



## DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE

**RÚBIA OLIVEIRA CORRÊA**

Universidade Federal de Sergipe

rubia.ufs@gmail.com

**VERÔNICA FREIRE VASCO**

Universidade Federal de Sergipe

vfreire11@gmail.com

**FERNANDO RIBEIRO DE OLIVEIRA**

Universidade Federal de Sergipe

f3rnando.ti@gmail.com

**MICHELLE ALEXANDRE DA SILVA**

Universidade Federal de Sergipe

michellealexandre.ufs@gmail.com

**LUIZ MARCOS DE OLIVEIRA SILVA**

Universidade Federal de Sergipe

lmarcosufs@gmail.com

**LUCIELMA SANTOS PASSOS DE HOLANDA**

Universidade Federal de Sergipe

lucielmapassos@gmail.com

### RESUMO

Estudo descritivo e de abordagem quali-quantitativa, objetivou realizar o dimensionamento do pessoal Técnico-Administrativo em Educação (TAEs) da Universidade Federal de Sergipe (UFS). O dimensionamento mensura o grau de adequação entre o quantitativo de pessoal alocado na universidade com a quantidade demandada pela mesma. É, portanto, de vital importância para o planejamento de pessoal nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) e bastante útil para sinalizar possíveis problemas promovidos pelo mau dimensionamento da força de trabalho. Em sua fase quantitativa, foi realizada uma *Survey* da espécie não probabilística por acessibilidade. Foram inquiridos, por meio de questionários eletrônicos, 856 TAEs e 152 gestores da UFS. Na fase qualitativa do estudo, delimitada como *archival research*, a pesquisa apropriou-se de conteúdos provenientes da base eletrônica de dados da UFS, bem como de relatórios produzidos por alguns setores da universidade. Durante a análise desenvolvida, foi mensurado um *déficit* real de 1.022 servidores - nas classes C, D e E. Percebeu-se que esse problema está sendo amenizado por meio da contratação de terceirizados e inserção de bolsistas em setores administrativos. O primeiro artifício, contudo, compromete substancialmente as verbas de custeio da UFS.

**Palavras chave:** Dimensionamento de Pessoal; Técnico Administrativo em Educação; Universidade Federal de Sergipe.

## **1 INTRODUÇÃO**

O dimensionamento do quadro de pessoal técnico-administrativo das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) consiste num estudo anual, através do qual é possível averiguar o grau de adequação entre o quadro de pessoal existente e as necessidades reais dessas instituições. Esse processo deve ser desenvolvido em conformidade com o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) das IFES (Lei nº 11.091/2005) e o Plano de Desenvolvimento dos Cargos Técnico-Administrativos (Decreto nº 5.825/2006).

Identificado um contexto em que o quadro funcional encontra-se quantitativamente inadequado para o desenvolvimento das atividades laborais dentro de uma IFES, é possível sinalizar para o Ministério da Educação (MEC) a necessidade do redimensionamento do corpo funcional, sendo consideradas, entre outras, as seguintes variáveis: demandas institucionais, proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e dos usuários, inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição (BRASIL, 2005).

O estudo do quadro de pessoal, obrigatório desde 2005, revelou uma grande variação de métodos utilizados para promover alocações de servidores técnico-administrativos nas universidades públicas federais (PEREIRA; DAÚD, 2015). Dentre as universidades com métodos próprios, têm se destacado: a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFGRS), a Universidade Federal Fluminense (UFF) e, principalmente, a Universidade Federal do Paraná (UFPR) - pioneira na realização do estudo dentre as IFES brasileiras.

Frente às metodologias investigadas, não é possível observar qualquer tipo de consenso, tanto na esfera do método quanto das variáveis a serem observadas nos estudos com o propósito de dimensionar o quadro de pessoal técnico-administrativo das Instituições Federais de Ensino Superior. Portanto, atualmente, nenhuma ferramenta é vista como legitimada, ou sequer oficializada como a mais adequada para o desenvolvimento do dimensionamento proposto pelo plano de carreira dos TAEs das IFES.

Pode-se asseverar que o dimensionamento da força de trabalho no serviço público federal contribui de forma inquestionável para o planejamento de pessoal nas IFES. Ademais, esse tipo de estudo poderá sinalizar possíveis problemas promovidos pelo mau dimensionamento da força de trabalho, o que poderá afetar a qualidade do serviço prestado.

Para atingir o objetivo estabelecido, foi necessário: a) caracterizar a força de trabalho técnico-administrativo lotada na UFS; b) averiguar aspectos relacionados à saúde ocupacional dos servidores; c) investigar as condições tecnológicas e ambientais de trabalho; d) inquirir sobre a presença de problemas e possíveis soluções para saná-los; e) recolher sugestões para modernização dos processos institucionais e, por fim, f) aplicar a matriz de alocação de cargos para calcular a necessidade real de força de trabalho na UFS.

Este estudo divide-se em seções interdependentes para facilitar a compreensão de todas as informações aqui expostas. Na sequência, será apresentada a fundamentação teórica deste trabalho. Nas seções subsequentes, são apresentados os aspectos metodológicos, que esclarecem como foi desenvolvida a pesquisa. Posteriormente, são descritos e analisados os dados coletados e, por fim, as conclusões da pesquisa.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Nesta seção são discutidos os temas que fundamentaram a realização do presente estudo. Primeiramente, será explanado acerca do dimensionamento nas IFES. Posteriormente, é discutido o Modelo de Composição do Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos, bem como as ferramentas e métodos elaborados por algumas IFES com o propósito de auxiliar na elaboração dos seus dimensionamentos.

## 2.1 O DIMENSIONAMENTO NAS IFES

O dimensionamento do quadro de pessoal técnico-administrativo tornou-se obrigatório nas universidades federais em 2005. Ele foi instituído através do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) das IFES, estabelecido na Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e, principalmente, por meio do Plano de Desenvolvimento dos Cargos Técnico-Administrativos (Decreto nº 5.825/2006).

O dimensionamento visa verificar se o quantitativo de funcionários alocados na instituição corresponde ao que a mesma necessita para a realização de suas atividades diárias, levando em consideração as inovações tecnológicas e seus processos laborais. Devendo ser elaborado todo ano pela entidade, tendo a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) como o setor responsável pelo seu desenvolvimento.

A criação do Programa de Apoio aos Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), em 2007, gerou grandes desdobramentos para a área administrativa das IFES, sobretudo para o setor de gestão de pessoas. Proveniente do Programa de Desenvolvimento da Educação (PDE), o REUNI teve como meta principal expandir o acesso à educação superior por meio do aumento do número de vagas nas universidades federais e de políticas voltadas para a redução da taxa de desistentes nessas instituições (BRASIL, 2007).

Diante do novo cenário, foi gerada uma maior pressão sobre o quadro de servidores das citadas entidades públicas, as quais haviam passado por uma série de cortes de pessoal na década de 1990, durante o governo Collor e de Fernando Henrique Cardoso. Tais medidas vinculavam-se às tentativas de cortes de gastos públicos por parte do governo federal, visando dar maior estabilidade econômica ao país, que vinha apresentando nos últimos anos altas taxas inflacionárias (ALBRECHT e KRAWULSKI, 2011). Dentre as medidas legais postas em prática com tal propósito, as que geram maiores desdobramentos nas IFES, atualmente, foram instituídas na Lei nº 9.632/1998 e no Decreto nº 2271/97. Assim, foram extintos cargos técnico-administrativos das classes A, B e C, podendo tais postos serem ocupados por terceirizados.

Nas últimas décadas, foi gerado um grande *déficit* de pessoal nas Instituições Federais de Ensino Superior, devido, principalmente, ao número de cargos vagos resultantes de aposentadorias ocorridas no último decênio do século XX, cujos postos não foram preenchidos no decorrer dos anos seguintes. Para sanar esse problema, durante o primeiro mandato do Presidente Lula, passaram a ser abertos concursos públicos a fim de aumentar o número de servidores e, portanto, diminuir o problema gerado na máquina pública, principalmente nas áreas administrativa e de educação (ALBRECHT e KRAWULSKI, 2011).

Assim sendo, o dimensionamento de pessoal nas IFES passou a ser um instrumento de gestão capaz de sinalizar as necessidades de adequação do pessoal das supracitadas instituições. Quando identificada uma situação em que o quadro funcional encontra-se quantitativamente inadequado para o desenvolvimento das atividades diárias da IFES, é possível que essas organizações proponham ao Ministério da Educação (MEC) o redimensionamento de pessoal.

Para a realização da análise proposta, devem ser levantadas informações de caráter quantitativo e qualitativo, com isso tem-se uma melhor visão do quadro pessoal estudado e das necessidades da organização. As informações de aspecto quantitativo (total de TAEs alocados na entidade, total de servidores por classe, faixas-etárias, tempo de serviço, dentre outras informações) têm como objetivo analisar a composição do quadro de pessoal da instituição, bem como se o quantitativo detectado está adequado à organização sob avaliação. Já os de perspectiva qualitativa – a exemplo dos problemas presentes na instituição, das condições tecnológicas e ambientais do trabalho, estado da saúde dos servidores - pretendem

analisar a qualidade de vida do servidor em seu ambiente de trabalho, assim como verificar a possível existência de situações ou fatores que possam estar dificultando o desenvolvimento dos serviços realizados pelos mesmos (REIS, *et al.*, 2015).

Vale ressaltar que, apesar da sua extrema importância para o cotidiano de uma IFES, ao analisar a bibliografia disponível, percebeu-se uma grande variação de métodos utilizados para promover alocações de servidores técnico-administrativos nas universidades públicas federais, sendo, a maioria deles, destituídos de critérios técnico-científicos (PEREIRA; DAÚD, 2015). Não havendo, portanto, mecanismo oficial definido como o mais adequado para a elaboração do relatório de dimensionamento.

## 2.2 MODELO DE COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE REFERÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS – MODELO QRSTA

Nas últimas décadas, a administração pública vem passando por intensas transformações, introduzidas, especialmente, pela inserção da tecnologia no cotidiano dos indivíduos e pela globalização, assim como por uma maior demanda da população por serviços de qualidade, aliados à eficiência da utilização dos recursos públicos (PEREIRA; DAÚD, 2015).

O governo federal, buscando atender as novas reivindicações da população, desenvolveu políticas em diferentes áreas. Dentre elas, é possível citar a de expansão do acesso ao ensino superior, implementada em 2007 com o Programa de Apoio aos Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) (BRASIL, 2007). Para lidar com esse novo cenário é necessário que os IFES tenham um melhor conhecimento acerca do seu quadro de pessoal, com o intuito de realizar as alterações necessárias, inclusive nas suas questões qualitativas (PEREIRA; DAÚD, 2015).

Para dar maior suporte ao estabelecimento do quantitativo ideal de servidores nas IFES, o governo federal estabeleceu no Decreto nº 7.232/2010 o Modelo do Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos (QRSTA). Ainda em forma de minuta, o modelo define o número de TAEs com base nos seguintes parâmetros: a) o número de matrículas na graduação presencial; b) o número de matrículas em cursos de *Strictu Sensu*; c) o QRSTA ideal; d) o número de TAEs em Hospitais Universitários; e) o número de *Campi* fora da sede, e f) as matrículas na graduação presencial noturna. Os cálculos para os fins salientados consideram, também, bônus para: a) matrículas no turno noturno; c) número de *Campi*; e, d) área de conhecimento.

Apesar de ser estabelecido pelo MEC, o modelo do QRSTA ainda não é tido como um instrumento amplamente utilizado na realização do dimensionamento pelas IFES. Muitas estabeleceram metodologias próprias para a realização do dimensionamento do quadro de pessoal técnico-administrativo. A Universidade Federal do Paraná (UFPR), por exemplo, realiza esse estudo desde 1999. O trabalho realizado pela UFPR teve natureza quali-quantitativa e o propósito de aperfeiçoar e maximizar a produtividade dos servidores daquela instituição. A pesquisa foi efetuada, primeiramente, em setores de cunho acadêmico (entre 1999 e 2002) e, posteriormente, nos de enfoque administrativo e nas bibliotecas (de 2002 a 2006). A sistemática empregada buscou elaborar indicadores que estabelecessem um elo entre os fatores determinantes para a produtividade dos TAEs, a partir das diferentes rotinas observadas nos ambientes estudados e dos serviços ofertados, tanto externamente quanto internamente (PEREIRA; DAÚD, 2015).

A Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFGRS) também estabeleceu diretrizes próprias, de acordo com as regras estabelecidas no art. 6º do Decreto nº 5.825/2006, para a realização do seu dimensionamento. Nessa IFES, o estudo teve como objetivo efetuar uma análise com enfoque quanti-qualitativo, com o intuito de adequar o quadro de

funcionários de cada setor às necessidades da organização. Para tanto, foram estimados modelos de correlação entre diferentes variáveis – como o total de estudantes, de cursos, de funcionários e de *Campus* – assim foram estabelecidos parâmetros para o cálculo do número ideal de trabalhadores em cada unidade investigada (PEREIRA; DAÚD, 2015).

A Universidade Federal Fluminense (UFF), na elaboração do seu estudo, objetivou realizar o dimensionamento da instituição e buscou medir o efeitos do grau de capacitação dos servidores tem sobre o desenvolvimento das atividades laborais desenvolvidas pela instituição. Para atingir tal objetivo, realizou-se o levantamento dos seguintes dados dos servidores alocados na universidade: grau de escolaridade, faixa etária, tempo de serviço na UFF, experiências profissionais anteriores, rotatividade, entre outros aspectos (PEREIRA; DAÚD, 2015).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho é classificado como descritivo, pois se preocupou em compreender a dimensão da força de trabalho técnico-administrativa da UFS. Foi desenvolvido em duas fases: a primeira quantitativa e a segunda qualitativa. Dessa forma, em sua abordagem, rotulou-se como estudo qualiquantitativo. Na ótica de Creswell (2003), os trabalhos qualitativos são basicamente interpretativos e promovem uma visão holística do fenômeno estudado. Os quantitativos resumem numericamente as atitudes da população-alvo por meio de uma amostra desta (SAUNDERS; LEWIS; THORNHILL, 2000). Num estudo qualiquantitativo existe uma mescla dos benefícios promovidos individualmente pelas abordagens citadas.

Em sua etapa quantitativa o estudo foi caracterizado como Levantamento (*Survey*), assim descreveu quantitativamente atitudes da população-alvo por meio de amostragem (CRESWELL, 2003). No desenvolvimento da *survey* dois questionários eletrônicos, com conteúdos distintos, foram aplicados. Um deles destinou-se exclusivamente a TAEs e outro apenas a gestores da UFS. Ambos foram distribuídos com o auxílio do Sistema Integrado de Gestão da Universidade Federal de Sergipe (SIG/UFS). Frente à estratégia de coleta de dados utilizada nessa fase, a pesquisa ainda pôde ser classificada como da espécie não probabilística por acessibilidade.

O questionário eletrônico destinado aos TAEs foi enviado a todos os servidores técnico-administrativos ativos da instituição (1.474 pessoas), isso resultou num percentual de resposta de 58%, ou seja, 856 técnicos responderam adequadamente ao levantamento. Já o questionário destinado a gestores foi respondido por 152 (cento e cinquenta e dois) pessoas de um total de 469 servidores com perfil para tanto, isso resultou num percentual de resposta de 32,4%. Na tabulação dos dados coletados utilizou-se da estatística descritiva. Para o processamento das informações empregou-se o *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS).

Em sua fase qualitativa a pesquisa foi delineada como uma *archival research* (pesquisa de arquivo), pois se apropriou de conteúdos provenientes da base eletrônica de dados disponibilizada pelo Núcleo de Tecnologia da Informação (NTI) da UFS, bem como, de relatórios produzidos contemporaneamente por alguns setores da universidade (Ex.: Pró-Reitoria de Graduação - PROGRAD, Pós-Graduação - PROSGRAP, Biblioteca Central - BICEN, dentre outros) (VENTRESCA; MOHR, 2002). Foram esses dados, especialmente, que subsidiaram o cálculo do número ideal de técnico-administrativos que deve integrar a UFS. Para realizar essa contagem foi feito o uso do Modelo QRSTA proposto pelo MEC e estabelecido no Decreto nº 7.232/2010, para tanto se utilizou de uma pesquisa documental nessa fase qualitativa do estudo.

Com relação às limitações do estudo, constatou-se que o baixo número de adesões ao levantamento, principalmente por parte de gestores, foi o aspecto com maior impacto negativo de todo esse processo, chegando a impossibilitar a realização de algumas análises. A limitação do sistema SIG/UFS para fornecer os dados coletados no formato adequado, a fim de que fossem transferidos para o *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), ocasionou retrabalho e morosidade para a confecção das tabelas que compõem este levantamento. Houve ainda limitação do sistema no que diz respeito ao número restrito de formatos possíveis para se modelar perguntas, isso, por vezes, fez com que algumas questões tivessem que ser suprimidas ou readequadas.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Nos tópicos subsequentes serão apresentados os dados coletados durante o desenvolvimento desta pesquisa. Foram relatados, inicialmente, alguns números que dão noção da dimensão estrutural da UFS. Em sequência, realizou-se um diagnóstico da situação dos TAEs na universidade e encerrou-se o capítulo com a apresentação do Modelo de Composição do Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos (QRSTA) da UFS.

### 4.1 A UFS EM NÚMEROS

A Universidade Federal de Sergipe possui sua sede no município de São Cristóvão e conta atualmente com 5 (cinco) outros *Campi*, são eles: *Campus* Prof. João Cardoso do Nascimento Júnior (Aracaju/Saúde); Prof. Alberto Carvalho (Itabaiana); *Campus* de Laranjeiras; Prof. Antônio Garcia Filho (Lagarto) e o *Campus* do Sertão.

Somados todos os *Campi* que compõem a UFS, tem-se um total de 24.312 (vinte e quatro mil trezentos e doze) alunos matriculados nos mais diversos cursos de graduação, modalidade presencial, ofertados pela instituição. Dentre estes, 71% estão inscritos em cursos de bacharelados e os 29% restantes em cursos de licenciatura. Dos 24.312 (vinte e quatro mil trezentos e doze) graduandos, São Cristóvão concentra 76,3%, seguido pelo *Campus* Itabaiana (8%), *Campus* Aracaju/Saúde (6,6%), *Campus* Lagarto (5%), *Campus* Laranjeiras (3,3%) e *Campus* do Sertão (0,8%). O corpo docente possui, atualmente, um quantitativo de 1.657 (mil seiscentos e cinquenta e sete) professores, sendo 1.460 (mil quatrocentos e sessenta) do quadro permanente e 197 (cento noventa e sete) do quadro temporário.

Os cursos de *stricto sensu* da UFS contabilizam 2.818 (dois mil oitocentos e dezoito) alunos matriculados. Dentre estes discentes, 59,5% são mestrandos, cerca de 24,9% doutorandos e 15,6% alunos especiais. Estes estudantes estão distribuídos em 51 (cinquenta e um) cursos de mestrado e 14 (quatorze) cursos de doutorado.

A UFS ainda oferta graduações e especializações na modalidade à distância. Atualmente contabilizam-se 3.417 (três mil quatrocentos e dezessete) alunos matriculados em 10 (dez) cursos de licenciatura e 1 (um) de bacharelado à distância. Ainda na educação à distância (EaD), foram verificados 2.817 (dois mil oitocentos e dezessete) alunos regularmente matriculados nos 15 (quinze) cursos de especialização ofertados pelo Centro de Educação Superior à Distância (CESAD) da UFS.

Dados institucionais revelam ainda que a UFS oferece programas de assistência estudantil, como a residência universitária, que conta hoje com mais de 470 (quatrocentos e setenta) bolsas. Além disso, têm-se na UFS 3.818 (três mil oitocentos e dezoito) discentes e 900 (novecentos) docentes envolvidos em atividades de extensão universitária. São 262 (duzentos e sessenta e dois) programas cadastrados, beneficiando mais de 1.450.000 (um milhão quatrocentos e cinquenta mil) pessoas. No que diz respeito à promoção da relação universidade/comunidade, destaca-se aqui o Hospital Universitário que, em 2015, realizou

mais de 113.000 (cento e treze mil) consultas ambulatoriais, 412.800 (quatrocentos e doze mil e oitocentos) exames, 11.300 (onze mil e trezentos) atendimentos odontológicos e manteve internadas mais de 2.400 (duas mil e quatrocentos) pessoas (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE, 2016).

Para promover e dar continuidade a todos esses projetos, a UFS conta com 1.474 (mil quatrocentos e setenta e quatro) servidores técnico-administrativos efetivos em atividade, 718 (setecentos e dezoito) terceirizados e cerca de 182 (cento e oitenta e dois) bolsistas PRODAP, distribuídos entre os seus *Campi*.

## 4.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DOS TAES NA UFS

As informações expostas e analisadas a seguir darão noção acerca da caracterização da força de trabalho técnico-administrativo da UFS, das condições tecnológicas e ambientais na mencionada universidade, dos problemas presentes, das possibilidades de modernização dos seus processos laborais e da saúde ocupacional dos TAES alocados na instituição.

### 4.2.1 Caracterização da força de trabalho técnico-administrativo na UFS

A UFS conta com 1.474 (mil quatrocentos e setenta e quatro) servidores técnico-administrativos ativos. Desses, 818 (oitocentos e dezoito) encontram-se lotados no *Campus* de São Cristóvão, situação plenamente justificável diante do número de atividades e cursos ali concentrados. O *Campus* Aracaju/Saúde é o segundo em quantitativo de servidores técnicos: são exatamente 408 (quatrocentos e oito) TAES. Juntos, São Cristóvão e Aracaju/Saúde concentram mais de 80% dos técnico-administrativos da UFS – para maiores detalhes verificar a tabela 1.

Tabela 1 - Distribuição de TAES por *Campus*

<i>Campi</i>	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
São Cristóvão	818	55,5	55,5
Aracaju/ Saúde	408	27,7	83,2
Lagarto	167	11,3	94,8
Itabaiana	50	3,4	98,2
Sertão	16	1,1	99,3
Laranjeiras	15	1,0	100,0
Total	1474	100,0	

Fonte: Núcleo de Tecnologia da Informação da UFS, 2016.

Uma breve análise, considerando-se apenas a Relação Aluno/Técnico (RAT) - critério interno do Ministério da Educação e Cultura (MEC) para liberação de novas vagas, tanto para fins de expansão quanto para equalização entre as IFES – pode-se verificar que, no geral, para cada 28 (vinte e oito) alunos a instituição possui um servidor. O MEC considera ideal a proporção de 15 (quinze) alunos equivalentes para cada servidor técnico-administrativo em educação, assim, a maior parte dos *Campi* da UFS encontra-se distante da situação desejável.

Tabela 2 - Proporção técnico/discente por *Campus*

<i>Campi</i>	Alunos	Técnico-Administrativos	Proporção
Aracaju/ Saúde	1612	14	1 técnico para cada 115 alunos
Itabaiana	1938	50	1 técnico para cada 39 alunos
Lagarto	1216	167	1 técnico para cada 7 alunos
Laranjeiras	801	15	1 técnico para cada 53 alunos
São Cristóvão	24782	818	1 técnico para cada 30 alunos
Sertão	198	16	1 técnico para cada 12 alunos
Total	30547	1076	1 técnico para cada 28 alunos

Fonte: Núcleo de Tecnologia da Informação da UFS, 2016.

Para imprimir mais fidedignidade aos cálculos expostos na tabela 2, foram retirados do *Campus* Aracaju/Saúde todos os servidores que estão desenvolvendo suas atividades no Hospital Universitário. Cenários bastante difíceis são percebidos em dois *Campi*: Aracaju/Saúde e Laranjeiras. Outro *Campus* em desacordo com a concentração sugerida pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC) é o de Itabaiana, nele tem-se 1 (um) técnico-administrativo para cada 39 (trinta e nove) alunos. No entanto, os panoramas apresentados são amenizados diante da centralização das atividades administrativas no *Campus* de São Cristóvão. Um olhar mais cuidadoso poderia concluir que, diante da concentração da maior parte dos serviços administrativos estar no *Campus* de São Cristóvão, a proporção 1 (um) técnico para cada 30 (trinta) alunos acaba por ser bastante crítica nesse *Campus*.

O *Campus* do Sertão e o de Lagarto são os únicos que possuem uma RAT em conformidade com as diretrizes do MEC. O *Campus* de Lagarto possui uma particularidade que pode explicar o cenário encontrado, ele foi, até o presente momento, o único *Campus* cuja pactuação com o MEC foi atendida em todos os seus aspectos: número de docentes, técnicos, valores de investimento e custeio. Isto se deve à oportunidade de pensar a área de gestão de pessoas. Assim, o número de pessoas que deveriam integrar o novo *Campus* foi definido, bem como os cargos e lotações mais adequados. Isso faz toda a diferença quando o assunto é dimensionamento de pessoal.

Ainda segundo os dados levantados, os TAEs efetivos e em atividade na UFS estão distribuídos em cinco níveis de classificação, a saber: 32 (trinta e dois) na classe A; 57 (cinquenta e sete) na B; 233 (duzentos e trinta e três) na classe C; 674 (seiscentos e setenta e quatro) na D; 466 (quatrocentos e sessenta e seis) na classe E e 12 (doze) Extraquadro (servidores nomeados, reintegrados ou ainda originários de outras instituições públicas, por meio de decisão judicial) – maiores detalhes ver tabela 3.

Tabela 3 - Níveis de classificação

Classes	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
A	32	2,2
B	57	3,9
C	233	15,8
D	674	45,7
E	466	31,6
Extraquadro	12	0,8
Total	1474	100,0

Fonte: Núcleo de Tecnologia da Informação da UFS, 2016.

A predominância dos cargos de classe D e E justifica-se diante da política do governo federal oficializada pelos artifícios legais: Decreto nº 2.271/97 e pela Lei nº 9.632/98. Com isto, foi possível terceirizar atividades desenvolvidas por servidores lotados nos cargos de classe A, B e C, bem como, extinguir cargos vagos vinculados a essas categorias.

Dentre os TAEs em atividade na UFS, mais de 40% dos servidores ativos da UFS possui entre 26 (vinte e seis) a 40 (quarenta) anos de idade – ver detalhes na tabela 4. Entre os funcionários ativos do Poder Executivo, 39,2% encontram-se na faixa etária destacada. A idade média dos servidores federais é de 45 (quarenta e cinco) anos, no estado de Sergipe essa média diminui para 44 (quarenta e quatro) anos (MPOG, 2016). Este quantitativo expressivo dos denominados “jovens-adultos” entre os servidores públicos pode ser explicado pelo cenário econômico instável, que dificulta o acesso e a permanência em empregos ofertados pela iniciativa privada, ao tempo que estimula a busca desses indivíduos por maior estabilidade profissional, algo ofertado por cargos públicos (ALBRECHT E KRAWULSKI, 2011).

Tabela 4 - Faixas etárias

Faixas Etárias	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	Frequência Relativa Acumulada
De 18 a 25 anos	54	3,7	3,7
De 26 a 30 anos	207	14,0	17,7
De 31 a 35 anos	247	16,8	34,5
De 36 a 40 anos	201	13,6	48,1
De 41 a 45 anos	187	12,7	60,8
De 46 a 50 anos	191	13,0	73,7
De 51 a 55 anos	140	9,5	83,2
De 56 a 60 anos	141	9,6	92,8
De 61 a 65 anos	71	4,8	97,6
Mais de 65 anos	35	2,4	100,0
Total	1474	100,0	

Fonte: Núcleo de Tecnologia da Informação da UFS, 2016.

Ao analisar a distribuição por gênero entre os servidores da UFS, percebeu-se que o gênero feminino possui o maior quantitativo, com 773 (setecentos e setenta e três) servidoras. Isto representa um percentual de 52,4% do total de TAEs ativos da instituição. Portanto, o gênero masculino detém 47,6% deste total, ou seja, 701 (setecentos e um) TAEs.

No que se refere ao grau de escolaridade, a tabela 5 revela que cerca de 70% dos servidores elencados possui ensino superior completo. Isso constitui, portanto, um quantitativo de 1.030 (mil e trinta) TAEs. O segundo maior quantitativo deste aspecto, refere-se aos servidores que possuem ensino médio completo, com 352 (trezentos e cinquenta e dois) servidores – equivalente a 23,9% do total.

Tabela 5 – Escolaridade

Escolaridade	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Alfabetizado sem cursos regulares	46	3,1
Ensino fundamental incompleto	9	0,6
Ensino fundamental completo	22	1,5
Ensino médio completo	352	23,9
Ensino superior incompleto	5	0,3
Ensino superior completo	1030	69,9
Mestrado	8	0,5
Não informada	2	0,1
Total	1474	100,0

Fonte: Núcleo de Tecnologia da Informação da UFS, 2016.

#### 4.2.2 Condições tecnológicas e ambientais de trabalho na UFS: a ótica dos TAEs

Utilizando uma escala que varia de 1 (um) ponto a 5 (cinco) pontos, onde 1 (um) declara-se total insatisfação e 5 (cinco) afirma-se total satisfação, foi possível verificar o grau

de satisfação dos TAEs com as condições tecnológicas e ambientais do espaço de trabalho, conforme pode ser verificado na tabela 6.

Tabela 6 – Condições tecnológicas e ambientais de trabalho na UFS

	Itens avaliados	Médias
Aspectos Ambientais	Computador	3,2
	Impressora	2,8
	Telefone	2,4
	Ar-condicionado	3,2
Aspectos Tecnológicos	Água	2,3
	Espaço físico disponível	2,9
	<i>Layout</i>	2,7
	Temperatura	3,4
	Iluminação	3,6
	Ventilação	3,2
	Sonoridade	3,2
	Combate a agentes agressores diversos	2,6

No que diz respeito aos aspectos vinculados ao ambiente de trabalho, os servidores inquiridos posicionaram-se de forma neutra/indiferente com os seguintes itens: iluminação (3,6), temperatura (3,4), sonoridade (3,2) e ventilação (3,2). Destacaram-se negativamente as avaliações para os seguintes componentes: espaço físico disponível para o setor (2,9), layout (2,7), combate a agentes agressores (2,6) e, com a menor média dentre os componentes ambientais, a água disponibilizada para consumo (2,3).

Em relação à tecnologia disponibilizada, os aparelhos de telefone (2,4) e as impressoras (2,8) obtiveram as menores médias dentre os itens consultados (computadores, impressoras, aparelhos de telefone e ares-condicionados). Isso expressa que os inquiridos encontram-se insatisfeitos com essas tecnologias. Os respondentes foram neutros/indiferentes diante das avaliações feitas para os aparelhos de ares-condicionados (3,2) e computadores (3,2).

#### 4.2.3 Problemas presentes no ambiente de trabalho da UFS

Nesta seção serão apresentados inicialmente os problemas presentes nos *Campi* da UFS. Ressalta-se que esta etapa do levantamento teve por base a opinião dos gestores que responderam à pesquisa. Conforme é possível averiguar na tabela 7, os principais problemas que afetam a UFS, são, nesta ordem: quantitativo de colaboradores disponíveis (41,4%), falta de tecnologia (36,8%), escassez de profissionais qualificados (32,2%), número excessivo de tarefas (30,3%) e dificuldades no acesso à informação (28,3%). Esses problemas são indícios de sobrecarga de trabalho dentro da universidade.

Tabela 7 - Problemas presentes no ambiente de trabalho da UFS: a ótica dos Gestores

	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Dificuldades no acesso à informação	43	28,3
Ausência de ferramentas	27	17,8
Dificuldades para coordenar	15	9,9
Divisão deficiente dos trabalhos	25	16,4
Escassez de profissionais qualificados	49	32,2
Excesso de centralização	24	15,8
Excesso de descentralização	2	1,3
Falta de padronização das tarefas	38	25,0
Falta de tecnologia, maquinário e/ou ferramentas para realizar as atividades do setor	56	36,8
Número excessivo de tarefas	46	30,3
Produtividade abaixo do esperado	21	13,8
Quantidade de colaboradores disponíveis	63	41,4
Relações interpessoais	14	9,2
Ruídos na comunicação	33	21,7

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

Frente aos problemas detectados, os gestores inquiridos fizeram algumas sugestões que podem promover melhorias ou sanar parte dos problemas presentes na UFS. Dentre as possibilidades que foram apresentadas, destacaram-se: aumento do quadro de servidores (52,0%), investimentos em capacitações/qualificações (51,3%) e realização de levantamento institucional das necessidades setoriais no que tange a tecnologia, materiais e ferramentas de trabalho (46,1%). Outras particularidades podem ser averiguadas na tabela 8:

Tabela 8 - Sugestões para solucionar os problemas existentes: a ótica dos gestores

	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Criação de fluxogramas, funcionogramas, organogramas, sistema de normas e manuais	49	32,2
Gestão por competências	29	19,1
Investimentos em capacitações/qualificações	78	51,3
Aumento do quadro de servidores	79	52,0
Realizar levantamento institucional das necessidades tecnológicas, ferramentais e de materiais	70	46,1
Redistribuição das tarefas	28	18,4
Redução dos afastamentos de TAEs e docentes para licença capacitação, mestrado e doutorado	5	3,3

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

#### 4.2.4 Modernização dos processos de trabalho

Nesta seção sondou-se a possibilidade de modernização dos processos de trabalho da UFS. Sabe-se que a modernização de processos impacta na qualidade de vida dos servidores, na sua produtividade e no desempenho organizacional; diante disso, esta sondagem é de importância inquestionável para o mapeamento.

Inicialmente verificou-se o ponto de vista dos gestores que responderam a este levantamento. Em seguida, foram consultados os Técnico-Administrativos em Educação que aderiram ao estudo.

Analisando-se os achados transcritos na tabela 9, tem-se que, na ótica da maior parte dos gestores participantes deste levantamento, para modernizar os processos de trabalho da UFS seria necessário: investir em capacitação funcional (cursos de curta duração), ampliar o

uso de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), revisar e/ou simplificar rotinas e processos administrativos e elaborar manuais para descrever e padronizar processos de trabalho. Maiores detalhes podem ser verificados na tabela 9, exposta a seguir:

Tabela 9 - Possibilidade de modernização dos processos de trabalho: a ótica dos gestores

	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Adoção de um modelo de gestão mais participativa	50	32,9
Ampliação do uso de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)	97	63,8
Descentralização das decisões	42	27,6
Elaboração de manuais para descrever e padronizar processos de trabalho	67	44,1
Investimentos em capacitação funcional (cursos de curta duração)	98	64,5
Investimentos em qualificação do corpo funcional (educação formal)	51	33,6
Redução dos níveis hierárquicos	21	13,8
Revisão e/ou simplificação de rotinas e processos administrativos	97	63,8

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

Os técnicos, assim como os gestores, foram expostos a uma lista de sugestões para promover a modernização dos processos de trabalho, na qual poderiam marcar mais de uma alternativa. Esta opção resultou em 2.848 (duas mil oitocentos e quarenta e oito) indicações de melhorias. Os servidores também puderam realizar sugestões de modernização, além das elencadas, dentre elas destacou-se a recomendação de maiores investimentos para o melhoramento da estrutura física da instituição.

Analisando-se os números da tabela 10, constatou-se que os TAEs inquiridos acreditam que para modernizar os processos de trabalho da UFS seria necessário um maior investimento em sistemas de informação, bem como em cursos de capacitação de curta duração. Outras indicações relevantes dizem respeito à realização de revisões e/ou simplificações das rotinas e processos administrativos, bem como a implementação de uma gestão mais participativa dentro das unidades da UFS.

Tabela 10 – Possibilidade de modernização dos processos de trabalho: a ótica dos TAEs

	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Sistema de informação	402	47,0
Elaboração de manuais	285	33,3
Simplificação de rotinas e processos administrativos	382	44,6
Qualificação do corpo funcional (educação formal)	236	27,6
Capacitação (cursos de curta duração)	440	51,4
Descentralização das decisões	261	30,5
Redução dos níveis hierárquicos	148	17,3
Gestão participativa	380	44,4
Ampliação do uso de TIC para a oferta de serviços públicos à sociedade	314	36,7

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

#### 4.2.5 Saúde ocupacional dos TAEs da UFS

Foi identificada, entres os servidores da UFS, a existência de 44 (quarenta e quatro) patologias. As enfermidades com maior incidência entre os TAEs são: alergia (239 servidores); dor na coluna, ombros e braços (202 servidores) e problemas visuais (161 servidores). Também destaca-se o número de TAEs que declaram não possuir nenhuma patologia (205 servidores).

Frente ao expressivo número de servidores que afirmam sofrer com processos alérgicos, cabe a UFS atentar-se a esse fato. Ambientes limpos e investimento em combate a agentes agressores diversos (ácaros, fungos e poeiras) são medidas interessantes. Isso porque podem promover qualidade de vida no trabalho, visto que amenizam-se as crises alérgicas dos trabalhadores e reduz-se o número de afastamentos médicos por este motivo.

O número de servidores que apresentaram dores na coluna, ombros e braços sinaliza para a necessidade de melhor investigar e atuar frente a aspectos que podem provocar ou agravar a patologia relatada. Assim, a possível existência de aspectos físicos (atividades repetitivas que podem gerar pequenas lesões); mecânicos (serviços com alto risco para geração de contusões) e ergonômicos (ambientes que levem o funcionário, a longo prazo, a desenvolver lesões) devem ser averiguados para que o quadro em questão não se agrave (MELO *et al.*, 2013).

Ressalva-se aqui que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) desenvolve programas na área de saúde destinados à prevenção dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORTs) nos *Campi* da UFS. No entanto, acredita-se que, frente aos dados, uma política mais enérgica se faz interessante. Até porque as DORTs são capazes de diminuir os níveis de produtividade de um servidor, podendo promover o afastamento de suas atividades. De 2010 a 2011 houve um aumento de 163% nas concessões de auxílio doença, segundo dados do INSS, sendo que a tendência mundial é aumentar. Atualmente, esta já é a segunda causa de afastamento do trabalho, no Brasil, e custa aos cofres públicos, em média, R\$ 10,7 (dez bilhões e setecentos mil) bilhões anualmente (MELO *et al.*, 2013).

Cruzando-se os dados de gênero e patologias foi possível verificar que os homens são maioria (68,3%) frente à declaração: “acredito não possuir qualquer tipo de patologia”, perfazendo um total de 205 (duzentos e cinco) indivíduos. Já as mulheres destacam-se numericamente diante da maior parte das doenças elencadas na tabela em questão. Conclui-se que tal destaque pode ser reflexo das diferenças culturais entre gêneros.

Pesquisas revelam que os homens, comparados com as mulheres, possuem comportamentos distintos em relação ao autocuidado com a saúde. Este último fenômeno sofre grande influência de elementos culturais, isso porque existe uma estreita relação entre o modelo culturalmente construído de masculinidade e sua influência nos cuidados com a saúde (AQUINO *et al.*, 1991; GOMES; NASCIMENTO; ARAÚJO, 2007; KORIN, 2001). Diante destas constatações, acredita-se que seja difícil para homens assumirem qualquer tipo de debilidade, implicando em dificuldades para assumir e prevenir doenças.

### **4.3 O MODELO QRSTA DA UFS**

A seguir expõe-se, na tabela 11, o Modelo de Composição do Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos – Modelo QRSTA. Esse modelo vem sendo utilizado como referência pelo MEC para definir, de forma racional, o número de TAEs enquadrados nas classes C, D e E. Levando-se em consideração os parâmetros salientados na seção 2.2, verificou-se que o Quadro de Servidores Técnico-Administrativos em Educação encontra-se com um *déficit* de 988 TAEs, distribuídos entre as classes C, D, E.

Tabela 11 - Modelo QRSTA

Itens que compõem a matriz	Quantidades
Matrículas Graduação Presencial	24312
Matrículas Mestrado	1676
Matrículas Doutorado	703
QRSTA	1405
TAE em Hospital das Clínicas (HC)	394
TAEs Excluindo os do Hospital	1011
Número de <i>Campi</i> fora de Sede	5
Matrículas Graduação Presencial Noturno	7692
Núm. Mat. Arquitetura Urbanismo (CSC)	277
Núm. Mat. Artes (A)	865
Núm. Mat. Ciências Agrárias (CA)	1788
Núm. Mat. Biológicas (CB)	893
Núm. Mat. Ciências Exatas e Comp. (CE2)	1246
Núm. Mat. Ciências Exatas - Mat. e Est. (CE1)	876
Núm. Mat. Ciências Exatas e da Terra (CET)	2126
Núm. Mat. Ciências Humanas (CH)	2675
Núm. Mat. Soc. Aplicadas (CSA)	4108
Núm. Mat. Direito (CSB)	523
Núm. Mat. Enf., Físio., Fono., Ed. Fis., TO (CS4)	1917
Núm. Mat. Engenharias (ENG)	2627
Núm. Mat. Linguística Letras (LL)	1875
Núm. Mat. Medicina (CS1)	682
Núm. Mat. Música (M)	280
Núm. Mat. Nut., Farmácia (CS3)	547
Núm. Mat. Psicologia (CH1)	244
Núm. Mat. Vet., Odontologia, Zoologia (CS2)	689
Cálculo Matrículas Ponderadas (M <sub>pd</sub> )	28232
Cálculo da Relação Aluno-Técnico Inst. (RAT <sub>i</sub> )	27,7
Bônus Número de <i>Campi</i> (B <sub>nc</sub> )	14,1
Bônus Mat. Noturno (B <sub>mn</sub> )	49,2
Bônus Mat. Área Conhecimento (B <sub>ac</sub> )	53,4
Total Bônus da UFS	116,6
QRSTA ideal para a UFS	1998,8
<i>Déficit</i> encontrado	988

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

Entretanto, a partir de uma análise mais realista, pode-se verificar que o QRSTA atual da Universidade Federal de Sergipe está inferior ao ideal, atualmente são exatamente 1373 TAEs distribuídos nas categorias (C, D, e E). Considerando esse valor, a UFS estaria com um *déficit* real de 1.017 (um mil e dezessete) Técnico-Administrativos nas classes citadas.

A situação seria agravada caso fossem considerados os 27 (vinte e sete) servidores distribuídos nas classes C, D e E que estão atuando em outras instituições perante os mecanismos de cessão, afastamento para prestar colaboração técnica e exercício provisório em outras instituições.

Diante dessa situação, a UFS, estrategicamente, incorpora bolsistas na área administrativa por meio de programas institucionais, e investe na contratação de terceirizados. Apesar de este último artifício ser uma prática legitimada e incentivada pelo governo, especialmente para a contratação de funcionários das classes A e B, os gastos com

terceirizados comprometem substancialmente as verbas de custeio, por não ser classificada como verba de pessoal.

Com parte considerável do custeio comprometida, a qualidade dos serviços prestados pela universidade passa a ser afetada, pois faltam recursos para realizar maiores investimentos em materiais didáticos, de expediente, de higiene, limpeza, livros, compra de passagens para eventos, locação de veículos, dentre outras despesas de custeio.

## 5 CONCLUSÕES

O trabalho aqui desenvolvido teve por propósito realizar o dimensionamento de pessoal técnico-administrativo da UFS. Para tanto, mostrou-se por meio de números a amplitude estrutural da UFS, realizou-se um diagnóstico amplo da situação dos TAEs na instituição, levantou-se a percepção de técnicos e gestores da universidade e, por fim, aplicou-se a matriz de alocação de cargos (QRSTA) referenciada pelo MEC.

Com relação à caracterização do corpo técnico-administrativo da UFS, percebeu-se que existe uma leve predominância de servidores do gênero feminino e um expressivo percentual dos servidores que se enquadram na faixa etária entre 26 e 40 anos de idade. Verificou-se também que 70% dos efetivos possuem ensino superior completo. Os cargos de classe D e E são predominantes na instituição.

Com relação às condições tecnológicas da UFS, os TAEs mostraram insatisfação geral para com os aparelhos de telefone e impressoras. Com relação às condições ambientais, a água disponibilizada para consumo, o combate aos agentes agressores da saúde e o *layout* do espaço de trabalho são elementos mal avaliados.

A pesquisa revelou, ainda, que os principais problemas que afetam a UFS sob a ótica dos gestores que ali atuam são, respectivamente: quantitativo de colaboradores disponíveis, falta de tecnologia, número excessivo de tarefas e dificuldades no acesso à informação.

Perante os aspectos relacionados à saúde dos servidores da Universidade Federal de Sergipe, constatou-se que a maioria dos inquiridos afirma conviver com algum tipo de patologia no momento atual. Os dados coletados revelaram um número muito expressivo de servidores que declaram sofrer com processos alérgicos e dores na coluna, ombros e braços.

Com relação ao número total de TAEs em atividade e lotados nos *Campi* da UFS, dados revelam que, atualmente, tem-se um *déficit* real de 1.022 (mil e vinte e dois) TAEs nas classes C, D e E. A situação é amenizada quando a UFS incorpora bolsistas na área administrativa e pela contratação de terceirizados. Em 2016, contabilizou-se um total de 718 (setecentos e dezoito) funcionários terceirizados alocados na instituição, contudo, é válido alertar que esse último artifício compromete substancialmente as verbas de custeio da universidade.

Por fim, diante do quadro institucional analisado, constatou-se que para cada 28 (vinte e oito) alunos na UFS existe um técnico administrativo-administrativo em educação. Proporção aquém da considerada ideal pelo MEC, o qual sugere que para cada 15 (quinze) alunos esteja disponível um TAE efetivo. É sinalizada, portanto, a urgente necessidade de adequação da composição do quadro de pessoal técnico-administrativo da Universidade Federal de Sergipe.

## REFERÊNCIAS

ALBRECHT, P.A.T.; KRAWULSKI, E. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo, v. 14, n. 2, Dezembro de 2011.

AQUINO, E. M. L. de *et al.* Mortalidade feminina no Brasil: sexo frágil ou sexo forte? **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 174-189, abr./jun. 1991.

BRASIL. **Decreto nº 4.836**, de 09 de setembro de 2003. Altera a redação do art. 3 do Decreto 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União - 10/09/2003.

BRASIL. **Lei nº 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Diário Oficial da União - 13/01/2005.

CRESWELL, John W. **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches**. Thousand Oaks, Sage Publications, 2nd ed, 2003.

GOMES, R.; NASCIMENTO, E. F.; ARAUJO, F. C. de. Por que os homens buscam menos os serviços de saúde do que as mulheres? As explicações de homens com baixa escolaridade e homens com ensino superior. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 3, p. 565-574, 2007.

IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego**, fevereiro de 2016.

KORIN, D. Novas perspectivas de gênero em saúde. **Adolescência Latino Americana**, Porto Alegre, v. 2, n. 2, mar. 2001.

MELO, V. F. de; Barros, I. M.; FREITAS, N. A. B.; Luzes, R. Incidência de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), em trabalhadores do setor administrativo do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro), Rio de Janeiro, Brasil. **Revista Saúde Física & Mental- UNIABEU**, v.2, n.1 Janeiro – Julho, 2013, p. 22-29.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. **Boletim Estatístico de Pessoal e Informações Organizacionais**, v. 21. n. 244 (agosto de 2016). Disponível em: <<http://www.planejamento.gov.br>>. Acessado em 10 de outubro de 2016.

NASCIMENTO, C. A. V. Aspectos físico-ambientais do Trabalho na atividade prestação de serviços (sob a ótica da ergonomia). **Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina**, Florianópolis, p. 2004.

PEREIRA, J. R.; DAÚD, C. S. D. Dimensionamento da alocação de vagas de técnicos administrativos nas universidades públicas federais. **XV Colóquio Internacional de Gestão Universitária – CIGU**. Mar del Plata – Argentina , p. 01-16, 2015.

REIS, C. Z. T.; FREITAS, A. M. R.; MARTINS, S.; OLIVEIRA, A. R. Aspectos Impactantes no Dimensionamento da Força de Trabalho em uma Instituição de Ensino Superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina- GUAL**, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 28-49, Maio – 2015.

SAUNDERS, M; LEWIS, P.; THORNILL, A. **Research Methods for Business Students**. 2. ed. Harlow, England: Pearson Education, 2000.

SERAFIM, A. C. ; CAMPOS, I. C. M.; CRUZ, R. M; RABUSKE, M. M. Riscos Psicossociais e Incapacidade do Servidor Público: Um Estudo de Caso. **Psicologia: Ciência e Profissão**, n. 32, v. 3, p. 686-705, 2012.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2016- 2020**. São Cristóvão: Universidade Federal de Sergipe, 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE. **UFS em números 2015 / 2016**. São Cristóvão, 2016.

VENTRESCA, M.J; MOHR, J. Archival research methods. In J. A. C. Baum (Ed.), *Companion to organizations*. Oxford, UK: Basil Blackwell, 2002, p. 805-828.