Disponível em: http://www.bdm.unb.br/handle/10483/4192. Acesso em 27 Fev. 2018.

DIÓGENES, Larissa Coutinho. Intenção de rotatividade e percepção de suporte organizacional em um órgão público federal. 2012. 58 f. **Monografia (Bacharelado em Administração)**—Universidade de Brasília, Brasília, 2012. Disponível em: http://bdm.unb.br/handle/10483/4265. Acesso em: 27 Fev. 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009

MEYER, Clayton. A remoção e a rotatividade no atendimento em unidades de fronteira: Estudo de Caso na Décima Região Fiscal da Secretaria da Receita Federal do Brasil. **Monografia de Especialização**. Programa de Pós-Graduação em Administração. Porto Alegre, 2012.

UNIPAMPA. Plano de Desenvolvimento Institucional 2014-2018. 2014. Disponível em: http://porteiras.r.unipampa.edu.br/portais/consuni/files/2010/06/Res.-71_2014-PDI.pdf. Acesso em: 27 fev. 2018.

UNIPAMPA. Relatório de Gestão 2016. 2017. Disponível em: http://porteiras.r.unipampa.edu.br/portais/proplan/files/2011/04/relatorio-de-gestao-2016-final.pdf. Acesso em 27 fev. 2018.