

FATORES ASSOCIADOS ÀS REDISTRIBUIÇÕES EFETIVADAS PELO MINISTÉRIO
DA EDUCAÇÃO: É O REAL INTERESSE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
LEVADO EM CONTA?

Regina Rodrigues Rezende

Brasília, DF

2024

FATORES ASSOCIADOS ÀS REDISTRIBUIÇÕES EFETIVADAS PELO MINISTÉRIO
DA EDUCAÇÃO: É O REAL INTERESSE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
LEVADO EM CONTA?

Regina Rodrigues Rezende

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração Pública da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Antonio Coelho Junior

Brasília, DF

2024

Regina Rodrigues Rezende

FATORES ASSOCIADOS ÀS REDISTRIBUIÇÕES EFETIVADAS PELO MINISTÉRIO
DA EDUCAÇÃO: É O REAL INTERESSE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
LEVADO EM CONTA?

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração Pública da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Data da defesa: 26/11/2024

Comissão Examinadora:

Professor Doutor Francisco Antonio Coelho Júnior - Orientador
MPA/UnB

Professor Doutor João Mendes da Rocha Neto - Examinador Interno
MPA/UnB

Professora Doutora Natália Rese – Examinadora Externa
PPGADM/UFPR

Professor Doutor Diego Mota Vieira - Examinador Suplente
MPA/UnB

RESUMO

O presente estudo avaliou o instituto da redistribuição de cargos entre Instituições Federais de Ensino (IFEs) brasileiras, um assunto ainda pouco estudado no setor público. Definiu-se como objetivo geral da pesquisa descrever o perfil dos pedidos de redistribuição de cargos entre IFEs encaminhados ao Ministério da Educação (MEC) desde a publicação, em março de 2023, da Portaria que regulamenta a matéria, até 31 de dezembro de 2023, para, com base nos resultados obtidos, identificar se o interesse da Administração vem sendo justificado em tais pedidos. Os objetivos específicos do estudo foram: identificar o comportamento dos processos e o perfil de servidores e de instituições envolvidas nos pedidos de redistribuição; categorizar e classificar as justificativas utilizadas para fundamentar tais pedidos; analisar a caracterização do interesse público nesses pedidos; e propor minuta de ato regulatório sobre o assunto. A pesquisa foi baseada em uma abordagem qualitativa. A estratégia utilizada foi o estudo de caso. Os dados foram coletados dos processos encaminhados pelas IFEs ao MEC, com pedidos de redistribuição de cargos, no decorrer desses 10 meses. Ao todo, 1.142 processos foram analisados, sendo 256 que não ensejaram redistribuição de cargos e 886 que ensejaram redistribuições. A análise dos dados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo. Os resultados encontrados sugerem, a partir da linha de investigação conduzida na pesquisa, que o interesse público vem sendo atendido nos processos dessa natureza. Como produto técnico-tecnológico, foi elaborada uma minuta de portaria de alteração da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, de forma a tornar o procedimento mais ágil e eficiente. A relevância deste trabalho está na contribuição que ele poderá oferecer a estudos sobre temáticas relacionadas à movimentação de servidores públicos. Do ponto de vista prático, a pesquisa reuniu informações que poderão servir de base para tomada de decisões estratégicas por gestores do Ministério da Educação e das próprias instituições de ensino, sobre o assunto.

Palavras-chave: movimentação; redistribuição; interesse público; rotatividade.

ABSTRACT

The present study evaluated the redistribution of positions between Brazilian Federal Educational Institutions (IFEs), a subject still little studied in the public sector. The general objective of the research was defined as describing the profile of requests for redistribution of positions between IFEs sent to the Ministry of Education (MEC) since the publication, in March 2023, of the Ordinance that regulates the matter, until December 31, 2023, to, based on the results obtained, identify whether the Administration's interest has been justified in such requests. The specific objectives of the study were: to identify the behavior of the processes and the profile of employees and institutions involved in requests for redistribution; categorize and classify the justifications used to support such requests; analyze the characterization of the public interest in these requests; and propose a draft regulatory act on the subject. The research was based on a qualitative approach. The strategy used was the case study. Data were collected from processes sent by IFEs to the MEC, with requests for redistribution of positions, over the course of these 10 months. In total, 1,142 processes were analyzed, 256 of which did not lead to redistribution of positions and 886 that led to redistribution. Data analysis was carried out using the content analysis technique. The results found suggest, based on the line of investigation conducted in the research, that the public interest has been served in processes of this nature. As a technical-technological product, a draft ordinance amending SEGRT/MGI Ordinance No. 619/2023 was prepared, in order to make the procedure more agile and efficient. The relevance of this work lies in the contribution it can offer to studies on topics related to the movement of public servants. From a practical point of view, the research gathered information that could serve as a basis for strategic decision-making by managers from the Ministry of Education and the educational institutions themselves, on the subject.

Keywords: movement; redistribution; public interest; turnover.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - <i>Processos Não Analisados na Pesquisa</i>	35
Tabela 2 - <i>Principais Motivos de Devolução de Processos</i>	39
Tabela 3 - <i>Quantitativo Mensal de Processos Recebidos e Restituídos</i>	41
Tabela 4 - <i>Instituições que Ofereciam Cargos Ocupados – Processos Restituídos</i>	45
Tabela 5 - <i>Instituições que Ofereciam Cargos Vagos – Processos Restituídos</i>	45
Tabela 6 - <i>Quantitativo de Processos e Cargos Redistribuídos</i>	46
Tabela 7 - <i>Principais Motivos de Devolução de Processos</i>	47
Tabela 8 - <i>Quantitativo Mensal de Processos Recebidos e Redistribuições Efetivadas</i>	49
Tabela 9 - <i>Tempo Médio de Análise de Processos</i>	50
Tabela 10 - <i>Tempo de Serviço e no Órgão dos Servidores Redistribuídos</i>	53
Tabela 12 - <i>Servidores Movimentados por Município</i>	58
Tabela 13 - <i>Movimentação de cargos das IFEs</i>	61
Tabela 14 - <i>Links de Editais de Concursos de IFEs</i>	63
Tabela 15 - <i>Categorias de justificativas</i>	70
Tabela 16 - <i>Reagrupamento das categorias</i>	71

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - <i>Tempo Médio de Devolução de Processos</i>	41
Figura 2 - <i>Processos Recebidos e Restituídos (Redistribuição não Efetivada)</i>	43
Figura 3 - <i>Ocupação de Cargos – Processos Restituídos</i>	43
Figura 4 - <i>Sexo do Ocupante do Cargo – Processos Restituídos</i>	44
Figura 5 - <i>Tipos de Cargos – Processos Restituídos</i>	44
Figura 6 - <i>Porcentagem de Cargos Ocupados e Vagos Redistribuídos</i>	47
Figura 7 - <i>Quantitativo Mensal de Processos Recebidos e Redistribuições Efetivadas</i>	50
Figura 8 - <i>Órgãos Envolvidos nas Redistribuições</i>	51
Figura 9 - <i>Sexo dos Servidores Redistribuídos</i>	52
Figura 10 - <i>Tipos de Cargos Ocupados Redistribuídos</i>	52
Figura 11 - <i>Tempo de Serviço e no Órgão dos Servidores Redistribuídos</i>	55
Figura 13 - <i>Cargos Ocupados Recebidos e Cedidos por Região</i>	57

LISTA DE ABREVIATURAS

BPEq	Banco de Professor Equivalente
CEFET-MG	Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais
CEFET-RJ	Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca
CPII	Colégio Pedro II
EBTT	Ensino Básico Técnico e Tecnológico
FURG	Universidade Federal do Rio Grande
IBC	Instituto Benjamin Constant
IF Goiano	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano
IFAC	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre
IFAL	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas
IFAM	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas
IFAP	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá
IFB	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília
IFBA	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia
IFBaiano	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano
IFCatarinense	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense
IFCE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará
IFES	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo
IFEs	Instituições Federais de Ensino
IFFAR	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha
IFG	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
IFMA	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão
IFMG	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais
IFMS	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Mato Grosso do Sul
IFMT	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Mato Grosso
IFNMG	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais
IFPA	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
IFPB	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
IFPE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco
IFPI	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí
IFPR	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná
IFRJ	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro
IFRN	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
IFRO	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia
IFRR	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima
IFRS	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
IFSC	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina
IFSE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe
IFSertãoPE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano
IFSP	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
IFSudesteMG	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais
IFSul	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense
IFSuldeMinas	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais
IFTM	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro

IFTO	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Tocantins
INES	Instituto Nacional de Educação de Surdos
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MD	Ministério da Defesa
MEC	Ministério da Educação
MGI	Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos
MS	Magistério Superior
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PTT	Produto Técnico-Tecnológico
QRSTA	Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
Siape	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
Sipec	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
TAE	Técnico-Administrativos em Educação
TCU	Tribunal de Contas da União
UFABC	Universidade Federal do ABC
UFAC	Fundação Universidade Federal do Acre
UFAL	Universidade Federal de Alagoas
UFAM	Universidade Federal do Amazonas
UFAP	Universidade Federal do Agreste de Pernambuco
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFC	Universidade Federal do Ceará
UFCA	Universidade Federal do Cariri
UFCAT	Universidade Federal de Catalão
UFCG	Universidade Federal da Grande Dourados
UFDP	Universidade Federal do Delta do Parnaíba
Ufersa	Universidade Federal Rural do Semi-Árido
UFES	Universidade Federal do Espírito Santo
UFF	Universidade Federal Fluminense
UFFS	Universidade Federal da Fronteira Sul
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFGD	Universidade Federal da Grande Dourados
UFJ	Universidade Federal de Jataí
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora
UFLA	Universidade Federal de Lavras
UFMA	Universidade Federal do Maranhão
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFMS	Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
UFMT	Universidade Federal de Mato Grosso
UFNT	Universidade Federal do Norte do Tocantins
UFOB	Universidade Federal do Oeste da Bahia
UFOP	Universidade Federal de Ouro Preto
UFOPA	Universidade Federal do Oeste do Pará
UFPA	Universidade Federal do Pará
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco

UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UFPEL	Universidade Federal de Pelotas
UFPI	Universidade Federal do Piauí
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UFR	Universidade Federal de Rondonópolis
UFRA	Universidade Federal Rural da Amazônia
UFRB	Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UFRPE	Universidade Federal Rural de Pernambuco
UFRR	Universidade Federal de Roraima
UFRRJ	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
UFS	Fundação Universidade Federal de Sergipe
UFSB	Universidade Federal do Sul da Bahia
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UFSCar	Universidade Federal de São Carlos
UFSJ	Universidade Federal de São João Del Rei
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
UFT	Universidade Federal de Tocantins
UFTM	Universidade Federal do Triângulo Mineiro
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
UFV	Universidade Federal de Viçosa
UFVJM	Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
UNB	Universidade de Brasília
UNIFAP	Fundação Universidade Federal do Amapá
UNIFAP	Fundação Universidade Federal do Amapá
UNIFEI	Universidade Federal de Itajubá
Unifesp	Universidade Federal de São Paulo
Unifesspa	Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
Unila	Universidade Federal da Integração Latino-Americana
Unipampa	Universidade Federal do Pampa
UNIR	Fundação Universidade Federal de Rondônia
Unirio	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
UNIVASF	Universidade Federal do Vale do São Francisco
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1	Rotatividade no Serviço Público	21
2.2	Dimensionamento de Pessoal	24
2.3	Interesse Público.....	27
3	MÉTODO	30
3.1	As Instituições Federais de Ensino	30
3.2	Tipo de Pesquisa e Técnica de Análise de Dados.	32
3.3	Procedimento de Coleta e Análise de Dados.....	34
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	39
4.1	Perfil dos processos e das redistribuições	39
4.1.1	Processos restituídos.....	39
4.1.2	Processos que ensejaram redistribuição de cargos	46
4.2	Categorização e classificação das justificativas	64
4.2.1	Justificativas centradas no déficit de pessoal	71
4.2.2	Justificativas centradas no servidor	76
4.3	Da caracterização do interesse da Administração nos processos de redistribuição	80
5	PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO	89
5.1	Relevância do Produto.....	91
5.1.1	Complexidade e aderência.....	92
5.1.2	Potencial Inovador.....	92
5.1.3	Aplicabilidade.....	92
5.1.4	Impacto Potencial	92
5.2	Documentos comprobatórios e evidências	93
6	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	103
6.1	Limitações da pesquisa	105
6.2	Propostas de agenda de pesquisas	106
	Referências	108

1 INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas em instituições públicas e privadas enfrenta uma série de desafios significativos que exigem abordagens inovadoras e flexíveis para superá-los. (Machado, 2024). No setor público, a administração de recursos humanos possui peculiaridades que são oriundas da própria natureza das organizações que compõem esse setor, como os meios utilizados para recrutamento, seleção e contratação de pessoal. Manter trabalhadores motivados é um elemento fundamental para o bom desempenho das finalidades de uma instituição. Quando há falta de motivação, o desempenho tende a ser negativamente afetado, prejudicando a cultura organizacional (Machado, 2024). Assim, muitas vezes, a efetividade da gestão estratégica de pessoas está ligada ao objetivo da instituição em relação às pessoas, direcionando ações relacionadas ao planejamento e dimensionamento do quadro de pessoal e a definição das necessidades e das políticas de movimentação de pessoas (Dutra, 2002).

No Brasil, o ingresso no serviço público passou a ser regulamentado pela Constituição Federal de 1988 que, em seu art. 37, estabelece, como requisito para investidura nos cargos ou empregos públicos, a prévia aprovação em concurso público, de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão, de livre nomeação e exoneração. Os certames são parte integrante de uma das mais significativas inovações trazidas pela racionalidade gerencial da administração pública, a da gestão do Estado por um corpo de funcionários selecionados por concurso público (Fontainha et al., 2014). Por meio deles, busca-se recrutar profissionais mais competentes, que apresentem conhecimentos necessários ao exercício do futuro cargo, alinhados com as diretrizes e os objetivos estratégicos dos seus respectivos órgãos (de Castro Fontainha, 2015; Pires et al., 2005).

Todavia, realizar uma seleção externa no serviço público envolve algumas questões significativas, já que as organizações públicas precisam seguir diversas restrições legais e respeitar os princípios de objetividade e impessoalidade (Leal et al. 2014). Esse cenário impõe às instituições o desafio de lidar com adversidades que surgem da falta de alinhamento entre os valores organizacionais ou o perfil desejado para o cargo e as inconsistências na formação, vocação ou competências dos candidatos para a realização de determinadas tarefas demandadas no cargo (Faiad et al. 2012).

Imagine-se, à título de ilustração da importância da temática desta pesquisa, a seguinte situação hipotética. Uma determinada instituição federal de ensino localizada no estado de Rondônia toma ciência de que um dos professores do Departamento de Educação, que ministra aulas para diversas turmas no campus Ariquemes, pretende se aposentar em breve. Para evitar que os alunos fiquem sem aula, inicia processo seletivo para ocupação da vaga, com relativa antecedência. Promovido o devido planejamento para mobilização de recursos e de pessoal para realização de certame, o Edital do concurso finalmente é publicado. O processo seletivo, destinado ao preenchimento dessa e de outras vagas da instituição, burocrático, dispendioso e trabalhoso como todo concurso público, é concluído após 4 longos meses e diversos recursos administrativos e demandas judiciais movidas por candidatos inconformados com resultados provisórios e definitivo. Para a vaga do campus Ariquemes, um único candidato foi aprovado.

O candidato aprovado, por sua vez, é natural de Guarulhos, São Paulo, cidade onde viveu toda sua vida. É casado há dez anos com uma colega do curso de Letras, que realizou em instituição federal de educação superior localizada no mesmo município, onde também cursou mestrado e doutorado e conheceu alguns de seus melhores amigos. Mora em um apartamento financiado com a esposa, atualmente professora da Secretaria de Educação de Guarulhos, e dois filhos, um de 7 outro de 5 anos. Depois de alguns anos lecionando em escolas particulares da cidade, decidiu que iria se preparar para prestar concursos públicos para o cargo de Professor, em busca de estabilidade e de melhor remuneração. Após algumas tentativas frustradas de ingressar em instituições localizadas no estado de São Paulo, resolveu tentar concursos em outros estados, até que consegue aprovação na vaga do campus Ariquemes, cidade localizada há mais de 2.000 quilômetros de sua cidade natal. Considerando a “vitória” de ter sido aprovado em um concurso público; a paixão pela Educação e pelo Magistério; mas, principalmente, sua situação financeira, decide tomar posse no cargo, muda-se para o local, sozinho, e começa a ministrar aulas para as turmas do professor recém-aposentado, imaginando que sua situação, de alguma forma, se resolveria no futuro.

Já na condição de Professor do Magistério Superior, mostra-se um excelente servidor público. Proativo, dinâmico e com perfil inovador, é adorado pelos discentes e respeitado pela comunidade docente. Entretanto, após quase um ano atuando no campus, a saudade da família e do lar começam a surtir efeitos em sua saúde física e mental, o que inclusive já causou seu afastamento da sala de aula, por alguns dias. Preocupada com a situação, a esposa do servidor procura a instituição de ensino onde se formaram, em Guarulhos, a qual sinaliza que teria

interesse em tê-lo como professor, uma vez que seu perfil e seus conhecimentos poderiam agregar valor às atividades que são desenvolvidas pela instituição, mas informa que, apesar de ter cargo vago do mesmo nível e categoria do atualmente ocupado por seu marido, em Rondônia, não tem previsão de realizar concurso público em futuro próximo. E agora, como resolver a questão?

Apesar de fictícia, situações semelhantes a essa são comuns no cotidiano de instituições federais de ensino. Por essa razão, o planejamento estratégico passou a ter posição de destaque na pauta de preocupações de gestores públicos. Atualmente, ele é considerado uma ferramenta gerencial utilizada para formular estratégias e ações para o alcance dos objetivos da organização, a partir da avaliação de seu cenário interno e do ambiente externo, e de sua inter-relação com demais aspectos. (Costa et al., 2022).

No caso da área de pessoal, o planejamento de recursos humanos compreende um processo gerencial que perpassa pela identificação, análise das necessidades organizacionais e desenvolvimento de políticas, programas, sistemas e atividades que satisfaçam as necessidades da instituição, a curto, médio e longo prazo, o que possibilita formular decisões e projetos de trabalho (Lucena, 2017). Sabe-se, contudo, que mesmo em casos de gestões extremamente bem planejadas, há situações que são imprevisíveis. É impossível prever o adoecimento ou o falecimento do servidor ou mesmo sua aprovação em um outro concurso. Por essa razão, a rotatividade de pessoal se configura em um desafio para a gestão, considerando a complexidade de causas e efeitos que o envolvem (Veiga, 2016).

Para Ocké-Reis et al. (2006), a principal dificuldade no planejamento da força de trabalho é prever o número adequado de profissionais para atender a uma demanda que é variável e incerta. Nesse sentido, vale destacar que, especificamente com relação às instituições federais de ensino, as mudanças no mundo do trabalho, as dinâmicas de funcionamento e a alteração das estruturas administrativas de tais instituições promovem o aumento ou a diminuição da necessidade de determinados cargos específicos. Uma área bastante demanda atualmente pode se tornar irrelevante em poucos anos, o que torna ainda mais difícil a gestão dessas instituições em função do engessamento das competências e atribuições individualizadas que cada cargo possui.

De acordo com o *Referencial para Avaliação de Governança em Políticas Públicas*, publicado pelo Tribunal de Contas da União, em 2014, a disponibilidade de pessoal qualificado, em quantidade e com perfil apropriados tornou-se fundamental para que os serviços públicos

sejam prestados adequadamente. Entretanto, restrições de ordem orçamentária e legal, limitantes, dentre outros, do aumento do quadro de pessoal de instituições públicas, dificultam o cumprimento dessa premissa e, constantemente, gestores públicos se veem diante da dificuldade de promover uma gestão e governança orgânicas, que levem em conta os quantitativos de pessoal e os riscos de eventuais sobrecargas aos trabalhadores.

O desenho de estruturas organizacionais mais flexíveis e adaptáveis, que ofereçam oportunidade de desenvolvimento humano quase sempre esbarra no princípio da legalidade à qual a administração pública está subordinada. Essa limitação, além da sobrecarga de trabalho, pode interferir negativamente em aspectos do ambiente de trabalho relacionados à promoção de saúde, ocasionando sofrimento psíquico dos indivíduos que nele se encontram e o adoecimento do trabalhador.

Dessa forma, a movimentação de pessoal passou a ser enxergada como uma ferramenta estratégica que pode contribuir para consecução dos objetivos organizacionais de uma instituição (De Miranda & Tosta, 2022). É exatamente aqui que o instituto da redistribuição ganha destaque nesse contexto. Não há dúvidas de que ele se trata de um instrumento de adequação da força de trabalho, mas em quais situações?

A redistribuição foi inicialmente introduzida no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 8.112/1990, como o deslocamento do servidor, com o respectivo cargo, para o quadro de pessoal de outro órgão ou entidade do mesmo poder. Esse entendimento preliminar do instituto provavelmente teve origem da concepção trazida do normativo antecessor que regulamentava a transferência de servidores federais, o Decreto nº 81.053/1977, uma vez que, nele, a transferência do servidor poderia ser motivada por seu interesse pessoal em movimentar o cargo que ocupava pelos diversos órgãos da administração.

Com as modificações trazidas pela Lei nº 9.527/1997, tal entendimento foi remodelado e a redistribuição passou a ser definida como o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder, observados os seguintes preceitos: *i)* interesse da administração; *ii)* equivalência de vencimentos; *iii)* manutenção da essência das atribuições do cargo; *iv)* vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades; *v)* mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional; e *vi)* compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade.

A alteração da redação da Lei 8112/1990, portanto, serviu para evidenciar que a redistribuição envolve o deslocamento do cargo e não do servidor. A menção expressa ao interesse da administração na lei serviu para destacar a preocupação do legislador em garantir que somente se deve lançar mão desse instituto quando restar demonstrada, de forma inequívoca, que o interesse público está sendo atendido na movimentação.

Em 2014, Plenário do Tribunal de Contas da União (TCU), ao analisar processo tratando do assunto, manifestou, no Acórdão 1.308/2014, o entendimento que a redistribuição deve ser adotada em caráter excepcional, devendo o interesse da Administração estar devidamente comprovado nos autos do processo administrativo. Já, em 2022, após ressaltar, por diversas, o caráter excepcional do instituto e a necessidade da devida comprovação do interesse da Administração no ato, o Plenário do TCU, ao analisar denúncia envolvendo redistribuição de cargos em instituições federais de ensino, proferiu o Acórdão 1.176/2022, por meio do qual determinou à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do então Ministério da Economia que normatizasse as condições em que a redistribuição poderia ser realizada, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias. Para cumprir essa determinação, em 21 de dezembro de 2022, foi publicada a Portaria SGP/SEDGG/ME nº 10.723, de 19 de dezembro de 2022, que estabeleceu orientações e procedimentos sobre o assunto. Posteriormente, esse normativo foi substituído pela Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 9 de março de 2023, publicada no Diário Oficial da União de 10 de março de 2023, que atualmente regulamenta a matéria.

Referida Portaria estabeleceu critérios adicionais para efetivação da redistribuição, além daqueles definidos na Lei 8.112/1990, dentre eles, que o cargo ocupado somente poderá ser redistribuído se o servidor que o ocupa: *i*) não estiver em gozo de licença ou afastamento; *ii*) tenha cumprido o período de três anos do estágio probatório; e *iii*) não tenha sido redistribuído nos últimos três anos. Também estabeleceu que, quando houver concurso público vigente ou em andamento, não poderá ser utilizado cargo vago de mesma especialidade ou área de conhecimento para fins de redistribuição.

Além disso, a Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023 definiu ainda as autoridades responsáveis por efetivar o ato. Estipulou que a redistribuição de cargo efetivo ocupado deve ser realizada mediante portaria conjunta dos Ministros de Estado ou dos dirigentes máximos dos órgãos e entidades envolvidos. Já a redistribuição de cargo efetivo ocupado entre entidades vinculadas a um mesmo Ministério será efetivada por portaria do respectivo Ministro de Estado. Ainda, que a redistribuição que envolva cargo vago se dará mediante ato conjunto do órgão

central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec) e dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal envolvidos. Dessa forma, atualmente, as redistribuições de cargos pertencentes ao quadro de pessoal de todas as Instituições Federais de Ensino brasileiras, são encaminhadas ao Ministério da Educação, para serem efetivadas.

Do quantitativo de pedidos de redistribuição recebidos diariamente no MEC, o que se observa é que, apesar do endurecimento das regras promovido pela Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, o número de redistribuições realizadas pelo órgão inda permanece elevado. Em análise dos normativos que regem a matéria observa-se que tanto a Lei 8.112/1990 quanto a Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023 colocam o interesse da Administração como pressuposto para que o ato ocorra, sem, contudo, caracterizá-lo. Então, afinal, o que configura o interesse da Administração em uma redistribuição? Voltando ao exemplo inicial, a redistribuição do cargo ocupado pelo servidor, da instituição federal de Rondônia para a de São Paulo, aparentemente, seria a solução para a situação do servidor. Mas, e quanto ao interesse da Administração, ou melhor, haveria interesse da Administração nessa movimentação?

O presente trabalho buscou entender melhor o instituto da redistribuição de cargos entre Instituições Federais de Ensino (IFEs), um assunto ainda pouco estudado no setor público. Para tanto, buscou-se identificar os motivos que vêm justificando os pedidos de redistribuição que são encaminhados ao Ministério da Educação pelas referidas instituições. A questão que se apresenta para ser respondida no trabalho é: quais justificativas foram utilizadas pelas Instituições Federais de Ensino para fundamentar os pedidos de redistribuição de cargos encaminhados ao Ministério da Educação (MEC), desde a publicação da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, até 31 de dezembro de 2023? Ou seja, o interesse da Administração vem sendo, de fato, devidamente justificado nos pedidos de redistribuição de cargos entre IFEs?

O objetivo geral desta pesquisa foi descrever o perfil dos pedidos de redistribuição de cargos entre IFEs encaminhados ao Ministério da Educação, desde a publicação da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, até 31 de dezembro de 2023, para, com base nos resultados obtidos, identificar se o interesse da Administração vem sendo justificado em tais pedidos. Para alcançar o objetivo geral, foram considerados os seguintes objetivos específicos:

1. Identificar o comportamento dos processos e o perfil de servidores e de instituições envolvidas nos pedidos de redistribuição de cargos encaminhados ao MEC, desde a publicação da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, até 31 de dezembro de 2023;

2. Categorizar as justificativas utilizadas para fundamentar os pedidos de redistribuição de cargos encaminhados ao MEC, desde a publicação da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, até 31 de dezembro de 2023;
3. Classificar as justificativas utilizadas para fundamentar os pedidos de redistribuição de cargos encaminhados ao MEC, desde a publicação da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, até 31 de dezembro de 2023;
4. Analisar a caracterização do interesse público nos pedidos de redistribuição de cargos encaminhados ao MEC, desde a publicação da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, até 31 de dezembro de 2023.
5. Propor minuta de ato regulatório sobre a redistribuição de cargos efetivos ocupados e vagos no âmbito da administração pública federal.

O referencial teórico consultado abordou três fenômenos de maneira mais aprofundada: rotatividade no serviço público, dimensionamento de pessoal e interesse público. Os dois primeiros, por envolverem movimentação de servidores. O último, por estar diretamente relacionado ao problema da pesquisa.

No que diz respeito à rotatividade, foram ressaltados os impactos negativos causados por esse fenômeno, como sinalizado por Pereira (2017), da Silva e de Oliveira (2023), Ferreira e Freire (2001), Bergue (2014) e Siqueira e Alves (2014). A relevância e as dificuldades de se promover um adequado dimensionamento da força de trabalho também foram aspectos abordados a partir dos entendimentos firmados por Ferreira et al. (2022), Isidro-Filho e Serrando (2016) e Ocké-Reis et al. (2006), dentre outros. Quanto ao interesse público, por se tratar de um conceito intimamente ligado ao Direito Administrativo, foram considerados entendimentos trazidos por Mello (2010), Borges (2004), Guimarães (2008), Hachem (2011), Da Silva (2014) e Gabardo e Rezende (2017), sobre o assunto.

A pesquisa teve como *locus* as Instituições Federais de Ensino. O espaço temporal do estudo teve como marco inicial o dia 10 de março de 2023, data da publicação da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, e, como marco final, a data de 31 de dezembro de 2023, dia em que o ano civil de 2023 foi concluído. Os cargos redistribuídos envolvidos na pesquisa foram os da carreira do Magistério Federal, formada pelas carreiras de Magistério Superior e de Magistério do Ensino Básico Técnico e Tecnológico; e da carreira dos cargos Técnico-Administrativos em Educação.

Dada a falta de pesquisas anteriores sobre o objeto do estudo e o caráter exploratório da investigação, optou-se por uma pesquisa qualitativa. A estratégia utilizada foi o estudo de caso. Os dados foram coletados dos processos encaminhados pelas IFEs ao MEC, com pedidos de redistribuição de cargos. A análise dos dados pesquisados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo. A categorização das justificativas utilizadas para fundamentar os pedidos de redistribuição seguiu o procedimento que Bardin (2011) define por “milha”, na qual o sistema de categorias não é fornecido e as categorias são identificadas durante a trajetória da análise.

O Produto Técnico-Tecnológico (PTT) elaborado a partir da pesquisa realizada é uma minuta de Portaria de alteração da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, instrumento que atualmente regulamenta os procedimentos para redistribuição de cargos na administração pública federal. A proposta abarca, basicamente, modificações em duas questões envolvendo o assunto: a possibilidade de delegação interna da prática do ato de redistribuição e a possibilidade de se realizar a redistribuição de cargos ocupados em casos específicos em que o ocupante do cargo esteja afastado. Com essas alterações no normativo, espera-se que o processo de redistribuição se torne mais ágil e eficiente.

Quanto ao potencial inovador deste trabalho, tem-se que, de acordo com Dantas (2004), resultados de pesquisa geram impacto quando conseguem alterar comportamentos e atitudes de pessoas ou organizações, levando-as a adotar novas ações ou a abandonar práticas anteriores com base nessas descobertas. O presente trabalho fornecerá um panorama das redistribuições efetivadas pelo MEC com relação aos pedidos recepcionados no órgão no ano de 2023, e, assim, poderá municiar gestores do Ministério, do MGI e das próprias instituições de ensino com informações que poderão servir de base para tomada de decisões ou adoção de ações estratégicas destinadas a sanar dificuldades e a resolver situações internas relacionadas ao assunto. O potencial inovador deste trabalho, portanto, está no fato de que ele poderá auxiliar na formulação e na implementação de novas formas de gestão de pessoas e a trazer um olhar diferenciado sobre conceitos sedimentados em torno do instituto da redistribuição, em busca de uma gestão pública mais eficiente e eficaz, a partir da compreensão do contexto envolvendo esse fenômeno.

Os dados do trabalho também poderão ser replicados ou servir de subsídios para outras pesquisas sobre comportamento da movimentação de servidores públicos, temática bastante relevante no contexto da administração pública brasileira por interferir diretamente no

desempenho das organizações e na qualidade de suas entregas aos cidadãos. Além disso, os achados da pesquisa poderão auxiliar na promoção de inovações nos processos internos e nos processos de trabalho do MEC, no que diz respeito ao tratamento de demandas de redistribuição, trazendo ganho de eficiência e de produtividade aos serviços do órgão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo serão apresentadas as principais ideias que nortearam a pesquisa desenvolvida. Três fenômenos foram abordados de maneira mais aprofundada no estudo: rotatividade no serviço público, dimensionamento de pessoal e interesse público. Este último, por estar diretamente relacionado ao problema da pesquisa. Mister salientar que, em razão da singularidade do assunto, bem como pelo fato de que foram localizadas pouquíssimas pesquisas tratando especificamente do tema “redistribuição de cargos”, optou-se por privilegiar a literatura nacional sobre temáticas relacionadas ao referencial teórico, inclusive com citação de algumas teses e dissertações com alguma relação com o tema.

2.1 Rotatividade no Serviço Público

Nas últimas décadas, o fator humano vem sendo considerado um diferencial e um dos pilares que sustentam o desempenho das organizações (de Souza Freitas & Jabbour, 2010). Entretanto, atualmente, um dos grandes desafios enfrentados pelos órgãos e entidades públicas brasileiros é justamente a dificuldade em atrair e reter servidores em seus quadros de pessoal (Genari et al., 2017).

No âmbito da Administração Pública brasileira, essa movimentação de pessoal pode ocorrer de duas formas: interna e externa. A primeira delas, interna, ocorre quando o servidor é movimentado para outra unidade de uma mesma instituição. Trata-se do instituto da “remoção” definido no art. 36 da Lei 8112/1990 como “o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede”. Já a movimentação externa ocorre quando o servidor é desligado da instituição, como na aposentadoria, demissão, vacância para posse em outro cargo inacumulável. Siqueira e Alves (2014) acrescentam que a movimentação de pessoal geralmente acontece de duas formas: solicitada pelo servidor, ou seja, voluntária; e no interesse da Administração.

Altos índices de evasão podem trazer impactos negativos sobre a qualidade e sobre a continuidade dos serviços prestados à sociedade (Pereira, 2017) pela Administração. Com relação a esse aspecto, da Silva e de Oliveira (2023) destacam que o indivíduo retém informações e aprendizado de suas experiências e observações, os quais não podem ser transferidos integralmente aos que permanecerão na instituição ou aos que o substituirão. A perda de capital humano dificulta o processo de captura e sedimentação do conhecimento e da experiência na instituição, além de trazer outros prejuízos envolvendo tempo de integração;

custo com recrutamento e com capacitação de novos profissionais; diminuição da produtividade no período de adaptação; e sobrecarga de trabalho para os outros membros da equipe (Ferreira & Freire, 2001). Bergue (2014) entende que mesmo quando essa movimentação ocorre dentro de uma mesma instituição, existe perda para a organização, pois a saída do servidor implica mudança de rotina e necessidade de recomposição da força de trabalho perdida.

Conforme destacado por Linhares (2014), o termo Rotatividade não possui um conceito rígido na literatura, sendo usado por muitos autores como sinônimo, por exemplo, de Taxa de Rotatividade, Intenção de Rotatividade e Taxa Líquida de Substituição. Todavia, de um modo geral, a rotatividade de pessoal, também conhecida como *turnover*, está relacionada ao fluxo de entrada e saída de trabalhadores em uma instituição (Rodrigues, 2015). Já a intenção de rotatividade é expressa pelo pensamento, pelo planejamento e pela vontade de os indivíduos deixarem a organização na qual trabalham (Siqueira et al., 2014). Toda organização tem certa rotatividade de pessoal (Robbins, 2010), o que, para Klein e Mascarenhas (2016) não é de todo ruim, mas passa a ser problemático quando boa parte dela é voluntária, disfuncional e evitável. De toda forma, Veiga (2016) destaca que a rotatividade se configura em um desafio para a gestão, considerando a complexidade de causas e efeitos que envolvem o fenômeno.

No que concerne às IFEs, estas também vêm sofrendo com a evasão de servidores nos últimos anos. Dos candidatos que são aprovados e classificados em seus concursos, muitos não permanecem na instituição, o que implica em uma constante rotatividade de servidores. Aqui, vale destacar um fenômeno comum relacionado à seleção de candidatos para cargos públicos em instituições brasileiras. Os concursos públicos em nível nacional têm oferecido oportunidades para candidatos a cargos que, muitas vezes, estão localizados em áreas distantes de seus domicílios de origem. Assim, é comum constatar a ocorrência de candidatos que prestam concursos para vagas em instituições localizadas em cidades com as quais não têm qualquer tipo de vínculo ou familiaridade e, quando aprovados, não conseguem se adaptar a nova realidade, retornando a sua cidade de origem. Esse fato também tem contribuído para o aumento da rotatividade.

A rotatividade de pessoal é especialmente significativa para as IFEs, em função da natureza dos serviços públicos que desenvolvem e ofertam. Trata-se de instituições que tem por objetivo desenvolver políticas educacionais, formar pessoas, produzir conhecimentos e fazer com que esses conhecimentos tragam benefício social, intelectual e econômico para a sociedade. Seu quadro funcional é composto principalmente por Docentes e Técnicos,

stakeholders responsáveis pelo desenvolvimento dessas políticas de atendimento à sociedade, sendo que a perda dessa mão-de-obra reflete diretamente na qualidade dos serviços prestados à população, outro grupo de *stakeholders* de tais instituições (Alano Gesser et al., 2023). Por essa razão, é necessário entender as causas da rotatividade de servidores para que os gestores possam adotar ações a fim de minimizar eventuais efeitos negativos dessa prática (Klein & Mascarenhas, 2016).

Em estudo sobre a rotatividade de pessoal na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Rodrigues (2015) identificou, dentre os achados de sua pesquisa: *i*) que o maior número de desligamentos foi de pessoas do sexo masculino (62%); *ii*) que a maioria dos desligamentos foi de servidores com até 35 anos de idade (65%), sendo que a maior taxa de desligamento foi entre servidores em estágio probatório (67%); e *iii*) que o local com maior quantitativo de servidores desligados foi o *campi* mais distante da reitoria da instituição (19%).

Para Rodrigues (2015), a localização da organização é um fator que precisa ser considerado no caso das IFEs, conforme destaca a pesquisadora:

Uma questão a ser levantada em relação à rotatividade de pessoal na área pública diz respeito aos órgãos que possuem estruturas descentralizadas localizadas no interior dos estados, com é o caso das Universidades Federais com *campi* situados em diversas cidades. Algumas questões podem interferir na retenção dos profissionais que trabalham no interior, como, por exemplo, a dificuldade em relação à descentralização político-administrativa, visto que a distância física da administração central pode atrapalhar o andamento das ações, decisões e projetos; e a falta de infraestrutura das cidades: questão imobiliária, educação de base (para os filhos dos profissionais), transporte, lazer, saúde (...). Rodrigues (2015, p. 35).

Nessa mesma linha, Oliveira et al. (2013), em estudo realizado na Universidade Federal do Tocantins – UFT, verificaram que dentre os principais motivos da alta rotatividade dos professores do *campus* Araguaína, localizado a mais de 300 km da capital, Tocantins, destacaram-se: falta de infraestrutura na cidade; lazer e eventos culturais; custo de vida alto e infraestrutura do campus. A distância dos grandes centros também foi citada pelos entrevistados como um dos motivos de rotatividade.

Para Rodrigues (2015), a rotatividade de pessoal em IFEs apresenta algumas outras particularidades. São elas:

(...) os meios utilizados para recrutamento, seleção e contratação; a necessidade de criação de código de vaga para aumento no quadro de pessoal; o maior número de desligamentos voluntários em relação aos involuntários; as políticas de remuneração; as metodologias de avaliação de pessoal; a possibilidade do servidor ser exonerado e empossado na mesma instituição, entre outros, (...). Rodrigues (2015, p. 32).

A redistribuição também pode ser considerada uma dessas peculiaridades, uma vez que o servidor não perde o vínculo com a Administração. A perda de vínculo é definitiva apenas com a instituição para a qual ele prestou concurso público, sendo que um novo vínculo é criado junto a instituição para a qual ele foi deslocado, em função da movimentação de seu cargo, não de ingresso em outro cargo.

Um fato curioso com relação ao instituto é que, como já mencionado, para que ele seja efetivado, a Lei nº 8.112/1990, estabeleceu a necessidade de observância a alguns preceitos, além do interesse da administração, dentre eles: *i*) equivalência de vencimentos; *ii*) manutenção da essência das atribuições do cargo; e *iii*) vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades. Ainda, a Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, em seu art. 6º, § 4º, destaca a necessidade de concordância expressa do servidor ocupante do cargo com a redistribuição proposta. Portanto, em tese, a redistribuição não traria benefícios expressivos para a instituição, que estaria trocando um cargo por outro, de mesmo nível e hierarquia, nem para o servidor, já que não haveria alterações significativas em relação à remuneração, competências e atividades desempenhadas que ensejassem a concordância com sua movimentação para outra instituição, o que vai de encontro ao elevado quantitativo de redistribuições efetivadas pelo MEC. Dessa forma, um estudo mais aprofundado sobre o assunto poderá ajudar a entender os fundamentos envolvendo o fenômeno.

2.2 Dimensionamento de Pessoal

A Portaria SEDGG/ME nº 7.888, de 1 de setembro de 2022, que estabelece orientações aos órgãos e entidades da administração pública federal quanto aos procedimentos a serem observados para o “dimensionamento da força de trabalho” definiu o termo como “instrumento de gestão de pessoas que visa a estimar o quantitativo ideal de pessoas para realizar um conjunto de entregas com foco em resultado, considerando o contexto e as características da força de trabalho”. O mesmo normativo também definiu “Planejamento da Força de Trabalho” como o “conjunto de processos, práticas e tecnologias de gestão de pessoas indispensáveis para as organizações que buscam compor equipes de trabalho eficientes, a fim de assegurar a alocação assertiva de pessoas com vistas à efetivação de planos e de objetivos institucionais”. Entretanto, observa-se que o assunto e os termos em referência vêm sendo objeto de estudo no campo da Administração de longa data, sob diferentes vieses.

De acordo com George et al. (2019) a importância do planejamento estratégico em instituições públicas foi impulsionada a partir da década de 1980, com a mudança do modelo burocrático para o gerencial trazido pela New Public Management (NPM) e com as práticas de gestão da iniciativa privada que foram incorporadas ao setor público. Para Coura et al. (2020), a partir dos anos 1990, a Administração de Recursos Humanos sofreu influências de outros campos, dentre os quais o da estratégia, dando origem à Administração Estratégica de Recursos Humanos e, desde então, os recursos humanos passaram a fazer parte, de forma integrada, do planejamento estratégico de uma organização. Atualmente, ele é considerado uma ferramenta gerencial utilizada para formular estratégias e ações para o alcance dos objetivos da organização, tanto públicas quanto privadas, a partir da avaliação do cenário interno e do ambiente externo da organização, e de sua inter-relação com demais aspectos. (Costa et al., 2023).

Para Lucena (2017), o planejamento de recursos humanos compreende um processo gerencial que perpassa pela identificação, análise das necessidades organizacionais e desenvolvimento de políticas, programas, sistemas e atividades que satisfaçam as necessidades da instituição, a curto, médio e longo prazo, o que possibilita formular decisões e projetos de trabalho. Serrano (2022) entende que dimensionar a força de trabalho de uma organização é conhecer a equipe que se tem disponível e identificar as necessidades de pessoal aliadas às necessidades de competências das pessoas. Por essa razão, o planejamento da força de trabalho é considerado um processo contínuo e metódico de análise e alinhamento da força de trabalho com os objetivos e necessidades a ela relacionados, para cumprimento da missão, metas e objetivos organizacionais (Serrano et al., 2018). A importância desse assunto vem sendo ampliada no meio organizacional nas últimas décadas e instituições públicas e privadas têm percebido que uma equipe com as competências certas, nos locais certos e realizando as atividades certas tem muito mais chances de levar uma instituição a alcançar seus objetivos, sua visão e sua missão (Isidro Filho & Serrano, 2016).

Para Ferreira et al. (2022), o dimensionamento da força de trabalho pode ser considerado uma técnica que se insere no planejamento da força de trabalho para tomada de decisão. De acordo com os autores, a comparação entre a situação atual e as necessidades futuras de unidades organizacionais, em termos de pessoal alocado e de perfil de profissionais adequados, e essa diferença bem como suas características deverão ser utilizadas para conduzir medidas de ajustes, tais como contratação, realocação, qualificação e demissão, por exemplo.

Dutra (2002) acrescenta ainda que, nesse processo, a situação atual do quadro de servidores deve ser considerada a partir de possíveis diversos cenários futuros, que incluem a reestruturação do processo produtivo, o desenvolvimento das pessoas do quadro e as contratações/demissões. Essa verificação permitirá conhecer as lacunas e sobras em relação aos diferentes níveis de carreira ou diferentes níveis de complexidade dos processos essenciais. Nesse sentido, Vianna et al. (2013) entendem que, além de otimizar a eficácia, o mecanismo de dimensionamento proporciona a redução de custos operacionais, já que determina o número e a categoria profissional requerida para prestar os variados tipos de serviços e ainda oferece dados para estimativa dos investimentos necessários para formação de profissionais e infraestrutura de equipamentos.

No caso das IFEs, seu planejamento estratégico é elaborado através de um modelo denominado Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), caracterizado como instrumento de política institucional e de gestão pública com dupla finalidade: possibilitar a avaliação de instituições pelos órgãos responsáveis e servir como mecanismo de melhoria e para o acompanhamento da implementação das ações estratégicas traçadas pelas instituições (Sant'Ana et al., 2017). Assim, o dimensionamento de recursos humanos tornou-se essencial e obrigatório no planejamento estratégico de uma IFEs, como forma de identificação, análise e quantificação da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais. (Reis et al., 2015)

Percebe-se, portanto, que uma ação que está intimamente ligada à rotatividade de pessoal é o dimensionamento da força de trabalho. Para Ocké-Reis et al. (2006), a principal dificuldade no planejamento da força de trabalho é prever o número adequado de profissionais para atender a uma demanda que é variável e incerta, como no caso das instituições de ensino. Daí advém a importância da área de Recursos Humanos no desempenho de ações específicas relacionadas ao planejamento e ao dimensionamento de pessoal, que passaram a ocupar papel estratégico dentre as diversas funções da referida área (Reis et al., 2015).

Por fim, vale destacar que a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das IFEs, em seu art. 4º, estabeleceu que “Caberá à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento”. Dessa forma, verifica-se que o planejamento da força de trabalho é um processo contínuo que exige atualizações frequentes,

uma vez que o quadro de pessoal é constantemente alterado por variáveis como falecimentos, aposentadorias, exonerações e afastamentos diversos. Além disso, as instituições estão em constante evolução, seja por meio de avanços tecnológicos, mudanças nos processos de trabalho ou pelo desenvolvimento de competências dos servidores, o que demanda ajustes contínuos.

2.3 Interesse Público

Conforme mencionado, a Lei 8.112/1990 estabeleceu que um dos requisitos para que a redistribuição seja efetivada é a demonstração do “interesse da Administração” no ato. Assim, para uma melhor compreensão do assunto, faz-se necessário inicialmente analisar o conceito de “interesse da Administração”, também chamado de “interesse público” ou “interesse coletivo”, dentre várias outras expressões empregadas para fazer referência ao termo.

Apesar de muito utilizado pela Administração Pública e pela jurisprudência, o termo “interesse público” nem sempre é empregado com o mesmo sentido. Ele possui diversas abordagens, vários vieses e uma multiplicidade de concepções. Para Gabardo e Rezende (2017), essa indefinição inicial do conceito pode ser enxergada como uma qualidade positiva vez que fornece a flexibilidade necessária para identificar, com base nos princípios aplicáveis ao sistema jurídico, as melhores soluções para cada situação concreta.

Por se tratar de um conceito intimamente ligado ao Direito Administrativo, uma de suas construções mais difundidas entre os estudiosos do assunto é a de Mello (2010) que explica o interesse público a partir de sua estrutura. Segundo o autor, os interesses dos cidadãos podem ser do tipo privado, quando correspondem aos interesses exclusivamente pessoais do indivíduo, ou público, quando representam o interesse do indivíduo considerado como um membro da coletividade em que está inserido. Dessa forma, o autor defende que o interesse público não é algo autônomo, ele depende dos interesses dos indivíduos. Assim, conceitua o termo como “o interesse resultante do conjunto de interesses que os indivíduos pessoalmente têm quando considerados em sua qualidade de membros da Sociedade e pelo simples fato de o serem” (Mello, 2010, p. 61).

Nessa mesma linha, Borges (2004, p. 198) define o interesse público como um somatório de interesses individuais coincidentes em torno de algo, que passa a ser público “quando dele participam e compartilham um tal número de pessoas, componentes de uma comunidade determinada, que o mesmo passa a ser também identificado como interesse de todo o grupo”.

Guimarães (2008) ressalta que o conceito de interesse público não se encontra formulado de modo estável na cultura democrática contemporânea. Para ele, o interesse público deve ser universalizável, mas não precisa ser necessariamente consensual. Nesse sentido, acredita que o âmbito da atuação do interesse público não deve ser as situações particulares, que não tenham relação com os interesses gerais, mas defende que sua aplicação “não pode contrariar direitos de minorias que não caracterizem privilégios ou que não afetem negativamente os direitos da maioria dos cidadãos” (Guimarães, 2008, p. 178).

Para Hachem (2011), o interesse público serve para legitimar, e, ao mesmo tempo, para limitar o exercício do poder, uma vez que o Estado, apesar de poder mais que os indivíduos, está subordinado à vontade do povo. O autor apresenta uma compreensão bipartite do conceito: uma em sentido amplo, relacionada ao interesse público genérico, envolvendo os interesses da coletividade e também os individuais e coletivos; outra em sentido estrito, que diz respeito ao interesse da coletividade em si mesma considerada (interesse geral), que deve ser verificada na situação específica, pelo Estado. Para que o Poder Público possa se utilizar do conceito de interesse público em sentido estrito é necessário que haja motivação expressa que indique claramente os fundamentos que conduzam à prática do ato, no caso concreto.

Sobre esse aspecto, Da Silva (2014) enfatiza a relevância da motivação dos atos praticados com base na discricionariedade administrativa. Para o autor, a motivação configura-se na demonstração de que o agente público tentou encontrar uma solução ponderada para a situação.

Seguindo esse entendimento, Gabardo e Rezende (2017) defendem que a subsunção do interesse público a uma situação específica demonstra que a aplicação do conceito não diz respeito exclusivamente a um juízo de mera legalidade. Destacam que, muitas vezes, o conceito do termo será determinado de forma expressa e taxativa pela lei. Citam, como exemplo, a situação da Lei nº 8.745/1993, que autoriza a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público e enumera, no próprio texto da Lei, as situações que se enquadram nessa condição. Entretanto, na grande maioria das vezes, isso não ocorre, abrindo margem para a discricionariedade e cabendo ao operador do direito interpretar e decidir, de forma motivada, a partir dos diversos interesses protegidos pelo ordenamento jurídico, o que se configuraria como interesse público na situação concreta.

É o que acontece com o instituto da redistribuição. O inc. I, do art. 37, da Lei nº 8.112/1990, estabelece, como preceito para sua efetivação, o interesse da Administração.

Contudo, o normativo não definiu o que poderia ser abarcado por esse conceito, o que foi objeto de investigação na presente pesquisa, para situações envolvendo especificamente a redistribuição de cargos entre instituições federais de ensino. O Capítulo seguinte abordará a metodologia utilizada para o desenvolvimento do trabalho realizado.

3 MÉTODO

O objetivo deste capítulo é apresentar o desenho metodológico da pesquisa, incluindo suas características e procedimentos, bem como as escolhas relativas a coleta e análise dos dados. A pesquisa teve como *locus* as Instituições Federais de Educação Superior e as Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. O espaço temporal do estudo teve como marco inicial o dia 10 de março de 2023, data da publicação da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, e, como marco final, a data de 31 de dezembro de 2023, dia em que o ano civil de 2023 foi concluído.

3.1 As Instituições Federais de Ensino

A Lei nº 9.394/1996, conhecida como Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), em sua concepção, traz a regulamentação do modelo de organização e funcionamento do sistema educacional brasileiro, assim como define seus princípios, finalidades, direitos e deveres; a composição dos níveis escolares e das modalidades de ensino; a atuação dos profissionais e os recursos financeiros destinados à educação. Do ponto de vista institucional e com bases nas diretrizes da Constituição Federal e da LDB, a política educacional brasileira é exercida no regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios. No âmbito da União, as atribuições do Poder Público Federal em matéria de educação são exercidas pelo Ministério da Educação.

O conjunto de atribuições conferidas ao MEC pela LDB inclui, dentre outras, a coordenação da política nacional de educação, articulando os diferentes níveis e sistemas de ensino. A LDB também ressalta que à União cabe organizar o conjunto de instituições que integram o sistema federal de ensino, que inclui as IFEs, ou seja, as Instituições Federais de Educação Superior (universidades) e as Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (institutos federais). O rol de instituições atualmente organizadas, mantidas e supervisionadas pelo MEC alcança 116 entidades, incluindo 69 universidades federais e 41 instituições da Rede Federal, distribuídas em todos os 26 estados brasileiros e no Distrito Federal.

Conforme disciplina a LDB, as universidades são “instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano”. Já os institutos federais, de acordo com a Lei nº 11.892/2008, são instituições pluricurriculares e multicampi, especializadas na oferta de educação profissional e

tecnológica em todos os seus níveis e formas de articulação com os demais níveis e modalidades da Educação Nacional, mas que também ofertam, além de cursos de Educação Profissional e Tecnológica, licenciaturas, bacharelados e pós-graduação stricto sensu. Ambos possuem autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial e, por essa razão, têm prerrogativas para, dentre outros, gerenciar seu quadro de pessoal que é composto, basicamente, por servidores da carreira do Magistério Federal, formada pelas carreiras de Magistério Superior (MS) e de Magistério do Ensino Básico Técnico e Tecnológico (Magistério EBTT), e de servidores da carreira dos cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE).

De acordo com a Lei nº 12.772/2012, a carreira de Magistério Superior destina-se a profissionais em atividades acadêmicas próprias do pessoal docente no âmbito da educação superior. Já a Carreira de Magistério EBTT destina-se a profissionais habilitados em atividades acadêmicas próprias do pessoal docente no âmbito da educação profissional e tecnológica. Quanto aos TAE, além das especificidades, requisitos de qualificação e competências próprias do seu cargo, todo técnico-administrativo possui atribuições gerais dispostas no art. 8º, da Lei nº 11.091/2005, que são: planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão das IFEs, e também executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição disponha, visando assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão dessas instituições. Conforme dados registrados no Painel Estatístico de Pessoal – PEP¹, em dezembro de 2023, data final do marco temporal estabelecido para a presente pesquisa, o total de servidores ativos em cargos de Magistério Superior era de 86.563; de Magistério EBTT, 50.568; e de TAE das IFEs, 132.173.

Ainda com relação ao quadro de pessoal das IFEs, vale mencionar dois instrumentos de gestão de pessoal dessas instituições chamados de Banco de Professor Equivalente (BPEq) e Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (QRSTA). O BPEq, instituído no âmbito das universidades federais por meio do Decreto nº 7.485/2011, e dos institutos federais, por meio do Decreto nº 7.312/2010, é formado, em cada instituição, pela soma dos professores efetivos, substitutos e visitantes do Magistério Superior ou do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, expressa na unidade professor-equivalente. Dessa

¹ Disponível em

<http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true> >

forma, ele concede autonomia às IFEs para gerenciar o seu quadro de pessoal considerando duas variáveis: o quantitativo de vagas autorizadas para cada IFE e o limite de pontos no BPEq disponibilizado para que cada instituição realize o provimento de suas vagas, de acordo com suas necessidades. O mesmo vale para o QRSTA, que dispõe sobre os quantitativos de lotação de cargos integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, que delimita o quantitativo de vagas autorizadas para cada IFE, além de conceder autonomia às instituições para, dentro dos limites estabelecidos pelo Decreto, gerenciarem as suas vagas.

3.2 Tipo de Pesquisa e Técnica de Análise de Dados.

Para identificar o perfil dos processos de redistribuição encaminhados ao MEC pelas IFEs, desde a publicação da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023 até 31 de dezembro de 2023, foi realizada pesquisa exploratória. Dada a falta de pesquisas anteriores sobre o objeto do estudo e o caráter exploratório da investigação, decidiu-se optar por uma pesquisa qualitativa. Segundo Creswell (2007), na abordagem qualitativa, o pesquisador busca explicar comportamentos e atitudes, compreendendo o contexto do fenômeno pesquisado, ou seja, ele se aprofunda no mundo dos significados. A opção metodológica compatibiliza-se com o proposto por Bardin (2011), que defende que a análise qualitativa possui características específicas e é especialmente útil na formulação de deduções detalhadas sobre eventos ou variáveis. Nessa perspectiva, a pesquisa poderá gerar informações que possibilitem uma compreensão mais aprofundada do fenômeno redistribuição de cargos entre IFEs e conhecimentos que auxiliem a tomada de decisão dos gestores, bem como contribuir para a elaboração de uma agenda para pesquisas futuras.

A estratégia utilizada foi o estudo de caso, em que foi analisado o fenômeno da redistribuição de cargos entre IFEs. De acordo com Creswell (2007), o estudo de caso é uma estratégia de pesquisa qualitativa que visa uma compreensão aprofundada de um fenômeno dentro de seu contexto real, que pode ser útil para explorar e analisar um caso específico e suas complexas interações. Para Lüdke e André (2013, p. 20), “Quando queremos estudar algo singular, que tenha um valor em si mesmo, devemos escolher o estudo de caso”. Creswell (2007) aponta que esse método permite o uso de múltiplas fontes de dados, como observações e documentos, para obter uma visão detalhada e abrangente do caso em questão. Corroborando essa ideia, Gil (2002) entende que o estudo de caso é uma metodologia de pesquisa que se destina a uma análise profunda e detalhada de um fenômeno específico, que permite investigar

aspectos complexos e contextuais, proporcionando uma compreensão mais rica e contextualizada do objeto de estudo.

Acerca da escolha do método para coleta de dados na pesquisa qualitativa, Stake (2016) afirma que a escolha precisa se adequar à questão da pesquisa e ao estilo de investigação. Nesse sentido, o autor destaca a observação como método em que o pesquisador pode enxergar simultaneamente “quem, o quê, quando onde e por que”, possibilitando-lhe ver, ouvir ou sentir a situação que se quer pesquisar e relacioná-la à história ou às assertivas futuras, ou seja, à questão de pesquisa. Para Stake (2016), alguns dados de observação, sozinhos, são imediatamente identificados como valiosos, em campo, os quais são chamados de “dados interpretativos”. Trata-se de dados que somente se tornam relevantes quando misturados com muitos outros são chamados pelo autor de “dados agregativos”. Por essa razão, Stake (2016) entende que um pesquisador deve planejar os procedimentos de observação de maneiras diferentes quando espera encontrar mais dados agregativos que interpretativos, e vice-versa.

Na presente investigação, para buscar as justificativas apresentadas pelas IFEs para fundamentar o interesse da Administração na redistribuição, foi realizada uma pesquisa documental. De acordo com Cellard (2013, p. 295), “o documento escrito constitui uma fonte extremamente preciosa para todo pesquisador nas ciências sociais”, sendo que o exame detalhado de certos documentos pode, ocasionalmente, abrir novas possibilidades de pesquisa e resultar em novas interpretações ou até mesmo na revisão de pressupostos iniciais. Para Shiroma et al. (2005, p. 427) “[...] um documento não é restrito a uma única e harmoniosa leitura. Pelo contrário, é aberto a re-leituras, não um objeto para consumo passivo, mas um objeto a ser trabalhado pelo pesquisador para produzir sentido”. A fonte dos dados da pesquisa foram os processos encaminhados pelas IFEs ao MEC, com pedidos de redistribuição de cargos.

A análise dos dados pesquisados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo. Bardin (2011) indica que a utilização da análise de conteúdo prevê três fases fundamentais: pré-análise; exploração do material; e tratamento dos resultados - a inferência e a interpretação. A primeira delas, pré-análise, é uma fase de organização, que se constitui na elaboração e estruturação do trabalho com procedimentos bem definidos. Conforme descrito por Bardin (2011), essa fase geralmente inclui a leitura "flutuante", que consiste em um contato inicial com os documentos a serem analisados, a seleção desses documentos, a formulação de hipóteses e objetivos, a criação de indicadores para guiar a interpretação e a preparação formal do material. A segunda fase, chamada de exploração do material por Bardin (2011), envolve a codificação

dos dados e requer a criação de um código que permita identificar rapidamente cada elemento da amostra selecionada para análise. A codificação transforma os dados brutos do texto através de processos de decomposição, classificação, agrupamento e enumeração, facilitando a representação do conteúdo ou sua expressão. Isso ajuda o analista a identificar características do texto que podem servir como índices. Para codificar, é necessário definir as unidades de registro e contexto, as regras de contagem dos elementos e as categorias. Esse processo resulta na enumeração e sistematização das características dos elementos, que são agrupados com base em características comuns. Como resultado, é produzido um texto síntese para cada categoria, que reflete o conjunto de significados encontrados nas diversas unidades de análise. Finalmente, a fase de tratamento dos resultados busca descobrir significados implícitos por trás do discurso aparente (Bardin, 2011). Esses procedimentos foram adotados na presente pesquisa e serão detalhados nos tópicos subsequentes.

Por fim, faz-se necessário mencionar que, inicialmente, na fase de planejamento do trabalho que seria levado a cabo na presente pesquisa, estava prevista a realização de entrevistas em profundidade com servidores do MEC, responsáveis por analisar os processos de redistribuição, e com profissionais da área de Recursos Humanos (RH) das instituições que apresentaram mais e menos cargos redistribuídos, bem como a aplicação de matriz SWOT visando identificação de questões envolvidas nos processos de redistribuição de cargos encaminhados ao MEC, a partir dos dados colhidos dos documentos e das entrevistas. Todavia, considerando o enorme tempo dispendido na pesquisa documental, em função da grande quantidade de processos e de documentos de instrução desses processos, identificados durante a fase de análise documental, o que consumiu um tempo considerável da pesquisadora; da greve dos servidores das IFEs ocorrida justamente no período programado para as entrevistas, que durou aproximadamente 70 dias; e das relevantes informações possíveis de serem colhidas no decorrer da pesquisa documental, entendeu-se que os dados coletados poderiam ser explorados sob uma perspectiva mais ampliada, sem comprometer a qualidade do trabalho, o que foi, então, realizado.

3.3 Procedimento de Coleta e Análise de Dados

Considerando que o Ministério da Educação, atualmente, não dispõe de uma base de dados sobre redistribuição, a aplicação da pesquisa iniciou-se por meio de consulta aos processos cadastrados no Sistema Eletrônico de Informações – SEI do órgão. Como se sabe, o SEI foi desenvolvido pelo Tribunal Regional Federal da 4ª Região e distribuído gratuitamente

por meio de Acordo de Cooperação Técnica para o MEC, assim como para vários outros órgãos e entidades da Administração Pública. No MEC, o Sistema foi implementado e passou a funcionar, em 2015, a partir da publicação da Portaria MEC nº 1.042/2015, ainda vigente.

Atualmente, todos os processos de redistribuição de cargos recepcionados no órgão, por correio eletrônico, em meio físico ou via Protocolo Digital, são cadastrados pelo Protocolo Central do órgão e passam a tramitar exclusivamente de forma eletrônica, via SEI, que é uma ótima ferramenta para geração de documentos, tramitação de processos e controle de prazos, contudo o Sistema não é eficaz para fornecer informações gerenciais. O que o SEI disponibiliza são dados quantitativos brutos, como por exemplo, o número de processos que tramitaram em uma determinada unidade; a quantidade de documentos gerados; e o tempo que o processo permaneceu aberto na área. Nesse sentido, vale destacar que ausência de uma base de dados sobre redistribuição dificulta, em muito, qualquer análise que precise ser realizada sobre o assunto, inclusive pelo próprio Ministério.

Assim, para possibilitar o desenvolvimento da pesquisa, foi inicialmente realizada extração da relação de processos que tramitaram pela unidade SEI SGA/CGGP/CAP/DIMOP/SEMOV/RED, no período de 10 de março de 2023, data da publicação da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, até 31 de dezembro de 2023. Trata-se da unidade utilizada pelo Ministério para análise de todos, mas não exclusivamente, processos que dizem respeito a redistribuição de cargos. Nessa análise inicial, foi identificado um total de 1.565 processos que tramitaram pela unidade no período, sendo que, com o termo “redistribuição” foram identificados três “tipos de processos”, totalizando 1.248. Todavia, considerando uma possível imprecisão no cadastro que pudesse comprometer a integridade da pesquisa, para que nenhum deles escapasse da análise, todos os 1.565 processos foram relacionados em planilha eletrônica e individualmente checados. Desse total, 330 não foram analisados no trabalho, por se enquadrarem em uma das situações indicadas na Tabela 1.

Tabela 1 - Processos Não Analisados na Pesquisa

Assunto	Quantidade
Situação anterior à Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023	45
Processos que ainda não haviam sido avaliados pela área técnica ou que aguardavam assinatura da portaria de redistribuição (MEC, MGI ou MD), em 15 de junho de 2024.	21
Carta de servidor solicitando sua redistribuição	9
Documentos complementares de outros processos	57

Instituição comunicou desistência da redistribuição ou solicitou a restituição do processo	21
Servidor comunicou desistência da redistribuição	21
Processo cadastrado em duplicidade e concluído	13
Demandas judiciais analisadas em outro processo ou que só apresentaram algum tipo de questionamento à unidade, sem maiores desdobramentos	29
Outros assuntos fora do escopo da análise, como processos de exercício provisório, reenquadramento de servidores assuntos internos do órgão e da unidade	114
Total	330

Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Para além destes, foram identificados 64 processos com demandas de Ouvidoria e outros 29 com demandas de Parlamentares que também não foram considerados na análise. Em avaliação superficial desses processos, verificou-se, com relação às demandas Parlamentares, que 4 delas foram encaminhados ao MEC por Deputados Estaduais; 16 por Deputados Federais; 7 por Senadores; e 2 por Vereadores. Nenhum deles trazia qualquer demanda institucional de universidade ou instituto federal relacionada ao assunto. Todos diziam respeito a retransmissão de pedido de servidor ou de solicitação de providências por parte do Ministério para que fossem efetivadas redistribuições específicas. Os 64 processos com demandas de Ouvidoria, em sua grande maioria, traziam questionamentos de servidores ocupantes de cargos que estavam sendo redistribuídos, em processos que já haviam sido protocolados no Ministério. Neles, os servidores pediam celeridade na análise ou questionavam a análise inicial do pedido, realizada pelo MEC.

Restou, assim, um total de 1.142 processos analisados sendo 256 que não ensejaram redistribuição de cargos e 886 que ensejaram redistribuições. Para os processos que não ensejaram redistribuição, foram colhidas, de cada um deles, informações sobre a data de entrada e de restituição final do processo à instituição e o motivo da devolução, além de dados sobre o cargo que seria redistribuído, o sexo do ocupante de cargo e as instituições envolvidas na redistribuição. Para os processos que ensejaram redistribuição, também foram colhidas informações sobre o trâmite de cada processo no MEC, como data de entrada, data da publicação da portaria de redistribuição e o motivo de devolução do processo para complementação de informações, quando aplicável. Ainda, foram colhidas informações sobre o sexo e o tempo de ingresso no cargo e no órgão do servidor ocupante do cargo redistribuído; o cargo, as IFEs e a localização das instituições envolvidas na redistribuição.

Essas informações serviram de subsídios para analisar o comportamento dos processos, as instituições e o perfil dos servidores envolvidos na redistribuição e foram colhidas a partir de documentos dos autos e de Nota Técnica elaborada pelo MEC para avaliar os pedidos de redistribuição. Vale destacar que, como peça integrante da Nota Técnica, a unidade que avalia os processos utiliza lista de checagem (Checklist)² para realizar cotejo do rol de requisitos legais e dos documentos em que constam as peças essenciais à comprovação de atendimento às condicionantes, quando existentes, de modo a conferir segurança à análise. O primeiro item do Checklist é o interesse da administração, que traz a seguinte documentação para conferência pelo técnico que avalia o assunto, seguida de campos para identificação do número SEI do documento em que constam as informações requeridas:

Declarções atualizadas, firmadas pelos dirigentes máximos de ambos os órgãos ou entidades interessados no processo, que fundamente **fática e juridicamente o interesse da administração** (item 4.5, citação 39.3) na redistribuição sob exame (**inciso I, art. 37, da Lei nº 8.112/1990, e inciso I, art. 6º da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023**). A mera manifestação de concordância dos referidos dirigentes não configura instrumento suficiente para demonstrar, de forma inequívoca, o interesse da administração (item 4.5, citação 39.2). (grifos do original)

As justificativas utilizadas pelas IFEs para fundamentar o interesse da administração, indicadas no documento SEI registrado no Checklist de cada processo foram transcritas em uma terceira aba da planilha, em duas colunas, sendo uma para a instituição que recebeu o cargo vago e outra para a que recebeu o cargo ocupado. Dessa forma, foram registradas, ao todo 1.770 justificativas³.

Após leitura inicial de todas as justificativas (leitura “flutuante”), verificou-se que, apesar de redigidas de formas distintas, a grande maioria delas geralmente apresentava o mesmo fundamento. Um exemplo disso, são os termos utilizados para indicar que “o espírito” ou a “intenção” de promover cooperação entre as IFEs era o que justificava o interesse da administração. Com esse sentido, foram identificadas expressões como: “fortalecer laços de parceria institucional”; “ampliação da parceria”; “promover o intercâmbio de conhecimento entre IFEs”; “fortalecimento de vínculo institucional entre os órgãos”; “sinergia interinstitucional”; “interação acadêmica”; “estreitar laços entre IFEs”; e “cooperação interinstitucional”. Essas justificativas foram codificadas na expressão “cooperação entre

² Nota Técnica nº 63/2023/GAB/SGA/SGA – Processo 23000.020716/2023-23; SEI 4389108

³ Em 2, dos 886 processos que ensejaram redistribuição de cargos, a redistribuição foi efetivada sem contrapartida.

IFEs”. Esse mesmo procedimento de codificação das diversas unidades da análise em um texto síntese que refletisse o conjunto de significados nelas encontrados foi realizado para as demais justificativas registradas na planilha, totalizando 15 categorias. A categorização feita por esta pesquisa, portanto, seguiu o procedimento que Bardin (2011) define por “milha”, na qual o sistema de categorias não é fornecido e as categorias são identificadas percorrendo a milha em que consiste o *corpus*, ou seja, durante a trajetória da análise, sendo que a categoria somente é nomeada no final da operação. Por fim, como última etapa da pesquisa, foi realizada uma interpretação do conjunto de categorias e de informações tidas por mais relevantes registradas nos documentos analisados, com o objetivo de buscar entender a dinâmica dos processos dessa natureza bem como o que realmente vem justificando os pedidos de redistribuição de cargos entre IFEs.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este Capítulo apresenta os resultados e discussão sobre os principais achados do trabalho investigativo realizado. Com o propósito de alcançar o objetivo geral desta pesquisa, descrever o perfil dos pedidos de redistribuição de cargos entre IFEs encaminhados ao Ministério da Educação, desde a publicação da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, até 31 de dezembro de 2023, este capítulo está estruturado em 3 tópicos, de acordo com os 4 primeiros objetivos específicos elencados no capítulo de Introdução.

4.1 Perfil dos processos e das redistribuições

Este tópico está relacionado ao primeiro objetivo específico, *identificar o perfil dos processos de redistribuição encaminhados ao MEC, desde a publicação da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, até 31 de dezembro de 2023*. Para alcance desse objetivo foram coletados dados dos processos encaminhados pelas instituições federais de ensino ao Ministério da Educação, de 10 de março a 31 de dezembro de 2023, com pedidos de redistribuição de cargos que foram ou não efetivados. O estudo é composto 1.142 processos, sendo 256 que foram devolvidos às IFEs e outros 886 que ensejaram redistribuições. No primeiro subtópico, será avaliado o perfil dos processos devolvidos às IFEs. No segundo, o dos que ensejaram redistribuições.

4.1.1 Processos restituídos

Ao longo desses 10 meses, um total de 256, ou seja, 22,42% dos processos protocolados no MEC com pedidos de redistribuição foram restituídos às IFEs, em definitivo, em função de deficiência na instrução processual ou de restrições legais que inviabilizavam a efetivação do ato. Os motivos das devoluções foram relacionados na Tabela 2, a seguir.

Tabela 2 - Principais Motivos de Devolução de Processos

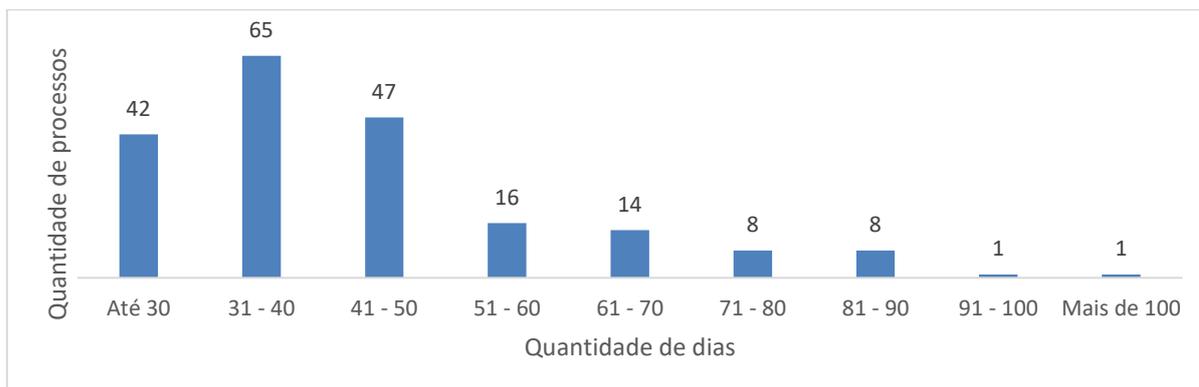
Motivo	Quantitativo
Ausência de demonstração de interesse público	20
Ausência de demonstração de interesse público e do cumprimento de outro(s) critérios da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023	61
Interesse público justificado, porém, um ou mais critérios da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023 não haviam sido cumpridos	59
Demonstração de interesse pessoal na redistribuição	80
Impedimento legal – carreiras distintas	36

Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Conforme se observa, 81 processos foram devolvidos por não apresentarem informações consistentes sobre os motivos que justificavam o interesse público na redistribuição. Já, em outros 80, constatou-se a existência de documentos que evidenciavam o interesse pessoal do servidor na solicitação de redistribuição, geralmente a chamada “Carta de Intenção de Redistribuição”, que será detalhada posteriormente. Outros 59, apesar de apresentarem justificativas sobre o interesse público, não atendiam a um ou mais critérios estabelecidos pela Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023. Destes, 7 foram devolvidos pelo fato de a área técnica do MEC ter identificado que o servidor ocupante do cargo a ser redistribuído já estava em exercício na instituição de destino e outros 18, em função da constatação da existência de concurso público em andamento ou vigente para preenchimento do respectivo cargo, de mesma especialidade ou área de conhecimento, na instituição de destino do cargo ocupado, situações vedadas pela Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023. Por fim, 36 processos apresentavam pedido de redistribuição entre cargos de carreiras distintas – Professor EBTT e Professor MS - também vedado pela legislação. Registre-se que estes últimos foram todos protocolados no MEC a partir de 31 de outubro de 2023, em função da publicação, no Diário Oficial da União, de uma redistribuição equivocada nesse sentido, o que ensejou o envio de vários pedidos semelhantes ao Ministério.

Dos 256 processos restituídos às IFEs, 54 retornaram ao MEC instruídos com nova documentação ou com justificativas complementares. Analisados pela área técnica uma segunda vez, foram novamente devolvidos às instituições, em função de um ou mais dos motivos acima relacionados. Alguns desses processos retornaram ao MEC uma terceira vez e, um deles, uma quarta vez⁴. Todos foram repetidamente devolvidos. Outros 202 processos não retornaram ao MEC após devolutiva inicial. O tempo médio até a devolução final dos processos com entrada única foi de aproximadamente 43 dias, sendo que 21% deles foram analisados e restituídos às suas respectivas instituições de origem em até 30 dias; 32% em até 40 dias; e 23% em até 50 dias, conforme registrado na Figura 1.

⁴ Processo SEI MEC nº 23000.015***/2023-57

Figura 1 - Tempo Médio de Devolução de Processos com entrada única no MEC

Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Em relação ao quantitativo mensal de processos recebidos e restituídos, verifica-se que abril e maio foram os meses em que o MEC recebeu o maior quantitativo de processos considerados inaptos para prosseguimento. Já maio e junho foram os meses em que o órgão mais devolveu processos, conforme se observa da Tabela 3.

Tabela 3 - Quantitativo Mensal de Processos Recebidos e Restituídos

Mês	Mar 2023	Abr 2023	Mai 2023	Jun 2023	Jul 2023	Ago 2023	Set 2023	Out 2023	Nov 2023	Dez 2023	Jan 2024	Fev 2024	Mar 2024	Abr 2024	Mai 2024
Processos recebidos	27	75	53	9	9	8	10	15	21	29					
Processos restituídos		5	70	54	17	18	2	0	14	18	44	9	3	1	1

Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Esse quantitativo maior de processos restituídos inicialmente pode estar relacionado a alguns fatores. O primeiro deles diz respeito ao tempo que as instituições, de modo geral, levam para se adaptar a novos regramentos. Considerando que a Portaria 619 foi publicada em 9 de março de 2023, é razoável imaginar que, nos meses subsequentes, nem todos os processos chegariam ao Ministério devidamente instruídos. Inclusive, à época, já prevendo essa possibilidade, a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do órgão encaminhou aos Dirigentes

de Gestão de Pessoas das entidades vinculadas ao MEC documento orientativo⁵ informando sobre os novos procedimentos e sobre a documentação que, daquele momento em diante, deveria acompanhar os pedidos redistribuição. Além disso, os processos que já estavam no MEC, quando da publicação da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, foram devolvidos às suas respectivas instituições de origem para a devida instrução e atualização de informações, nos termos do novo regramento, e foram retornando, aos poucos, nos meses seguintes, o que também pode ter justificado esse aumento inicial.

Um outro fator a ser considerado ainda é que a Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023 trouxe novas exigências para instrução dos processos de redistribuição, sendo, uma delas, a demonstração do interesse da administração no ato. Apesar de não se tratar de novidade, visto que já era um requisito previsto no art. 37 da Lei 8.112/1990, passou-se a exigir seu cumprimento, a partir de então. Como as IFEs provavelmente não tinham costume de cumprir tal quesito, nem o MEC de cobrá-lo, foi necessário um certo tempo de adaptação a essa nova realidade, de ambos os lados.

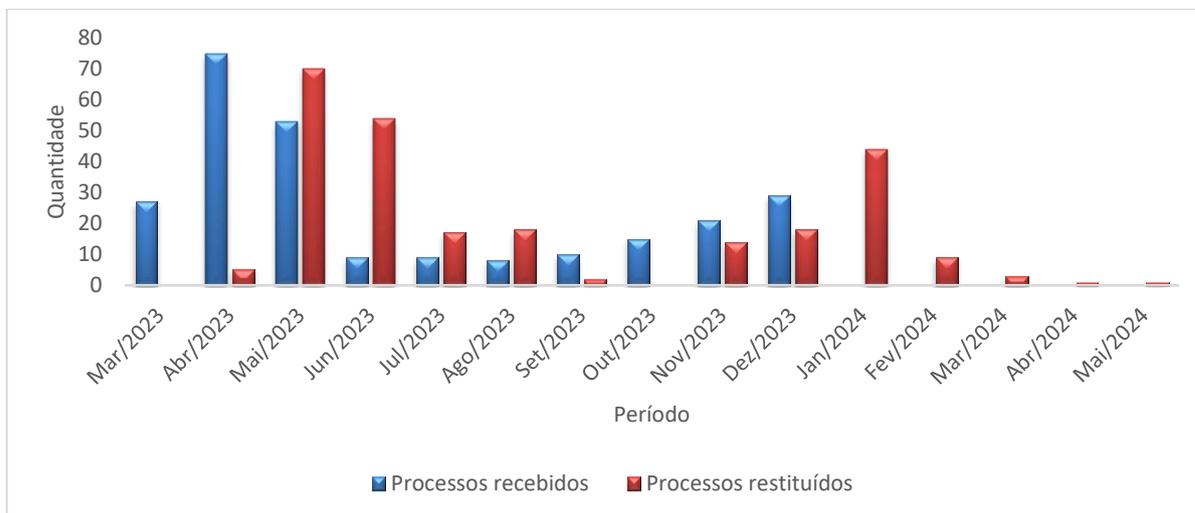
Por fim, cumpre mencionar um derradeiro aspecto observado sobre o assunto. Assim que Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023 foi publicada, aparentemente, havia maior rigor por parte da equipe técnica, ou do técnico que analisava tais processos, em considerar ou não demonstrado o interesse público na redistribuição, a partir da informação registrada no processo. Verificou-se que determinadas informações não foram consideradas satisfatórias para justificar o interesse público logo que a Portaria foi publicada, mas foram aceitas para fundamentar o ato um tempo depois. Ou, ainda, que a mesma informação era aceita por um técnico, mas não por outro. Tal situação vai ao encontro do que destacaram Gabardo e Rezende (2017) no sentido de que o fato de o conceito do termo não estar expresso de forma evidente e taxativa pela lei abre margem para a discricionariedade, cabendo ao técnico interpretar e decidir o que se configuraria como interesse público no ato.

Com relação ao quantitativo de processos recebidos e restituídos ao longo do tempo, não foi possível observar um padrão de comportamento nesse sentido, como se verifica na Figura 2. Isso provavelmente se deve ao fato de alguns processos terem retornado ao MEC,

⁵ Ofício-Circular nº 2/2023/GABINETE/CGGP/SAA-MEC e Nota Técnica nº 70/2023/MOV/COLEP/CGGP/SAA (Processo SEI MEC 23000.007305/2023-42)

para nova análise, sendo que o critério utilizado para a pesquisa foi a data de entrada e de saída definitiva do processo.

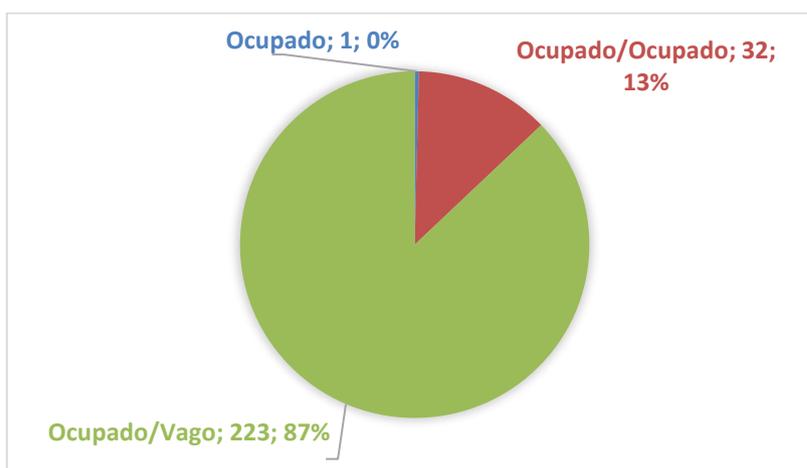
Figura 2 - Processos Recebidos e Restituídos (Redistribuição não Efetivada)



Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Quanto ao perfil dos cargos dos processos restituídos, $\cong 87\%$ envolviam redistribuição entre cargo ocupado e vago como representado na Figura 3.

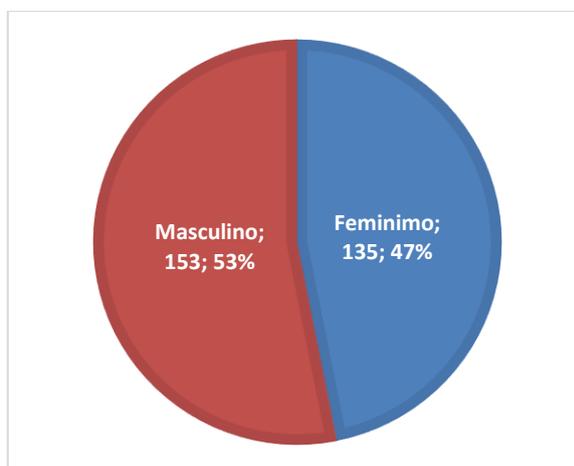
Figura 3 - Ocupação de Cargos – Processos Restituídos



Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

A maioria dos ocupantes dos cargos ocupados, \cong 53%, eram do sexo masculino, como representado na Figuras 4.

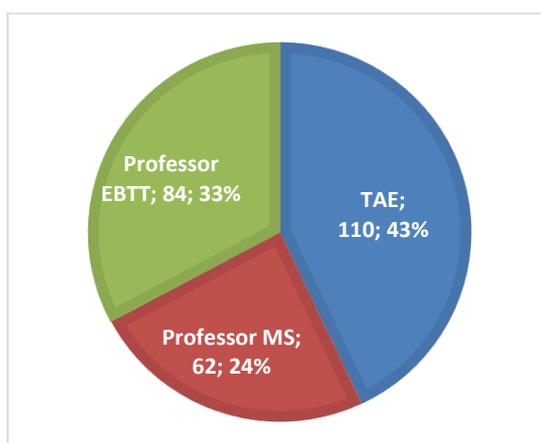
Figura 4 - Sexo do Ocupante do Cargo – Processos Restituídos



Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Cerca de 43% dos cargos desses processos eram de TAE, seguido pelo cargo de Professor EBTT, com \cong 33%, e pelo de Professor MS, com \cong 24%, conforme se observa da Figura 5.

Figura 5 - Tipos de Cargos – Processos Restituídos



Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Com relação a localização e às IFEs envolvidas nos processos restituídos, verificou-se que as instituições situadas nos estados do Paraná, Rio Grande do Sul, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Pará, Santa Catarina, Bahia, Pernambuco, Piauí e Acre, nesta ordem, foram as que mais pleiteavam a redistribuição de cargos ocupados de seus quadros de pessoal, recebendo,

em contrapartida, cargos vagos. Já as instituições situadas nos estados do Paraná, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, Paraíba, Goiás, Pernambuco, Distrito Federal e Mato Grosso do Sul, nesta ordem, seriam as que mais receberiam os cargos ocupados. Percebe-se que os estados do Paraná, Rio Grande do Sul e Minas Gerais são os três primeiros colocados em ambos os casos. Esses quantitativos foram detalhados na Tabela 4, para as IFEs que ofereciam cargos ocupados, e na Tabela 5, para as que ofereciam cargos vagos nos processos com pedidos de redistribuição que foram devolvidos às instituições.

Tabela 4 - Instituições que Ofereciam Cargos Ocupados – Processos Restituídos

Quantidade de processos devolvidos	Instituições	Quantidade de IFEs
> 10	IFPR	1
7	UFPI	1
6	IFAM; IFFAR e UFGD	3
5	FURG; IFBaiano; IFMS; IFSC; UFAC e UFPA	6
4	IFAC; IFCatarinense; IFES; IFGoiano; IFRN; IFRS; IFTO; UFAM; UFFS; UFMS; UFMT; UFRB; Unifesspa e UNIR.	14
3	IFAP; IFPA; IFSP; IFSul; UFAPE; UFCG; UFES; UFJF; UFOPA; UFR; UFRN; UFV e UFVJM.	13
2	IFBA; IFG; IFMA; IFNMG; IFPE; IFPI; IFSertãoPE; IFTM; UFCAT; UFDPAr; UFMA; UFPB; UFPEL; UFPR; UFRJ; UFRPE; UFRR; UFRRJ; UNIFAP; UNIFEI; Unifesp e Unipampa.	22
1	CEFET-MG; CEFET-RJ; CPEI; IBC; IF Goiano; IFAL; IFB; IFCE; IFMG; IFMT; IFRJ; IFRO; IFRR; IFSJ; IFSudesteMG; IFT; UFABC; UFAL; UFC; Ufersa; UFF; UFGD; UFNT; UFPE; UNIR; UFSB; UFSC; UFS; UFT; UFTM; UnB; UNILA; UNIVASF; e UTFPR.	35

Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Tabela 5 - Instituições que Ofereciam Cargos Vagos – Processos Restituídos

Quantidade de processos devolvidos	Instituições	Quantidade de IFEs
> 10	UTFPR e UFPB	2
7	IFGoiano e UFRJ	2
6	IFSE e UFSM	2
5	IFES; IFSULDEMINAS; UFGD e UFPI	4
4	IFB; UFAM; UFPE; UFPEL; UFPR e UFRPE	6

3	Colégio Militar de Belo Horizonte; Colégio Militar de Brasília FURG; IFBaiano; IFMG; IFRS; IFSC; IFTM; UFAC; UFCG; Ufersa; UFG; UFMA; UFMS; UFMT; UFRN; UFSJ; UFU; UFV e UNILA.	20
2	CEFET/MG; Colégio Militar do Rio de Janeiro; IFAC; IFCE; IFPE; IFSP; INES; UFCAT; UFFS; UFPA; UFR; UFVJM; UNB; Unipampa; Unirio; Comando do Exército/Fundação Osório	17
1	Colégio Militar de Curitiba; Instituto Tecnológico de Aeronáutica; Escola de Comando e Estado-Maior do Exército; IBC; IFAM; IFAP; IFFAR; IFG; IFMA; IFPB; IFPI; IFPR; IFRN; IFS; IFSertãoPE; IFSUDESTEMG; IFT; IFTO; UFABC; UFAL; UNIFAP; UFBA; UFCA; UFJ; UFLA; UFMG; UFNT; UFOB; UFOP; UFRA; UFRR; UFRRJ; UFS; UFSB; UFSCar; IFSul, UFT; UNIFAP; Unifesp e UNIVASF	43

Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Por fim, uma última situação envolvendo alguns dos 256 processos restituídos merece ser destacada. Em análise dos dados colhidos no decorrer da pesquisa, observou-se que o pedido inicial registrado em 96 deles, totalizando a redistribuição de 192 cargos, foi posteriormente replicado em novos processos, os quais foram encaminhados ao MEC pouco tempo depois e ensejaram redistribuições. Em 56 desses processos, o motivo da devolução foi a demonstração, nos autos, de interesse pessoal no ato. Para esses casos, novos processos foram autuados apenas sem o documento original que demonstrava o interesse do servidor na redistribuição. Um total de 116 servidores foram movimentados dessa forma.

4.1.2 Processos que ensejaram redistribuição de cargos

Como já mencionado anteriormente, de 10 de março a 31 de dezembro de 2023, 1.142 processos com pedidos de redistribuição de cargos foram protocolados no MEC. Destes, 886, ou seja, 77,58% ensejaram redistribuições de cargos. O quantitativo de processos e de cargos redistribuídos consta detalhado na Tabela 6.

Tabela 6 - Quantitativo de Processos e Cargos Redistribuídos

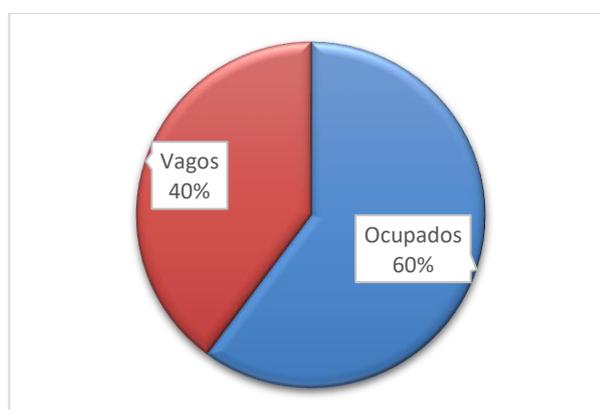
Tipo	Quantidade de processos	Quantidade de cargos
Redistribuição envolvendo cargos ocupado/ocupado	180	360
Redistribuição envolvendo cargos ocupado/vago	703	1.406
Redistribuição envolvendo cargos vago/vago	1	2

Redistribuição de cargo ocupado sem contrapartida	2	2
Total	886	1770

Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Conforme se observa, 1.770 cargos foram redistribuídos a partir dos processos protocolados no MEC ao longo desses 10 meses, sendo 705 vagos e 1.065 ocupados. Ao todo, 1.065 servidores foram movimentados, por meio do instituto da redistribuição, em decorrência de processos protocolados no MEC entre março e dezembro de 2023. Na Figura 6, consta representação da porcentagem de cargos ocupados e vagos redistribuídos nesse período.

Figura 6 - Porcentagem de Cargos Ocupados e Vagos Redistribuídos



Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Um total de 375, ou seja, 42% dos processos que ensejaram redistribuição de cargos foram inicialmente restituídos às IFEs para complementação da instrução processual. Os motivos das devoluções foram relacionados na Tabela 7, a seguir.

Tabela 7 - Principais Motivos de Devolução de Processos

Motivo	Quantitativo
Ausência de demonstração de interesse público	59
Ausência de cumprimento de diversos critérios da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, inclusive de demonstração do interesse público no ato	165
Interesse público justificado, porém, outro(s) critérios da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023 não havia(m) sido cumpridos	131
Demonstração de interesse pessoal na redistribuição	20
Total:	375

Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Conforme se observa, 224 processos foram restituídos às IFEs por não apresentarem informações consistentes sobre os motivos que justificavam o interesse público na redistribuição. Outros 131, apesar de apresentarem algum tipo de informação nesse sentido, não traziam comprovação de atendimento a outros critérios estabelecidos pela Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023. Já, em 20 deles, constatou-se a existência de documentos que evidenciavam o interesse pessoal do servidor na solicitação de redistribuição. Estes foram restituídos às IFEs, retornaram ao MEC instruídos com alguma explicação adicional sobre o interesse da instituição na movimentação, e a redistribuição foi efetivada.

Alguns aspectos acerca desse elevado quantitativo de processos restituídos, observados durante a pesquisa, serão a seguir pontuados. O primeiro deles diz respeito a aparente dificuldade demonstrada por parte das IFEs em cumprir normas/recomendações. Não obstante a existência de lei e de portaria normatizando o assunto; bem como o envio, pelo MEC, de expedientes a todas as instituições, em duas ocasiões - assim que a Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023 foi publicada⁶ e novamente em outubro de 2023⁷ - com orientações para devida instrução desses processos, ainda assim, 256 deles foram devolvidos às instituições, em definitivo, por não atenderem aos requisitos legais ou por não estarem devidamente instruídos, como mencionado do subtópico anterior, e 42% dos processos que ensejaram redistribuições foram inicialmente restituídos às IFEs, para complementação da instrução processual.

A enorme quantidade de documentos nesses processos também é uma constatação que merece ser registrada. Em outubro de 2023, o MEC encaminhou às IFEs Lista de Checagem (*checklist*)⁸ de conformidade indicando os 10 itens ou documentos que deveriam instruir os processos de redistribuição. Pelo que foi possível verificar, esses 10 documentos, poderiam totalizar de 10 a, no máximo, 20 páginas em cada pedido de redistribuição. Todavia, observou-se que a grande maioria dos processos encaminhados ao MEC foram os mesmos que tramitaram entre as IFEs, contendo o histórico do pedido de redistribuição, alguns inclusive com registro de toda vida funcional do servidor, perfazendo, em média 100 a 200 folhas. Foram identificados

⁶ Ofício-Circular nº 2/2023/GABINETE/CGGP/SAA-MEC e Nota Técnica nº 70/2023/MOV/COLEP/CGGP/SAA (Processo SEI MEC 23000.007305/2023-42)

⁷ Ofício Circular Nº 72/2023/GAB/SGA/SGA-MEC (Processo SEI MEC 23000.007305/2023-42)

⁸ Lista de Checagem (*checklist*) (Documento SEI MEC 4401328)

alguns processos com bem mais que isso, com 500 (Processo SEI MEC 23000.032***/2023-00) e até 600 folhas (Processo SEI MEC 00732.003***/2023-22).

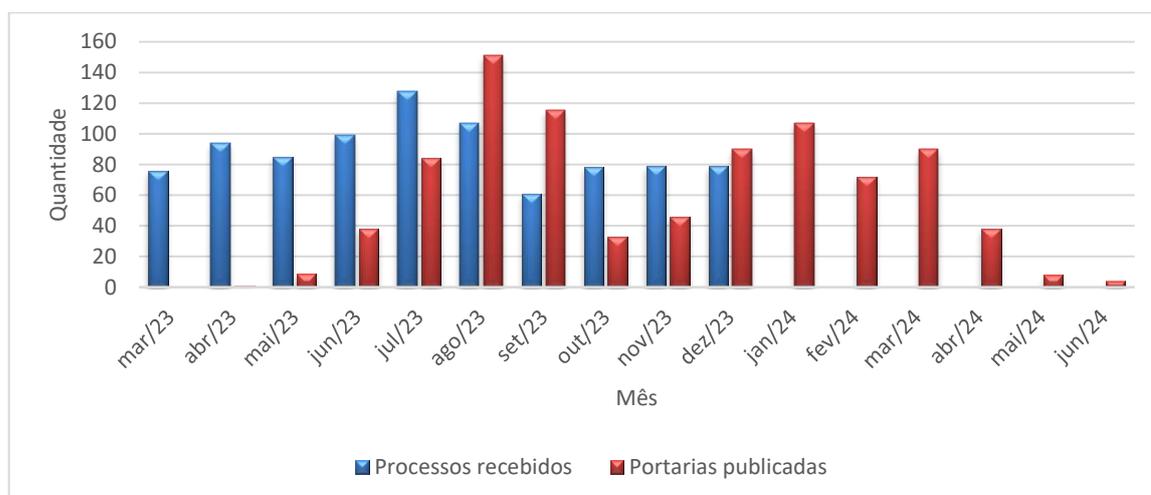
Esses fatos, além de dificultar a análise ou promover retrabalho, impactando negativamente a eficiência do desempenho da equipe que avalia tais processos, ensejou também demora na finalização do ato. Conforme já mencionado, o tempo médio de análise inicial e devolução dos autos às IFEs, para complementação da instrução, foi de aproximadamente 40 dias. Além disso, há que se considerar ainda o tempo que a instituição leva para devolver o processo ao Ministério, para nova análise. Essa situação provocou um volume expressivo de judicializações motivadas, dentre outras razões, pela não efetivação do ato no tempo desejado pelos interessados (servidores, não a administração). Além disso, inúmeras demandas de ouvidoria foram também protocoladas no Ministério, igualmente pelos interessados, nesse mesmo sentido. Tal fato também influenciou negativamente no trabalho realizado pela equipe técnica, e, conseqüentemente na finalização da análise dos pedidos de redistribuição, já que foi necessário interromper a avaliação de tais processos para elaboração de respostas a demandas judiciais e de ouvidoria, as quais geralmente têm prazo exíguo para atendimento.

Aliás, a despeito do caráter excepcional da redistribuição, o volume expressivo de demandas encaminhadas ao MEC nesse sentido também merece destaque. Na Tabela 8 e na Figura 7, apresenta-se o quantitativo mensal de processos com pedidos recebidos, em 2023, e portarias de redistribuição publicadas, em 2023 e 2024.

Tabela 8 - *Quantitativo Mensal de Processos Recebidos e Redistribuições Efetivadas*

Mês	Mar 2023	Abr 2023	Mai 2023	Jun 2023	Jul 2023	Ago 2023	Set 2023	Out 2023	Nov 2023	Dez 2023	Jan 2024	Fev 2024	Mar 2024	Abr 2024	Mai 2024	Jun 2024
Processos recebidos	76	94	85	99	128	107	61	78	79	79						
Portarias publicadas		1	9	38	84	151	115	33	46	90	107	72	90	38	8	4

Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Figura 7 - Quantitativo Mensal de Processos Recebidos e Redistribuições Efetivadas

Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Verifica-se, portanto, que o MEC recebeu uma média de 89 processos por mês, em 2023, que ensejaram redistribuições efetivadas ao longo de 2023 e 2024. O tempo médio de análise desses processos, contado da data do recebimento dos autos no Ministério até a data publicação da portaria, foi de aproximadamente 107 dias. A Tabela 9 apresenta o tempo médio de análise dos processos que deram entrada no MEC de março a dezembro de 2023.

Tabela 9 - Tempo Médio de Análise de Processos

Mês de recebimento do processo	Mar 2023	Abr 2023	Mai 2023	Jun 2023	Jul 2023	Ago 2023	Set 2023	Out 2023	Nov 2023	Dez 2023
Tempo até a publicação da portaria	119	126	114	86	89	103	123	105	106	102

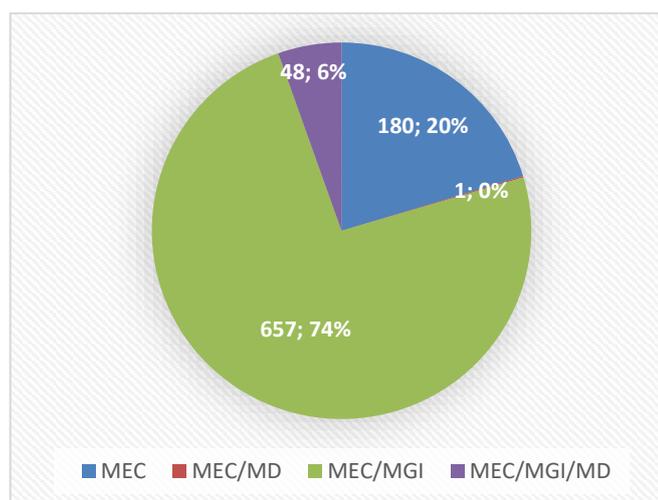
Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Essa relativa demora na finalização dos processos de redistribuição também parece estar relacionada a quantidade de atores envolvidos na análise dos pedidos dessa natureza, depois que o processo é protocolado no Ministério. No trâmite habitual desses processos, a área técnica do MEC realiza avaliação inicial de conformidade documental, instrui o processo com Parecer Referencial da área jurídica do órgão, elabora nota técnica e, se for o caso, minuta a portaria de efetivação do ato. O processo então é encaminhado à Secretaria de Educação Superior ou à Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, ou a ambas, dependendo das instituições envolvidas na redistribuição, para fins de conferência e manifestação quanto ao impacto do

BPEq e QRSTAE. Na sequência o processo é encaminhado ao Gabinete do Ministro, que novamente avalia a solicitação e providencia publicação do ato. Registre-se que, na maioria dos casos, a redistribuição envolve ato conjunto, a ser assinado por pelo menos duas autoridades, Ministro da Educação e Secretário de Gestão de Pessoas do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços e, excepcionalmente, também pelo Ministro da Defesa (MD), o que impõe a necessidade de submissão do assunto a outras Pastas e, é claro, demanda mais tempo. Todo esse trâmite demonstra a complexidade envolvida na efetivação de uma única redistribuição.

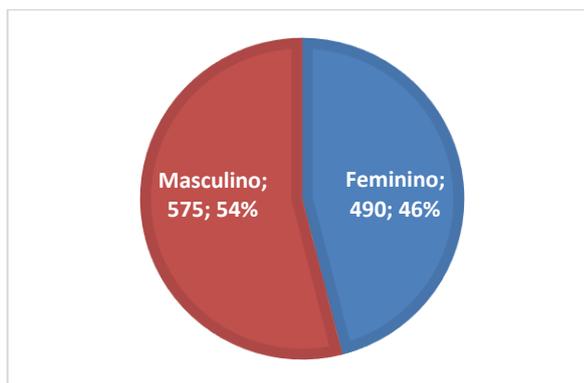
No caso das redistribuições realizadas a partir dos processos protocolados no MEC em 2023, constatou-se que 657, ou seja 74%, foram efetivadas por portarias assinadas pelos titulares do MEC e MGI; 180, apenas pelo Ministro da Educação; 48, pelos titulares do MEC, MGI e MD; e uma pelos titulares do MEC e MD. Esse quantitativo e a porcentagem do que representam no total de portarias publicadas foi representado na Figura 8, abaixo.

Figura 8 - Órgãos Envolvidos nas Redistribuições



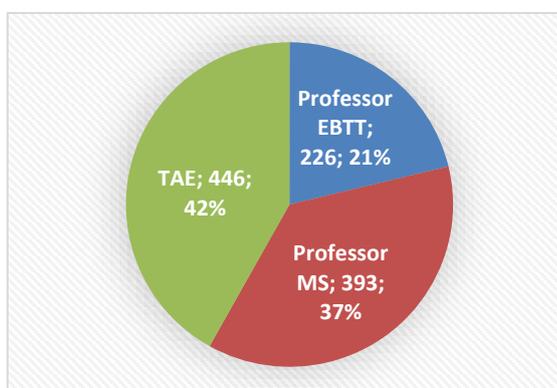
Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Para além do comportamento dos processos, a partir da análise dos documentos de instrução dos pedidos de redistribuição, foi possível coletar também algumas informações acerca do perfil dos servidores redistribuídos. Inicialmente, verificou-se que, dos 1.065 servidores e respectivos cargos movimentados, 490, ou seja 46%, eram do sexo feminino e 575, ou seja 54%, do sexo masculino, conforme indicado na Figura 9. Essa constatação converge com o que foi observado por Rodrigues (2015) em seu estudo sobre rotatividade de pessoal na UFPE, que detectou um maior número de desligamentos de pessoas do sexo masculino.

Figura 9 - Sexo dos Servidores Redistribuídos

Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Dos 1770 cargos redistribuídos, 722 foram de TAE; 682, de Professor MS; e 366, de Professor EBTT. Essa proporção manteve-se praticamente inalterada com relação exclusivamente aos 1.065 cargos ocupados redistribuídos, sendo que 446 foram de TAE, 393 de Professor MS e 226 de Professor EBTT. A proporção dos tipos de cargos ocupados redistribuídos foi representada na Figura 10.

Figura 10 - Tipos de Cargos Ocupados Redistribuídos

Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Ainda, a partir das informações disponíveis na ficha Siape dos servidores movimentados, foi possível coletar dados que permitiram identificar o “tempo de serviço” e o “tempo no órgão” que cada servidor tinha quando foi redistribuído. Registre-se não ter sido possível coletar esses dados de todos os servidores movimentados, em função da diferença na forma de extração da ficha Siape em cada processo, mas, ainda assim, esses dados estavam disponíveis na grande maioria deles. Essas informações foram organizadas na Tabela 10.

Tabela 10 - Tempo de Serviço e no Órgão dos Servidores Redistribuídos

Tempo no serviço público	Quantidade de servidores redistribuídos	Tempo no órgão	Quantidade de servidores redistribuídos
Até 1 ano	3	Até 1 ano	24
Entre 1 e 2 anos	10	Entre 1 e 2 anos	19
Entre 2 e 3 anos	4	Entre 2 e 3 anos	5
Entre 3 e 4 anos	56	Entre 3 e 4 anos	86
Entre 4 e 5 anos	120	Entre 4 e 5 anos	145
Entre 5 e 6 anos	103	Entre 5 e 6 anos	117
Entre 6 e 7 anos	103	Entre 6 e 7 anos	98
Entre 7 e 8 anos	100	Entre 7 e 8 anos	97
Entre 8 e 9 anos	96	Entre 8 e 9 anos	97
Entre 9 e 10 anos	87	Entre 9 e 10 anos	79
Entre 10 e 11 anos	65	Entre 10 e 11 anos	60
Entre 11 e 12 anos	39	Entre 11 e 12 anos	33
Entre 12 e 13 anos	57	Entre 12 e 13 anos	42
Entre 13 e 14 anos	63	Entre 13 e 14 anos	54
Entre 14 e 15 anos	45	Entre 14 e 15 anos	29
Entre 15 e 16 anos	29	Entre 15 e 16 anos	20
Entre 16 e 17 anos	11	Entre 16 e 17 anos	6
Entre 17 e 18 anos	10	Entre 17 e 18 anos	7
Entre 18 e 19 anos	5	Entre 18 e 19 anos	3
Entre 19 e 20 anos	14	Entre 19 e 20 anos	10
Entre 20 e 21 anos	1	Entre 20 e 21 anos	2
Entre 21 e 22 anos	2	Entre 21 e 22 anos	2
Entre 22 e 23 anos	1	Entre 22 e 23 anos	2
Entre 23 e 24 anos	1	Entre 23 e 24 anos	1
Entre 24 e 25 anos	2	Entre 24 e 25 anos	2
Entre 25 e 26 anos	4	Entre 25 e 26 anos	1
Entre 26 e 27 anos	3	Entre 26 e 27 anos	1
Entre 27 e 28 anos	1	Entre 27 e 28 anos	1
Entre 28 e 29 anos	0	Entre 28 e 29 anos	0
Entre 29 e 30 anos	1	Entre 29 e 30 anos	1
Entre 30 e 31 anos	3	Entre 30 e 31 anos	3
Entre 31 e 37 anos	0	Entre 31 e 37 anos	0
Entre 37 e 38 anos	1	Entre 37 e 38 anos	1
Total	1037		1024

Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Percebe-se que raramente o quantitativo indicado nas colunas “tempo de serviço público” e “tempo no órgão” coincidem, o que demonstra a intensa movimentação de servidores entre órgãos. Durante a realização da coleta de dados foi possível identificar três conjunturas que podem explicar essa divergência. A primeira, diz respeito a situação de indivíduos que já eram

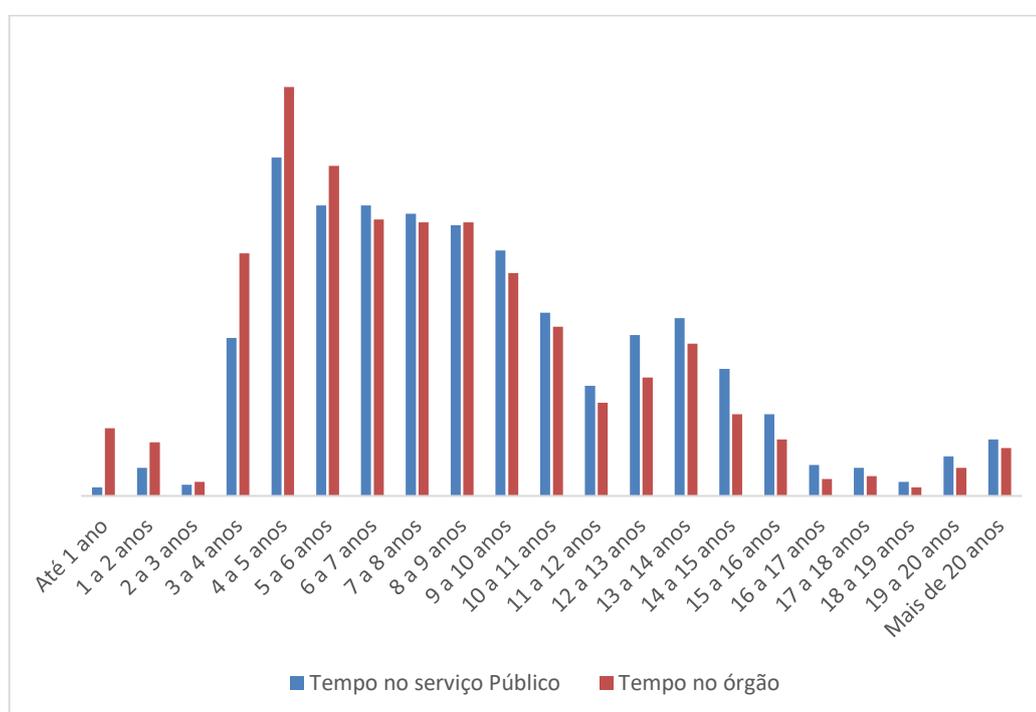
servidores públicos, mas foram aprovados posteriormente em concursos promovidos pela IFE, situação relacionada a rotatividade de pessoal que, como destacado por Robbins (2010), trata-se de algo relativamente comum entre as instituições, configurando-se em um desafio para a gestão (Veiga, 2016). A segunda, diz respeito a movimentações que foram efetivadas para dar cumprimento a decisões judiciais, algo também corriqueiro, pelo que se observou. São situações nas quais o servidor busca o Poder Judiciário para alteração do seu local de exercício e acaba conseguindo, via judicial, a movimentação que deseja. E a última, trata da situação de servidores que já haviam sido movimentados ou estavam em exercício em outras instituições, por meio de instrumentos previstos na Lei 8.112/1990, à exemplo da cessão e do exercício provisório, e também de redistribuições anteriores. Nesse sentido destaca-se ter sido constatado que 101 servidores que estavam sendo movimentados haviam ingressado no órgão de onde estavam saindo por meio de redistribuição. Ou seja, já estavam sendo “redistribuídos” uma segunda vez. Alguns, inclusive, com pouco mais de um ano da efetivação da primeira redistribuição.

Também é possível observar, dos dados registrados na Tabela 10, que 17 servidores foram movimentados, pelo instituto da redistribuição, ainda no período de estágio probatório. Sobre o assunto, vale destacar que a Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023 estabelece que o cargo ocupado somente poderá ser redistribuído se o servidor que o ocupa tiver cumprido o período de três anos do estágio probatório. Essas redistribuições, portanto, foram efetivadas para dar cumprimento a decisões judiciais em ações movidas pelos próprios servidores, o que demonstra o interesse pessoal no ato e, mais do que isso, que a intenção do servidor já era deixar a instituição quando da sua aprovação no concurso.

Verifica-se ainda que o quantitativo de redistribuições envolvendo servidores com 3 a 4 anos de serviço público teve um aumento substancial, em comparação aos três anos anteriores. Considerando a vedação estabelecida pela Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, essa constatação parece indicar que muitos servidores apenas aguardam a finalização do prazo de 3 anos do estágio probatório, indicado na Portaria, ou talvez a aquisição de estabilidade no cargo, para começarem a se movimentar no sentido de buscar uma possível redistribuição, configurando-se, assim, a intenção de rotatividade destacada por Siqueira et al. (2014), tanto para os servidores que foram movimentados durante o estágio probatório, como para aqueles que foram movimentados logo após esse período.

A maior quantidade de redistribuições ocorreu entre servidores que tinham entre 4 e 8 anos de serviço público. Ao todo, 522 servidores movimentados enquadravam-se nessa classificação, correspondendo a \cong 49% dos cargos ocupados redistribuídos. Esse quantitativo diminuiu gradativamente entre servidores com 9 a 19 anos de serviço público e apresentou-se incomum entre servidores com mais de 20 anos de serviço público. Esse padrão de comportamento, como já esperado, também se repetiu, com algumas variações, com relação ao “tempo no órgão” dos servidores movimentados. Na Figura 11 é possível observar essas variações.

Figura 11 - Tempo de Serviço e no Órgão dos Servidores Redistribuídos



Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

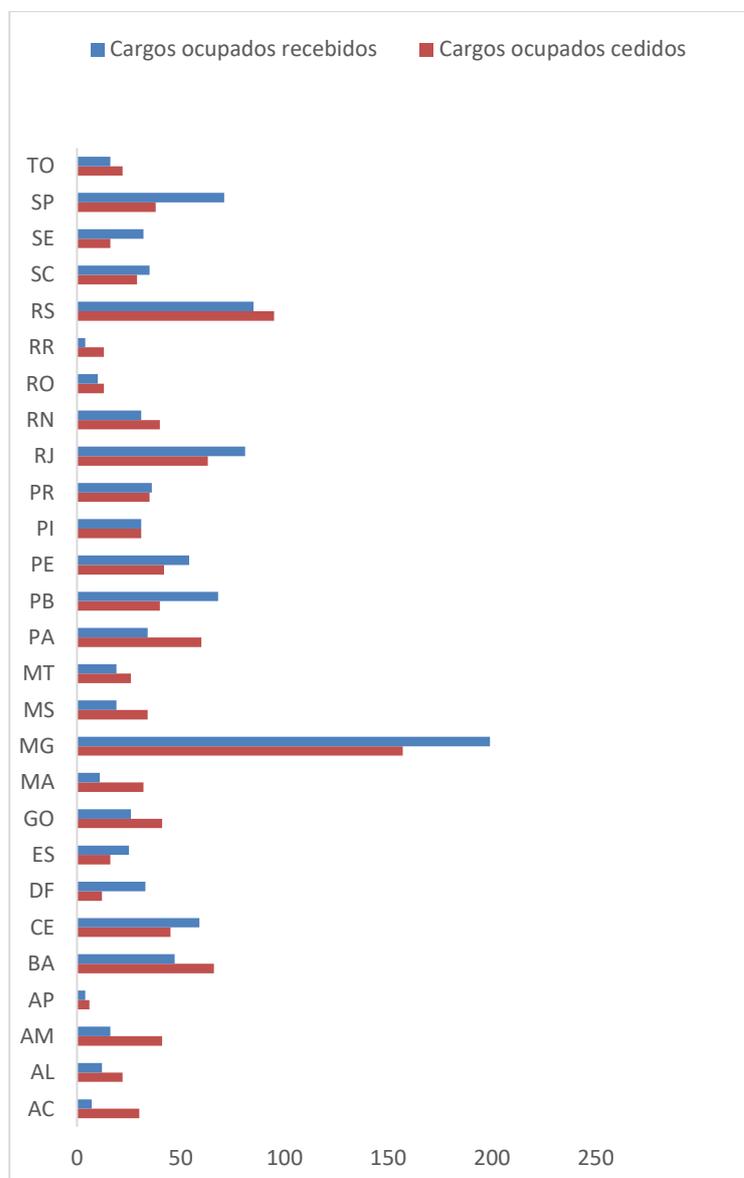
Com relação a localização geográfica da instituição de onde saíram e para onde foram redistribuídos os cargos ocupados, observou-se a seguinte situação:

Tabela 11 - Cargos ocupados recebidos e cedidos por Estado**Figura 12 - Cargos ocupados recebidos e cedidos por Estado**

Estado	COR*	COC*
AC	7	30
AL	12	22
AM	16	41
AP	4	6
BA	47	66
CE	59	45
DF	33	12
ES	25	16
GO	26	41
MA	11	32
MG	199	157
MS	19	34
MT	19	26
PA	34	60
PB	68	40
PE	54	42
PI	31	31
PR	36	35
RJ	81	63
RN	31	40
RO	10	13
RR	4	13
RS	85	95
SC	35	29
SE	32	16
SP	71	38
TO	16	22
Total	1065	1065

*COC – Cargos ocupados cedidos

*COR – Cargos ocupados recebidos



Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Em uma leitura desses dados sob a ótica de força de trabalho, verifica-se que o estado de Minas Gerais foi o que mais recebeu servidores (199) e também de onde saiu o maior número de servidores (157). Em segundo lugar, está o estado do Rio Grande do Sul (RS), que, diferentemente de Minas, perdeu mais servidores do que ganhou: 95 servidores deixaram o estado enquanto 85 foram movimentados para instituições de ensino localizadas no RS. E, em terceiro, o Rio de Janeiro, que recebeu 81 servidores e perdeu 63. Os estados com o menor

número de redistribuições foram Amapá (AP) e Roraima (RR), no Norte do país. Ambos receberam apenas 4 servidores, sendo que o AP perdeu 6, enquanto RR, 13.

A Figura 13 apresenta o quantitativo de redistribuições de cargos ocupados, por Regiões do Brasil. Nele, é possível observar que as regiões Nordeste e Sudeste foram as que mais receberam servidores. Já as regiões Norte, Centro-Oeste e Sul perderam mais servidores do que receberam. Na região Norte, observa-se que a quantidade de servidores cedidos foi o dobro da quantidade de servidores recebidos.

Figura 12 - Cargos Ocupados Recebidos e Cedidos por Região



Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Outra informação também identificada nas fichas Siape juntadas aos processos consultados na pesquisa foi o município em que o servidor estava em exercício antes da redistribuição. A seguir, serão relacionados os 5 municípios (quando aplicável) de cada Estado de onde mais saíram servidores. Novamente, registra-se não ter sido possível coletar esses dados de todos os servidores movimentados, em função da diferença na forma de extração da ficha Siape em cada processo, mas, ainda assim, esses dados estavam disponíveis para 1.017 dos 1.065 servidores movimentados, ou seja, para $\cong 95\%$ deles. Essas informações foram organizadas por Regiões, na Tabela 12, na seguinte sequência de colunas: estado; município; quantitativo de servidores movimentados do respectivo município; somatório do número de

servidores dos 5 municípios de onde mais saíram servidores; e percentual do total de servidores movimentados dos 5 municípios em relação ao quantitativo de todos os servidores movimentados do estado.

Tabela 11 - Servidores Movimentados por Município

Estado	Município	Quant.	Total	%
AC	Rio Branco	20		
AC	Xapuri	3		
AC	Sena Madureira	2	27	≅ 90%
AC	Cruzeiro do Sul	1		
AC	Tarauaca	1		
AL	Arapiraca	13		
AL	Maceió	3		
AL	Delmiro Gouveia	2	20	≅ 91%
AL	Piranhas	1		
AL	São Miguel dos Campos	1		
AM	Manaus	10		
AM	Coari	6		
AM	São Gabriel da Cachoeira	4	25	≅ 61%
AM	Itacoatiara	3		
AM	Humaitá	2		
AP	Macapa	4	6	100%
AP	Laranjal do Jari	2		
BA	Barreiras	13		
BA	Salvador	11		
BA	Santo Antonio de Jesus	5	37	≅ 56%
BA	Barra	4		
BA	Cruz das Almas	4		
CE	Fortaleza	18		
CE	Juazeiro do Norte	8		
CE	Redenção	3	33	≅ 73%
CE	Acarape	2		
CE	Acarau	2		
DF	Brasília	12	12	100%
ES	Alegre	3		
ES	Colatina	3		
ES	São Mateus	3	12	≅ 75%
ES	Vila Velha	2		
ES	Aracruz	1		
GO	Goiânia	14		
GO	Jataí	6		
GO	Catalão	3	27	≅ 66%
GO	Ceres	2		
GO	Morrinhos	2		

MA	São Luis	11		
MA	Codo	2		
MA	Grajau	2	19	≅ 59%
MA	São João dos Patos	2		
MA	São Raimundo das Mangabeiras	2		
MG	Belo Horizonte	19		
MG	Ouro Preto	13		
MG	Viçosa	12	63	≅ 40%
MG	Uberaba	11		
MG	Lavras	8		
MS	Dourados	10		
MS	Campo Grande	4		
MS	Aquidauana	3	24	≅ 70%
MS	Ponta Porã	3		
MS	Corumba	4		
MT	Cuiabá	10		
MT	Rondonópolis	5		
MT	Pontal do Araguaia	2	20	≅ 77%
MT	Primavera do Leste	2		
MT	Alta Floresta	1		
PA	Marabá	18		
PA	Santarém	13		
PA	Belém	8	45	≅ 75%
PA	Altamira	3		
PA	Óbidos	3		
PB	João Pessoa	21		
PB	Campina Grande	12		
PB	Sousa	2	37	≅ 92%
PB	Areia	1		
PB	Bananeiras	1		
PE	Recife	15		
PE	Petrolina	6		
PE	Garanhuns	4	30	≅ 71%
PE	Cabo de Santo Agostinho	3		
PE	Caruarú	2		
PI	Teresina	8		
PI	Picos	6		
PI	Bom Jesus	4	23	≅ 74%
PI	Parnaíba	3		
PI	Floriano	2		
PR	Curitiba	11		
PR	Palmas	5		
PR	Foz do Iguaçu	4	23	≅ 66%
PR	Ivaiporã	2		
PR	Assis Chateaubriand	1		

RJ	Rio de Janeiro	25		
RJ	Seropédica	9		
RJ	Niterói	8	46	≅ 73%
RJ	Campos dos Goytacazes	2		
RJ	Itaperuna	2		
RN	Natal	9		
RN	Pau dos Ferros	6		
RN	Mossoró	4	24	≅ 60%
RN	Caicó	3		
RN	Apodi	2		
RO	Porto Velho	6		
RO	Rolim de Moura	4	13	100%
RO	Ariquemes	2		
RO	Guajará-Mirim	1		
RR	Boa Vista	9		
RR	Caracarai	3	12	≅ 92%
RS	Pelotas	15		
RS	Porto Alegre	13		
RS	Rio Grande	11	51	≅ 54%
RS	Santa Maria	8		
RS	Alegrete	4		
SC	Florianópolis	14		
SC	São Francisco do Sul	3		
SC	Blumenau	2	22	≅ 75%
SC	Curitibanos	2		
SC	Brusque	1		
SE	São Cristóvão	6		
SE	Aracaju	5		
SE	Lagarto	2	15	≅ 94%
SE	Itabaiana	1		
SE	Laranjeiras	1		
SP	São Paulo	7		
SP	Santo André	6		
SP	Bragança Paulista	3	21	≅ 55%
SP	Campos do Jordão	3		
SP	Jundiaí	2		
TO	Palmas	12		
TO	Araguatins	2		
TO	Gurupi	2	20	≅ 91%
TO	Porto Nacional	2		
TO	Tocantinópolis	2		

Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Verifica-se que, com exceção de Minas Gerais, em todos os demais 25 estados e no Distrito Federal o somatório do quantitativo de servidores movimentados de apenas 5 municípios perfaz mais de 50% do total dos cargos ocupados redistribuídos do estado. Em 18

deles, esse percentual ultrapassa 70%. Além disso, com exceção do Espírito Santo, em todas as demais Unidades Federativas a capital do respectivo estado figura na lista dos 5 municípios de onde mais saíram servidores - em 20 deles, em primeiro lugar - e geralmente acompanhada de outros municípios de grande porte, especialmente os da região Sudeste. Portanto, verifica-se que a questão da localização da instituição, se perto ou longe da Reitoria ou de grandes centros, retratada por Rodrigues (2015) e Oliveira et al. (2013), justificando a alta rotatividade de servidores de instituições federais de ensino aplicou-se apenas em parte para o instituto da redistribuição.

Outra informação também colhida dos processos diz respeito a movimentação desses cargos entre as instituições federais de ensino. A Tabela 13 apresenta registro de todos os cargos ocupados recebidos e cedidos por cada instituição de ensino, decorrente dos processos protocolados no MEC, de março a dezembro de 2023.

Tabela 12 - Movimentação de cargos das IFEs

Instituição	Ced.	Rec.	Instituição	Ced.	Rec.	Instituição	Ced.	Rec.
CEFET/MG	4	8	IFSul-rio-grandense	1	4	UFPEL	13	9
CEFET/RJ	3	3	IFSuldeMinas	7	21	UFPI	13	13
CPII	6	0	IFT	3	1	UFPR	7	15
FUFABC	1	0	IFTM	7	15	UFR	4	5
FURG	11	9	IFTO	5	2	UFRA	8	11
IBC	0	2	INES	3	8	UFRB	11	8
IFAC	13	1	UFABC	3	5	UFRGS	2	1
IFAL	3	2	UFAC	16	3	UFRJ	5	16
IFAM	21	0	UFAL	17	7	UFRN	12	9
IFAP	3	2	UFAM	15	3	UNIR	1	2
IFB	4	8	UNIFAP	0	2	UFRPE	8	4
IFBA	4	3	UFAPÉ	1	7	UFRR	8	3
IFBaiano	7	5	UFBA	10	16	UFRRJ	9	8
IFCatarinense	5	2	UFCA	6	10	UFRS	6	9
IFCE	7	19	UFCAT	2	2	UFS	1	2
IFES	8	15	UFC	16	9	UFSB	7	2
IFF	5	2	UFCG	9	16	UFSC	10	12
IFFar	13	3	UFCSPA	1	2	UFSCAR	3	7
IFFLU	4	2	UFDPAr	3	5	UFS	11	11
IFG	3	2	UFERSA	6	1	UFSJ	8	8
IFGoiano	13	9	UFES	6	8	UFMS	7	19
IFMA	13	3	UFESSPA	1	0	UFT	10	5
IFMG	12	12	UFF	6	2	UFTM	8	5
IFMS	12	4	UFFLU	1	1	UFU	4	17
IFMT	10	2	UFFS	3	8	UFV	11	4
IFNMG	11	9	UFG	11	8	UFVJM	8	5

IFPA	13	3	UFGD	8	6	UnB	7	17
IFPB	5	7	UFJ	6	2	UNIFAL	5	4
IFPE	4	15	UFJF	1	15	Unifap	3	0
IFPI	13	8	UFLA	8	10	UNIFEI	3	1
IFPR	15	2	UFMA	14	5	UNIFESP	9	19
IFRJ	7	3	UFMG	10	14	Unifesspa	21	5
IFRN	10	10	UFMS	7	5	UNILA	3	3
IFRO	5	4	UFMT	9	10	UNILAB	5	6
IFRR	5	1	UFNMG	0	1	Unipampa	12	5
IFRS	7	3	UFNT	2	5	UNIR	6	4
IFS	1	2	UFOB	16	3	UNIRIO	2	6
IFSC	3	6	UFOP	14	10	UNIVASF	5	4
IFSE	1	14	UFOPA	11	6	UTFPR	4	10
IFSertãoPE	7	2	UFPA	9	13			
IFSP	12	13	UFPB	15	35			
IFSudesteMG	2	7	UFPE	9	12			

Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Verifica-se que as 10 instituições que mais receberam cargos ocupados foram: UFPB (35); IFSuldeMinas (21); IFCE (19); UFMS (19); UNIFESP (19); UFU (17); UnB (17); UFBA (16); UFCG (16) e UFRJ (16). A UFPB, especificamente, recebeu 35 cargos ocupados, 14 a mais que a segunda colocada. Dos 35 cargos que recebeu, 6 deles foram da UFCG e 1 do IFPB, igualmente situados na Paraíba. A instituição também figura na lista das 10 instituições que mais cederam cargos ocupados. Não foi possível identificar, nos documentos de instrução dos processos, um motivo que justificasse esse comportamento.

As instituições que mais receberam cargos vagos foram: IFAM (21); Unifesspa (21); UFAL (17); UFAC (16); UFC (16); UFOB (16); IFPR (15); UFAM (15); UFPB (15) e UFMA (14). Registre-se que IFAM e Unifesspa, instituições da região Norte do país, aparecem empatados, em primeiro lugar, na lista das instituições que mais cederam cargos ocupados nesses 10 meses. Ao todo, 42 servidores deixaram essas duas instituições, sendo 21 de cada. O IFAM, por sua vez, não recebeu nenhum cargo ocupado nesse período, talvez pelo fato de possuir concurso vigente, à época, o que também é um fator impeditivo de redistribuição, nos termos da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023. Ou, ainda, em função da localização geográfica de seus *campi*, afastados dos grandes centros e em locais de difícil acesso, e, aqui sim, as constatações de Rodrigues (2015) e Oliveira et al. (2013) se aplicariam para justificar a dificuldade de preencher e de manter esses cargos ocupados.

Aliás, no decorrer da pesquisa, foi observado um volume expressivo de pedidos de redistribuição de cargos ocupados de uma determinada instituição quando ela possuía concurso público vigente. Nesse sentido, foi realizada consulta ao sítio eletrônico das 10 instituições que mais receberam cargos vagos e verificou-se que todas elas possuíam concursos vigentes para os cargos (ocupados) que estavam sendo redistribuídos, conforme registrado na Tabela 14.

Tabela 13 - Links de Editais de Concursos de IFEs

IFE	Editais
IFAM	<p>Editais nº 2, de 19 de agosto de 2022 – Professor EBTT http://www2.ifam.edu.br/pro-reitorias/diretoria-de-gestao-de-pessoas/concursos-e-processos-seletivos/concurso-publico-professor-efetivo/edital-02-de-2022</p> <p>Editais nº 1, de 19 de agosto de 2022 – TAE http://www2.ifam.edu.br/pro-reitorias/diretoria-de-gestao-de-pessoas/concursos-e-processos-seletivos/concurso-publico-tecnico-administrativo-em-educacao-tae/edital-1-de-2022</p>
Unifesspa	<p>Editais nº 7, de 29 de março de 2022 - Professor MS https://ceps.unifesspa.edu.br/formularios/78-2022/187-edital-n%C2%BA-07-2022-ceps-unifesspa-concurso-p%C3%BAblico-para-provimento-de-vagas-do-cargo-efetivo-de-professor-do-magist%C3%A9rio-superior.html</p>
UFAL	<p>Editais nº 8, de 13 de abril de 2023 – Professor MS https://copeve.ufal.br/index.php?opcao=concurso&idConcurso=519</p> <p>Editais nº 9 de 13 de abril de 2023 – Professor EBTT https://copeve.ufal.br/index.php?opcao=concurso&idConcurso=520</p>
UFAC	<p>Editais nº 28-PROGRAD, de 10 de maio de 2023 – Professor MS http://www2.ufac.br/editais/prograd/edital-prograd-ndeg-28-2023-concurso-publico-de-provas-e-titulos-para-o-cargo-efetivo-de-professor-da-carreira-de-magisterio-superior</p>
UFC	<p>Diversos Editais de concurso para contratação de Professor MS https://progep.ufc.br/pt/category/editais/editais-de-concurso-publico-para-cargos-da-area-docente/</p>
UFOB	<p>Editais nº 5, de 18 de abril de 2023 – Professor MS https://ufob.edu.br/quero-ser-ufob/concursos/docentes</p>
IFPR	<p>Editais nº 160, de 27 de dezembro de 2022 – Professor EBTT https://ifpr.edu.br/trabalhe-no-ifpr/concursos-publicos/concursos-publicos-docentes/abertos/concursos-2022/</p> <p>Editais nº 162, de 27 de dezembro de 2022 - TAE https://ifpr.edu.br/trabalhe-no-ifpr/concursos-publicos/concursos-publicos-tecnicos-administrativos-em-educacao/abertos/concursos-2022/</p>
UFAM	<p>Editais nº 005, de 19 de janeiro de 2023 – Professor MS https://progesp.ufam.edu.br/crs/concurso-publico-do-magisterio-superior/73-ddp/crs/concurso-publico-do-magisterio-superior/1286-edital-005-2023.html</p>

UFPB	Edital nº 123, de 6 de outubro de 2023 – Professor MS https://progep.ufpb.br/progep/contents/concursos/docentes/edital-123-2023-concurso-publico-de-provas-e-titulos-para-professor-do-magisterio-superior
UFMA	Diversos Editais de concurso para contratação de Professor MS https://portais.ufma.br/PortalProReitoria/progep/concursos_docentes/dados.jsf?ano=2023&palavraChave=&pagina=1

Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Por fim, vale mencionar que 46 cargos ocupados de IFEs foram redistribuídos para instituições vinculadas ao Ministério da Defesa, em sua grande maioria para Colégios Militares vinculados ao Comando do Exército e para o Instituto Tecnológico de Aeronáutica. No próximo tópico, será apresentada identificação e categorização das justificativas apresentadas pelas IFEs para fundamentar o interesse público nos pedidos de redistribuição de cargos.

4.2 Categorização e classificação das justificativas

Este tópico está relacionado ao segundo e terceiro objetivos específicos da pesquisa: categorizar e classificar as justificativas utilizadas para fundamentar os pedidos de redistribuição de cargos encaminhados ao MEC, desde a publicação da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, até 31 de dezembro de 2023. Para o alcance desse objetivo, foram coletados dados dos 886 processos que ensejaram redistribuição de cargos. As justificativas apresentadas pelas IFEs foram inicialmente reproduzidas em planilha eletrônica e enquadradas em categorias. O resultado desse trabalho será discriminado a seguir, de modo que, para cada categoria detalhada, serão apresentadas transcrições de algumas justificativas extraídas dos processos consultados, a título de exemplificação, para melhor compreensão das unidades da análise e do texto síntese que refletiu o conjunto de significados nelas encontrados, tendo sido suprimidas das transcrições apenas informações que pudessem identificar os servidores envolvidos nas redistribuições.

Algumas instituições não apresentaram qualquer fundamento para justificar o interesse da administração na redistribuição; não fizeram menção ao requisito; nem prestaram informação alguma sobre o assunto. Apenas se limitaram a encaminhar o processo para a outra instituição, solicitando análise do pedido; ou para o MEC, solicitando a efetivação do ato. Essas situações foram agrupadas na categoria denominada “Sem justificativa”.

Cumprimentando-a, encaminho, anexo, o processo 23073.028***/2022-07, que trata da Redistribuição do servidor [...], para a UNILAB, que oferta como contrapartida o código de vaga desocupado nº 0982688 do cargo de Nutricionista. (Processo SEI MEC 23073.028***/2022-07)

Com nossos cordiais cumprimentos, solicitamos a Vossa Senhoria analisar a possibilidade de autorizar a redistribuição, para a Universidade Federal do Vale do São Francisco – UNIVASF, da servidora [...], oferecendo como contrapartida o código de vaga 0673141, relativo ao cargo de Nutricionista. (Processo SEI MEC 23000.042***/2023-42)

Nessa mesma linha, algumas instituições não mencionaram o interesse público em suas manifestações, porém indicaram, de forma expressa, a concordância com o ato, razão pela qual foram enquadradas em uma categoria diferente, denominada “Declaração de Concordância”.

Concordamos com a Redistribuição, bem como, em receber como contrapartida o código de vaga nº 0641111, referente ao mesmo cargo, e que no momento encontra-se desocupada na UFSC. (Processo SEI MEC 23000.006***/2023-75)

Cumprimentando-a cordialmente, e considerando a movimentação de servidores no âmbito da Administração Pública Federal, e o processo em epígrafe, informamos que este Instituto Federal de Educação de Mato Grosso (IFMT) é favorável à redistribuição da servidora para Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). (Processo SEI MEC 23188.000***/2023-94)

Outras instituições declararam que a redistribuição atendia ao interesse público, sem apresentar explicações, ou justificaram o interesse público informando o cumprimento dos requisitos estabelecidos na Lei 8112/1990 ou na Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023. Essas situações foram agrupadas na categoria denominada “Declaração de atendimento ao interesse público”.

Resta-se devidamente comprovado o interesse institucional após a análise da documentação apresentada pelos servidores, na qual fica demonstrado que a Redistribuição não se enquadra nas restrições ou vedações da atual legislação. (Processo SEI MEC 23000.008***/2023-62)

Face ao exposto, a solicitação de redistribuição se dá no interesse da administração, estando de acordo com o disposto no art. 37 da lei n. 8.112/90, com as Portarias n. 57/2000, n. 79/2002 do MPOG e com a Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 9 de março de 2023. (Processo SEI MEC 23000.030***/2023-19)

Também houve casos de instituições que informaram que o motivo que justificava o interesse público na redistribuição era estreitar os laços entre as instituições federais de ensino ou promover cooperação entre elas e, por essa razão, foram agrupadas na categoria denominada “Cooperação entre IFEs”.

A redistribuição acima solicitada deve-se pelo fato de que promoverá um fortalecimento de laços interinstitucionais entre esta Universidade Federal do Amazonas – UFAM e o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe– IFS, expandindo, assim, a nossa rede de contatos profissionais, além da troca de conhecimentos e experiências entre os órgãos envolvidos e demais instituições públicas, permitindo

aprendizagem mútua, e assim possam desenvolver soluções mais inovadoras e eficazes para os desafios que enfrentam, podendo haver cooperação e colaboração em projetos futuros, gerando benefícios tanto para os órgãos envolvidos quanto para a sociedade em geral. (Processo SEI MEC 23000.006***/2023-94)

Outras IFEs justificaram a redistribuição em função da necessidade ou do benefício que o ato traria para a outra instituição. Apesar de a ação também indicar uma “Cooperação entre as IFEs”, aqui, a instituição registrou, de forma expressa, que a necessidade da outra instituição é que estava fundamentando a redistribuição. Expressões como “contribuirá significativamente para a qualificação das atividades de outro órgão público” ou “esta universidade compreende a necessidade da instituição parceira” foram recorrentes nesse sentido. Assim, foram agrupadas na categoria “Suprir necessidade da outra IFE”.

[...] uma vez que a movimentação vem atender a uma demanda da instituição de destino, cujas atividades docentes, na área de matemática, vêm sendo prejudicadas pela ausência do professor, enquanto na instituição de origem as demandas na referida área podem ser assumidas pelos dois docentes que integram o quadro. (Processo SEI MEC 23000.033***/2023-73)

Houve ainda instituições que informaram concordar com a redistribuição pelo fato de que a movimentação não lhes traria prejuízos ou não comprometeria as atividades por elas desenvolvidas. Essas justificativas foram enquadradas na categoria “Ausência de prejuízo para a IFE”.

Informamos que estamos de acordo com a redistribuição em questão, sendo justificável o interesse da Administração devido ao quantitativo de professor presente no Campus Parintins para a área/disciplina, não acarretando prejuízo as atividades. (Processo SEI MEC 23347.000***/2023-08)

Manifestamos, expressamente, o interesse da Administração na redistribuição supra, pois esta não acarretará prejuízo à UFGD, tanto em sentido do quadro de pessoal, quanto em qualidade de trabalho (tal análise se baseia nos relatórios da chefia imediata da requerente), visto que a referida servidora poderá contribuir, esteado em sua experiência profissional, com a prosperidade institucional da UFGD. (Processo SEI MEC 23000.023***/2023-34)

Algumas instituições justificaram o interesse público no fato de que o servidor ocupante do cargo a ser redistribuído apresentava algum tipo de vínculo com a instituição de destino, como, por exemplo, já havia atuado em colaboração técnica, exercício provisório ou mesmo por ser egresso da outra IFE. Assim, foram enquadradas na categoria “Vínculo do servidor com a IFE”.

A professora Dra. [...] já está, pelo terceiro ano consecutivo, cedida ao curso de Jornalismo da UFC por meio de colaboração técnica entre UFCA e UFC, o que demonstra que a professora já se encontra integrada à nossa dinâmica de trabalho e

adaptada às atividades de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas pelo curso. (Processo SEI MEC 23507.002***/2023-13)

A possibilidade de adequação da força de trabalho, com a efetivação da redistribuição, também foi uma justificativa bastante utilizada pelas IFES para fundamentar o interesse público. Para a instituição que recebe o cargo vago, como uma possibilidade de realocação do cargo para outro campus/departamento necessitado, ou de alteração do perfil da vaga para contratação de profissional com perfil diferente. Para a instituição que recebe o cargo ocupado, como oportunidade de suprir carência de pessoal ou de ajustar a distribuição interna de seus servidores ou atividades, com a chegada de um novo servidor. Expressões como “melhor equilíbrio para equipe” e “dimensionamento de pessoal” foram recorrentes, nesse sentido. Assim, foram enquadradas na categoria “Adequação da força de trabalho”.

[...] o código de vaga a ser recebido permitirá realinhamento de demandas administrativas vinculadas às unidades internas, estando de acordo com às políticas de desenvolvimento institucional desta IFES. (Processo SEI MEC 23000.042***/2023-51)

A redistribuição do cargo vago contribuirá para o dimensionamento de pessoal, com o futuro provimento em um campus com o número reduzido de servidores ocupante do cargo de Professor de Educação Básica, Técnica e Tecnológico em seu quadro. (Processo SEI MEC 23188.004***/2022-13)

[...] a redistribuição se justifica pela oportunidade de alocar a referida vaga em departamento com maior demanda/carência de vagas, tendo em vista a política do processo de alocação de vagas da UFMG, e que essa iniciativa atende as necessidades de serviço desta Universidade. (Processo SEI MEC 23086.000***/2023-29)

A grande maioria das IFES que receberam cargos ocupados apresentaram como justificativa para o interesse público o fato de que o servidor ocupante do cargo a ser redistribuído apresentava “perfil profissional”, “formação”, “experiência comprovada”, “qualificação curricular” ou “competências” que poderiam contribuir com as atividades por elas desenvolvidas ou que eram convergentes com suas necessidades. Assim, foram enquadradas na categoria “Servidor com perfil adequado para ocupação da vaga”.

Apresento como justificativa para a referida redistribuição, em atenção ao item 1 da tabela 1 NOTA TÉCNICA Nº 255/2023/REDISTRIB/COLEP/CGGP/SAA, em anexo, a qualificação curricular, perfil de atuação, bem como a trajetória apresentada pela servidora envolvida. (Processo SEI MEC 23115.016***/2022-01)

Informo que esta Universidade é favorável à redistribuição, visto que as habilidades e experiências do servidor poderão agregar de forma positiva no desenvolvimento das atividades nesta IFES, e ainda, manter a integridade do Quadro de servidores desta instituição. (Processo SEI MEC 23000.001***/2023-66)

A necessidade de recomposição da força de trabalho ou de preencher cargo vago também foi utilizada como justificativa para o interesse público por instituições que receberam cargos ocupados. Assim, foram enquadradas na categoria “Necessidade de recomposição da força de trabalho”.

Declaramos ainda que o interesse desta Instituição na redistribuição em tela justifica-se pelo grande déficit de servidores que compõem a sua força de trabalho, recomposição esta dificultada por não haver concurso público vigente para o provimento do cargo de Assistente em Administração no âmbito da UFRA. (Processo SEI MEC 23000.020***/2023-41)

[...] considerando que o Departamento de Diagnóstico por Imagem necessita do preenchimento de vaga para o cargo de Técnico em Radiologia e possui vagas desocupadas neste cargo por motivo de aposentadoria. (Processo SEI MEC 23089.038***/2022-25)

Algumas instituições que receberam cargos vagos apresentaram como justificativa para o interesse público o fato de que havia concurso público vigente na instituição, com candidatos aprovados, o que possibilitaria o provimento imediato do cargo. Foram enquadradas na categoria “Possibilidade de provimento imediato do cargo”.

Por fim, manifestamos, expressamente, o interesse da Administração no referido processo de redistribuição, a partir da disponibilidade do código de vaga desocupado ofertado pela UFPA, pois, como já mencionado anteriormente, existe concurso público vigente para provimento imediato do respectivo cargo, recompondo, assim, nosso quadro de servidores técnico-administrativos. (Processo SEI MEC 23000.013***/2023-99)

Outras instituições que receberam cargos vagos se limitaram a informar que o fundamento que justificava o interesse da Administração era a oportunidade de provimento do cargo em concurso futuro ou em curto espaço de tempo. Foram enquadradas na categoria “Possibilidade de breve provimento do cargo”.

Informamos que estamos de acordo com a redistribuição em questão, sendo justificável o interesse da Administração devido a possibilidade breve de provimento do código de vaga ofertado pela UFPA, o que não acarretará prejuízo as atividades. (Processo SEI MEC 23000.010***/2023-37)

Algumas IFEs informaram como justificativa para o interesse público o fato de terem promovido processo seletivo de redistribuição para ocupação do cargo vago, com o objetivo de selecionar profissionais com perfil e conhecimentos que atendessem às suas necessidades. No caso, o servidor ocupante do cargo a ser redistribuído havia participado e foi selecionado no certame. Essas justificativas foram enquadradas na categoria “Chamada pública de redistribuição”.

Justificamos o interesse público e institucional, considerando que o referido servidor participou de edital de seleção efetuado por meio de Chamada Pública, conforme Edital nº 169/2022, homologado pelo Edital nº 37/2023, resultando na aprovação. (Processo SEI MEC 23066.020***/2023-12)

Certas instituições que receberam cargos ocupados apresentaram como justificativa para o interesse público a dificuldade de preencher determinadas vagas, em função da especificidade; das exigências para sua ocupação; ou da localização geográfica do campus ao qual o cargo estava vinculado. Apesar de apenas 9 instituições terem apresentado, de forma explícita, essa informação, elas foram enquadradas em categoria própria denominada “Dificuldade de preencher cargo vago”, em função da relevância da justificativa e de sua relação com outros dados da pesquisa.

O interesse da administração se deve ao fato de que a vaga de técnico de laboratório foi ofertada em dois editais de remoção interna, posteriormente por edital de redistribuição e finalmente por concurso público, sendo que em nenhum destes casos obteve candidato interessado na vaga para o campus Videira. (Processo SEI MEC 23000.042***/2023-64)

Informamos que a presente redistribuição se justifica [...] no fato do Campus Teixeira de Freitas/IF Baiano se situar em cidade do interior da Bahia, que por ser distante aproximadamente 800 Km da capital do estado torna difícil o provimento dos cargos. (Processo SEI MEC 23000.042***/2023-25)

Por fim, algumas instituições apresentaram motivações diversas, que não se encaixaram nos critérios acima definidos, tendo sido classificadas como “Outros”. Expressões como “para atendimento das necessidades desta instituição de ensino” e “possibilidade de renovação do quadro docente” são exemplos de justificativas nesse sentido. Algumas demandas judiciais que não trouxeram outro fundamento foram também incluídas neste critério.

Na Tabela 15, foram compilados as categorias e o quantitativo de justificativas enquadradas em cada uma delas, a partir da interpretação dos dados coletados com base na percepção pessoal da pesquisadora.

Tabela 14 - Categorias de justificativas

Categoria	Cargo recebido	
	Vago	Ocupado
Sem justificativa	9	22
Declaração de concordância	127	70
Declaração de atendimento ao interesse público	59	30
Cooperação entre IFEs	59	3
Suprir necessidade da outra IFE	40	4
Ausência de prejuízo para a IFE	20	6
Vínculo do servidor com a IFE	2	23
Adequação da força de trabalho	200	43
Servidor com perfil adequado para ocupação da vaga	0	541
Necessidade de recomposição da força de trabalho	0	178
Possibilidade de provimento imediato do cargo	56	0
Possibilidade de breve provimento do cargo	129	0
Chamada pública de redistribuição	0	21
Dificuldade de preencher cargo vago	0	9
Outros	72	44
Total	773	997

Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa

Uma releitura dessas categorias em uma perspectiva mais ampla permite agrupá-las em três grandes grupos. O primeiro, abrange um conjunto de justificativas que não apresentam nenhum fundamento objetivo ou mesmo nenhum fundamento. Nelas, a instituição apenas manifesta seu consentimento ao ato. No segundo, estão as fundamentadas na carência de pessoal. No terceiro, o servidor, em função de suas qualificações, competências e também de seus interesses pessoais, conforme será detalhado mais adiante, é o motivo da redistribuição. A Tabela 16, apresenta o reagrupamento dessas categorias, com exceção da categoria “Outros”, nos termos ora postos. Registre-se que as categorias “Possibilidade de provimento imediato do cargo” e “Possibilidade de breve provimento do cargo” foram enquadradas em dois grupos, por terem sido utilizadas tanto para apenas indicar a concordância com a redistribuição, ou porque a instituição indicou que o cargo vago seria utilizado para readequar sua força de trabalho com outro perfil de servidor.

Tabela 15 - Reagrupamento das categorias

Grupo	Categorias
Consentimento	Sem justificativa; Declaração de concordância; Declaração de atendimento ao interesse público; Cooperação entre IFEs; Suprir necessidade da outra IFE; Ausência de prejuízo para a IFE; Possibilidade de provimento imediato do cargo; e Possibilidade de breve provimento do cargo.
Déficit de pessoal	Possibilidade de provimento imediato do cargo; Possibilidade de breve provimento do cargo; Adequação da força de trabalho; Necessidade de recomposição da força de trabalho; Chamada pública de redistribuição; e Dificuldade de preencher cargo vago.
Servidor	Vínculo do servidor com a IFE; Perfil adequado para ocupação da vaga

Fonte: Elaborado pela autora consoante dados da pesquisa.

Não obstante a categorização apresentada, considerando que, conforme destacado por Stake (2016), certos dados de observação em campo, chamados por ele de “dados interpretativos”, são tidos como valiosos, alguns aspectos e justificativas considerados relevantes pela pesquisadora para entendimento da questão, centrados no “déficit de pessoal” e no “servidor”, serão detalhados a seguir, a partir de situações mencionadas pelas IFEs em suas manifestações.

4.2.1 Justificativas centradas no déficit de pessoal

Um primeiro aspecto evidenciado nessas justificativas diz respeito a dificuldade que as IFEs enfrentam para manter um quadro de servidores condizente com a dinâmica de uma instituição de ensino, como apontado por Ocké-Reis et al. (2006). Essa situação foi relatada em dezenas de manifestações analisadas, com teor similar ao seguinte:

Ademais, manifestamos o interesse da Administração no referido processo de redistribuição, o qual possibilitará, a partir da disponibilidade do código de vaga desocupado que está sendo ofertado pela UFSM, um direcionamento da vaga, via concurso público, para a área do conhecimento de interesse pontual desta Universidade, suprimindo, assim, demanda específica para um melhor dimensionamento de nosso quadro de servidores docentes. (Processo SEI MEC nº 23000.018***/2023-16)

Nesse sentido, vale mencionar que quando as instituições promovem um concurso público, o edital do certame já especifica, dentre outros, o cargo (p.ex. Professor Substituto), a área de conhecimento (p.ex. Línguas Estrangeiras Modernas: Língua Espanhola) e a unidade de lotação (campus) do futuro servidor. Via de regra, uma vez nomeado, o servidor continuará

exercendo as mesmas atribuições previstas no edital do concurso para o qual se habilitou até que deixe de ocupar o cargo, por vontade própria ou aposentadoria, quando só então o cargo poderá ser alocado em outra área ou em outro campus. Todavia, as instituições de ensino estão sujeitas a legislação e a conjunturas educacionais que podem sofrer alterações em um curto espaço de tempo. As mudanças no mundo do trabalho, as dinâmicas de funcionamento e a ampliação das estruturas administrativas de instituições federais de ensino promovem o aumento ou a diminuição da necessidade de determinadas especialidades. Uma área bastante demanda hoje pode se tornar irrelevante daqui uns anos. Nesse caso, a instituição se vê diante de um impasse, vez que não pode alterar as condições da contratação do servidor, nem realizar uma nova contratação, já que precisa considerar a limitação do seu BPEq ou QRTAE. Dessa forma a redistribuição se apresenta como uma alternativa para solucionar a questão. É o que se observa dos exemplos a seguir.

Como é possível comprovar nos documentos encaminhados em anexo, devido a uma alteração na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, que elimina a obrigatoriedade do ensino da língua espanhola no Ensino Médio, e, como consequência, a extinção da disciplina de espanhol na instituição de ensino em que este servidor está lotado, o professor opta por direcionamento de carreira, no caso, a redistribuição em instituição de carreira compatível. (Processo SEI MEC nº 64536.008***/2022-52)

Em relação ao quadro de pessoal, na área de Psicologia, o número de profissionais do HUAC é suficiente para a cobertura das demandas hospitalares, e a saída do servidor não gerará descontinuidade assistencial, mas temos um grande DÉFICIT DE PROFISSIONAIS DE FISIOTERAPIA. (Processo SEI MEC nº 23000.030***/2023-41)

Outra questão mencionada pelas instituições nessa mesma linha diz respeito a escassez, ou mesmo indisponibilidade de cargos específicos para repasse pelo Ministério da Educação. Sobre o assunto, cumpre registrar que, ciente da dificuldade enfrentada pelas IFEs em função da especialidade de cargos, em média, duas a três vezes ao ano, o MEC realiza levantamento junto às instituições federais de ensino para identificar a eventual necessidade de permuta e redistribuição de cargos (docentes e técnicos-administrativos). Nesse procedimento, as instituições informam ao MEC os cargos vagos que não lhe são mais úteis e os cargos de que precisam. O Ministério, então, recolhe esses cargos vagos e os redistribui entre as instituições, tentando, na medida do possível, atender as necessidades indicadas por cada uma delas. Entretanto, além de ser uma ação esporádica, nem sempre o cargo desejado pela instituição está disponível para repasse nessa ação, mas pode ser que ele esteja disponível em outra IFE, vago ou ocupado, o que também tem justificado a redistribuição, conforme segue:

Por fim, manifestamos, expressamente, o interesse da Administração no referido processo de redistribuição, a partir da disponibilidade do código de vaga desocupado ofertado pelo IFMS, Técnico de Laboratório - Área, nível D, visto que o referido código não se encontra disponível, no momento, no Ministério da Educação - MEC e a UFGD necessita repor alguns cargos pontuais em suas faculdades. (Processo SEI MEC nº 23000.016***/2023-94)

O interesse da administração se justifica com a destinação do código de vaga recebido em contrapartida a redistribuição em tela para o Campus Uruguaiana, que poderá remanejar seu quadro de professores de acordo com as demandas atuais do Campus, a fim de suprir demandas específicas, atendendo necessidade local, já manifestado e referendado nas instâncias competentes. (Processo SEI MEC nº 23000.023***/2023-22)

Em muitos casos, observou-se que a redistribuição também vem sendo utilizada para corrigir distorções criadas pela movimentação de servidores em entre IFEs, efetivadas com fundamento em outros institutos da Lei 8.112/1990. Essa situação ocorre quando o servidor passa a ter exercício em uma outra instituição de ensino, para prestar colaboração técnica ou para acompanhamento de cônjuge, por exemplo, e lá permanece por um longo período, sem previsão de data para um possível retorno. Nesses casos, na instituição de origem do servidor, o cargo permanece ocupado, porém a força de trabalho da IFE apresenta-se desfalcada. É o que se observa dos exemplos a seguir:

Considerado que o servidor [...] estava em Exercício Provisório na UNB de 13/05/2016 a 30/05/2023, é interesse desta UFPA a efetivação da redistribuição a fim de que um código de vaga fique disponível para reposição da força de trabalho desta Universidade. (Processo SEI MEC nº 23000.018***/2023-02)

Em virtude de permanecer em exercício provisório durante a vigência de seu afastamento para acompanhamento de cônjuge, não houve possibilidade de contratação de docente substituto, o que vem onerando o Departamento de Terapia Ocupacional da UFPR, gerando aumento nos encargos didáticos docentes nos últimos 10 anos. Assim, é do interesse da administração o recebimento da vaga docente da Universidade Federal de Minas Gerais em contrapartida à redistribuição do professor [...], uma vez que finalmente, após mais de uma década, o Departamento de Terapia Ocupacional da Universidade Federal do Paraná terá a distribuição de encargos didáticos condizente ao seu quantitativo docente bruto. (Processo SEI MEC nº 23000.044***/2023-10)

O servidor do cargo de Auditor [...] foi movimentado em 2022 para compor força de trabalho/alteração de exercício junto à Universidade Federal de Rondonópolis (...). A servidora do cargo de Assistente Social [...] cônjuge do servidor supramencionado, o acompanhou e está em exercício provisório na mesma instituição (...). O IFC é favorável, pois a concretização das duas redistribuições possibilitaria recompor os quadros de pessoal com novos servidores para ambos os cargos (temos lista de espera de servidores aprovados em concurso público). (Processo SEI MEC nº 23000.044***/2023-34)

No primeiro exemplo, verifica-se que o servidor estava afastado de sua instituição de origem há 7 anos; no segundo, há 10 anos. No terceiro, dois servidores do IFCE, do mesmo

cargo, haviam sido movimentados, no mesmo período, para a UFR. Tais situações, sem dúvida, vinham, dentre outros aspectos, provocando sobrecarga de trabalho nos demais servidores da instituição. Além disso, nesses casos, o que foi relatado é que, na maioria das vezes, o servidor movimentado cria laços profissionais com a instituição de destino e vínculos pessoais no local para onde foi movimentado e, assim, não tem intenção de retornar para a instituição de origem. Dessa forma, a redistribuição apresenta-se como uma solução para a situação do servidor, que permanecerá no local que deseja; para a instituição de destino, que proverá o cargo, de forma definitiva, com um servidor já familiarizado com sua rotina; e para a instituição de origem, que passará a dispor do cargo para recomposição de seu quadro de pessoal.

Outra situação também mencionada pelas IFEs relacionada a correção de distorções causadas pela movimentação de servidores diz respeito a redistribuições que estão sendo efetivadas para suprir carência de servidor causada por outra redistribuição efetivada anteriormente, conforme se observa a seguir:

A redistribuição justifica-se porque um dos três docentes que compunham a equipe responsável pela disciplina Física do CTUR/UFRRJ foi redistribuído para o IFRJ, disponibilizando o seu código de vaga o qual fora temporariamente ocupado por professor substituto. (Processo SEI MEC nº 23000.043***/2023-14)

Ademais, a redistribuição demonstra-se oportuna, haja vista que o Centro de Ciências Agrárias (CCA) da Universidade Federal do Norte do Tocantins encontra-se em déficit de pessoal, em decorrência de anterior redistribuição (...) (Processo SEI MEC nº 23000.039***/2023-99)

Note-se que, conforme informado anteriormente, no recorte temporal de 10 meses definido para a pesquisa, constatou-se que 101 servidores que estavam sendo movimentados haviam ingressado no órgão de onde estavam saindo por meio de redistribuição. Portanto, ainda que muitas instituições que cederam o cargo ocupado tenham informado que o ato não traria prejuízos, ou mesmo manifestado o interesse de cooperar com a outra instituição, percebe-se que a movimentação pode trazer certa dificuldade futura para essa instituição, em função da perda da força de trabalho. Aliás, esse prejuízo foi também mencionado em vários documentos analisados, a exemplo:

Após a redistribuição do docente [...], desta universidade, o curso de graduação em Ciência da Computação ficou com seu quadro de docentes incompleto, demandando a distribuição das disciplinas entre os professores da área, o que está acarretando sobrecarga de trabalho para estes. Desta forma, é urgente que mais um professor possa compor a grade de docentes do referido curso, a fim de suprir a lacuna. Ademais, o interessado na redistribuição tem perfil compatível para a vaga, conforme demonstra o seu currículo. (Processo SEI MEC nº 23113.012***/2023-62)

Ainda, os altos custos, a lentidão do procedimento e a logística envolvendo a seleção de servidores por meio de concursos públicos foi outro fator mencionado pelas IFEs como um dificultador da recomposição do quadro de servidores. A redistribuição, por sua vez, foi destacada como uma ferramenta eficaz e relativamente rápida para solucionar o problema da falta de servidor, conforme detalhado no relato abaixo:

Portanto, declaro, considerando ainda o princípio da impessoalidade, que há o efetivo interesse desta Administração Superior no procedimento em tela, uma vez que esta instituição necessita do provimento imediato de servidores para cumprimento das múltiplas demandas administrativas vinculadas às unidades internas, incluindo o setor de orçamento, área na qual a servidora cujo cargo será redistribuído possui ampla experiência e no qual esta Universidade possui déficit de servidores para atuação. Nesse sentido, nota-se que a redistribuição de servidores experientes pode auxiliar no preenchimento de lacunas presentes no atendimento à comunidade. (Processo SEI MEC nº 23000.016***/2023-60)

Por essa razão, verificou-se que muitas instituições vêm recorrendo ao “Chamamento Público” para selecionar servidores para vagas em seu quadro de pessoal, mediante a aplicação da redistribuição. Essa prática tem sido justificada sob o argumento de ser possível selecionar servidores com qualificação na área pretendida, de uma forma rápida e econômica. É o que se observa do exemplo a seguir:

Nesse sentido, cumpre destacar que o pleito se justifica pela necessidade de suprir a vacância do referido departamento de forma mais rápida e menos custosa do que a realização de concurso público. Além disso, o servidor interessado atendeu a todos os requisitos do Edital nº 02/2022 DCX/CCAE/UFPB, apresentou expertise e experiência na área pretendida, sendo aprovado e classificado em 1º lugar no certame. (Processo SEI MEC nº 23000.017***/2023-51)

Especificamente com relação às chamadas públicas de redistribuição, cumpre trazer à baila o teor da Nota Informativa SEI nº 21521/2023/MGI⁹, exarada em julho de 2023, pela então Secretaria de Gestão de Pessoas e de Relações de Trabalho do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, identificada em um dos processos examinados na pesquisa¹⁰. No documento, a unidade manifestou o entendimento de que a utilização do meio "Chamada Pública" não é adequada para a redistribuição de cargos, vez que essa modalidade está mais relacionada à concorrência pública, o que não está em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelos normativos pertinentes à matéria. Alertou ainda para o fato de que a seleção

⁹ Documento SEI MEC nº 43581 **

¹⁰ Processo SEI MEC nº 23000.020***/2023-23

de agentes públicos para fins de redistribuição pode criar uma expectativa de direito e que a redistribuição de cargos não é um direito subjetivo do servidor, mas sim uma prerrogativa discricionária da administração.

Também destacou que o método originário e mais adequado para a formação do quadro de pessoal dos órgãos e entidades é o concurso público, e que a redistribuição, portanto, não constitui uma forma de provimento de cargos públicos, mas sim um instrumento de gestão da força de trabalho, e não substitui a necessidade de um concurso público. Destacou, por fim, que a Secretaria de Gestão de Pessoas, enquanto Órgão Central do Sipec, não possuía diretrizes sobre a realização ou promoção de procedimentos de seleção de servidores para fins de redistribuição de cargos, sendo essa uma inovação que não tem respaldo dentro do Sipec. Dessa forma, considerou inviável a prática de processos seletivos com essa finalidade, independentemente da modalidade adotada, mesmo que sejam cumpridos os requisitos estabelecidos pela regulamentação. Por fim, aconselhou evitar tais práticas para prevenir possíveis contestações judiciais.

4.2.2 *Justificativas centradas no servidor*

Conforme apontado, justificativas centradas no servidor foram as mais utilizadas pelas IFEs que receberam cargos ocupados para fundamentar o interesse público na redistribuição. Ao todo, 541 manifestações trouxeram essa fundamentação. Para explicar o pedido, foi observado que, geralmente, a instituição transcreve excertos do currículo do servidor e, a partir daí, informa que ele possui experiência e conhecimentos necessários para ocupação do cargo. Em outras, documentos nos autos demonstram que a proposta de redistribuição, geralmente iniciada a partir de pedido do servidor, é submetida à apreciação de Conselhos internos, que analisam o requerimento e entendem que o interessado atende às necessidades do perfil da vaga ou possui formação, atuação e experiência que contribuirão para o atingimento dos objetivos da instituição. É o que se observa da transcrição abaixo, de Ata de reunião de Colegiado de curso ao analisar pedido de redistribuição entre dois cargos ocupados. No exemplo, verifica-se que o pedido partiu da servidora e que a instituição apenas concordou com a movimentação, após analisar o currículo da outra servidora que a substituiria.

Aos 07 dias do mês de dezembro de 2022, estiveram debatendo por e-mail os membros do Colegiado [...] e o representante discente [...]. Na ocasião, o grupo tratou da solicitação da Professora [...] referente a seu processo de redistribuição por permuta, analisando o currículo da Professora [...] que passaria a atuar no campus. O grupo considerou que a servidora possui formação compatível para atuação no curso e solicitou um termo de ciência das disciplinas que seriam ministradas pela nova

professora nos cursos de ensino médio e superior, enfatizando a responsabilidade pelas áreas de Ecologia e Educação Ambiental. O termo foi encaminhado pela professora [...], de modo que o Colegiado do Curso de Licenciatura em Ciências Biológicas declara estar ciente e de acordo com o processo de redistribuição em andamento. (Processo SEI MEC nº 23000.013***/2023-45)

Não há dúvida de que o conhecimento, a experiência, e as competências desenvolvidas por um profissional ao longo de sua trajetória podem trazer grandes contribuições para qualquer instituição, especialmente para uma instituição de ensino. Além disso, na redistribuição, o servidor movimentado, diferentemente de um novo servidor, já está adaptado à rotina acadêmica e traz consigo informações e aprendizados adquiridos ao longo de sua trajetória profissional em outra IFE, conforme destacado por Silva & de Oliveira (2023), o que também é uma grande vantagem para quem recebe o cargo ocupado. Todavia, o que se observa é que, muitas vezes, ainda que haja o interesse da instituição na movimentação, o interesse do servidor é que tem justificado o ato. Uma demonstração clara disso é o enorme quantitativo de processos que foram devolvidos às IFEs pelo MEC, por conterem documentos que evidenciavam interesse pessoal na redistribuição, como relatado anteriormente, mas retornaram ao Ministério, acrescidos de algum complemento feito pela instituição, e o ato foi efetivado. A seguir, apresenta-se exemplo nesse sentido.

Para além do interesse do servidor envolvido na presente solicitação de redistribuição, a UFABC, após análise, entende que há interesse da administração nessa movimentação, tendo em vista que o servidor, lotado atualmente na UFABC, reside mais próximo da UNIFESP, e que essa alteração seria mais benéfica para o servidor em qualidade de vida, mas também em economicidade para a administração pública, dado que o auxílio transporte será reduzido em função de ser mais próximo da residência do servidor. (Processo SEI MEC nº 23089.035***/2022-55)

Dezenas de processos com esse mesmo padrão foram identificados. Neles, expressões como “tal pedido prende-se à solicitação do interessado”; “manifesto concordância ao pedido de redistribuição feito pelo servidor”; “manifestamos nosso apoio a essa iniciativa” e “o servidor relatou os motivos que o levaram a pedir a redistribuição”, acompanhadas de alguma justificativa ou apenas da concordância da instituição, foram fundamentos utilizados de forma recorrente para justificar o interesse da Administração na movimentação.

Um documento que demonstra, de forma cabal, o interesse primário do servidor na movimentação é a chamada “Carta de Intenção de Redistribuição” encontrada em inúmeros processos, inclusive como o documento exordial dos autos. Nela, o servidor solicita à instituição

para a qual deseja ser movimentado que aprecie seu pedido de redistribuição e apresenta os motivos que justificam o pleito, conforme exemplo a seguir.

Eu [...], apresento a seguir minhas intenções em relação à redistribuição por cargo ocupado ao Campus Tarauacá (Permuta): por ser natural de Cruzeiro do Sul e residente desde a primeira infância do município de Rio Branco, encontro no Acre todo meu suporte de amigos e familiares, incluindo mãe, irmãos e noivo. Vejo na redistribuição para o Campus de Tarauacá uma possibilidade de estar mais próximo dessas pessoas, tendo em vista que o transporte interestadual do município de Guajará-Mirim para Rio Branco é complexo e envolve escala com troca de ônibus em um local de difícil estada (entroncamento). Sendo assim, vejo na possibilidade de redistribuição para o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre – IFAC, Campus Tarauacá, a oportunidade de conciliar a minha vida profissional ao meu convívio de amigos que residem no próprio município de Tarauacá e familiares que residem em municípios muito próximos, como Cruzeiro do Sul e Rio Branco. Creio que o suporte familiar é de fundamental importância para o pleno desenvolvimento das atividades da vida profissional (...) (Processo SEI MEC nº 23000.019***/2023-72)

Nesse caso específico, a servidora havia ingressado no órgão, por concurso público, em agosto de 2022, e sua carta de intenção de redistribuição era de outubro de 2022, ou seja, cerca de 3 meses após seu ingresso. Em função das limitações estabelecidas pela Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, que proíbe a redistribuição de cargo ocupado quando o ocupante do cargo está em estágio probatório, o pedido foi inicialmente indeferido, via administrativa, porém a redistribuição foi posteriormente efetivada para dar cumprimento à decisão judicial. Essa dificuldade de retenção de servidores também foi um aspecto pontuado por algumas instituições, não só da região Norte, mas também de outras regiões, conforme relato abaixo:

O campus Guarapuava da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) enfrenta, nos últimos anos, grande dificuldade na manutenção e alocação de servidores para ocuparem o cargo de Técnico de Tecnologia da Informação, devido aos diversos processos de solicitação de remoção/redistribuição/exoneração por parte dos servidores ocupantes do referido cargo, e atualmente dispõe de apenas um servidor atuante no cargo. (Processo SEI MEC nº 23000.037***/2023-62)

Sabe-se que instituições distantes dos grandes centros e em locais de difícil acesso, de fato, têm mais dificuldade para atrair e reter servidores em seus quadros de pessoal. Essa questão foi expressamente manifestada por 9 instituições, nas justificativas catalogadas. Porém, os dados colhidos na presente pesquisa indicam que essa dificuldade não se restringe a essas instituições. Conforme apontado na Tabela 12, a capital do estado figurou na lista dos 5 municípios de onde mais saíram servidores de 25 Unidades Federativas, em 20 delas, em primeiro lugar. Além disso, os relatos acima reproduzidos e os dados colhidos na pesquisa também indicam que há servidores que já ingressam na instituição com a intenção de deixá-la.

Na Tabela 10, verificou-se que 17 servidores foram movimentados, pelo instituto da redistribuição, ainda no período de estágio probatório, com respaldo em decisões judiciais.

Situações de servidores que desejavam ser redistribuídos, mas tiveram seu pedido de redistribuição negado pela Administração, inclusive pela ausência de interesse público no ato, deram ensejo ao recebimento de várias demandas judiciais pelo MEC, ao longo de 2023. Como detalhado no tópico de Método, foram identificados, ao todo, 54 processos dessa natureza, sendo 25 deles com decisões judiciais que foram cumpridas, efetivando-se a redistribuição do servidor. Em uma das decisões recebidas para cumprimento¹¹, observou-se a seguinte situação. O servidor pleiteava sua redistribuição alegando a necessidade de se garantir proteção constitucional ao seu núcleo familiar, já que era viúvo e vinha “sendo tolhido da companhia de sua única filha, uma criança de apenas 7 anos de idade, que reside com os avós paternos (um dos quais estando doente) no Rio de Janeiro, cidade a quase 400km de sua lotação no IFSP”. De acordo com informações registradas nos documentos do processo de instrução do assunto, o servidor havia ingressado no IFSP em outubro de 2021 e seu pedido original de redistribuição foi recepcionado no MEC em fevereiro de 2022, ou seja, cerca de 5 meses após seu ingresso no órgão. Sua condição de viúvo, pai de uma criança de 7 anos que morava com os avós já era uma realidade quando da sua aprovação no concurso que voluntariamente prestou para ocupar cargo em instituição situada a 400 km de sua cidade original, de acordo com dados do processo. Na decisão, o juiz julgou procedente o pedido e determinou a “redistribuição do autor”. Percebe-se que, nessa situação, e em várias outras observadas, em nenhum momento o interesse da Administração foi levado em conta.

A movimentação de pessoal por razões alheias à vontade das instituições, para dar cumprimento a decisões judiciais em ações movidas por servidores que desejam ser removidos para outra localidade foi outra dificuldade mencionada pelas IFEs, conforme se observa:

No que tange ao interesse da administração, tem-se que o IFMT, assim como inúmeras outras instituições no Brasil enfrentam as situações de remoções independente do interesse da administração, como é o caso da área da servidora que requer a redistribuição. (Processo SEI MEC nº 23188.003***/2023-26)

Destaca-se que o referido docente foi removido de forma precária para a UFPR por determinação judicial, conforme Portaria 798/2020/UFAC, e, por intermédio da Portaria nº 2231/PROGEPE, teve autorizada a lotação do exercício na UFPR. (Processo SEI MEC nº 23000.015***/2023-75)

¹¹ Processo SEI MEC nº 00732.002***/2022-81

De tudo que foi posto, percebe-se que existe um amplo e complexo contexto envolvendo os pedidos de redistribuição de servidores de instituições federais ensino, que vai além do simples deslocamento de cargos no interesse da Administração. Dando continuidade à análise do assunto, o tópico seguinte abordará a questão da caracterização do interesse da Administração nos processos de redistribuição, quarto objetivo específico da pesquisa.

4.3 Da caracterização do interesse da Administração nos processos de redistribuição

Como relatado, a Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023 foi publicada para cumprir uma determinação do Tribunal de Contas da União, consignada no Acórdão nº 1.308/2014-TCU-Plenário. Na ocasião, o TCU, ao analisar denúncia de suposta irregularidade pela falta de nomeação de candidato aprovado em concurso público para provimento do cargo de Professor EBTT, por violação da ordem de classificação em virtude da redistribuição de cargos ocupados, determinou a normatização do assunto pelo então Ministério da Economia. Ao analisar as justificativas apresentadas pelas instituições envolvidas na redistribuição, o TCU assim se manifestou:

39.1 Por seu turno, o IFTM foi muito sucinto em dizer que o interesse público se encontrava no código de vaga desocupada e na manifestação favorável do diretor do campus que entendeu pela necessidade da ocupação da vaga (peça 30, p. 2).

39.2 Da mesma forma, no processo que embasou a redistribuição do servidor, verifica-se que as autoridades responsáveis (Diretores-Gerais dos campi Uberaba e Trindade e os Reitores do IFTM e IFG) por motivar o interesse que daria suporte ao ato de redistribuição, não o fizeram. Ao contrário simplesmente se limitaram a concordar com o pedido de redistribuição realizado pelo servidor (peça 32, p. 4-5, 9-11).

39.3 Note-se que o interesse público não se justifica dessa forma, ao contrário, ele deve estampar o benefício que será obtido com determinado ato em prol da sociedade. No caso do ato de redistribuição, como revestido de excepcionalidade, deve haver motivação, com a exposição dos fundamentos fáticos e jurídicos que o amparam, esposando o interesse da Administração para justificá-lo, nos termos do art. 37, da Lei 8.112/1990.

39.4 Com isso, constata-se que não houve qualquer interesse da Administração que justificasse a redistribuição do servidor, mas tão somente o interesse particular deste, que declarou ser por motivos pessoais (peça 32, p. 3)

A partir dos dados e informações colhidos na presente pesquisa, percebe-se que esses comportamentos rechaçados pelo TCU - dizer que o interesse público se encontra no código de vaga desocupada, pela necessidade de sua ocupação; e se limitar a concordar com o pedido de redistribuição - foram constatados em vários dos 886 processos avaliados. Portanto, continuam

permeando muitas das redistribuições que vêm sendo efetivadas, mesmo com a normatização do assunto pelo MGI. Considerando que, dos processos protocolados no MEC ao longo dos 10 meses subsequentes à publicação da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, foram realizadas um total de 885 redistribuições de cargos ocupado/vago e ocupado/ocupado, e apenas 1 de cargos vago/vago, bem como levando em consideração a quantidade de ações judiciais identificadas, movidas por servidores buscando “sua” redistribuição para outra instituição, verifica-se que o que realmente vem dando sentido ao instituto é a movimentação do servidor.

Da análise do contexto observado ao longo da pesquisa, percebe-se que há um padrão de comportamento que se repete nos processos de redistribuição, envolvendo três atores: o servidor; a instituição de origem do servidor; e a instituição para onde o servidor deseja ser movimentado. É basicamente a subdivisão das categorias de justificativas apresentada na Tabela 16.

Com relação ao servidor, observa-se a seguinte situação. Conforme relatado no tópico do Referencial Teórico, via de regra, concursos públicos são abertos a todos os interessados. Qualquer cidadão, de qualquer lugar do país, que cumpra os requisitos básicos previstos em lei e no Edital do certame pode concorrer a uma de suas vagas, o que tem levado pessoas de diferentes estados a se mudarem para diversas regiões. Assim, é comum constatar a ocorrência de candidatos a uma vaga no serviço público que prestam concursos em instituições distantes de seu domicílio, já prevendo a possibilidade de uma futura movimentação para sua cidade de origem, com fundamento em algum dos institutos da Lei 8.112/1990, especialmente o da redistribuição. É o que se observa do questionamento a seguir:

Sou servidor público da UFPR e minha mulher é da UFFS, temos a intenção de ir um para a unidade do outro, contudo os dois se encontram em estágio probatório, sendo o meu mais adiantado com a segunda etapa completa. Existe alguma forma de conseguirmos a movimentação de uma instituição para outra por termos uma filha de 5 anos? Estou no cargo desde 18/03/2022 e minha mulher entrou em 05/09/2023. (Processo SEI MEC nº 23546.105***/2023-46)

Foi possível observar ainda que há servidores que entendem que a redistribuição, assim como outros institutos da Lei 8112/1990, é um direito, conforme se verifica do seguinte excerto:

[...] como professor federal julgo ter o direito de solicitar redistribuição para outra universidade, preservando o nível de carreira e salário. Tenho procurado redistribuição para a UFSJ, minha cidade natal, onde moram meus familiares e onde tenho casa há 5 anos. (Processo SEI MEC nº 23546.003***/2024-21)

Há também situações de servidores que já estão no órgão há algum tempo, mas, por motivos diversos, especialmente pessoais, desejam se mudar para outra cidade. Em todos os

casos, o comportamento recorrente observado nos processos visitados foi o de que o servidor procura uma instituição que possui campus no local para onde ele quer ser movimentado e faz um contato inicial, indicando sua intenção.

Aqui, vale mencionar novamente que, na fase de coleta de dados, foi observado um volume expressivo de pedidos de redistribuição de cargos ocupados de uma determinada instituição quando ela possuía concurso público vigente. Aparentemente, a abertura de concurso, para muitos servidores do órgão, configura-se como uma “oportunidade” de redistribuição para outra instituição, uma vez que a IFE de origem poderá prover o cargo vago que será recebido em contrapartida com os aprovados no certame, sem maiores questionamentos, nem dificuldades, e sem custos adicionais.

A instituição de destino, por sua vez, considerando a constante necessidade de reposição de seu quadro de pessoal, avalia o pedido do servidor e geralmente concorda com a movimentação. Registre-se que a carência de pessoal, ou seja, o déficit de servidores com qualificações ou em quantitativo suficiente para o atendimento das necessidades da instituição é uma realidade de todas as IFEs brasileiras. Portanto, para o servidor, não é difícil encontrar uma vaga na instituição para onde ele deseja ser movimentado. Já para a instituição que irá recebê-lo, trata-se de uma oportunidade de recompor seu quadro de pessoal de forma rápida, eficiente e sem custos.

Quanto à instituição de origem do servidor, na maioria das vezes, não lhe resta outra alternativa a não ser concordar com o ato, ainda que não lhe seja benéfico, como, por exemplo, quando ela está dispondo de um servidor qualificado e necessário para receber um cargo vago, do mesmo nível e categoria, em contrapartida. Do contrário, manter o servidor na instituição contra sua vontade, pode causar problemas de outras ordens para ambos, como provocar a desmotivação no trabalho, sofrimento psíquico ou mesmo o adoecimento do servidor, o que incorrerá no seu afastamento. Ademais, quando, por algum motivo, inclusive em casos de ausência do interesse público, o servidor tem seu pedido negado administrativamente, seja pela instituição de origem ou pela instituição de destino, ele busca o poder judiciário para ter sua pretensão satisfeita. É o que se observa do relato a seguir.

[...] sou professora no Instituto Federal de Sergipe. No início de 2020, pouco antes do início da pandemia, procurei uma psiquiatra por estar apresentando sintomas depressivos. Estes sintomas se agravaram durante a pandemia e nesse período, acabei tendo o diagnóstico de autista. O mesmo aconteceu com meu esposo, também professor do Instituto Federal de Sergipe e também diagnosticado como autista. Neste período, por estarmos em trabalho remoto, nos mudamos para a cidade de Alagoinhas, na Bahia

(onde reside todo o meu núcleo familiar), por recomendação dos psiquiatras e psicólogos que nos acompanham. No entanto, com o retorno do trabalho presencial, nossos quadros de saúde se agravaram, principalmente pelo fato de que agora se faz necessário estarmos em Sergipe, onde não temos um núcleo familiar e rede de apoio como possuímos aqui na Bahia. Com isto, entramos em contato com o IFBAIANO, campus Alagoinhas, para saber da necessidade de professores na área de Informática (nós dois somos formados em Engenharia de Computação e ambos com Mestrado em Engenharia Elétrica). O campus Alagoinhas iniciou recentemente o curso técnico em Informática e, no momento em que entramos em contato, nos foi informado pelo coordenador do curso que havia a necessidade de professores de informática, uma vez que, àquele momento, apenas ele era professor no curso recém-inaugurado. Entramos com o pedido administrativo de redistribuição/remoção por motivos de saúde, que foi negado pelo Instituto Federal de Sergipe. Entramos com pedido de Tutela antecipada judicialmente, mas ainda não foi julgado e não há previsão de pauta de julgamento. No entanto, hoje, não temos condição de retornar ao trabalho em Sergipe, por não termos rede de apoio neste local. Inclusive, atualmente, estou afastada das minhas atividades laborais pela minha psiquiatra por um período de três meses. (Processo SEI MEC nº 03005.111***/2023-59)

Assim, foi possível observar, dos processos analisados, que a redistribuição geralmente tem início a partir de um movimento do servidor, com base em seus interesses pessoais. Sobre esse aspecto, vale mencionar que foram identificadas algumas decisões judiciais recebidas no MEC para cumprimento que traziam o entendimento de que nada obsta que a redistribuição seja provocada pelo servidor, mediante requerimento, desde que efetivada apenas no interesse da Administração¹². Poucas vezes essa iniciativa partiu da instituição, como nos casos em que ela publica Chamada Pública de redistribuição que, inclusive, foi desaconselhada pelo órgão central do Sipec. Fato é que, partindo ou não do servidor, a conjuntura envolvendo todas as nuances retratadas anteriormente indica que a necessidade constante de recomposição da força de trabalho e a dificuldade que as IFEs enfrentam para manter um quadro de servidores condizente com a dinâmica de uma instituição de ensino é o que aparentemente vem justificando os pedidos de redistribuição encaminhados ao MEC.

Voltando ao Acórdão do TCU, verifica-se que a questão da caracterização do interesse da Administração no ato de redistribuição foi abordada pelo Tribunal de forma genérica, apenas indicando que *ele deve estampar o benefício que será obtido com determinado ato em prol da sociedade*. No escopo da pesquisa documental realizada, foi possível observar menção ao assunto em outras duas ocasiões. A primeira delas, em documento do MGI¹³, no qual o órgão central do Sipec, em relação à Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, afirmou que “a nova

¹² Processos SEI MEC nº 23000.030***/2023-12 e 00732.003***/2023-22.

¹³ Nota Informativa SEI nº 21521/2023/MGI. Processo SEI MEC nº 23000.020***/2023-23, documento SEI 43581**.

regulamentação do instituto trouxe regras e procedimentos necessários a fim de preservar o interesse público nas redistribuições de cargos ocupados e vagos, valendo mencionar que a discricionariedade na aplicação do instituto deve estar balizada pela legislação aplicável.” A segunda, da Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Educação (Conjur/MEC), em Parecer Referencial¹⁴ para as minutas de portarias sobre redistribuição de cargos por reciprocidade entre entidades vinculadas ao MEC, no seguinte sentido:

76. Além das condições fixadas em lei, o Poder Público buscou fixar alguns critérios objetivos para que restasse demonstrada a presença do interesse da administração, previsto no inciso I do artigo 37 da Lei nº 8.112, de 1990.

77. O objetivo dessa medida é o de garantir a aplicação do princípio da impessoalidade e da eficiência no trato dos pedidos de redistribuição, deixando claras as situações em que o interesse público está presente.

78. Foi por esta razão que foi emitida pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos a Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 2023, cujo fundamento para sua expedição se encontra no inciso IV do artigo 29 do Decreto nº 11.437, de 17 de março de 2023, fruto da atribuição constitucionalmente conferida ao artigo 84, caput, VI, a da Constituição da República.

79. A menção ao fundamento legal para a fixação de tais critérios é importante, pois, longe de constituir uma inovação legislativa, a referida Portaria nada mais faz que exercer a discricionariedade administrativa decorrente do amplíssimo conceito fixado propositalmente pelo legislador, qual seja, o interesse da administração.

Percebe-se que, em ambas as manifestações, do MGI e da Conjur/MEC, há indicação de que a Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023 fixou os critérios objetivos para que reste demonstrada a presença do interesse da Administração na redistribuição, cabendo às IFEs avaliar e decidir sobre os critérios subjetivos do ato no caso concreto, ou seja, sua conveniência e oportunidade. Nesse sentido, considerando que, conforme apontado anteriormente, a necessidade de recomposição da força de trabalho e de manutenção de um quadro de servidores adequado é o que aparentemente vem justificando os pedidos de redistribuição encaminhados ao MEC, a fim de uma melhor compreensão do assunto, buscou-se entender a relação entre interesse e necessidade, sob a ótica jurídica, uma vez que o conceito de interesse da Administração está intimamente ligado ao Direito Administrativo.

Nesse sentido, conforme apontado por Guimarães (2008) o interesse público não precisa ser necessariamente consensual. Já Da Silva (2014) acredita que a motivação do ato se

¹⁴ Parecer Referencial n.00087/2023/CONJUR-MEC/CGU/AGU. Processo SEI MEC nº 23000.020***/2023-23, documento SEI 41213**.

configura na demonstração de que o agente público tentou encontrar uma solução ponderada para a situação. Para Alvim (2024), a expressão “necessidade” traduz-se numa situação de carência. Já o interesse, para com Rocco (1969, apud ALVIM, 2024, p. 2), “é um juízo, formulado por um sujeito acerca de uma necessidade sobre a utilidade ou sobre o valor de um bem, enquanto meio para a satisfação dessa necessidade” e, portanto, o interesse seria um ato da inteligência derivada da tríplice representação de um bem: sua existência; a necessidade que ele supre; e sua capacidade de satisfazer essa necessidade. Para Carnelutti (1971, apud ALVIM, 2024, p. 2) o interesse não é um juízo, mas sim uma postura do indivíduo, ou, melhor, a “posição favorável à satisfação de uma necessidade”, e, assim, é uma relação entre o indivíduo que sente a necessidade e o bem capaz de satisfazê-la.

Dessa forma, considerando todo o contexto retratado na presente pesquisa, e partindo do fato de que a Lei 8.112/1990 e a Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023 fixaram os critérios objetivos para que reste demonstrada a presença do interesse público na redistribuição, cabendo às IFEs avaliar a conveniência e oportunidade da prática do ato; bem como do entendimento: de que as instituições federais de ensino têm atuação voltada, precipuamente, ao interesse público, uma vez que se prestam a formar pessoas, produzir conhecimentos e fazer com que esses conhecimentos tragam benefício social, intelectual e econômico para a sociedade; de que a redistribuição é um instrumento de gestão da força de trabalho a disposição das IFEs, que pode contribuir para o atendimento das suas necessidades; e de que o interesse é uma postura favorável a possibilidade real de satisfação de uma necessidade; nesse caso, desde que atendidos os critérios objetivos do ato, entende-se que a simples concordância das instituições com a redistribuição já configuraria o interesse subjetivo da Administração na ação.

Algumas decisões judiciais recebidas para cumprimento pelo MEC inclusive indicaram esse entendimento, como é possível observar do exemplo seguinte:

Nota-se, ainda, que as instituições de ensino enviaram o respectivo ofício requerendo a redistribuição, informando a anuência de ambas as universidades na redistribuição dos cargos.

A anuência das instituições de ensino constitui, no caso, materialização do interesse público no ato de redistribuição, dado que, no exercício de juízo de conveniência e oportunidade acerca da sua prática, concluiu-se que a redistribuição não só atende o interesse das autoras, mas do serviço, sendo tal situação indicativa da presença de interesse público primário e secundário no ato. (Processo SEI MEC nº 00732.003***/2023-22)

Dessa forma, em resposta à questão apresentada para ser respondida no presente trabalho, qual seja, se o interesse da Administração vem sendo justificado nos pedidos de redistribuição de cargos entre IFEs, os resultados encontrados, sob a ótica de investigação da presente pesquisa, sugerem que sim. Em todas as redistribuições publicadas, com exceção daquelas efetivadas para dar cumprimento a decisões judiciais, os critérios objetivos do ato foram devidamente checados pela área técnica do Ministério e a redistribuição se prestou a atender uma demanda consensuada entre as IFEs, restando atendido o critério subjetivo do ato. Sabe-se, contudo, que os achados desta pesquisa podem ser interpretados sob outro viés, o que poderia modificar a conclusão ora apresentada.

Por fim, a título de contribuir com novas perspectivas de entendimento do assunto, vale reproduzir posicionamento manifestado por algumas IFEs ao justificar o interesse da Administração em pedidos de redistribuição, a partir de uma visão ampla e integrada da instituição como parte de uma rede federal de ensino composta por um conjunto de instituições ligadas por um objetivo comum e que ofertam serviços públicos equivalentes, conforme se observa a seguir:

A redistribuição do professor em questão é justificada no contexto da universidade pública federal, que busca a integração de suas unidades e o aumento da excelência acadêmica [...]. (Processo SEI MEC nº 23000.032***/2023-61)

Informamos parecer favorável quanto ao ato de redistribuição [...]. tendo em vista que a Rede Federal se integra como um conjunto de Instituições de Ensino que ofertam serviços públicos equivalentes. (Processo SEI MEC nº 23000.023***/2023-06)

Tal procedimento não apenas atende às necessidades específicas de ambas as instituições, mas também demonstra o compromisso conjunto com o aprimoramento da educação e do serviço público [...]. fortalecendo assim o setor educacional público como um todo por reforçar a cooperação entre entes públicos, o que caminha na direção dos interesses e da missão do próprio IFRN. (Processo SEI MEC nº 23000.037***/2023-73)

Aliás, essa visão abrangente, de que os cargos das IFEs pertencem a um quadro de pessoal único vinculado ao MEC já é adotada pelo judiciário para os casos de Remoção, conforme se observa da jurisprudência a seguir reproduzida.

PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. AGRAVO INTERNO NO RECURSO ESPECIAL. SERVIDOR PÚBLICO. REMOÇÃO POR MOTIVO DE SAÚDE. INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO DIVERSAS. POSSIBILIDADE.

1. A jurisprudência desta Corte orienta-se no sentido de que, para fins de aplicação do artigo 36 da Lei 8.112/1990, o cargo de professor de Universidade Federal deve ser interpretado como pertencente a um quadro único, vinculado ao Ministério da Educação. Precedentes.

2. Agravo interno não provido.

RELATOR: Ministro BENEDITO GONÇALVES (1142) ÓRGÃO JULGADOR: T1 - PRIMEIRA TURMA DATA DO JULGAMENTO: 10/04/2018 DATA DA PUBLICAÇÃO DJE: 23/04/2018.

Esse mesmo entendimento, de um quadro de pessoal único de servidores de instituições de ensino, vinculado ao MEC, foi utilizado para fundamentar decisão judicial que determinou a redistribuição em um dos dois casos em que houve redistribuição do cargo ocupado sem contrapartida, analisado na pesquisa (Processo SEI MEC nº 23000.036***/2023-44).

Cabe apontar ainda que algumas instituições também fundamentaram o interesse da Administração destacando a relevância de se promover uma política eficaz de gestão de pessoas. Nesse sentido, aspectos como clima organizacional saudável, gestão de pessoas com atuação humanizada e com foco na valorização e no bem-estar do servidor foram pontuados pelas instituições como algo fundamental para garantir a qualidade acadêmica e administrativa dos serviços ofertados pelas IFEs, conforme se observa dos exemplos a seguir:

A redistribuição da servidora permitirá uma melhor utilização dos recursos humanos disponíveis entre as universidades federais, evitando duplicação de funções e possibilitando um aproveitamento mais eficiente do conhecimento e experiência dos servidores. (Processo SEI MEC nº 23853.009***/2023-94)

[...] nesse caso a FURG entende que o bem-estar dos servidores faz parte do interesse público, sendo favorável à manutenção da unidade familiar [...] (Processo SEI MEC nº 23065.027***/2022-05)

Além disso, a vaga poderá ser preenchida, por meio de concurso público ou redistribuição, por um(a) servidor(a) que deseja compor o quadro funcional da Instituição, garantindo-se, assim, o que prevê a Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023, que Institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação, em seu art. 4º, inciso II: o “engajamento dos trabalhadores da instituição com foco no planejamento participativo e em ações direcionadas e integradas que visem à contínua melhoria das condições de trabalho, por meio de práticas de gestão e de relações de trabalho harmônicas”. (Processo SEI MEC nº 23000.028***/2023-10)

O INTERESSE DA ADMINISTRAÇÃO em realizar a redistribuição do servidor [...] está embasado nos seguintes aspectos: a) Necessidade de adequar o quadro de servidores de acordo com as demandas prioritárias do órgão, buscando maximizar a eficiência e a produtividade através do provimento futuro de código de vaga vazio com um novo servidor que possua aptidões alinhadas com as demandas atuais, fomentando um clima organizacional mais saudável; b) Atuação em consonância com a missão contida no Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas 2019/2023 do IFNMG, no caso “Contribuir para o sucesso da missão do IFNMG, implementando boas práticas de gestão de pessoas, com uma atuação estratégica, técnica e humanizada, e com efetividade no atendimento.” c) Oportunidade de proporcionar ao servidor redistribuído

a ampliação de sua experiência profissional, fomentando seu desenvolvimento e enriquecendo seu conhecimento em áreas de atuação distintas. (Processo SEI MEC nº 23000.034***/2023-64)

Por fim, cumpre mencionar que recentemente o MGI publicou a Portaria MGI nº 5.127/2024, que define diretrizes gerais para criação, racionalização e reestruturação de planos, carreiras e cargos no serviço público e que fortaleceu "a lógica de que carreiras públicas devem ser criadas para prover políticas públicas e, portanto, as carreiras devem estar vinculadas às respectivas políticas, e não a um órgão ou entidade específico"¹⁵, como destacado pelo órgão central do Sipec. Essas novas diretrizes apresentam relativo alinhamento a alguns achados da pesquisa, acima retratados, no que diz respeito a constituição de quadro de pessoal único vinculado ao MEC. A criação de uma carreira singular para a área educacional, com possibilidade de mobilidade de servidores entre órgãos, diminuiria ou mesmo eliminaria a redistribuição de cargos entre IFEs. Além disso, poderia auxiliar numa melhor utilização de recursos humanos; conferiria maior celeridade às movimentações; diminuiria a judicialização de demandas, de gastos com recrutamento e com custos administrativos do processo, dentre outros.

No próximo capítulo será apresentado o quinto e último objetivo específico deste trabalho, qual seja o Produto Técnico-Tecnológico elaborado com base nos achados da pesquisa.

¹⁵ Disponível em <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2024/agosto/portaria-define-diretrizes-gerais-para-estruturacao-de-carreiras-no-servico-publico>

5 PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO

Como quinto e último objetivo específico deste trabalho, passa-se a apresentar o Produto Técnico-Tecnológico (PTT) que integra a dissertação do Curso de Mestrado Profissional em Administração Pública (MPA) da Universidade de Brasília.

Conforme retratado no capítulo anterior, sob a ótica de investigação da presente pesquisa, entendeu-se que o interesse da Administração vem sendo devidamente justificado nos pedidos de redistribuição encaminhados ao Ministério da Educação, e, dessa forma, não caberiam ajustes na legislação que rege a matéria, no que diz respeito a esse quesito. Todavia, considerando que o MEC possui singularidades, sobretudo por conta do grande número de entidades vinculadas, que, em sua atuação como Pasta Governamental dedicada à condução das Políticas voltadas à área da educação, em âmbito federal, possui sob sua vinculação 6 (seis) entidades administrativas, além de 110 (cento e dez) instituições federais de ensino superior, entre Universidades Federais e Instituições de Educação Profissional e Tecnológica, entendeu-se pela pertinência de se apresentar sugestões de aprimoramento da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023 relativamente a dois critérios específicos do normativo, a partir do contexto identificado no trabalho realizado.

O primeiro deles, diz respeito a competência para a prática do ato de redistribuição. No que concerne à redistribuição de cargo vago, o assunto encontra-se regulamentado no art. 2º da mencionada Portaria, nos seguintes termos:

Art. 2º A redistribuição que envolva cargo vago será efetivada mediante ato conjunto do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal envolvidos.

A prática do ato de redistribuição envolvendo cargo ocupado, por sua vez, consta disciplinada no art. 3º da mesma Portaria, conforme segue:

Art. 3º A redistribuição de cargo efetivo ocupado será efetivada mediante portaria conjunta dos Ministros de Estado ou dos dirigentes máximos dos órgãos e entidades envolvidos, permitida a subdelegação.

Parágrafo único. A redistribuição de cargo efetivo ocupado entre entidades vinculadas a um mesmo Ministério será efetivada por portaria do respectivo Ministro de Estado.

Inicialmente, no que diz respeito à redistribuição envolvendo cargo vago, tem-se que o § 2º do art. 37 da Lei 8.112/1990 prescreve que "A redistribuição de cargos efetivos vagos se dará mediante ato conjunto entre o órgão central do SIPEC e os órgãos e entidades da Administração Pública Federal envolvidos". Vê-se, assim, que o art. 2º da

Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, acompanhando o texto da Lei 8.112/1990, estabeleceu que a redistribuição envolvendo cargo vago deverá ser efetivada de forma conjunta pelo órgão central do Sipec e dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal envolvidos, sem mencionar a possibilidade de subdelegação do ato, dentro do próprio órgão.

No âmbito do MEC, considerando o conjunto expressivo de entidades vinculadas, que reúne considerável número de servidores, e que, conforme identificado na presente pesquisa, o tempo aproximado para finalização da análise dos processos dessa natureza protocolados no Ministério em 2023, foi de 107 dias, entendeu-se que concentrar a prática do ato de assinatura da portaria no Gabinete do Ministro, além de promover sobrecarga de demandas na unidade, ocasiona relativa delonga no processo, em função da apertada agenda do Titular da Pasta com outras atividades políticas e de gestão, inerentes ao cargo de Ministro de Estado.

Já a competência estabelecida no *caput* do art. 3º da Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 2023 – relativa a redistribuição de cargo efetivo ocupado – também para "dirigentes máximos dos órgãos e entidades envolvidos, permitida a subdelegação", não somente retirou do Ministro de Estado tal prerrogativa (competência), como autorizou a subdelegação. Verifica-se, portanto, que existe uma aparente contradição com o parágrafo único do mesmo artigo, que estabelece que tratando-se de "redistribuição de cargo efetivo ocupado entre entidades vinculadas a um mesmo Ministério será efetivada por portaria do respectivo Ministro de Estado".

Assim, a primeira alteração que está sendo proposta no texto da Portaria SEGERT/MGI nº 619/2023 é a inclusão, no art. 2º, da possibilidade de subdelegação interna da prática do ato de redistribuição, que, registre-se, se resume à assinatura da portaria, vez que toda a análise do assunto é realizada pelas áreas técnica e finalística do Ministério. Isso traria maior agilidade ao processo, além retirar do titular da Pasta uma atribuição de cunho meramente administrativo, conferindo-lhe maior tempo para se dedicar a atividades de gestão. Além disso, no art. 3º da Portaria, está sendo sugerido atribuir apenas ao Ministro de Estado a competência para efetivar a redistribuição de cargos efetivos ocupados e permitir a subdelegação interna da prática do ato no caso de redistribuição de cargo efetivo ocupado entre entidades vinculadas a um mesmo Ministério, pelas mesmas razões expostas.

A segunda proposta de alteração do normativo diz respeito ao requisito para redistribuição estabelecido no inciso I do artigo 7º, que prescreve que o servidor ocupante do

cargo que será redistribuído não pode estar em gozo de licença ou afastamento. Note-se que esse impedimento pode ser facilmente sanado com a interrupção da licença ou do afastamento, possível na maioria das hipóteses previstas na Lei nº 8.112, de 1990, ainda mais quando a licença ou o afastamento refere-se a exercício provisório ou cessão para o próprio órgão ou entidade para a qual se pretende a redistribuição, situação observada em diversos processos avaliados. A impossibilidade de redistribuição, nesses casos, faz com que o servidor tenha que retornar a sua instituição de origem e aguardar a publicação da portaria de redistribuição para só então voltar a desempenhar suas atribuições na instituição de destino. Além dos custos envolvidos no processo, entende-se que se trata apenas de um procedimento burocrático e ineficiente que, se eliminado da norma, trará benefícios para todos os envolvidos na movimentação.

Por essa razão, o que está sendo proposto é permitir a redistribuição em circunstâncias específicas relacionadas a afastamentos e licenças, nas quais é possível presumir o interesse da Administração no ato, em casos em que o ocupante do cargo a ser redistribuído já esteja desenvolvendo atividades na instituição para qual seu cargo será movimentado, em função de cessão ou de exercício provisório, por exemplo. Assim, o Produto Técnico-Tecnológico elaborado a partir da investigação realizada na presente pesquisa é uma minuta de Portaria de alteração da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023.

A construção da proposta do PTT, além dos instrumentos legais que regem o instituto da redistribuição, a Lei 8.112/1990 e a Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, levou em consideração os achados da presente pesquisa documental, como fonte para sua motivação. A redação do documento foi realizada de forma a observar as disposições do Decreto nº 12.002 de 22 de abril de 2024, que atualmente regulamenta as normas para elaboração, redação, alteração e consolidação de atos normativos.

5.1 Relevância do Produto

O PTT proposto, uma minuta de portaria de alteração da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, apresenta-se como uma alternativa eficiente para solucionar duas questões envolvendo a redistribuição de cargos, de forma a tornar o procedimento mais ágil e eficiente. A possibilidade de delegação interna da competência para efetivar o ato de redistribuição conferirá celeridade ao processo. Já possibilitar a redistribuição de cargos no caso do seu ocupante estar cedido, em exercício provisório, em colaboração Técnica ou movimentado para

compor força de trabalho para o órgão ou a entidade para onde ocorrerá a redistribuição do cargo ocupado promoverá eficiência ao processo.

5.1.1 Complexidade e aderência

O PTT proposto foi considerado de alta complexidade, já que envolve a alteração de normativo de outro Ministério, com desdobramentos para todas as redistribuições de cargos atualmente efetivadas pelo MEC. A aderência do produto, também foi considerada elevada, vez que a sugestão na alteração do normativo já foi submetida à avaliação institucional do Ministério, tendo sido aprovada pelo Titular da Pasta e encaminhada ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, para apreciação.

5.1.2 Potencial Inovador

Partindo do entendimento apresentado por Lynn (2013), de que a maior parte das melhorias na eficiência governamental que ocorreram nos últimos anos resultaram não tanto de esquemas de reforma grandiosos e abertos, mas de uma série de reformas táticas modestas, acredita-se que o PTT ora proposto detém um potencial inovador significativo. Essa inovação reside em sua capacidade de promover uma mudança que agregará valor a um processo já definido, tornando-o mais eficiente.

5.1.3 Aplicabilidade

A aplicabilidade do PTT será imediata e alcançará todas as redistribuições de cargos das entidades vinculadas ao MEC, que atualmente abarca 116 entidades, incluindo 69 universidades federais e 41 instituições da Rede Federal, distribuídas em todos os 26 estados brasileiros e no Distrito Federal.

5.1.4 Impacto Potencial

O impacto potencial do PTT é substancial, considerando sua capacidade de melhorar a dinâmica das redistribuições de cargos que são efetivadas pelo MEC. Espera-se que sua implementação contribua para o aprimoramento de processos gerenciais, impactando positivamente na vida dos servidores e na prestação de serviços pelas IFEs, que aguardam pela redistribuição; e do próprio Ministério, vez que tem potencial para promover uma melhoria em seus processos de trabalho, de forma a torna-los mais enxutos, simples, eficientes e eficazes.

5.2 Documentos comprobatórios e evidências



Ministério da Educação

Nota Técnica nº 41/2024/GAB/SGA/SGA

PROCESSO Nº 23000.023884/2023-71

INTERESSADO: MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

1. ASSUNTO

1.1. Movimentação de Servidores (cessões, requisições e redistribuições). Proposta de alterações no Decreto nº 10.835, de 2021 e na Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 2023.

2. SUMÁRIO EXECUTIVO

2.1. A presente Nota Técnica cuida de registrar subsídios para fundamentar proposta de alterações em normativos que dispõem sobre movimentações de servidores, em especial quanto às competências para a autorizações de cessões ou disponibilizações de requisições, de que trata o artigo 29 do Decreto nº 10.835, de 2021; e de alteração da Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 2023, no que diz respeito a competência para efetivação do ato de redistribuição, estabelecida nos art. 2º e 3º; bem como para ampliar o requisito para redistribuição estabelecido no inciso I do artigo 7º.

3. ANÁLISE

3.1. Conforme previamente retratado na Nota Técnica nº 50/2023/GAB/SAA/SAA (SEI 4175155), desta Subsecretaria de Gestão Administrativa (SGA), por meio da qual foi promovida análise inicial do objeto dos presentes autos e, que, registre-se, terá vários de seus fundamentos reproduzidos no presente documento, o Ministério da Educação, em sua atuação como Pasta Governamental dedicada à condução das Políticas voltadas à área da educação, em âmbito federal, possui sob sua vinculação 6 (seis) entidades administrativas, além de 110 (cento e dez) Instituições Federais de Ensino Superior – IFES, entre Universidades Federais e Instituições de Educação Profissional e Tecnológica, constituídas sob a forma de fundações ou autarquias.

3.2. Esse conjunto expressivo de entidades vinculadas reúne considerável número de servidores, cujas movimentações, em determinados casos, demandam atuação direta deste Ministério, a exemplo dos procedimentos de cessões, requisições e redistribuições (movimentações entre essas entidades, bem como entre essas entidades e outros ministérios ou entre essas entidades e entidades vinculadas a outros ministérios) sob orientação normativa estabelecida no [Decreto nº 10.835, de 14 de outubro de 2021](#), e na [Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 9 de março de 2023](#), esta, editada pela Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, no exercício de sua competência como Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), e versa especificamente acerca do instituto da redistribuição.

Do Decreto nº 10.835, de 14 de outubro de 2021

3.3. No que tange às cessões, requisições, e alterações de exercício visando composição da força de trabalho, o tema é disciplinado no Decreto 10.835, de 2021 e, especialmente as autorizações de cessões e disponibilizações de requisições, são de competência do titular da Pasta, ou da autoridade máxima da entidade, segundo seu art. 29, *in verbis*:

Art. 29. A competência para **autorizar a cessão** ou **disponibilizar a requisição** é do **Ministro de Estado** ou da autoridade **máxima da entidade** a que pertencer o agente público, ressalvada a hipótese prevista no [§ 4º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#).

§ 1º Na hipótese de cessão ou requisição para outro Poder ou outro ente federativo, a delegação será permitida apenas às autoridades a que se refere o [Decreto nº 8.851, de 20 de setembro de 2016](#).

§ 2º Na hipótese de cessão ou requisição de agente público de empresa estatal dependente ou não dependente de recursos do Tesouro Nacional para outro Poder ou ente federativo ou para órgãos constitucionalmente autônomos, a competência será da autoridade máxima da entidade. (destaques acrescentados).

3.4. O artigo 29 do Decreto nº 10.835, de 2021, ao atribuir competência à **autoridade máxima da entidade** para autorizar cessões e para disponibilizar requisições, o fez tal como previsto no revogado [Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017](#). Este, por seu turno, revogou o [Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001](#), que em seu art. 3º trazia redação mas restritiva no que alude a competência, *ipsis litteris*:

Art. 3º Ressalvada a hipótese contida no [§ 4º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), a cessão obedecerá aos seguintes procedimentos:

I - quando ocorrer no **âmbito do Poder Executivo**, será autorizada pelo **Ministro de Estado** ou **autoridade competente de órgão integrante da Presidência da República** a que pertencer o servidor; e

II - quando ocorrer para órgão ou entidade dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios ou de outro Poder da União, será autorizada pelo Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC, ficando condicionada à anuência do Ministro de Estado ou autoridade competente de órgão integrante da Presidência da República ao qual o servidor estiver lotado. (destaques acrescentados).

3.5. Vale dizer que o referido Decreto 4.050, de 2001, sequer tratou de competências relativas ao instituto da requisição, visto tratar-se de ato irrecusável, com reduzido espaço decisório, previsto no art. 93 da Lei nº 8.112, de 1990, e autorizado em diversas leis específicas, a exemplo da Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995, que estabelece em seu art. 2º que "as requisições de servidores de qualquer órgão ou entidade da Administração Pública Federal para a Presidência da República são irrecusáveis"; da Lei nº 6.999, de 7 de junho de 1982 e da Resolução TSE nº 23.523, de 27 de junho de 2017 que dispõem "sobre a requisição de servidores públicos pela Justiça Eleitoral". Soma-se a isso leis específicas que cuidam de reestruturação administrativa e, ainda que momentaneamente, assegura requisições de servidores a órgãos ou entidades recém criados, enquanto sem quadro próprio de servidores efetivos.

3.6. Comparando-se o decreto vigente, cujo artigo que trata de competência para tais movimentações foi reproduzido no item 3.3 acima; com Decreto 4.050, de 2001, que vigeu até 30 de setembro de 2017, reproduzido no item 3.4 acima, constata-se que a competência que recaía tão somente em **Ministro de Estado** ou **autoridade competente de órgão integrante da Presidência da República**, foi estendida também para **dirigentes máximos dos órgãos e entidades envolvidos**, indistintamente.

3.7. Essa nova realidade (competência de **dirigentes máximos dos órgãos e entidades envolvidos**) teve repercussão significativa no âmbito deste Ministério da Educação, notadamente abarcando suas entidades vinculadas, que como mencionado alhures, é expressiva, singular e presente em toda a federação.

3.8. A partir de então (1º/10/2017) o instituto da cessão passou a ser um ato de competência de cada dirigente, o que retirou do Ministro de Estado qualquer controle sobre essas movimentações, deixando tão somente aos dirigentes das entidades tal controle. Ocorre que, ainda que em situações pontuais, deferimentos de cessões em excesso, ou vedações injustificadas em casos de claro interesse para administração, tem trazido repercussão a este Ministério, sobretudo enquanto Órgão superior, ao qual são vinculadas, e que não raramente é demandado a intervir, face a necessidade de recomposição de força de trabalho, mormente visando suprir ausências de docentes de determinadas especialidades, distorções por vezes atribuídas a gestões antecessoras.

3.9. Além disso, não é necessário grande esforço analítico para compreender o quão maior e mais impactante é a sobrecarga e a "pressão" que recai sobre o dirigente local, de menor força política e argumentativa para adoção da decisão mais adequada ao caso, preservando-se o interesse da entidade.

3.10. É de se ressaltar que, ao menos não com a mesma frequência, são encontrados registros de práticas dessa natureza capazes de impactar negativamente nos objetivos organizacionais das entidades envolvidas, anteriormente à revogação do mencionado Decreto 4.050, de 2001, que centralizava em Brasília essas demandas/decisões.

Da Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 9 de março de 2023

3.11. O instituto da redistribuição, definido no art. 37 da [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), como "o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder, com prévia apreciação do órgão central do SIPEC", encontra-se atualmente regulamentado pela [Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 9 de março de 2023](#), da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, na qual são estabelecidos alguns requisitos para a movimentação, dado o seu caráter excepcional, em observância a determinações e consonante com a jurisprudência, em especial do Tribunal de Contas da União, sobre o tema.

3.12. No que concerne a competência para a prática do ato de redistribuição, envolvendo cargo vago, o art. 2º da citada Portaria assim dispõe:

Art. 2º A redistribuição que envolva cargo vago será efetivada mediante ato conjunto do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal envolvidos.

3.13. Já a prática do ato de redistribuição envolvendo cargo ocupado, consta disciplinada no art. 3º da mesma Portaria, nos seguintes termos:

Art. 3º A redistribuição de cargo efetivo ocupado será efetivada mediante **portaria conjunta dos Ministros de Estado** ou dos **dirigentes máximos dos órgãos e entidades envolvidos**, permitida a subdelegação.

Parágrafo único. A redistribuição de cargo efetivo ocupado entre **entidades vinculadas a um mesmo Ministério** será efetivada por portaria do respectivo

Ministro de Estado. (destaques acrescentados).

3.14. Por fim, o art. 7º da Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 2023, trouxe requisitos a serem observados para redistribuições de cargos ocupados, no que diz respeito ao ocupante do cargo, conforme segue:

Art. 7º O cargo ocupado somente poderá ser redistribuído se o servidor que o ocupa preencher os seguintes requisitos:

I - não esteja em gozo de licença ou afastamento;

II - tenha cumprido o período de três anos do estágio probatório;

III - não houver sido redistribuído nos últimos três anos.

3.15. Ocorre que os dispositivos acima reproduzidos notadamente os trechos em destaque, provavelmente foram elaborados tendo em vista a Administração Federal como um todo, entretanto o MEC possui singularidades, sobretudo por conta do grande número de entidades vinculadas, como já mencionado, o que, na prática, tem se mostrado passível de melhoria, conforme detalhado a seguir.

3.16. Inicialmente, no que diz respeito à redistribuição envolvendo cargo vago, tem-se que o § 2º do art. 37 da Lei 8.112/1990 prescreve que "A redistribuição de cargos efetivos vagos se dará mediante ato conjunto entre o órgão central do SIPEC e os órgãos e entidades da Administração Pública Federal envolvidos". Vê-se, assim, que o art. 2º da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, acompanhando o texto da Lei 8.112/1990, estabeleceu que a redistribuição envolvendo cargo vago deverá ser efetivada de forma conjunta pelo órgão central do Sipec e dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal envolvidos, sem mencionar a possibilidade de subdelegação.

3.17. No âmbito do MEC, considerando o conjunto expressivo de entidades vinculadas, que reúne considerável número de servidores, concentrar a prática do ato no Gabinete do Ministro, além de promover sobrecarga de demandas na unidade, vem ocasionando relativa delonga no processo, em função da apertada agenda do Titular da Pasta com outras atividades políticas e de gestão, inerentes ao cargo de Ministro de Estado.

3.18. Já a competência estabelecida no *caput* do art. 3º da Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 2023 - relativa a redistribuição de cargo efetivo ocupado - também para "**dirigentes máximos** dos órgãos e **entidades** envolvidos, **permitida a subdelegação**", não somente retirou do Ministro de Estado tal prerrogativa (competência), como autorizou a subdelegação. Chega a ser divergente ou contraditória, *s.m.j.*, com seu parágrafo único, que estabelece que tratando-se de "redistribuição de cargo efetivo ocupado entre entidades vinculadas a um mesmo Ministério será efetivada por portaria do respectivo Ministro de Estado".

3.19. Da mesma forma, outro dispositivo da Portaria 619/2023 que tem causado espécie à SGA é o requisito para redistribuição estabelecido no inciso I do artigo 7º, que prescreve que o servidor ocupante do cargo que será redistribuído **não esteja em gozo de licença ou afastamento**. Note que esse impedimento pode ser facilmente sanado com a interrupção da licença ou do afastamento, possível na maioria das hipóteses previstas na Lei nº 8.112, de 1990, ainda mais quando a licença ou o afastamento refere-se a exercício provisório ou cessão para o(a) próprio(a) órgão ou entidade para a qual se pretende a redistribuição.

3.20. Assim, esta Subsecretaria elaborou uma proposta inicial de alteração da Portaria 619, de 2023, a qual foi submetida a apreciação das Secretarias de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC); e de Educação Superior (SESU), por meio do Ofício Circular Nº 78/2023/GAB/SGA/SGA-MEC (SEI 4459245), por se tratarem de unidades que atuam diretamente na execução da política de gestão de pessoas das Instituições Federais de Ensino, as quais se pronunciaram, respectivamente, por meio da Nota Técnica nº 49/2024/REDISTRIBUIÇÃO/CGDP/DDR/SETEC/SETEC (SEI 4623120) e da Nota Técnica nº 222/2024/REDISTRIBUIÇÃO/CGGE/DIFES/SESU (SEI 4727822).

3.21. Especificamente no que diz respeito à alteração do inciso I do artigo 7º do normativo, ambas as Secretarias assim indicaram:

3.3 Quanto a proposta de alteração do inciso I do art. 7º da Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 2023, apresentada pela SGA/SE/MEC, informe-se que, mediante o Ofício nº 012/2023/FORGEP/CONIF (SEI nº 4632000), a Coordenação do Fórum de Gestão de Pessoas do Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (FORGEP/CONIF) apresentou análise e aplicação do citado dispositivo no sentido de que o *regulamento em vigor deve ser interpretado visando possibilitar a Redistribuição não somente para servidores em Exercício Provisório, como também para situações Cessão, Colaboração Técnica ou Movimentação para compor Força de Trabalho, considerando que são instrumentos jurídicos em que o ocupante de cargo efetivo está desempenhando plenamente as atribuições de seu cargo efetivo e, visando pacificar entendimento, propõe como sugestão de interpretação Quando se tratar de servidor a ser Redistribuído para a Instituição em que esteja Cedido, em Colaboração Técnica, Exercício Provisório ou Movimentado para composição de força de trabalho, avaliamos que a publicação da Redistribuição por si só deve ocasionar o encerramento do referido ato. Caso o servidor esteja atuando em instituição diversa daquela a qual está sendo Redistribuído, avaliamos que, no interesse da administração, o "exercício externo" poderá ser mantido, mediante a expressa manifestação de ciência do Dirigente Máximo da Instituição em que o servidor esteja atuando, além da manifestação já existente dos Dirigentes Máximos da Instituição de origem e a de destino na Redistribuição.*

3.4 Em leitura das propostas apresentadas pela SGA/SE/MEC e Forgep/Conif, observa-se convergência entre elas, sendo a proposta do Forgep/Conif mais abrangente quanto a possibilidade de redistribuição de cargo efetivo ocupado quando o servidor estiver em afastamento que lhe permite desempenhar as atribuições de seu cargo efetivo em outro órgão ou entidade.

3.5 Considerando a avaliação inicial realizada pela SGA/SE/MEC consignada na Nota Técnica nº 50/2023/GAB/SAA/SAA (SEI nº 4175155) e a análise apresentada pelo Forgep/Conif no Ofício nº 012/2023/FORGEP/CONIF (SEI nº 4632000), esta Coordenação-Geral apresenta a proposta de supressão do inciso I do art. 7º da Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 2023.

Proposta de alteração do Decreto nº 10.835, de 14 de outubro de 2021

3.22. Considerando o exposto nos itens 3.3 a 3.10 desta Nota Técnica, o que se propõe é a alteração do texto do Decreto nº 10.835, de 2024, conferindo competência para autorizar a cessão ou disponibilizar a requisição apenas ao Ministro de Estado ou a autoridade competente de órgão integrante da Presidência da República, como estabelecia o normativo antecessor que regulamentava a matéria, o Decreto nº 4.050, de 2001, permitida a delegação. Isso porque, conforme disciplina o art. 2º do [Decreto nº 83.937, de 6 de setembro de 1979](#) a delegação de competência não envolve a perda, pelo delegante, dos correspondentes poderes, sendo-lhe facultado, quando entender conveniente, exercê-los mediante avocação do caso, sem prejuízo da validade da delegação. Dessa forma, ao tempo em que essa competência poderia ser delegada à autoridade máxima da entidade a que pertencer o agente público, o Ministro de Estado/autoridade competente continuaria com prerrogativa para praticar o ato, em situações pontuais, de claro interesse para administração.

3.23. Outrossim, considerando que o Banco Central (Bacen), autarquia de natureza especial, não possui vinculação a Ministério ou à Presidência da República e que, na atual redação do Decreto nº 10.835, de 2024, seu dirigente possui prerrogativa para autorizar a cessão ou disponibilizar a requisição como "autoridade máxima da entidade a que pertencer o agente público", no escopo da proposta ora apresentada faz-se necessário incluir a menção expressa ao Bacen como unidade com competência para praticar tais atos, na redação do art. 29 do Decreto.

3.24. Nesse sentido, a proposta que ora se apresenta, de alteração do Decreto nº 10.835, de 2021, foi destacada na cor vermelha, no Quadro 1, conforme segue:

Quadro 1. Proposta de alteração do Decreto nº 10.835, de 2021

Decreto nº 10.835, de 14 de outubro de 2021	
Redação atual	Proposta de nova redação
Art. 29. A competência para autorizar a cessão ou disponibilizar a requisição é do Ministro de Estado ou da autoridade máxima da entidade a que pertencer o agente público, ressalvada a hipótese prevista no § 4º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 .	Art. 29. A competência para autorizar a cessão ou disponibilizar a requisição é do Ministro de Estado ou da autoridade competente de órgão integrante da Presidência da República e do Presidente do Banco Central, permitida delegação ressalvada a hipótese prevista no § 4º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 ." (NR)

Proposta de alteração da Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 9 de março de 2023

3.25. Considerando o exposto nos itens 3.11 a 3.21 desta Nota, a primeira alteração que se propõe na Portaria SEGERT/MGI nº 619/2023 é a inclusão, no art. 2º, da possibilidade de subdelegação da prática do ato de redistribuição, que, registre-se, se resume na assinatura da portaria. Isso traria maior agilidade ao processo, além retirar do titular da Pasta uma atribuição de cunho meramente administrativo, vez que toda a análise do assunto é realizada pelas áreas técnica e finalística da Pasta, conferindo-lhe maior tempo para se dedicar a atividades de gestão.

3.26. A segunda alteração, já no art. 3º da Portaria, seria atribuir apenas ao Ministro de Estado a competência para efetivar a redistribuição de cargos efetivos ocupados e permitir a subdelegação da prática do ato no caso de redistribuição de cargo efetivo ocupado entre entidades vinculadas a um mesmo Ministério, pelas mesmas razões expostas no item 2.34, retro.

3.27. Por fim, com relação aos requisitos a serem observados para redistribuições de cargos ocupados e à proposta apresentada pelo Forgep/Conif, entende-se que suprimir o inciso I do art. 7º da referida portaria implicaria na possibilidade de redistribuição de cargos em quaisquer situações que envolvam licenças e afastamentos de seus ocupantes, a exemplo de licença para tratar de interesses particulares e para tratamento da própria saúde, e de afastamento para estudo ou missão no exterior ou para participar de programa de pós-graduação. Tal conjuntura poderia causar imbróglis para as entidades envolvidas no ato, especialmente em função da dificuldade de se demonstrar o interesse da Administração nas referidas situações. Por essa razão, o que se propõe é permitir a

redistribuição em circunstâncias específicas relacionadas a afastamentos e licenças, nas quais é possível presumir o interesse da Administração no ato, em casos em que o ocupante do cargo a ser redistribuído já esteja desenvolvendo atividades na instituição para qual seu cargo será movimentado, em função de cessação ou de exercício provisório, por exemplo.

3.28. Assim, foi relacionado, no Quadro 2, para fins didáticos, comparativo da redação atual da mencionada Portaria, e das modificações que estão sendo propostas.

Quadro 2. Proposta de alteração da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023

Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 9 de março de 2023	
Redação atual	Proposta de nova redação
Art. 2º A redistribuição que envolva cargo vago será efetivada mediante ato conjunto do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal envolvidos	Art. 2º A redistribuição que envolva cargo vago será efetivada mediante ato conjunto da autoridade competente do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e dos respectivos titulares dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal envolvidos, permitida subdelegação .
Art. 3º A redistribuição de cargo efetivo ocupado será efetivada mediante portaria conjunta dos Ministros de Estado ou dos dirigentes máximos dos órgãos e entidades envolvidos, permitida a subdelegação.	Art. 3º A redistribuição de cargo efetivo ocupado será efetivada mediante portaria conjunta dos Ministros de Estado ou dos dirigentes máximos dos órgãos e entidades envolvidos, permitida a subdelegação.
Parágrafo único. A redistribuição de cargo efetivo ocupado entre entidades vinculadas a um mesmo Ministério será efetivada por portaria do respectivo Ministro de Estado.	Parágrafo único. A redistribuição de cargo efetivo ocupado entre entidades vinculadas a um mesmo Ministério será efetivada por portaria do respectivo Ministro de Estado, permitida a subdelegação .
Art. 7º O cargo ocupado somente poderá ser redistribuído se o servidor que o ocupa preencher os seguintes requisitos: I - não esteja em gozo de licença ou afastamento; II - tenha cumprido o período de três anos do estágio probatório; III - não houver sido redistribuído nos últimos três anos.	Art. 7º O cargo ocupado somente poderá ser redistribuído se o servidor que o ocupa preencher os seguintes requisitos: I - não esteja em gozo de licença ou afastamento, exceto se estiver cedido, em exercício provisório, em colaboração Técnica ou movimentado para compor força de trabalho para o órgão ou a entidade para onde ocorrerá a redistribuição do cargo ocupado ; II - tenha cumprido o período de três anos do estágio probatório; III - não houver sido redistribuído nos últimos três anos.

3.29. Nesse sentido, foi juntada aos autos minuta de portaria (SEI 4835861) de alteração da Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 9 de março de 2023, e minuta de Decreto (SEI 4942614), de alteração do Decreto nº 10.835, de 2021, nos termos ora propostos, elaborada em consonância às disposições da [Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998](#), do [Decreto nº 10.139, de 28 de novembro de 2019](#), e do Manual de Redação da Presidência da República, como estabelecido na Portaria MEC nº 255, de 27 de março de 2024.

3.30. Informa-se, por fim, que as propostas em tela não acarretarão aumento de despesas e não se enquadram no escopo do [Decreto nº 10.411, de 30 de junho de 2020](#).

4. CONCLUSÃO

4.1. Com essas informações e entendimentos, submete-se o assunto a apreciação da Subsecretária de Gestão Administrativa, sugerindo, se de acordo, remessa dos autos à Secretaria-Executiva da Pasta, como disciplina o art. 7º da Portaria MEC nº 255, de 27 de março de 2024, e, na sequência, à Consultoria Jurídica e ao Gabinete do Ministro.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente
REGINA RODRIGUES REZENDE
Assessora

De acordo. Encaminhe-se, como proposto.

Documento assinado eletronicamente
JUSSARA CARDOSO SILVA FREITAS
Subsecretária de Gestão Administrativa





Documento assinado eletronicamente por **Jussara Cardoso Silva Freitas, Subsecretário(a)**, em 05/06/2024, às 23:24, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



Documento assinado eletronicamente por **Regina Rodrigues Rezende, Assessor(a) Técnico(a)**, em 06/06/2024, às 07:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mec.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **4936709** e o código CRC **9372C602**.

Referência: Processo nº 23000.023884/2023-71

SEI nº 4936709



Ministério da Educação

MINUTA

MINUTA DE PORTARIA

Dispõe sobre a alteração da Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 9 de março de 2023

O SECRETÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS DO MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS, no uso da atribuição que lhe confere o art. 29, inciso IV, do Decreto nº 11.437, de 17 de março de 2023, e, tendo em vista o disposto no art. 37 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, resolve:

Art. 1º Alterar os art. 2º, 3º e 7º da Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 9 de março de 2023, que passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 2º A redistribuição que envolva cargo vago será efetivada mediante ato conjunto da autoridade competente do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e dos respectivos titulares dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal envolvidos, permitida subdelegação." (NR)

"Art. 3º A redistribuição de cargo efetivo ocupado será efetivada mediante portaria conjunta dos Ministros de Estado dos órgãos e entidades envolvidos, permitida a subdelegação.

Parágrafo único. A redistribuição de cargo efetivo ocupado entre entidades vinculadas a um mesmo Ministério será efetivada por portaria do respectivo Ministro de Estado, permitida a subdelegação" (NR)

"Art. 7º"

I - não esteja em gozo de licença ou afastamento, exceto se estiver cedido, em exercício provisório, em colaboração Técnica ou movimentado para compor força de trabalho para o órgão ou a entidade para onde ocorrerá a redistribuição do cargo ocupado;

....." (NR)

Art. 2º. Esta Portaria entra em vigor em **xx** de **xxx**, de 2024.

JOSÉ CELSO PEREIRA CARDOSO JUNIOR



Documento assinado eletronicamente por **Jussara Cardoso Silva Freitas**,



Subsecretário(a), em 05/06/2024, às 23:24, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mec.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **4835861** e o código CRC **503A99B2**.

MINUTA

MINUTA

Referência: Processo nº 23000.023884/2023-71

SEI nº 4835861



Ministério da Educação
Esplanada dos Ministérios - MEC, Bloco L - Bairro Zona Cívico-Administrativa,
Brasília/DF, CEP 70047-900
Telefone: - <http://www.mec.gov.br>

Ofício Nº 3646/2024/ASTEC/GM/GM-MEC

À Senhora
ESTHER DWECK
Ministra de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos
Esplanada dos Ministérios, Bloco K
70047-900 Brasília/DF

Assunto: Proposta de alterações no Decreto nº 10.835, de 2021, e na Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 2023. Movimentação de Servidores (cessões, requisições e redistribuições).

Anexos: Documentos Informativos (SEI nº 5055789)

Senhora Ministra,

Cumprimentando-a cordialmente, encaminho, para apreciação, proposta de alteração do art. 29 do Decreto nº 10.835, de 14 de outubro de 2021, com o objetivo de aperfeiçoar a disciplina do instituto da cessão e da requisição de agentes públicos, e da Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 9 de março de 2023, no que diz respeito à competência para efetivação do ato de redistribuição, estabelecida nos arts. 2º e 3º, bem como para ampliar o requisito para redistribuição estabelecido no art. 7º, inciso I, para atender às especificidades deste Ministério.

Em suma, as propostas abarcam a possibilidade de delegação de competência para tratar de processos de redistribuição, requisição e cessão de servidores. Para tanto, foram instruídas com a minuta de Portaria, a minuta de Decreto, e sua respectiva Exposição de Motivos, a Nota Técnica da área competente e o Parecer Jurídico, que seguem anexos, para apreciação dessa Pasta.

Atenciosamente,

CAMILO SOBREIRA DE SANTANA
Ministro de Estado da Educação



Documento assinado eletronicamente por **Camilo Sobreira de Santana, Ministro de Estado da Educação**, em 18/07/2024, às 19:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mec.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5050091** e o código CRC **898027FD**.

Referência: Caso responda a este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 23000.023884/2023-71

SEI nº 5050091

6 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O objetivo geral desta pesquisa foi descrever o perfil dos pedidos de redistribuição de cargos entre IFEs encaminhados ao Ministério da Educação, desde a publicação da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, até 31 de dezembro de 2023, para, com base nos resultados obtidos, identificar se o interesse da Administração vem sendo justificado em tais pedidos. O intuito do trabalho foi entender melhor os fatores que permeiam o instituto da redistribuição de cargos entre instituições federais de ensino. Trata-se de um assunto ainda pouco estudado no setor público, mas que envolve temáticas relevantes no contexto de gestão de pessoas, como rotatividade e dimensionamento do quadro de pessoal.

Para atingir o objetivo geral, foram selecionadas técnicas metodológicas, baseadas em análise de dados secundários, aplicando abordagem qualitativa. Os dados foram analisados de forma sistemática, por meio de agrupamentos, ou categorias de palavras, segmentadas pelo seu corpus e clusterizadas pelo conjunto de temas. Após análise, interpretação e discussão dos resultados, julga-se que o objetivo geral desta pesquisa foi plenamente atingido.

A partir de uma análise inicial do comportamento dos processos dessa natureza, foi possível observar que, nos 10 meses do recorte temporal da pesquisa, um total de 1.770 cargos foram redistribuídos, sendo 705 vagos e 1.065 ocupados. Além disso, verificou-se que o MEC recebeu uma média de 89 processos por mês com pedidos de redistribuição que foram efetivadas e que o tempo aproximado para publicação da portaria do ato foi de 107 dias.

Com relação ao perfil dos servidores envolvidos nessa movimentação, observou-se que 46% foram do sexo feminino e 54% do sexo masculino. Quanto ao cargo ocupado por esses servidores, 42% dos cargos redistribuídos foram de TAE; 37% de Professor MS; e 21% de Professor EBTT. A maioria dos servidores ocupantes dos cargos redistribuídos tinham entre 4 e 8 anos de serviço público. Esse quantitativo diminuiu gradativamente entre servidores com 9 a 19 anos de serviço público e apresentou-se incomum entre servidores com mais de 20 anos de serviço público. Esse padrão de comportamento também se repetiu, com algumas variações, com relação ao “tempo no órgão” dos servidores movimentados.

Os Estados que mais receberam servidores em decorrência de redistribuições efetivadas foram Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro, nessa ordem. Já os Estados que menos receberam servidores foram Amapá e Roraima. Em termos de Região, Nordeste e Sudeste foram as que mais receberam servidores. Já as Regiões Norte, Centro-Oeste e Sul perderam

mais servidores do que receberam. Na Região Norte, a quantidade de servidores cedidos foi o dobro da quantidade de servidores recebidos.

Com exceção de Minas Gerais, em todos os demais 25 estados e no Distrito Federal o somatório do quantitativo de servidores movimentados de apenas 5 municípios computou mais de 50% do total dos cargos ocupados redistribuídos do estado. Em 18 deles, esse percentual ultrapassou 70%. Além disso, com exceção do Espírito Santo, em todas as demais Unidades Federativas a capital do respectivo estado figurou na lista dos 5 municípios de onde mais saíram servidores, em 20 deles, em primeiro lugar.

Por fim, quanto às instituições envolvidas nesses processos, foi possível observar que as 10 instituições que mais receberam cargos ocupados foram: UFPB; IFSULDEMINAS; IFCE; UFSM; UNIFESP; UFU; UnB; UFBA; UFCG e UFRJ, nessa ordem. Já as 10 instituições que mais receberam cargos vagos, ou melhor, que mais cederam servidores, foram: IFAM; Unifesspa; UFAL; UFAC; UFC; UFOB; IFPR; UFAM; UFPB e UFMA.

Com relação aos motivos utilizados pelas IFEs para fundamentar o interesse público nos pedidos de redistribuição, foi possível verificar que justificativas centradas no perfil do servidor foram as mais utilizadas pelas instituições que receberam cargos ocupados. Adequação da força de trabalho e possibilidade de breve provimento do cargo foram as mais utilizadas pelas que receberam os cargos vagos. Todavia, da análise do complexo contexto verificado no decorrer da pesquisa observou-se que a necessidade constante de recomposição da força de trabalho e a dificuldade que as IFEs enfrentam para manter um quadro de servidores condizente com a dinâmica de uma instituição de ensino é o que aparentemente vem justificando os pedidos de redistribuição encaminhados ao MEC.

Quanto ao interesse da Administração, foi possível observar que a Lei 8.112/1990 e a Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023 fixaram apenas os critérios objetivos para que restasse demonstrada a presença do interesse público na redistribuição, cabendo às IFEs avaliar os critérios subjetivos do ato, ou seja sua conveniência e oportunidade. Como as instituições federais de ensino têm atuação voltada, precipuamente, ao interesse público, partindo do entendimento apresentado por alguns doutrinadores, de que o interesse público não precisa ser consensual e que o interesse é uma postura favorável a possibilidade real de satisfação de uma necessidade, nesse caso, a simples concordância com a redistribuição já configuraria o interesse da Administração no ato e, dessa forma, o interesse da Administração estaria sendo devidamente comprovado nos pedidos de redistribuição de cargos entre IFEs.

6.1 Limitações da pesquisa

Apesar de terem sido empreendidos os esforços possíveis para o bom desempenho deste trabalho, limitações de diversas ordens influenciaram os resultados ora apresentados. Identificar essas limitações pode servir de orientação e estratégia para estudos futuros.

A primeira limitação identificada diz respeito a ausência de uma base de dados de redistribuição no âmbito do MEC. Esse fato fez com que fosse necessário visitar individualmente cada processo e vários documentos de um único processo para conseguir coletar as informações que serviram de base para a pesquisa. O tempo dispendido nesse trabalho poderia ter sido utilizado na investigação de outros aspectos relacionados ao assunto, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada do contexto envolvendo a redistribuição de cargos.

Além disso, a incompletude das fichas Siape juntadas aos autos e o grande volume de documentos de instrução dos processos visitados impossibilitou ou dificultou uma consulta mais detalhada sobre o perfil dos servidores envolvidos na redistribuição no que diz respeito à idade, estado civil, quantidade de dependentes, naturalidade e nível de escolaridade, por exemplo. Ainda, a ausência de informações, na grande maioria dos processos, sobre o *campus* para onde o servidor estava sendo redistribuído também impossibilitou uma análise mais precisa do comportamento dessa movimentação.

O recorte temporal de apenas 10 meses também se apresenta como um fator limitador da análise. Um período maior de investigação possibilitaria a comparação de dados em diferentes momentos, enriquecendo as conclusões do estudo. Vale destacar também que a pesquisa foi realizada em ano subsequente ao período de defeso eleitoral e de mudança da legislação sobre o assunto. Com relação ao defeso eleitoral, o art. 73, inciso V, da Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997, veda, expressamente, a redistribuição de servidores, nos três meses que antecedem as eleições até o dia da posse dos eleitos. Em função desse impedimento, no período de 01 de julho de 2022 a 02 de janeiro de 2023, todos os processos de redistribuição instruídos nas instituições vinculadas ao MEC, durante esses 6 meses, foram encaminhados a esta Pasta somente em 2023, o que pode ter influenciado no grande quantitativo de processos identificados. Já a mudança na legislação, com a publicação da Portaria SEGRT/MGI nº 619/2023, provavelmente influenciou

no prazo de análise dos processos pelo Ministério, considerando a necessidade de se promover adaptações nos procedimentos administrativos do órgão, para adequação ao novo normativo.

Por se tratar de uma pesquisa de cunho estritamente documental, a ausência de outras fontes de dados também se apresenta como um limitador dos resultados apresentados. A percepção de outros atores envolvidos no assunto, como: gestores das IFEs e do MEC; servidores ligados à área de pessoal das instituições; servidores da área técnica do Ministério que avaliam tais processo; gestores de outros órgãos, como TCU e MGI; ou mesmo os próprios servidores movimentados, também poderia ter contribuído para enriquecer a pesquisa. A análise das justificativas por uma única pesquisadora também pode ter influenciado nos resultados do trabalho no que diz respeito ao enquadramento das justificativas em cada categoria, uma vez que foi realizado com base em percepção pessoal da situação indicada em cada caso.

Por fim, a escassez de estudos sobre rotatividade de servidores em instituições públicas brasileiras e em instituições federais de ensino impossibilitou o cotejo dos resultados encontrados na pesquisa. Dessa forma, entende-se que são necessários mais estudos para confirmar e reforçar os achados apresentados.

6.2 Propostas de agenda de pesquisas

A partir do cenário retratado na pesquisa, sugere-se aos pesquisadores e organizações interessados no assunto abordado neste trabalho as seguintes propostas de temas para realização de estudos:

1) Avaliação das práticas e políticas de retenção de pessoas no âmbito das IFEs, inclusive prevendo ações para minimizar a redistribuição de cargos;

2) Possibilidade de instituição de benefício ou indenização educacional de fronteira e de local de difícil fixação de servidores, como na Amazônia Legal, no Semiárido Nordestino e em outras regiões que enfrentam desafios devido à sua localização geográfica;

3) Eficácia de promoção de processos seletivos para cargos de IFEs que privilegiem questões relacionadas a conhecimentos de costumes locais, na tentativa de se promover maior retenção de servidores.

4) Análise sobre o comportamento das IFEs frente as redistribuições à luz de uma ou mais teorias da Administração Pública;

5) Investigação, junto ao TCU e ao MGI, acerca do entendimento daqueles órgãos sobre a configuração do interesse da Administração nas redistribuições;

6) Reestruturação do instituto da redistribuição ou criação de outro instituto de movimentação de cargos especificamente para as IFEs, menos burocrático e mais célere; e

7) Viabilidade de estruturação de uma carreira única para a área educacional, segregada em cargos, com caráter transversal e, portanto, com possibilidade de mobilidade e atuação dos servidores nas diversas IFEs.

Referências

- Alano Gesser, G., Lopes Cardoso, T., Barreto Moraes, M. C., & de Melo, P. A. (2023). Analisando os stakeholders das universidades. *GeSec: Revista de Gestão e Secretariado*, 14(3).
- Alvim, J. E. C. (2024). *Teoria geral do processo* (25ª ed.). Forense.
- Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. (6a ed.). Almedina.
- Bergue, S. T. (2014). *Gestão estratégica de pessoas no setor público*. São Paulo: Atlas.
- Borges, A. M. G. (2004). *Temas do direito administrativo atual: estudos e pareceres*. Fórum.
- Brasil. Tribunal de Contas da União. Referencial para avaliação de governança em políticas públicas. Brasília: TCU, 2014. Recuperado de: <https://portal.tcu.gov.br/referencial-para-avaliacao-de-governanca-em-politicas-publicas.htm>. Acesso em: 8 mai 2024.
- Cellard, A. (2013). A Análise Documental. In: Poupart, J. et al. (Orgs.) *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis, RJ: Vozes, 295 - 316.
- Costa, L. R. da, Costa, F. F. M., Almeida, I. C., Ferreira, J. C. de S., & Santos, C. M. (2022). Strategic Planning and Institutional Development Plan: an overview of the academic production of brazilian Public Higher Education Institutions. *Research, Society and Development.*, 11(12), e 18111234037. Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i12.34037>.
- Coura, K. V. et al. (2020) Saturado, maturado ou em ascensão? Por qual caminho permeiam as bibliometrias da área de gestão de pessoas? *Revista de Carreiras e Pessoas*
- Creswell, J. W. (2007). *Projeto de Pesquisa – Método qualitativo, quantitativo e misto*. Tradução de Luciana de Oliveira da Rocha. 2. ed. Porto Alegre: Artmed.
- da Silva, M. V. L., & de Oliveira, E. B. (2023). A Memória Organizacional e o contexto da Governança Digital: uma revisão de literatura na perspectiva arquivística. *ÁGORA: Arquivologia em debate*, 33(67), 1-26.
- da Silva, T. N. (2014). A Supremacia do Interesse Público: Análise do conteúdo jurídico de interesse público, presunção de veracidade e discricionariedade. *Direito & Realidade*, 3(1).
- Dantas, F. (2024). Responsabilidade social e pós-graduação no Brasil: idéias para (avali)ação. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, [S. l.], v. 1, n. 2. DOI: 10.21713/2358-2332.2004.v1.46. Disponível em: <https://rbpg.capes.gov.br/rbpg/article/view/46>.
- de Castro Fontainha, F., Geraldo, P. H. B., Veronese, A., & Alves, C. S. (2015). O concurso público brasileiro e a ideologia concursista. *Revista Jurídica da Presidência*, 16(110), 671-702
- de Miranda, M. A., & Tosta, K. C. B. T. (2022). Movimentação de Servidores na Gestão e Seleção por Competência. *Destarte*, 11(2), 27-47
- de Souza Freitas, W. R., & Jabbour, C. J. C. (2010). Rumo à gestão estratégica de recursos humanos? Estudo de caso em uma organização pública paulista. *Revista de Ciências da Administração*, 12(26), 163-188.
- Decreto nº 7.312, de 22 de setembro de 2010. (2010). Dispõe sobre o banco de professor-equivalente de educação básica, técnica e tecnológica, dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia vinculados ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

- Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2010/decreto/D7312.htm. Acesso em: 21 ago. 2024.
- Decreto nº 81.053, de 19 de dezembro de 1977. (1977). Regulamenta a transferência e a movimentação dos servidores públicos civis da União e de suas autarquias. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d81053.htm. Acesso em: 21 ago. 2024.
- Decreto nº. 7.485. de 18 de maio de 2011. (2011). Dispõe sobre a constituição de banco de professor-equivalente das universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação e regulamenta a admissão de professor substituto, de que trata o inciso IV do art. 2º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/Decreto/D7485.htm. Acesso em: 21 ago. 2024.
- Dutra, J.S. (2002). *Gestão de Pessoas. Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas*. São Paulo: Atlas.
- Faiad, C., Coelho Junior, F. A., Caetano, P. F., & Albuquerque, A. S. (2012). Análise profissiográfica e mapeamento de competências nas instituições de segurança pública. *Psicologia: Ciência e profissão*, 32, 388-403
- Ferreira, L. O. G.; Serrano, A. L. M.; Mendes, N. C. F. (2022). Dimensionamento da força de trabalho frente a um grande volume de dados: Uma abordagem no âmbito teórico. *P2P E INOVAÇÃO*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 2, p. 121–140. DOI: 10.21721/p2p.2022v8n2.p121-140. Disponível em: <https://revista.ibict.br/p2p/article/view/5877>.
- Ferreira, M. C., & Freire, O. N. (2001). Carga de trabalho e rotatividade na função de frentista. *Revista de Administração Contemporânea*, 5, 175-200
- Fontainha, F. D. C., Geraldo, P. H. B., Veronese, A., Alves, C. S., Figueiredo, B. H. F. R. D. C., & Waldburger, J. (2014). Processos seletivos para a contratação de servidores públicos: Brasil, o país dos concursos?
- Gabardo, E., & de Moura Rezende, M. C. (2017). O conceito de interesse público no direito administrativo brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*.
- Gayathri, R.; Sivaraman, G.; e Kamalambal, R. Employee retention strategies in BPO'S – An Empirical Investigation. (2012). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, V. 3, n.12, p. 572-584. Disponível em: <https://ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/223>.
- Genari, D., Ibrahim, C. V. D., & Ibrahim, G. F. (2017). A percepção dos servidores públicos sobre a socialização organizacional: um estudo no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul. *Holos*, 5, 313-328.
- George, B., Walker, R. M., & Monster, J. (2019). Does strategic planning improve organizational performance? A meta-analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810–819
- Gil, A. C. (2002). *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas.
- Guimarães, J. (2008). Interesse público. *Corrupção: Ensaio e Críticas*. Belo Horizonte, Editora UFMG, 173-178.
- Hachem, D. W. (2011). A dupla noção jurídica de interesse público em direito administrativo. *A&C-Revista de Direito Administrativo & Constitucional*, 11(44), 59-110.

- Isidro-Filho, A., & Serrano, A. L. M. (2016). Dimensionamento da Força de Trabalho no Setor Público: Modelo quali-quantativo aplicado. In IX Congresso CONSAD de Gestão Pública. Brasília, DF: Consad (p. 23).
- Klein, F. A., & Mascarenhas, A. O. (2016). Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. *Revista de Administração Pública*, 50, 17-39.
- Leal, F. G., Faustino da Silva, A. C., & Dalmau, M. B. L. (2014). A Review of the Public Contests Evaluations Promoted by Brazilian Federal Universities for the Post of Executive Assistant in the Perspective of Competencies Management. *Revista de Ciências da Administração*, 16(40), 191
- Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. (1990). Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em: 21 ago. 2024.
- Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. (2005). Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acesso em: 21 ago. 2024.
- Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. (2008). Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/111892.htm. Acesso em: 21 de ago. 2024.
- Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. (2012). Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/112772.htm. Acesso em: 21 ago. 2024.
- Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. (1993). Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745cons.htm. Acesso em: 21 ago. 2024.

- Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. (1996). Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 5 ago. 2024.
- Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1977. (1977). Altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19527.htm. Acesso em: 5 ago. 2024.
- Linhares, L.M (2014). Rotatividade no serviço público: estudo de caso do cargo de analista de planejamento e orçamento. Dissertação (Mestrado). Curso de Administração, Universidade de Brasília. Brasília. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/36884>
- Lucena, M.S.(2017). *Planejamento estratégico de recursos humanos*. Grupo Gen-Atlas.
- Lüdke, M., & André, M.E.D.A. D. (2013). Pesquisa em Educação - Abordagens Qualitativas, 2ª edição. Grupo GEN. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-216-2306-9>
- Lynn Jr, L. (2013). Innovation and reform in public administration: one subject or two? In: Osborne, S.; Brown, L. *Handbook of innovation in public services*. UK: Edward Elgar, 2013. Cap. 2 (p. 29-43).
- Machado, E. F. (2024). Estratégias e Desafios na Gestão de Pessoas no Serviço Público Federal Uma Revisão Bibliográfica. *Revista Científica Semana Acadêmica*. Edição 248. V.12. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/elenira_firmo_machado_2024_nor_malizado.pdf
- Mello, C. A. B. D. (2010). *Curso de direito administrativo*, 27. Malheiros.
- Ocké-Reis, C.O.; Andreazzi, M.F.S. & Silveira, F.G. (2006) O mercado de planos de saúde no Brasil: uma criação do Estado. *Revista de Economia Contemporânea*, v.10, n.1, p. 157-85. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rec/v10n1/07.pdf>
- Oliveira, N. M. D., Brito, E. P. D., & Medeiros, M. R. (2013). Universidade Federal do Tocantins-UFT e sua Inserção Regional: uma abordagem da Teoria dos Lugares Centrais. Interface
- Pereira, J. C. D. J. (2017). Retenção de pessoas (talentos): um estudo em duas universidades federais. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal Fluminense. Disponível em: <https://app.homologacao.uff.br/riuff/handle/1/3841>
- Pires, A. et al. *Gestão por competências em organizações do governo*. Brasília, DF: ENAP, 2005
- Portaria MEC nº 1.042, de 4 de novembro de 2015. (2015). Dispõe sobre a implantação e o funcionamento do processo eletrônico no âmbito do Ministério da Educação. Recuperado de <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=21&data=05/11/2015>. Acesso em: 29 de set. 2024.
- Portaria MGI nº 5.127, de 13 agosto de 2024. (2024). Estabelece diretrizes e critérios a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, na elaboração de propostas de criação, racionalização e

- reestruturação de planos, carreiras e cargos, bem como ampliação do quantitativo de cargos efetivos. Recuperado de <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-5.127-de-13-de-agosto-de-2024-578207466>. Acesso em: 10 set. 2024.
- Portaria SEDGG/ME nº 7.888, de 1 de setembro de 2022. (2022). Estabelece orientações aos órgãos e entidades da administração pública federal quanto aos procedimentos a serem observados para o dimensionamento da força de trabalho. Recuperado de <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-sedgg/me-n-7.888-de-1-de-setembro-de-2022-427278710>. Acesso em: 21 ago. 2024.
- Portaria SEGRT/MGI nº 619, de 9 de março de 2023. (2023). Estabelece orientações e procedimentos aos órgãos e entidades sobre a redistribuição de cargos efetivos ocupados e vagos no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Recuperado de <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-segrt/mgi-n-619-de-9-de-marco-de-2023-469378602>. Acesso em: 21 ago. 2024.
- Portaria SGP/SEDGG/ME nº 10.723, de 19 de dezembro de 2022. (2020). Estabelece orientações e procedimentos aos órgãos e entidades integrantes da administração pública federal direta, autárquica e fundacional sobre a redistribuição de cargos efetivos ocupados. Recuperado de <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-sgp/sedgg/me-n-10.723-de-19-de-dezembro-de-2022-452391252>. Acesso em: 21 ago. 2024.
- Reis, C. Z. T., de Freitas, Á. M. R., Martins, S., & de Oliveira, A. R. (2015). Aspectos impactantes no dimensionamento da força de trabalho em uma instituição de ensino superior. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 8(2), 28-49.
- Robbins, S. (2010) *Comportamento Organizacional*/ tradução: Rita de Cássia Gomes / 14ª ed., SP: Pearson Prentice Hall.
- Rodrigues, G. B. (2015). Rotatividade de pessoal na Universidade Federal de Pernambuco. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa do Mestrado Profissional em Gestão Pública Para O Desenvolvimento do Nordeste, Universidade Federal de Pernambuco, Recife. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/16426?locale=es>
- Sant'Ana, T. D., Bermejo, P. H. D. S., Mendonça, L. C., Santos, N. D. M., Borges, G. H. A., Souza, W. V. B. D., ... & Melo, G. S. (2017). Plano de Desenvolvimento Institucional-PDI: um guia de conhecimentos para as Instituições Federais de Ensino. Alfenas: Forpdi. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/plataformafor/documentos/livroforpdi>
- Serrano, A. L. M. O., Franco, V. R. O., Cunha, R. D. O., Iwama, G. Y. O., & Guarnieri, P. O. (2018). Dimensionamento na administração pública federal: uma ferramenta do planejamento da força de trabalho. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3246>
- Serrano, A. L. M., Mendes, N. C. F., & Meneses, P. P. M. (2022). Dimensionamento na administração pública federal: avanços e resultados alcançados. Brasília: Universidade de Brasília, 2022. 68 p., il. (Dimensionamento da força de trabalho; v. 6). ISBN 978-65-86503-90-6. Disponível em: <https://livros.unb.br/index.php/portal/catalog/book/290>
- Shiroma, E. O., Campos, R. F., & Garcia, R. M. C. (2005). Decifrar textos para compreender a política: subsídios teórico-metodológicos para análise de documentos. *Perspectiva*, 23(2), 427–446. <https://doi.org/10.5007/%x>

- Siqueira, W. R. de & Alves, L. C. F. (2016). Rotatividade de professores universitários: o estudo de um campus fora da sede. *RACEF –Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace*. v. 7, n. 2, 94-107.
- Siqueira, M. M. M., Gomide, S. Jr., Oliveira, A. F., Polizzi, A. Filho. (2014). Intenção de rotatividade. In M. M. M.Siqueira (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. PortoAlegre: Artmed.
- Stake, R. E. (2016). *Pesquisa qualitativa: estudando como as coisas funcionam*. Porto Alegre: Penso Editora
- Tribunal de Contas da União. Acórdão TCU 1.176/2022 - Plenário. Recuperado de https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/resultado/acordao-completo/*/NUMACORDAO%253A1176%2520ANOACORDAO%253A2022%2520COLEGIADO%253A%2522Plen%25C3%25A1rio%2522. Acesso em: 21 ago. 2024.
- Tribunal de Contas da União. Acórdão TCU 1.308/2014 - Plenário. Recuperado de https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/resultado/acordao-completo/*/NUMACORDAO%253A1308%2520ANOACORDAO%253A2014%2520COLEGIADO%253A%2522Plen%25C3%25A1rio%2522. Acesso em: 21 ago. 2024.
- Veiga, M. F. (2016). Movimentação de pessoal na gestão de pessoas do IFSC: a ótica dos gestores. Dissertação (Mestrado profissional) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico. Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária, Florianópolis. Disponível em <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/169207>
- Vianna, C. M., Pierantoni, C. R., França, T. C., Magnago, C., Rodrigues, M. P. S., & Morici, M. C. (2013). Modelos econométricos de estimativa da força de trabalho: uma revisão integrativa da literatura. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 23(3), 925-950