



**DIMENSIONAMENTO DE
PESSOAL TÉCNICO-
ADMINISTRATIVO
2016**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE





**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**

Ângelo Roberto Antonioli
Reitor

Iara Maria Campelo Lima
Vice-Reitora

Rosalvo Ferreira Santos
Pró-Reitor de Planejamento

Abel Smith Menezes
Pró-Reitor de Administração

Mário Adriano dos Santos
Pró-Reitor de Assuntos Estudantis

Alaíde Hermínia de Aguiar Oliveira
Pró-Reitora de Extensão

Lucindo José Quintans Junior
Pró-Reitor de Pós-Graduação e Pesquisa

Dilton Cândido Santos Maynard
Pró-Reitor de Graduação

Ednalva Freire Caetano
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Antônio Américo Cardoso Júnior
Superintendente de Infraestrutura

Antônio Carvalho da Paixão
Diretor do *Campus* da Saúde João Cardoso Nascimento Júnior

Adriana Andrade Carvalho
Diretora do *Campus* Universitário Professor Antônio Garcia Filho

Gilson Rambelli
Diretor do *Campus* de Laranjeiras

Jodnes Sobreira Vieira
Diretor do *Campus* do Sertão

Marcelo Alves Mendes
Diretor do *Campus* Universitário Professor Alberto Carvalho



**Ministério da Educação
Universidade Federal de Sergipe
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas**

Dimensionamento do quadro de pessoal Técnico-Administrativo da UFS, ano 2016.

GRUPO DE TRABALHO - Conforme Portaria nº 981/2016/GR/UFS

Rúbia Oliveira Corrêa (Presidente)

Eduardo Keidin Sera

Júnior César Neto Silva

Kleber Fernandes de Oliveira

Lucielma Santos Passos de Holanda

Roberto Wagner Xavier de Souza

Sineide Souza Maia Linhares

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Rúbia Oliveira Corrêa

Administradora

EQUIPE DE APOIO TÉCNICO

Fernando Ribeiro de Oliveira

Bolsista

Verônica Freire Vasco

Bolsista

REVISÃO

Michelle Alexandre da Silva

Assistente em Administração

FOTOGRAFIAS

Adilson Andrade

Fotógrafo

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**

D582d Dimensionamento de pessoal técnico-administrativo 2016 [recurso eletrônico] / Rúbia Oliveira Corrêa ... [et al.]. – São Cristóvão : Universidade Federal de Sergipe, 2017.
83 p.

1. Universidades e faculdades – Administração de pessoal. 2. Serviço público – Administração de pessoal. 3. Administração de pessoal. 4. Universidade Federal de Sergipe. I. Corrêa, Rúbia Oliveira.

CDU 378.4(813.7):005.95

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 - Atividades das Unidades-Pai vinculadas ao <i>Campus</i> São Cristóvão	18
Tabela 02 - Atividades das Unidades-Pai vinculadas ao <i>Campus</i> Itabaiana	19
Tabela 03 - Atividades das Unidades-Pai vinculadas ao <i>Campus</i> Lagarto	19
Tabela 04 - Atividades das Unidades-Pai vinculadas ao <i>Campus</i> Laranjeiras.....	19
Tabela 05 - Atividades das Unidades-Pai vinculadas ao <i>Campus</i> Aracaju/Saúde	19
Tabela 06 - Terceirizados atuando na área administrativa	23
Tabela 07 - Distribuição de TAEs por <i>Campus</i>	24
Tabela 08 - Proporção Técnico/Discente por <i>Campus</i>	25
Tabela 09 - Classes	26
Tabela 10 - QRSTA Consolidado.....	27
Tabela 11 - TAEs por Cargos: Classe A	27
Tabela 12 - TAEs por Cargos: Classe B.....	28
Tabela 13 - TAEs por Cargos: Classe C.....	28
Tabela 14 - TAEs por Cargos: Classe D	29
Tabela 15 - TAEs por Cargos: Classe E.....	30
Tabela 16 - Faixas Etárias	31
Tabela 17 - Gênero	31
Tabela 18 – Escolaridade.....	32
Tabela 19 - Escolaridade <i>versus</i> Gênero	33
Tabela 20 - Tempo de serviço	33
Tabela 21 - Carga horária.....	34
Tabela 22 - Condições tecnológicas e ambientais na UFS: a Ótica dos TAEs	36
Tabela 23 - Problemas presentes no âmbito das Unidades-Pai: a Ótica dos Gestores	41
Tabela 24 - Sobrecarga de Trabalho: a Ótica dos TAEs	44
Tabela 25 - Sobrecarga <i>versus</i> Carga Horária.....	46
Tabela 26 - Sugestões para solucionar os problemas existentes: a Ótica dos Gestores	48
Tabela 27 - Possibilidade de Modernização dos Processos de Trabalho: a Ótica dos Gestores....	52
Tabela 28 - Possibilidade de Modernização dos Processos de Trabalho: a Ótica dos TAEs...	56
Tabela 29 - Incidência de Patologias por <i>Campus</i>	59

Tabela 30 - Incidência de Patologias por Gênero.....	62
Tabela 31 - Incidência de Patologias por Idade.....	65
Tabela 32 -Modelo QRSTA	68

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	7
ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA.....	10
2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	13
2.1 CONHECENDO A UFS	14
2.1.1 Estrutura Organizacional	14
2.1.2 Os <i>Campi</i> da UFS e suas Unidades-Pai: uma Breve Descrição de Atividades	16
2.1.3 A UFS e seus Números.....	20
2.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DOS TAES NA UFS.....	24
2.2.1 Caracterização da Força de Trabalho Técnico-Administrativo na UFS.....	24
2.2.1.1 Distribuição por <i>Campus</i>	24
2.2.1.2 Distribuição de TAES por Classes	26
2.2.1.3 Faixas Etárias.....	31
2.2.1.4 Gênero	31
2.2.1.5 Escolaridade.....	32
2.2.1.6 Tempo de Serviço	33
2.2.1.7 Carga Horária de Trabalho Semanal	34
2.2.2 Condições Tecnológicas e Ambientais de Trabalho na UFS: a Ótica dos TAES	35
2.2.3 Problemas Presentes no Ambiente de Trabalho da UFS	39
2.2.3.1 Problemas Presentes no Ambiente de Trabalho da UFS: a Ótica dos Gestores	39
2.2.3.2 Problemas com Sobrecarga de Trabalho: a Ótica dos TAES.....	43
2.2.3.3 Sobrecarga <i>versus</i> Carga Horária	45
2.2.4 Sugestões para Solucionar os Problemas Presentes na UFS: a Ótica dos Gestores	46
2.2.5 Modernização dos Processos de Trabalho.....	50
2.2.5.1 Possibilidade de Modernização dos Processos de Trabalho: a Ótica dos Gestores	50
2.2.5.2 Possibilidade de Modernização dos Processos de Trabalho: a Ótica dos TAES	54
2.2.6 Saúde Ocupacional dos TAES da UFS	58
2.2.6.1 Incidência de Patologias por <i>Campus</i>	58
2.2.6.2 Incidência de Patologias por Gênero	61
2.2.6.3 Incidência de patologias por idade	63
3 CONCLUSÕES.....	69
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
APÊNDICE A: INSTRUMENTO DE PESQUISA – FASE 01	76
APÊNDICE B: INSTRUMENTO DE PESQUISA – FASE 02.....	79
APÊNDICE C: DETALHAMENTO DA ADESÃO AO ESTUDO.....	83

Apresentação



O dimensionamento do quadro de pessoal técnico-administrativo das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) consiste num estudo anual, através do qual é possível averiguar o grau de adequação entre o quadro de pessoal existente e as necessidades reais dessas instituições. Esse processo deve ser desenvolvido em conformidade com o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) das IFES (BRASIL, 2005).

Diagnosticada uma situação em que o quadro funcional encontra-se quantitativamente inadequado para o desenvolvimento das atividades dentro de uma Instituição Federal de Ensino Superior, é possível propor ao Ministério da Educação o redimensionamento do corpo funcional, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis: a) demandas institucionais, b) proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e dos usuários, c) inovações tecnológicas; e d) modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição (BRASIL, 2005).

O estudo do quadro de pessoal, obrigatório desde 2005, revelou uma grande variação de métodos utilizados para promover alocações de servidores técnico-administrativos nas universidades públicas

federais. Esses métodos, em geral, são desprovidos de critérios técnico-científicos (PEREIRA; DAÚD, 2015). Dentre as metodologias investigadas não é possível observar qualquer tipo de consenso, seja este na esfera do método ou das variáveis a serem observadas nos estudos com o propósito de dimensionar o quadro de pessoal técnico-administrativo das Instituições Federais de Ensino Superior. Na atualidade, nenhuma ferramenta é vista como legitimada ou oficializada como a mais adequada para a finalidade supracitada.

Há de se asseverar que o dimensionamento da força de trabalho no serviço público federal contribui de forma inquestionável para o planejamento de pessoal nas IFES. No mais, o estudo salientado poderá sinalizar possíveis problemas promovidos pelo déficit de mão-de-obra, que podem afetar a qualidade do serviço prestado.

O trabalho aqui desenvolvido tem por objetivo realizar o dimensionamento de pessoal técnico-administrativo da UFS para o ano de 2016. Para tanto: a) caracterizou-se a força de trabalho técnico-administrativo lotada na UFS; b) foram descritas as atividades desenvolvidas nos diversos *campi* e Unidades Pai que compõem a universidade em questão; c) as

condições tecnológicas e ambientais de trabalho foram examinadas; d) os problemas e possíveis soluções para saná-los descritos; e) sugestões para modernização dos processos institucionais foram sondadas; f) aspectos relacionados a saúde ocupacional dos servidores verificados; e, por fim, g) aplicou-se a matriz de alocação de cargos para calcular a necessidade real de força de trabalho na UFS.

Este estudo divide-se em seções interdependentes para facilitar a compreensão de todas as informações aqui expostas. Nas próximas seções são apresentados os aspectos metodológicos, que explanam acerca de como foi desenvolvida a pesquisa. Em sequência, são apresentados e analisados os dados coletados e, por fim, as conclusões do trabalho são apontadas.



Aspectos Metodológicos da Pesquisa

Este trabalho é classificado como descritivo, assim, preocupou-se em compreender a dimensão da força de trabalho técnico-administrativa da UFS. Para tanto, foi desenvolvido em duas fases: a primeira quantitativa e a segunda qualitativa. Dessa forma, em sua abordagem, rotulou-se como estudo quali-quantitativo.

Na ótica de Creswell (2003), os trabalhos qualitativos são basicamente interpretativos e promovem uma visão holística do fenômeno estudado. Os quantitativos resumem numericamente as atitudes da população alvo por meio de uma amostra dela (SAUNDERS; LEWIS; THORNHILL, 2000). Num estudo quali-quantitativo existe uma mescla dos benefícios promovidos individualmente pelas abordagens citadas.

Em sua etapa quantitativa, o estudo foi caracterizado como Levantamento (*Survey*), assim descreveu quantitativamente atitudes da população alvo por meio de amostragem (CRESWELL, 2003). No desenvolver da *survey* dois questionários eletrônicos, com conteúdos distintos, foram aplicados. Um deles destinou-se exclusivamente a TAEs e

outro apenas a gestores da UFS. Ambos foram distribuídos com o auxílio do Sistema Integrado de Gestão da Universidade Federal de Sergipe (SIG/UFS). Frente à estratégia de coleta de dados utilizada nessa fase, a pesquisa ainda pôde ser classificada como da espécie não probabilística por acessibilidade.

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

Em sua fase qualitativa a pesquisa foi delineada como uma *archival research* (pesquisa de arquivo). Nessa fase foram

A pesquisa foi realizada em duas fases. Na primeira foi possível ter acesso às respostas de 856 TAEs. Na segunda fase, 152 gestores responderam a este levantamento.

coletados conteúdos provenientes da base eletrônica de dados disponibilizada pelo Núcleo de Tecnologia da Informação (NTI) da UFS, bem como, de relatórios produzidos contemporaneamente por alguns setores da universidade (Ex.: Pró-Reitoria de Graduação - PROGRAD, Pós-Graduação - PROSGRAP, Biblioteca Central - BICEN, dentre outros) (VENTRESCA; MOHR, 2002). Esses dados subsidiaram o cálculo do número ideal de técnico-administrativos que devem integrar a UFS. Para realizar essa contagem utilizou-se do Modelo de Composição do Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos (QRSTA) proposto pelo MEC e estabelecido no Decreto nº 7.232/2010.

Com relação às limitações do estudo, a baixa adesão ao levantamento, principalmente por parte de gestores da UFS, foi um aspecto bastante negativo. A limitação do sistema SIG/UFS para fornecer os dados coletados no formato adequado para que fossem transferidos para o *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), ocasionou retrabalho e morosidade na confecção das tabelas que compõem este levantamento. Houve ainda limitação do sistema no que diz respeito ao número restrito de formatos possíveis para se modelar perguntas, isso, por vezes, fez

com que algumas questões tivessem que ser suprimidas ou readequadas.

Apresentação e Análise dos Dados



Nas próximas seções serão apresentados os dados coletados durante a realização desta pesquisa. De forma breve, explana-se sobre a Universidade Federal de Sergipe; com mais detalhe, realiza-se um diagnóstico da situação dos TAEs na universidade; e encerra-se o capítulo apresentando o Modelo de Composição do Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos (QRSTA) da UFS.

2.1 CONHECENDO A UFS

Nesta seção apresenta-se a Universidade Federal de Sergipe, sendo descrita a estrutura organizacional, com foco especial em seus subsistemas. Em seguida, os *campi* e as Unidades-Pai da UFS são apresentados e, por fim, seus números, os quais demonstram a importância social, econômica e a grandiosidade do seu projeto.

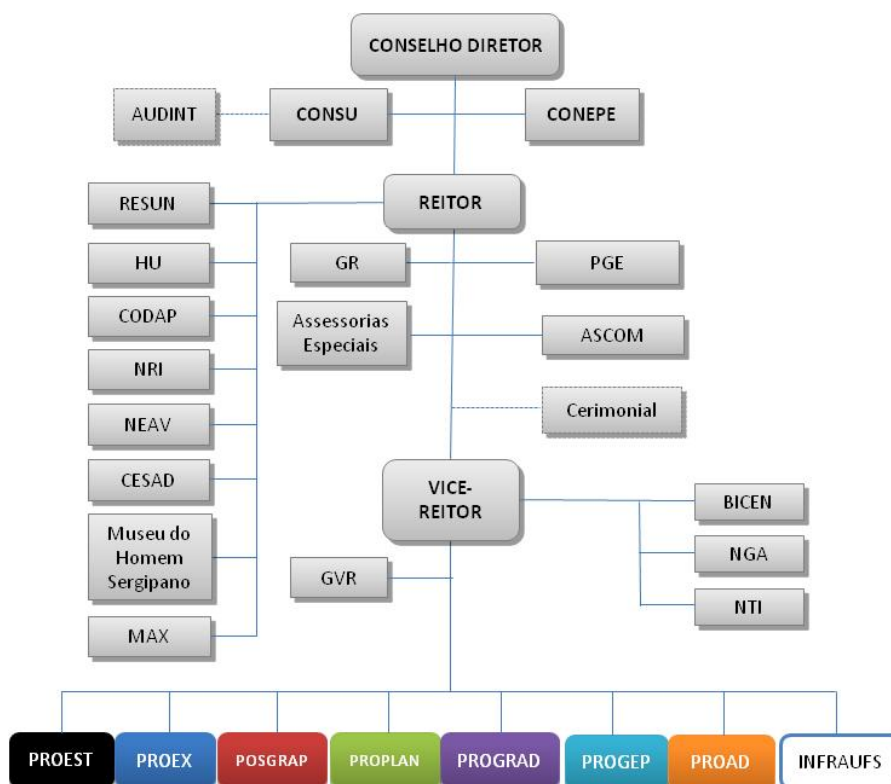
2.1.1 Estrutura Organizacional

Única universidade pública do Estado de Sergipe, a UFS foi criada em 28 de fevereiro de 1967. A instituição é mantida pela União sob a forma de fundação (Decreto-Lei nº 269 de 28 de fevereiro de 1967), sendo gerida por um

Conselho Diretor e organicamente constituída por dois subsistemas interdependentes: o Subsistema de Administração Geral (SAG) e o Subsistema de Administração Acadêmica (SAA) (CONSELHO UNIVERSITÁRIO, 1999).

O SAG é formado por órgãos normativos, deliberativos e consultivos. São eles: a) o Conselho Universitário (CONSU), instância superior no que diz respeito a assuntos administrativos e de política universitária; b) o Conselho do Ensino, da Pesquisa e da Extensão (CONEPE), este trata das ações concernentes ao ensino, pesquisa e extensão; e c) a Reitoria, unidade diretiva classificada como o órgão executivo máximo da UFS (CONSELHO UNIVERSITÁRIO, 1999). A seguir, a figura 1 apresenta o organograma do SAG, bem como seus órgãos suplementares.

Figura 1- SAG e Órgãos Suplementares

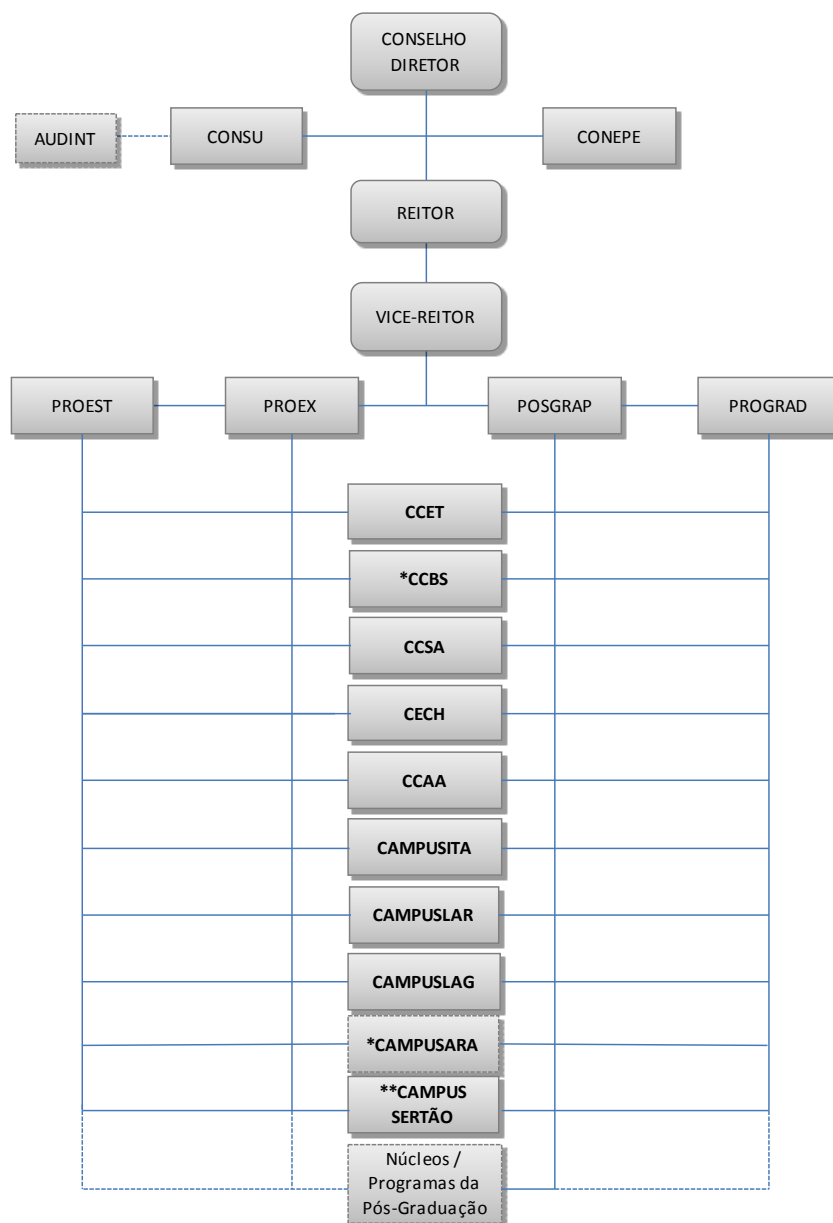


Fonte: Pró-Reitoria de Planejamento, 2015.

O SAA, por sua vez, é composto pelos órgãos orientados para as atividades de ensino, pesquisa e extensão. São eles: a) os Conselhos Acadêmicos, onde se concentram os órgãos setoriais ou departamentais; b) os Órgãos Suplementares, responsáveis por desenvolver atividades em prol da integração entre a UFS e a comunidade local; c) os Centros, subdivididos em departamentos, conforme áreas de conhecimento e d) os *Campi*. É válido ressaltar que esses dois últimos órgãos são de natureza executiva (CONSELHO UNIVERSITÁRIO, 1999).

Para melhor detalhar a estrutura do Subsistema de Administração Acadêmica da UFS, segue a figura 2 com a representação gráfica do seu organograma geral e das unidades menores que subdividem o sistema supracitado.

Figura 2 - Organograma Geral



*CAMPUSARA (Campus Aracaju/Saúde) estatutariamente faz parte do CCBS (Centro de Ciências Biológicas e da Saúde).
 ** CAMPUSDO SERTÃO, recém-criado conforme Resolução nº 047/2014/CONSU.

Fonte: Pró-Reitoria de Planejamento, 2015.

2.1.2 Os *Campi* da UFS e suas Unidades-Pai: uma Breve Descrição de Atividades

Atualmente a UFS possui 06 (seis) *campi*, são eles: Cidade Universitária Prof. José Aloísio de Campos

(*Campus* São Cristóvão), Prof. Alberto Carvalho (*Campus* Itabaiana – CAMPUSITA), Prof. João Cardoso do Nascimento Júnior (*Campus* Aracaju/Saúde), Prof. Antônio Garcia Filho (*Campus* Lagarto), *Campus*

Laranjeiras e *Campus* do Sertão¹.

Esses *campi* são compostos por Unidades-Pai, definidas como um órgão macro que agrega diversas subunidades a ele subordinadas. Abaixo, a fim de atender os requisitos do Decreto nº 5.825, de 29 de Junho de 2006², serão brevemente descritas, nas próximas tabelas, as atividades de cada uma das Unidades-Pai que integram os *campi* da Universidade Federal de Sergipe.

¹ O *Campus* do Sertão foi criado por meio da Resolução 47/2014/CONSU e iniciou suas atividades em novembro de 2015. Até o presente momento não possui regimento interno aprovado, diante disso não foi possível apresentar o conjunto de Unidades-Pai, que refletem sua estrutura organizacional.

² Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

Tabela 01 - Atividades das Unidades-Pai vinculadas ao *Campus São Cristóvão*

Unidades-Pai	Atividades
Assessorias	Prestam assistência técnica ao Reitor e aos demais órgãos da universidade.
Centros	Implementam e controlam as atividades dos departamentos a eles vinculados, congregando áreas afins de ensino e desenvolvendo atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Órgãos Suplementares	Desenvolvem, em articulação com os Centros e Departamentos, atividades de natureza técnica, cultural, assistencial ou de pesquisa especializada, dirigidas para a integração entre a Universidade Federal de Sergipe e a Comunidade.
Procuradoria Geral (PGE)	Responsável por tratar de assuntos de natureza jurídica da UFS, representando a instituição judicial e extrajudicialmente, bem como realizando atividades de consultoria e assessoramento jurídicos.
Pró-Reitoria de Administração (PROAD)	Planeja, coordena, supervisiona e executa as atividades de administração dos recursos financeiros da UFS, assim como as atividades ligadas à gestão de materiais da instituição.
Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PROEST)	Planeja, coordena e supervisiona atividades universitárias de assistência aos discentes, bem como a complementação do desenvolvimento físico, cultural e recreativo dos alunos da UFS.
Pró-Reitoria de Extensão (PROEX)	Planeja, coordena, acompanha e apoia as atividades de criação e divulgação da cultura, da tecnologia e do saber, incluindo a prestação de serviços especializados, tendo como base os departamentos e órgãos suplementares em interação com a sociedade.
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)	Recruta e seleciona pessoas, desenvolve e presta assistência aos servidores lotados nos diversos <i>campi</i> da UFS. Sendo ainda responsável pela atividade de controle, movimentação, cadastramento, registro e pagamento dos servidores.
Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD)	Planeja, coordena e supervisiona atividades didático-científicas relacionadas com o ensino de graduação.
Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN)	Coordena o planejamento geral e integrado das atividades da universidade. Elabora as propostas de orçamento: do Orçamento Programa e do Orçamento Analítico. Controla os meios necessários à consecução dos objetivos, promove a pesquisa institucional e dá assistência técnica aos demais órgãos da UFS.
Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (POSGRAP)	Planeja, coordena, supervisiona e integra atividades de pesquisa e didático-científicas relacionadas com o ensino de pós-graduação <i>lato sensu</i> e <i>stricto sensu</i> presenciais.
Reitoria	Administra os recursos humanos, financeiros e materiais da UFS. Formula, coordena e controla o plano geral da universidade e os planos setoriais, bem como as propostas orçamentárias, além de avaliar os seus resultados; Além disso, promove o relacionamento e permanente intercâmbio da UFS com a comunidade, em geral, e com as instituições congêneres, em particular.
Superintendência de Infraestrutura (INFRAUFS)	Administra a infraestrutura de todos os <i>campi</i> universitários, para tanto, projeta, gerencia e fiscaliza obras, realiza manutenções prediais e serviços gerais, tais como limpeza e vigilância.
Vice-Reitoria	Dirige e coordena as seguintes subunidades da instituição: Gabinete do Vice-Reitor (responsável pela prestação de serviços de secretaria e apoio administrativo ao Vice-Reitor); Biblioteca Central (órgão coordenador do Sistema de Bibliotecas da UFS); Núcleo de Gestão Ambiental (coordena e fomenta ações ambientais no âmbito da UFS); Núcleo de Tecnologia da Informação (realiza a gestão de infraestrutura de software e hardware, executa e participa de projetos em tecnologia de informação e serviços de informática da UFS).

Fonte: Conselho Universitário, 2014.

Com exceção do *Campus* São Cristóvão, os demais *campi* possuem uma estrutura bastante compacta, enxuta.

Assim, o número de órgãos com *status* de Unidade-Pai também é reduzido, como é possível perceber nas tabelas a seguir:

Tabela 02 - Atividades das Unidades-Pai vinculadas ao *Campus* Itabaiana

Unidades-Pai	Atividades
Conselho do <i>Campus</i>	Mensura, julga e aplica medidas de caráter administrativo no <i>Campus</i> .
Coordenação de Cursos	Supervisiona, integra e avalia, do ponto de vista didático-científico, os cursos regulares vinculados ao <i>Campus</i> .
Direção do <i>Campus</i>	Dirige, coordena, controla, planeja e representa o <i>Campus</i> .

Fonte: Conselho Universitário, 2009.

Tabela 03 - Atividades das Unidades-Pai vinculadas ao *Campus* Lagarto

Unidades-Pai	Atividades
Conselho do <i>Campus</i>	Analisa e julga as ações e proposições colocadas pelos outros órgãos do <i>Campus</i> .
Coordenação de Cursos	Supervisiona, integra e avalia, do ponto de vista didático-científico, os cursos regulares vinculados ao <i>Campus</i> .
Direção Geral	Dirige, coordena, controla, planeja e representa o <i>Campus</i> .
Diretoria Acadêmico-Pedagógica	Orienta e supervisiona serviços acadêmicos e pedagógicos do <i>Campus</i> .
Diretoria Administrativa	Operacionaliza os serviços administrativos do <i>Campus</i> , exercendo suas funções com apoio de subunidades organicamente articuladas.

Fonte: Conselho Universitário, 2016.

Tabela 04 - Atividades das Unidades-Pai vinculadas ao *Campus* Laranjeiras

Unidades-Pai	Atividades
Conselho do <i>Campus</i>	Propõe, analisa e julga ações que visam a um melhor funcionamento e credibilidade para as ações desenvolvidas no <i>Campus</i> .
Coordenação de Cursos	Supervisiona, integra e avalia, do ponto de vista didático-científico, os cursos regulares vinculados ao <i>Campus</i> .
Direção do <i>Campus</i>	Dirige, coordena, controla, planeja e representa o <i>Campus</i> .
Setor Acadêmico	Planeja e operacionaliza serviços de extensão, acadêmico-pedagógicos e de assistência estudantil.
Setor Administrativo	Operaciona os serviços administrativos do <i>Campus</i> , exercendo suas funções com apoio de subunidades organicamente articuladas.

Fonte: Conselho Universitário, 2016.

Tabela 05 - Atividades das Unidades-Pai vinculadas ao *Campus* Aracaju/Saúde

Unidades-Pai	Atividades
Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCBS)	Congrega áreas afins de ensino e desenvolve atividades de ensino, pesquisa e extensão na área de ciências biológicas e da saúde;
Hospital Universitário	Promove ensino na área de saúde através da prestação de serviços médico-hospitalares à população, a partir do vínculo estabelecido com o Sistema Único de Saúde (SUS).

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

2.1.3 A UFS e seus Números

A Universidade Federal de Sergipe possui sua sede no município de São Cristóvão e conta atualmente com 5 (cinco) outros *campi*, são eles: *Campus* Prof. João Cardoso do Nascimento Júnior (Aracaju/Saúde); *Campus* Prof. Alberto Carvalho (Itabaiana); *Campus* de Laranjeiras (Laranjeiras); *Campus* Prof. Antônio Garcia Filho (Lagarto) e o *Campus* do Sertão. É válido salientar que há, também, outros espaços fora da sede e dos *campi* onde são desenvolvidas atividades acadêmicas (PDI, 2016-2020).

Somados todos os *campi* que compõem a UFS, tem-se um total de 24.312 (vinte e quatro mil trezentos e doze) alunos matriculados nos mais diversos cursos de graduação, modalidade presencial, ofertados pela instituição. Dentre estes, 71% estão inscritos em cursos de bacharelados e os 29% restantes em cursos de licenciaturas. Dos 24.312 (vinte e quatro mil trezentos e doze) graduandos, São Cristóvão concentra 76,3%, seguido pelo *Campus* Prof. Alberto Carvalho (8%), *Campus* Prof. João Cardoso do Nascimento Júnior (6,6%), *Campus* Prof. Antônio Garcia Filho (5%), *Campus* Laranjeiras (3,3%) e *Campus* do Sertão (0,8%).

Os cursos de pós-graduação *stricto sensu* da UFS contabilizam 2.818 (dois mil oitocentos e dezoito) alunos matriculados. Dentre esses discentes, 59,5% são mestrandos, cerca de 24,9% doutorandos e 15,6% alunos especiais. Esses estudantes estão distribuídos em 51 (cinquenta e um) cursos de mestrado e 14 (catorze) de doutorado, os quais se encontram nas seguintes áreas de concentração: Ciências Exatas e da Terra, Ciências Biológicas, Engenharias e Computação, Ciências da Saúde, Ciências Agrárias, Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Humanas, Multidisciplinar, Linguística, Letras e Artes.

A Universidade Federal de Sergipe possui 6 campi, atendendo mais de 33.000 alunos.

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

A fim de subsidiar materialmente o grande número de docentes e discentes integrantes da UFS, a Biblioteca Central da Universidade Federal de Sergipe, somadas todas as suas unidades, oferta ao público em questão 81.422 (oitenta e um mil quatrocentos e vinte e dois) títulos, totalizando 316.294 (trezentos e dezesseis mil duzentos e noventa e quatro) exemplares. Nessas unidades tem-se uma média de 68.926 (sessenta e oito mil novecentos e vinte e seis) atendimentos por mês. É diante desse acervo expressivo que alunos, professores e a própria comunidade local passam a ter suporte para melhor desenvolverem suas atividades acadêmicas.

O corpo docente conta hoje com 1.694 (mil seiscentos e noventa e quatro) professores, sendo 1.492 (mil quatrocentos e noventa e dois) do quadro permanente e 202 (duzentos e dois) do quadro temporário. Em termos de formação acadêmica, 72 (setenta e dois) são graduados, 77 (setenta e sete) especialistas, 461 (quatrocentos e sessenta e um) mestres e 1.084 (mil e oitenta e quatro) doutores. Com esse efetivo de professores, a UFS chegou a um total de 1.711 (mil setecentos e onze) produções, distribuídas entre artigos, livros, softwares, patentes, registros de marcas, dentre outras.

Atualmente, a UFS possui 828 (oitocentos e vinte e oito) projetos de iniciação científica em andamento, tendo 1.459 (mil quatrocentos e cinquenta e nove) alunos bolsistas (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE, 2016).

Dados institucionais ainda revelam que a UFS oferece programas de assistência estudantil, como a residência universitária, que conta hoje com mais de 470 (quatrocentos e setenta) bolsas. Além disso, têm-se na UFS 3.818 (três mil oitocentos e dezoito) discentes e 900 (novecentos) docentes envolvidos em atividades de extensão universitária. São 262 (duzentos e sessenta e dois) programas cadastrados, beneficiando mais de 1.450.000 (um milhão quatrocentos e cinquenta mil) usuários.

No que diz respeito à promoção da relação universidade/comunidade, destaca-se aqui o Hospital Universitário que, em 2015, realizou mais de 113.000 (cento e treze mil) consultas ambulatoriais, 412.800 (quatrocentos e doze mil e oitocentos) exames e 11.300 (onze mil e trezentos) atendimentos odontológicos (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE, 2016).

Para promover e/ou dar suporte administrativo a todos esses projetos, a UFS conta com 1.474 (mil quatrocentos e

setenta e quatro) servidores técnico-administrativos efetivos em atividade, aproximadamente 182³ (cento e oitenta e dois) bolsistas PRODAP e 718 (setecentos e dezoito) funcionários terceirizados. Estes últimos estão distribuídos entre os *campi* de São Cristóvão (569), Aracaju/Saúde (51), Lagarto (35), Itabaiana (36), Laranjeiras (22) e Sertão (5). Os cargos contemplados pelo processo da terceirização, bem como, o quantitativo de funcionários a eles vinculados estão detalhados na tabela 06:

³ Dados fornecidos pelo Programa de Apoio ao Desenvolvimento da Aprendizagem Profissional (PRODAP), considerando os bolsistas em atividade no mês de dezembro de 2016.

Tabela 06 - Terceirizados atuando na área administrativa

Cargo	Quantidade
Administrador de Banco de Dados	1
Ajudante de Pedreiro	4
Almoxarife	2
Analista de Sistemas	7
Analista de Suporte	1
Arquiteto	3
Auxiliar de Manutenção	19
Auxiliar de Marcenaria	3
Auxiliar de Saúde Bucal	18
Auxiliar de Serviços Gerais	27
Auxiliar de Escritório	11
Auxiliar de Serviços Operacionais	3
Bombeiro Hidráulico	10
Carpinteiro	3
Coordenador Operacional	7
Eletricista	15
Encarregado	5
Engenheiro Civil	3
Engenheiro Elétrico	2
Engenheiro Mecânico	1
Engenheiro Orçamentista	1
Intérprete de Libras	5
Jardineiro	27
Marceneiro	3
Motorista	26
Operador de Máquinas Pesadas	2
Operador de Trator Agrícola	1
Pedreiro	6
Pintor	11
Programador	3
Recepcionista	182
Servente	146
Soldador	1
Técnico de Manutenção	4
Técnico de Refrigeração	12
Técnico em Edificações	6
Técnico em Eletricidade	2
Técnico em Informática	80
Técnico em Manutenção	3
Técnico em Mecânica	1
Vigilante	50
Web Designer	1
Total	718

Fonte: Coordenação de Programas, Projetos e Convênios - COPEC, 2016.

2.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DOS TAES NA UFS

Os dados aqui apresentados e analisados darão noção acerca da caracterização da força de trabalho técnico-administrativo na UFS, das condições tecnológicas e ambientais na mencionada universidade, dos problemas presentes, das possibilidades de modernização dos seus processos de trabalho e da saúde ocupacional dos TAES vinculados à instituição.

2.2.1 Caracterização da Força de Trabalho Técnico-Administrativo na UFS

Nesta seção caracteriza-se a força de trabalho técnico-administrativo na UFS. Sendo assim, aspectos como distribuição dos TAES por lotação, classe, faixa-etária, escolaridade, gênero, tempo de serviço e carga horária de trabalho são averiguados.

2.2.1.1 Distribuição por *Campus*

A UFS conta com 1.474 (mil quatrocentos e setenta e quatro) servidores técnico-administrativos ativos. Destes, 818 (oitocentos e dezoito), ou ainda, 55,5%

encontram-se lotados no *Campus* de São Cristóvão. Situação plenamente justificável diante do número de atividades e cursos ali concentrados. O *Campus* Aracaju/Saúde é o segundo em quantitativo de TAES, são no total 408 (quatrocentos e oito) técnicos, isso representa 27,7% do quadro mencionado, sendo que 394 (trezentos e noventa e quatro) destes servidores estão lotados no Hospital Universitário. Juntos, São Cristóvão e Aracaju/Saúde agregam mais de 80% do corpo funcional da Universidade Federal de Sergipe.

Em Lagarto encontram-se 167 (cento e sessenta e sete) servidores técnico-administrativos em educação (11,3% do quadro total atual). Os *campi* de Itabaiana, do Sertão e de Laranjeiras contam, respectivamente, com 50 (cinquenta), 16 (dezesseis) e 15 (quinze) TAES à disposição. Isso implica dizer que esses *campi* possuem, nesta ordem, 3,4%; 1,1% e 1,0% do total de servidores.

Tabela 07 - Distribuição de TAES por *Campus*

<i>Campi</i>	FA	FR	FRA
São Cristóvão	818	55,5	55,5
Aracaju/ Saúde	408	27,7	83,2
Lagarto	167	11,3	94,5
Itabaiana	50	3,4	97,9
Sertão	16	1,1	99,0
Laranjeiras	15	1,0	100,0
Total	1474	100	

Fonte: NTI/UFS, 2016.

Considerando-se apenas a Relação Aluno/Técnico (RAT) - critério interno do Ministério da Educação e Cultura (MEC) para liberação de novas vagas, tanto para

fins de expansão quanto para equalização entre as IFES - podem ser feitas algumas conclusões frente aos dados presentes na tabela 08.

Tabela 08 - Proporção Técnico/Discente por *Campus*

<i>Campi</i>	Alunos	Técnico-Administrativos	Proporção
Aracaju/ Saúde ⁴	1612	14	1 técnico para cada 115 alunos
Itabaiana	1938	50	1 técnico para cada 39 alunos
Lagarto	1216	167	1 técnico para cada 7 alunos
Laranjeiras	801	15	1 técnico para cada 53 alunos
São Cristóvão	24782	818	1 técnico para cada 30 alunos
Sertão	198	16	1 técnico para cada 12 alunos
Total	30547	1080	1 técnico para cada 28 alunos

Fonte: NTI/UFS, 2016.

Em geral, para cada 28 (vinte e oito) alunos a UFS possui um técnico administrativo-administrativo em educação. **Proporção aquém da considerada ideal pelo MEC.** Cenários bastante difíceis são percebidos em dois *campi*: Aracaju/ Saúde e Laranjeiras. Outro *Campus* em desacordo com a concentração sugerida pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC) é o de Itabaiana, nele tem-se 1 (um) técnico-administrativo para cada 39 (trinta e nove) alunos. No entanto, os panoramas apresentados são amenizados diante da centralização das atividades administrativas no *Campus* de São Cristóvão. Um olhar mais cuidadoso

poderia concluir que, diante da concentração da maior parte dos serviços administrativos estar no *Campus* de São Cristóvão, a proporção 1 (um) técnico para cada 30 (trinta) alunos acaba por ser bastante crítica nesse *Campus*.

O *Campus* do Sertão e o de Lagarto são os únicos que possuem uma RAT em conformidade com as diretrizes do MEC. O *Campus* de Lagarto possui uma particularidade que pode explicar o cenário encontrado, foi até o presente momento o único *Campus* cuja pactuação com o MEC foi atendida em todos os seus aspectos: número de docentes, técnicos, valores de investimento e custeio. Isto se deve à oportunidade de pensar a área de gestão de pessoas, assim, o número de pessoas que deveriam integrar o novo *Campus* foi

⁴ Para imprimir mais fidedignidade aos cálculos, foram retirados do *Campus* Aracaju/Saúde todos os servidores que estão desenvolvendo suas atividades no Hospital Universitário.

definido, bem como, os cargos e lotações mais adequados. Isso faz toda a diferença quando o assunto é dimensionamento de pessoal.

2.2.1.2 Distribuição de TAEs por Classes

Diante dos dados expostos na tabela 09, os TAEs em atividade na UFS estão distribuídos em cinco níveis de classificação, a saber: 2,2% na classe A, 3,9% na B, 15,8% na classe C, 45,7% na D e 31,6% na classe E. Os demais servidores, nomeados neste estudo de “Extraquadro”- cerca de 0,8% dos respondentes - não se enquadram dentro desta classificação, apesar de compor a força de trabalho em atividade da instituição.

Tabela 09 - Classes

Classes	FA	FR
A	32	2,2
B	57	3,9
C	233	15,8
D	674	45,7
E	466	31,6
Extraquadro ⁵	12	0,8
Total	1474	100,0

Fonte: NTI/UFS, 2016.

A predominância dos cargos de classe D e E justifica-se diante da política

do governo federal oficializada pelos artificios legais: Decreto nº 2271/97 e pela Lei nº 9632/98. Com isto, foi possível terceirizar atividades desenvolvidas por técnicos lotados nos cargos de classe A, B e C, bem como extinguir cargos vagos vinculados a estas categorias e, ainda, incluir muitos outros ocupados em processo de extinção.

Diante do Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos (QRSTA) da UFS, que delimita o quantitativo de cargos dos níveis de classificação “C”, “D” e “E” dentro da instituição, tem-se a seguinte distribuição: 248 (duzentos e quarenta e oito)

códigos de vaga para cargos de nível C, 682 (seiscentos e oitenta e dois) de nível D e 475 (quatrocentos e setenta e cinco) de nível E, totalizando 1.405 (mil quatrocentos e cinco) códigos de vaga. Diante dos dados expostos na tabela 10 a seguir, observa-se que a UFS possui pendências em seu quadro funcional, ou seja, nem todos os seus códigos de vaga estão ocupados. Percebe-se ainda que a classe C é a mais comprometida.

Na UFS, a classe D possui o maior quantitativo de TAEs em atividade. A classe A é a menos numerosa dentre as classes oficiais. Os servidores extraquadro representam 0,8% do total de servidores técnicos.

⁵ Força de trabalho em situação especial dentro da UFS, composta por servidores nomeados, reintegrados ou ainda originários de outras instituições públicas, por meio de decisão judicial.

Tabela 10 - QRSTA Consolidado

Nível de Classificação	Cargos Ocupados	Cargos Vagos	Total
C	233	15	248
D	674	08	682
E	466	09	475
Total	1373	32	1405

Fonte: PROGEP, 2016.

Obs. Total de cargos com base na portaria interministerial nº 111, de 02/04/2014.

A seguir serão detalhados os cargos que compõem o quadro funcional da Universidade Federal de Sergipe, conforme seus níveis de classificação. Isso resultará num maior detalhamento dos quantitativos dos cargos vinculados às classes A, B, C, D e E.

2.2.1.2.1 Servidores por Cargos: Classe A

Na classe A estão lotados 32 (trinta e dois) TAEs, ou seja, 2,2% do quadro de técnicos efetivos da instituição. Essa é a classe com menor número de servidores em atividade na UFS. Destaca-se nela o cargo de servente de limpeza, o qual possui 27 (vinte e sete) servidores, isso representa, em termos percentuais, 84,4% dos técnico-administrativos em educação da classe A. O cargo menos populoso da classe citada é o de auxiliar de soldador, possuindo apenas 1 (um) servidor, o que equivale a 3,1% da população enquadrada na classe aqui analisada.

Tabela 11 - TAEs por Cargos: Classe A

Cargos	FA	FR
Auxiliar de Soldador	1	3,1
Auxiliar Operacional	2	6,3
Servente de Limpeza	27	84,4
Servente de Obras	2	6,2
Total	32	100,0

Fonte: NTI/UFS, 2016.

2.2.1.2.2 TAEs por Cargos: Classe B

Mediante análise dos dados da tabela 12, constatou-se que dentre os TAEs da classe B, o cargo mais numeroso é o de Auxiliar de Cozinha. São 12 (doze) servidores no citado cargo, ou seja, 21,1% dos enquadrados na classe B. O cargo de Auxiliar de Laboratório também se destaca quantitativamente neste cenário. São 7 (sete) servidores nesse último cargo, ou melhor, 12,3% daqueles que compõem a classe B na UFS. Os cargos de Atendente de Consultório-Área, Auxiliar de Agropecuária e Jardineiro contam com 5 (cinco) servidores técnicos cada um, assim, representam, de forma individualizada, 8,8% da população pertencente a classe B.

Tabela 12 - TAEs por Cargos: Classe B

Cargos	FA	FR
Açougueiro	1	1,8
Atendente de Consultório-Área	5	8,8
Auxiliar de Agropecuária	5	8,8
Auxiliar de Cozinha	12	21,1
Auxiliar de Eletricista	3	5,3
Auxiliar de Farmácia	2	3,5
Auxiliar de Laboratório	7	12,3
Auxiliar de Mecânica	1	1,8
Auxiliar de Microfilmagem	1	1,8
Auxiliar de Nutrição e Dietética	2	3,5
Bombeiro Hidráulico	1	1,8
Carpinteiro	1	1,8
Jardineiro	5	8,8
Marceneiro	1	1,8
Montador-Soldador	3	5,3
Pedreiro	3	5,3
Pintor-Área	4	7,0
Total	57	100,0

Fonte: NTI/UFS, 2016.

2.2.1.2.3 TAEs por Cargos: Classe C

Por intermédio da análise da tabela 13, foi possível constatar que o cargo com maior destaque quantitativo dentro da classe C é o de Auxiliar em Administração, com 39,1%, sendo composto por 91 (noventa e um) TAEs. Logo após vem o de Auxiliar de Enfermagem, com 35,2% (82 efetivos).

Tabela 13 - TAEs por Cargos: Classe C

Cargos	FA	FR
Administrador de Edifícios	3	1,3
Almoxarife	3	1,3
Assistente de Laboratório	1	0,4
Auxiliar de Enfermagem	82	35,2
Auxiliar de Saúde	1	0,4
Auxiliar de Veterinária e Zootecnia	6	2,6
Auxiliar em Administração	91	39,1
Contínuo	2	0,9
Cozinheiro	4	1,7
Datilógrafo de Textos Gráficos	1	0,4
Eletricista	5	2,1
Fotógrafo	1	0,4
Locutor	1	0,4
Motorista	9	3,9
Operador de Caldeira	2	0,9
Operador de Estação de Tratamento Água-Esgoto	4	1,7
Operador de Máquina Copiadora	5	2,1
Operador de Máquinas Agrícolas	1	0,4
Porteiro	4	1,7
Recepcionista	1	0,4
Telefonista	5	2,1
Torneiro Mecânico	1	0,4
Total	233	100,0

Fonte: NTI/UFS, 2016.

2.2.1.2.4 TAEs por Cargos: Classe D

A classe D é a mais numerosa dentre as cinco classes já citadas. São 674 (seiscentos e setenta e quatro) TAEs efetivos enquadrados nela. O cargo da classe D com maior quantitativo de pessoas é o de Assistente em Administração. Na UFS tem-se 280 (duzentos e oitenta) pessoas ocupando o supracitado cargo, isso corresponde a 41,5% dos TAEs na classe D. Destacam-se

ainda quantitativamente os cargos de Técnico de Laboratório-Área e de Técnico em Enfermagem, com 153 (cento e cinquenta e três) e 75 (setenta e cinco) servidores, respectivamente, alocados nessa classe.

Tabela 14 - TAEs por Cargos: Classe D

Cargos	FA	FR
Assistente em Administração	280	41,5
Desenhista Técnico Especializado	2	0,3
Editor de Imagens	1	0,1
Instrumentador Cirúrgico	2	0,3
Revisor de Textos Braille	1	0,1
Técnico de Laboratório-Área	153	22,7
Técnico de Tecnologia da Informação	22	3,3
Técnico em Agropecuária	6	0,9
Técnico em Alimentos e Laticínios	9	1,3
Técnico em Anatomia e Necropsia	5	0,7
Técnico em Arquivo	1	0,1
Técnico em Audiovisual	4	0,6
Técnico em Contabilidade	7	1,0
Técnico em Edificações	4	0,6
Técnico em Eletricidade	1	0,1
Técnico em Eletroeletrônica	5	0,7
Técnico em Eletromecânica	2	0,3
Técnico em Eletrônica	1	0,1
Técnico em Eletrotécnica	2	0,3
Técnico em Enfermagem	75	11,1
Técnico em Equipamento Médico Odontológico	3	0,4
Técnico em Farmácia	4	0,6
Técnico em Geologia	2	0,3
Técnico em Higiene Dental	3	0,4
Técnico em Mecânica	4	0,6
Técnico em Microfilmagem	3	0,4
Técnico em Móveis e Esquadrias	3	0,4
Técnico em Nutrição e Dietética	1	0,1
Técnico em Prótese Dentária	1	0,1
Técnico em Radiologia	14	2,1
Técnico em Refrigeração	1	0,1
Técnico em Secretariado	1	0,1
Técnico em Segurança do Trabalho	4	0,6
Técnico em Som	1	0,1
Técnico em Telecomunicação	6	0,9
Tradutor Intérprete de Linguagem Sinais	13	1,9
Transcritor de Sistema Braille	2	0,3
Vigilante	25	3,7
Total	674	100,0

Fonte: NTI/UFS, 2016.

2.2.1.2.5 TAEs por Cargos: Classe E

O cargo de Médico-Área é o mais numeroso da classe E. São 116 (cento e dezesseis) servidores, ou melhor, 24,9%

dos TAEs que são parte da classe em questão. Já os cargos com os menores quantitativos de efetivos são os de Regente e Químico, com apenas 1(um) funcionário cada.

Tabela 15 - TAEs por Cargos: Classe E

Cargos	FA	FR
Administrador	27	5,8
Analista de Tecnologia da Informação	18	3,9
Arqueólogo	3	0,6
Arquiteto e Urbanista	3	0,6
Arquivista	4	0,9
Assistente Social	20	4,3
Auditor	3	0,6
Bibliotecário-Documentalista	29	6,2
Contador	13	2,8
Economista	13	2,8
Enfermeiro do Trabalho	3	0,6
Enfermeiro-Área	54	11,6
Engenheiro Agrônomo	6	1,3
Engenheiro de Segurança do Trabalho	2	0,4
Engenheiro-Área	8	1,7
Estatístico	2	0,4
Farmacêutico	4	0,9
Farmacêutico Bioquímico	5	1,1
Farmacêutico-Habilitação	4	0,9
Fisioterapeuta	6	1,3
Fonoaudiólogo	5	1,1
Jornalista	3	0,6
Médico Veterinário	5	1,1
Médico-Área	116	24,9
Museólogo	2	0,4
Nutricionista-Habilitação	11	2,4
Odontólogo	4	0,9
Pedagogo-Área	9	1,9
Programador Visual	3	0,6
Psicólogo-Área	12	2,6
Químico	1	0,2
Regente	1	0,2
Secretário Executivo	31	6,7
Técnico em Assuntos Educacionais	32	6,9
Terapeuta Ocupacional	2	0,4
Zootecnista	2	0,4
Total	466	100,0

Fonte: NTI/UFS, 2016.

2.2.1.3 Faixas Etárias

Mais de 40% dos TAEs da UFS possui de 26 (vinte e seis) a 40 (quarenta) anos de idade. Dentre os servidores efetivos do poder executivo federal, 39,2% encontram-se na faixa etária destacada. A idade média dos servidores federais é de 45 (quarenta e cinco) anos, no estado de Sergipe essa média diminui para 44 (quarenta e quatro) anos (MPOG, 2016).

Esse quantitativo expressivo dos denominados “jovens-adultos” entre os servidores públicos pode ser explicado pelo cenário econômico instável, que dificulta o acesso e a permanência em empregos ofertados pela iniciativa privada, ao tempo que estimula a busca desses indivíduos por maior estabilidade profissional, algo ofertado por cargos públicos (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011).

Tabela 16 - Faixas Etárias

Faixas Etárias	FA	FR	FRA
De 18 a 25 anos	54	3,7	3,7
De 26 a 30 anos	207	14,0	17,7
De 31 a 35 anos	247	16,8	34,5
De 36 a 40 anos	201	13,6	48,1
De 41 a 45 anos	187	12,7	60,8
De 46 a 50 anos	191	13,0	73,7
De 51 a 55 anos	140	9,5	83,2
De 56 a 60 anos	141	9,6	92,8
De 61 a 65 anos	71	4,8	97,6
De 66 a 70 anos	35	2,4	100,0
Total	1474	100,0	

Fonte: NTI/UFS, 2016.

2.2.1.4 Gênero

De acordo com a pesquisa realizada, 52,4%, ou seja, 773 (setecentos e setenta e três) dos TAEs da UFS são do gênero feminino. Os demais 47,6% são do gênero masculino, o que representa 701 (setecentos e um) servidores sob avaliação, conforme é possível verificar na tabela 17.

Tabela 17 - Gênero

Gênero	FA	FR
F	773	52,4
M	701	47,6
Total	1474	100,0

Fonte: NTI/UFS, 2016.

Segundo a última Pesquisa Mensal de Emprego realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), homens e mulheres se fazem presentes no mercado de trabalho em percentuais muito próximos. Os homens representam 53,8% da População Ocupada (PO) no Brasil, as mulheres, 46,2% (IBGE, 2016). Segundo dados do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) (2016), dentre os 86.713 (oitenta e seis mil setecentos e treze) servidores civis vinculados a fundações federais, os homens representam 52% da força de trabalho, as mulheres, por sua vez, 48% dessa população.

Na UFS, percebe-se que existe uma leve predominância de TAEs do gênero

feminino, indo de encontro aos dados apresentados acima. É importante destacar a capacidade das fundações federais, assim como da UFS, em incluir as mulheres na esfera pública do trabalho, o que reduz significativamente a disparidade quantitativa entre gêneros dentro da população economicamente ativa no Brasil.

2.2.1.5 Escolaridade

A UFS possui um número elevado de funcionários efetivos com ensino superior completo, aproximadamente 70% dos técnico-administrativos em atividade nessa fundação. Outro número de destaque está relacionado à quantidade de TAEs efetivos que declararam ter apenas ensino médio completo, foram mapeados 352 (trezentos e cinquenta e dois) deles no quadro permanente da UFS.

Conforme consta na tabela 18, o número de TAEs mestres apresenta-se bastante reduzido, nenhum doutor foi mapeado. Levando-se em consideração um mapeamento informal, especialmente diante dessas duas últimas informações, acredita-se que as os dados fornecidos pelo Núcleo de Tecnologia da Informação (NTI), infelizmente, encontram-se defasados no aspecto aqui discutido.

Tabela 18 – Escolaridade

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

Fonte: NTI/UFS, 2016.

Ao analisar a relação entre a escolaridade e o gênero dos servidores técnicos que integram a UFS, as mulheres se destacam numericamente em relação ao número de TAEs detentores de nível superior completo. O homens, por sua vez, destacam-se quantitativamente dentre aqueles com ensino médio e aqueles que possuem mestrado completos – ver detalhes na tabela 19.

Tabela 19 - Escolaridade versus Gênero

Escolaridade	Feminino		Masculino	
	FA	FR	FA	FR
Alfabetizado sem cursos regulares	4	8,7	42	91,3
Ensino fundamental incompleto	0	0,0	9	100,0
Ensino fundamental completo	4	18,2	18	81,8
Ensino médio completo	147	41,8	205	58,2
Superior incompleto	2	40,0	3	60,0
Ensino superior completo	613	59,5	417	40,5
Mestrado completo	3	37,5	5	62,5
Não informada	0	0,0	2	100,0
Total	773	52,4	701	47,6

Fonte: NTI/UFS, 2016.

O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (2016) informa que 47% dos servidores públicos do gênero feminino pertencentes à esfera federal possuem nível superior completo. No caso dos servidores do gênero masculino dessa esfera, 53% declaram ter o terceiro grau completo. Os dados do MPOG enfatizam ainda um maior investimento por parte das servidoras pertencentes à esfera pública federal em cursos de especialização e de mestrado, quando comparadas aos servidores do gênero masculino.

2.2.1.6 Tempo de Serviço

A partir dos estudos dos dados fornecidos pelos TAEs participantes da pesquisa, expostos na tabela 20, aferiu-se um percentual elevado (34%) de técnicos

trabalhando há, no máximo, três anos na instituição. Isso equivale a 501 (quinhentos e um) TAEs dos 1474 (mil quatrocentos e setenta e quatro) em atividade, em todos os *campi*.

Tabela 20 - Tempo de serviço

Tempo de Serviço	FA	FR	FRA
Até 3 anos	501	34,0	34,0
De 4 a 7 anos	160	10,9	44,8
De 8 a 11 anos	135	9,2	54,0
De 12 a 15 anos	241	16,4	70,4
De 16 a 19 anos	18	1,2	71,6
De 20 a 23 anos	201	13,6	85,2
De 24 a 27 anos	218	14,8	100,0
Total	1474	100,0	

Fonte: NTI/UFS, 2016.

A concentração observada é fruto das 194 (cento e noventa e quatro) vagas abertas em concurso para técnico administrativo na instituição em 2014. Vagas estas advindas da política pública em prol da expansão das universidades

brasileiras, iniciada no governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011).

2.2.1.7 Carga Horária de Trabalho Semanal

Em face do estudo dos dados apresentados na tabela 21, é possível afirmar que na UFS existem 05 (cinco) jornadas diferenciadas de trabalho, neste sentido, tem-se TAEs laborando 20 (vinte), 24 (vinte e quatro), 25 (vinte e cinco), 30 (trinta) e 40 (quarenta) horas semanais. A grande maioria destes, um total de 1.243 (mil duzentos e quarenta e três) técnico-administrativos efetivos em atividade, enquadram-se nesta última jornada – ver tabela 21.

Tabela 21 - Carga horária

Carga Horária	FA	FR
20	58	3,9
24	15	1,0
25	3	0,2
30	155	10,5
40	1243	84,3
Total	1474	100,0

Fonte: NTI/UFS, 2016.

Com base na Portaria n° 97 de 17 de fevereiro de 2012, alguns cargos da UFS laboram no máximo 20, 24, 25 e 30 horas semanais. Exatamente 49 (quarenta e nove) profissionais laboram 20 horas por semana, dentre eles: Médicos, Veterinários

e Técnicos em Radiologia. Outros 9 TAEs foram assim enquadrados visto que solicitaram oficialmente redução de carga horária, juntamente com redução de seus recebimentos.

Quatorze Técnicos em Radiologia laboram 20 horas semanais. Um técnico em laboratório está assim enquadrado, visto que solicitou redução de jornada e, conseqüentemente, de seus vencimentos.

Cento e cinquenta e cinco TAEs possuem uma carga horária de trabalho de 30 horas semanais. Vale destacar que 20 (vinte) destes encontram-se em cargos cuja carga horária de trabalho oficialmente⁶ limita-se a 6 horas diárias, a saber: Técnico em Laboratório⁷, Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo, Odontólogo, Técnico de Laboratório e Terapeuta Ocupacional. Os demais (135 TAEs) optaram pela redução da carga horária com diminuição dos vencimentos ou estão enquadrados no programa experimental de flexibilização da jornada de trabalho desta instituição. O citado programa teve início em 2014, sendo aplicado em 17 (dezessete) setores da universidade. Isto foi possível a partir da resolução n° 024/2014/CONSU/UFS, respaldada na lei n° 8.112/90 e no Decreto n° 4.836/2003.

⁶Conforme Portaria n° 97/2012.

⁷ Admitidos até 16/02/1976, optantes por 30 horas.

2.2.2 Condições Tecnológicas e Ambientais de Trabalho na UFS: a Ótica dos TAEs

Nesta seção serão relatadas as condições tecnológicas e ambientais de trabalho na UFS sob a ótica dos TAEs. Utilizando uma escala que varia de 1 a 5, onde 1 (um) declara-se total insatisfação e 5 (cinco) afirma-se total satisfação, foi possível verificar o grau de satisfação dos servidores com as condições tecnológicas e ambientais do espaço de trabalho.

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

Em relação à tecnologia disponibilizada, os aparelhos de telefone

obtiveram as menores médias gerais (2,4) – ver tabela 22. Os respondentes foram neutros/indiferentes diante das avaliações feitas para os aparelhos de ar-condicionados (3,2) e computadores (3,2). É válido destacar o grau de satisfação dos TAEs entrevistados em Lagarto com relação aos aparelhos de ar-condicionados (4,1) e iluminação (4,1) disponíveis nos ambientes do mencionado *Campus*. Em ambos os casos os respondentes mostraram-se satisfeitos com os aspectos salientados. A seguir, tabela 22 com maiores detalhes:

Tabela 22 - Condições tecnológicas e ambientais na UFS: a Ótica dos TAEs

(Continua...)

<i>Campus</i>	Unidades-Pai	Computador	Impressora	Telefone	Ar-condicionado	Água	Espaço físico disponível	Layout	Temperatura	Iluminação	Ventilação	Sonoridade	Combate a agentes agressores diversos	Média Geral do Ambiente
Aracaju/Saúde	Centro de Ciências Biológicas e da Saúde - Aracaju	3,2	2,4	2,2	3,8	1,8	2,3	2,1	3,5	3,2	3	3	2,5	2,8
	Hospital Universitário	3,2	2,8	2,5	3,1	2,2	2,2	2,3	3,1	3,3	2,8	2,7	2,7	2,7
	Média Geral do <i>Campus</i> Aracaju/Saúde	3,2	2,6	2,3	3,4	2	2,2	2,2	3,3	3,2	2,9	2,9	2,6	2,7
Itabaiana	Coordenação de Cursos	2,9	2	2,7	3,3	2,3	3,2	2,7	3,1	3,4	3,2	3,1	2,6	2,9
	Direção do <i>Campus</i>	3,3	3,5	2,7	2,8	2,4	2,6	2,7	2,9	3,7	2,9	3	2,7	2,9
	Média Geral do <i>Campus</i> Itabaiana	3,1	2,7	2,7	3,1	2,3	2,9	2,7	3	3,6	3	3	2,7	2,9
Lagarto	Coordenação de Cursos	3,2	1,7	1,9	4,4	2,2	3,4	3	4	4,2	4	3,7	2,9	3,2
	Diretoria Acadêmico-Pedagógica	3,4	2,1	2,4	3,8	2,7	3,2	2,9	3,8	4	3,8	3,7	3,3	3,3
	Diretoria Administrativa	3,8	2,5	2,4	4	2,5	3,6	3,4	3,8	4	3,7	3,5	3,2	3,4
	Média Geral do <i>Campus</i> Lagarto	3,5	2,1	2,2	4,1	2,5	3,4	3,1	3,8	4,1	3,8	3,6	3,1	3,3
Laranjeiras	Coordenação de Cursos	3,3	4,3	2	2,5	2,3	3,3	3	4,3	4,3	3,7	4	3,7	3,4
	Direção do <i>Campus</i>	2,3	2,5	2	2,5	1,8	1,8	2	2,8	2,5	2,3	2	2	2,2

(Continuação)

<i>Campus</i>	Unidades-Pai	Computador	Impressora	Telefone	Ar-condicionado	Água	Espaço físico disponível	Layout	Temperatura	Iluminação	Ventilação	Sonoridade	Combate a agentes agressores diversos	Média Geral do Ambiente
	Média Geral do <i>Campus</i> Laranjeiras	2,8	3,4	2	2,5	2	2,5	2,5	3,5	3,4	3	3	2,8	2,8
São Cristóvão	Centro de Ciências Biológicas e da Saúde	2,8	2,4	2,3	3	2	2,4	2,4	2,8	3,2	2,6	2,8	1,9	2,6
	Centro de Ciências Exatas e Tecnologia	2,9	2,6	2,4	3,2	2,1	3,1	3	3,3	3,7	2,8	3,1	2,1	2,9
	Centro de Ciências Sociais Aplicadas	3,8	3	3,2	3,4	2,7	3	2,9	3,7	3,7	3,2	3,9	2,6	3,3
	Centro de Educação e Ciências Humanas	2,7	2,5	2,3	3	1,9	3,1	2,6	3,4	3,3	3,4	3,5	2,7	2,9
	Pró-Reitoria de Administração	3,8	3,6	3,9	3,7	2,4	3,2	2,5	3,7	3,6	3,3	3,5	2,2	3,3
	Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis	3,6	3,6	2,9	3,3	2	3,1	2,9	3,5	3,5	2,9	3	2,6	3,1
	Pró-Reitoria de Extensão	3,6	2,9	2,6	2,8	2,1	3,2	2,7	3,1	3,3	3,1	3,3	1,9	2,9
	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	3,6	3,3	3,1	3,8	2,5	2,4	2,7	3,7	3,6	2,9	3	1,9	3,0
	Pró-Reitoria de Graduação	3,3	3,4	3,3	3,6	2,3	2,5	2,8	3,4	3,6	3,1	3,6	2,3	3,1
	Pró-Reitoria de Planejamento	3,8	3,9	2,8	3,3	1,7	3,6	3,3	3,4	3,6	2,8	3,3	2,3	3,2
	Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa	3,6	3	3	3,6	2,5	2,8	2,7	3,6	3,7	3,1	3,5	2,5	3,1
Reitoria	3,4	3	3,1	3,3	2,3	3,3	2,9	3,4	3,5	2,9	3,2	2,4	3,1	

(Continuação)

<i>Campus</i>	Unidades-Pai	Computador	Impressora	Telefone	Ar-condicionado	Água	Espaço físico disponível	Layout	Temperatura	Iluminação	Ventilação	Sonoridade	Combate a agentes agressores diversos	Média Geral do Ambiente
	Superintendência de Infraestrutura	3,1	2,9	2,9	3,3	2,9	3,2	3,4	3,9	3,8	3,7	3,4	2,8	3,3
	Vice-Reitoria	3,8	3,4	3,4	3,2	2,6	3	2,9	3,5	3,7	2,9	2,9	2	3,1
	Média Geral do <i>Campus</i> São Cristóvão	3,4	3,1	2,9	3,3	2,3	3	2,8	3,4	3,6	3,1	3,3	2,3	3,0
Sertão	<i>Campus</i> do Sertão	3,3	3	2,1	3	2,9	3,1	3	3,2	3,4	3,1	3,5	2,3	3,0
Média Global da UFS		3,2	2,8	2,4	3,2	2,3	2,9	2,7	3,4	3,6	3,2	3,2	2,6	3,0

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

Duas médias gerais relacionadas às condições tecnológicas e ao ambiente de trabalho chamaram a atenção neste estudo por destacarem-se negativamente, são elas: a média geral do ambiente dos *campi* Aracaju/Saúde (2,7) e Laranjeiras (2,8). Por fim, observando-se de forma particularizada as condições supracitadas, é possível destacar em cada *Campus* o item mais problemático segundo a percepção dos TAEs participantes deste levantamento. Nos *campi* Aracaju/Saúde, Itabaiana e Laranjeiras há um nível relevante de insatisfação com a água fornecida para consumo nessas unidades da UFS. Em Lagarto, as impressoras destacam-se como o item mais problemático. No *Campus* do Sertão o destaque negativo ficou por conta dos aparelhos de telefone. Já em São Cristóvão, há grande insatisfação com a forma como se combate agentes agressores à saúde do trabalhador.

2.2.3 Problemas Presentes no Ambiente de Trabalho da UFS

Nesta seção serão apresentados inicialmente os problemas presentes nos *campi* da UFS. Ressalta-se que esta etapa do levantamento teve por base a opinião dos gestores que responderam à pesquisa.

O *Campus* do Sertão foi representado por 1 (um) gestor, Itabaiana, bem como Laranjeiras por outros 2 (dois). O *Campus* Lagarto apresentou 8 (oito) gestores respondentes, já o *Campus* Aracaju/Saúde participou do levantamento por meio de 12 (doze) representantes. Em São Cristóvão foram mapeados 127 (cento e vinte e sete) gestores respondentes, isso totalizou 152 (cento e cinquenta e dois) inquiridos.

2.2.3.1 Problemas Presentes no Ambiente de Trabalho da UFS: a Ótica dos Gestores

Conforme é possível averiguar na tabela 23, os principais problemas que afetam a UFS de um modo geral são, nesta ordem: quantitativo de colaboradores disponíveis, falta de tecnologia/maquinário/ferramenta para realizar o trabalho, escassez de profissionais qualificados e número excessivo de tarefas.

Analisando-se as particularidades de cada *Campus*, é possível afirmar que no *Campus* Aracaju/Saúde destacam-se os seguintes problemas: escassez de profissionais qualificados, falta de padronização das tarefas e de tecnologia adequada para operacionalizá-las, problemas no âmbito das relações

interpessoais e ruídos na comunicação. Nota-se, por meio da análise da tabela supracitada, que a maior parte destes problemas estão presentes no Hospital Universitário.

Nos *campi* de Itabaiana, Laranjeiras e Lagarto, os maiores problemas estão em

Na ótica dos gestores, os principais problemas que afetam a UFS de um modo geral são, nesta ordem: quantitativo de colaboradores disponíveis, falta de tecnologia, número excessivo de tarefas e dificuldades no acesso à informação.

torno de infraestrutura tecnológica. No primeiro destaca-se a falta de tecnologia, maquinário e/ou ferramentas para realizar as atividades típicas do setor, no segundo *Campus*,

problemas com acesso à informação, enquanto Lagarto destaca sofrer com ambos os problemas citados. O *Campus* do Sertão relata inúmeros problemas, os quais foram detalhados na tabela 23.

No *Campus* São Cristóvão os problemas de destaque foram:

a) Quantidade de colaboradores disponíveis para atuarem nas atividades setoriais – esse problema se faz presente especialmente no Centro de Ciências Agrárias Aplicadas, na Pró-Reitoria de Extensão, na Pró-Reitoria de Pós-

Graduação e Pesquisa e no Centro de Ciências Exatas e Tecnologia;

b) Falta de tecnologia, maquinário e/ou ferramentas para realizar as atividades do setor – o destaque foi para as seguintes Unidades-Pai: Pró-Reitoria de Graduação e Superintendência de Infraestrutura;

c) Número excessivo de tarefas – essa questão foi salientada de forma significativa na Pró-Reitoria de Administração e no Centro de Ciências Agrárias Aplicadas; e

d) Escassez de profissionais qualificados – tal reclamação foi verificada especialmente na Vice-Reitoria, na Superintendência de Infraestrutura e na Reitoria.

Diante dos dados, é válido ressaltar que o número reduzido de gestores respondentes pode ter comprometido a análise aqui realizada.

Tabela 23 - Problemas presentes no âmbito das Unidades-Pai: a Ótica dos Gestores

(Continua...)

<i>Campi</i>	Unidade-Pai	Total de gestores respondentes	Dificuldades no acesso à informação	Ausência de ferramentas	Dificuldades para coordenar	Divisão deficiente dos trabalhos	Escassez de profissionais qualificados	Excesso de centralização	Excesso de descentralização	Falta de padronização das tarefas	Falta de tecnologia, maquinário e/ou ferramentas para realizar as atividades do setor	Número excessivo de tarefas	Produtividade abaixo do esperado	Quantidade de colaboradores disponíveis	Relações interpessoais	Ruídos na comunicação	
Aracaju/Saúde	Centro de Ciências Biológicas e da Saúde /Aracaju	2	1	1	0	0	0	0	0	2	2	0	1	0	2	1	
	Hospital Universitário	10	5	4	2	1	7	2	0	5	5	5	2	5	5	5	
	Total do Campus Aracaju/Saúde	12	6	5	2	1	7	2	0	7	7	5	3	5	7	6	
Itabaiana	Direção do Campus	2	0	0	0	0	1	1	0	1	2	0	0	1	0	1	
Lagarto	Diretoria Administrativa do Campus Lagarto	8	5	2	1	1	0	1	0	1	4	0	0	3	0	0	
Laranjeiras	Direção do Campus Laranjeiras	2	2	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	
São Cristóvão	Centro de Ciências Agrárias Aplicadas	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	
	Centro de Ciências Biológicas e da Saúde	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
	Centro de Ciências Exatas e Tecnologia	5	2	1	1	1	0	1	0	2	1	0	0	3	1	2	
	Centro de Ciências Sociais Aplicadas	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	Centro de Educação e Ciências Humanas	5	2	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1	2	0	0	
	Conselho Diretor	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	Pró-Reitoria de Administração	10	1	1	0	0	2	0	0	0	1	1	7	1	5	0	1

(Continuação)

<i>Campi</i>	Unidade-Pai	Total de gestores respondentes	Dificuldades no acesso à informação	Ausência de ferramentas	Dificuldades para coordenar	Divisão deficiente dos trabalhos	Escassez de profissionais qualificados	Excesso de centralização	Excesso de descentralização	Falta de padronização das tarefas	Falta de tecnologia, maquinário e/ou ferramentas para realizar as atividades do setor	Número excessivo de tarefas	Produtividade abaixo do esperado	Quantidade de colaboradores disponíveis	Relações interpessoais	Ruídos na comunicação
	Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Pró-Reitoria de Extensão	4	1	0	1	0	1	1	0	0	2	0	1	3	0	1
	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	26	5	7	3	5	6	3	0	5	7	12	0	8	2	7
	Pró-Reitoria de Graduação	5	0	2	0	0	2	1	1	1	3	0	0	1	0	1
	Pró-Reitoria de Planejamento	5	2	1	1	0	0	2	0	2	1	1	0	0	0	1
	Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa	14	2	1	2	1	4	3	0	5	6	4	1	9	1	3
	Reitoria	21	6	2	0	5	9	2	0	3	5	7	6	10	0	2
	Superintendência de Infraestrutura	15	7	3	2	2	8	4	1	5	8	5	2	7	1	4
	Vice-Reitoria	10	0	1	1	5	7	1	0	2	4	3	4	3	1	2
	Total do Campus São Cristóvão	127	29	19	11	21	40	18	2	28	42	39	17	52	6	25
Sertão	Campus do Sertão	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1
Total Geral		152	43	27	15	25	49	24	2	38	56	46	21	63	14	33

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

2.2.3.2 Problemas com Sobrecarga de Trabalho: a Ótica dos TAEs

Além dos problemas já listados neste levantamento, sondou-se a questão da sobrecarga de trabalho na UFS. Aqui a questão é investigada partindo do ponto de vista dos TAEs inquiridos.

Afirmações que sugerem sobrecarga de atividades foram expostas aos servidores técnico-administrativos. Com base em uma escala do tipo *Likert* de 5 (cinco) pontos, sondou-se o grau de concordância dos respondentes com relação às afirmativas declaradas. Na escala em questão, o número 1 (um) representou a total discordância do servidor com as situações apresentadas e o número 5 (cinco) demonstrou a total concordância com estas.

Dados presentes na tabela 24 confirmam que em todas as declarações expostas houve respondentes situados nos dois extremos supracitados, ou seja, existiram pessoas discordando ou concordando totalmente com as afirmações apresentadas (ver valores mínimos e máximos na tabela 24 - Sobrecarga de Trabalho na Ótica dos TAEs).

Analisando-se as informações obtidas, é possível concluir que todas as médias encontradas estão abaixo de 3,7

pontos. Os desvios padrão⁸ baixos para todos os indicadores listados indicam que, na média, os TAEs respondentes não percebem estar envolvidos num ambiente sobrecarregado de trabalho. Isso é um dado bastante relevante e positivo.

Segundo Serafim *et al.* (2012), sobrecarga de atividades é algo danoso no ambiente de trabalho, isso porque gera impactos negativos na saúde dos servidores. Algumas enfermidades que podem ser oriundas dessa situação são: estresse, depressão, síndrome da fadiga e alcoolismo. Doenças que não se destacaram quantitativamente dentre os servidores respondentes desta pesquisa (para maiores detalhes ver tabela 29 - Incidência de Patologias por *Campus*).

Os TAEs, em geral, não relataram haver sobrecarga de trabalho em seus setores.

⁸ Grau de oscilação das médias obtidas.

Tabela 24 - Sobrecarga de Trabalho: a Ótica dos TAEs

Indicadores de Sobrecarga de Trabalho	Aracaju/Saúde				Itabaiana				Lagarto				Laranjeiras				São Cristóvão				Sertão			
	Méd.	D.P.	Min.	Máx.	Méd.	D.P.	Min.	Máx.	Méd.	D.P.	Min.	Máx.	Méd.	D.P.	Min.	Máx.	Méd.	D.P.	Min.	Máx.	Méd.	D.P.	Min.	Máx.
Frequentemente sou solicitado para realizar um volume excessivo de trabalho	2,6	1,2	1	5	2,4	1,4	1	5	2,2	1,1	1	5	2,9	1,5	1	5	2,6	1,2	1	5	2,2	1,4	1	5
O tempo que possuo para realizar minhas tarefas não costuma ser suficiente	2,4	1,3	1	5	2,2	1,3	1	5	2,1	1,2	1	5	2,4	1,8	1	5	2,5	1,3	1	5	2,1	1,3	1	5
Geralmente necessito de apoio de outros profissionais para desenvolver as atividades dentro dos prazos estipulados	2,7	1,4	1	5	2,5	1,4	1	5	2,3	1,2	1	5	2,7	1,7	1	5	2,7	1,4	1	5	2,2	1,3	1	5
Sinto-me bastante estressado devido à rotina de trabalho	3,6	1,3	1	5	2,4	1,3	1	5	2,1	1,1	1	5	3,3	1,8	1	5	2,4	1,3	1	5	1,9	1,3	1	5
Sinto-me sobrecarregado com as demandas de trabalho	2,5	1,3	1	5	2,2	1,2	1	5	2,0	1,0	1	5	2,9	1,6	1	5	2,4	1,3	1	5	1,5	0,8	1	5
No ambiente de trabalho passo boa parte do meu tempo ocioso	1,6	1,1	1	5	1,8	1,2	1	5	2,1	1,2	1	5	1,6	1,0	1	5	1,7	1,1	1	5	2,6	1,5	1	5

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

Diante das duas últimas tabelas apresentadas, é interessante salientar que no *Campus* São Cristóvão existem percepções distintas em relação à questão sobrecarga de trabalho por parte dos gestores e TAEs entrevistados. Os primeiros acreditam que a sobrecarga de atividade é um problema presente no *Campus* em questão e isso se materializa quando esses gestores ressaltam problemas com número excessivo de tarefas e quantidade inadequada de colaboradores disponíveis. Já os técnico-administrativos inquiridos não percebem estar diante de um ambiente onde existe um número excessivo de trabalho. Isso pode ser indício de centralização e concentração excessiva de trabalho na esfera gerencial, o que acaba por afetar a percepção do gestor acerca do problema.

2.2.3.3 Sobrecarga *versus* Carga Horária

Analisando-se a relação sobrecarga *versus* carga horária semanal de trabalho, percebeu-se o maior grau de discordância com as situações propostas, ou seja, as menores médias aferidas se fizeram presentes junto aos respondentes que laboram 24 (vinte e quatro) horas semanais. Já os TAEs que laboram 25 (vinte e cinco) horas semanalmente

apresentaram, na maior parte dos casos, as maiores médias, incluindo a maior dentre as obtidas (3,7). Nota-se ainda um pequeno desvio padrão, o que indica que essas médias não oscilam em grau relevante, principalmente as vinculadas à jornada de 24 (vinte e quatro) horas semanais - ver tabela 25.

Os técnico-administrativos em educação que laboram 20 (vinte), 30 (trinta) e 40 (quarenta) horas semanais apresentam médias e desvios padrões baixos e bastante parecidos com relação a todas as afirmativas listadas na tabela 25. Diante dos fatos, em uma análise global, não foi possível constatar sobrecarga de trabalho em nenhuma das faixas aqui expostas.

Tabela 25 - Sobrecarga versus Carga Horária

	20 Horas		24 Horas		25 Horas		30 Horas		40 Horas	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Frequentemente sou solicitado para realizar um volume excessivo de trabalho	2,1	1,2	1,8	0,8	3,0	2,0	2,6	1,2	2,5	1,2
Geralmente necessito de apoio de outros profissionais para desenvolver as atividades dentro dos prazos estipulados	2,2	1,4	2,0	1,0	3,7	2,3	2,4	1,3	2,6	1,4
No ambiente de trabalho passo boa parte do meu tempo ocioso	1,5	0,7	2,6	1,7	2,3	2,3	1,6	1,1	1,8	1,1
O tempo que possuo para realizar minhas tarefas não costuma ser suficiente	2,3	1,1	1,6	0,9	3,7	1,5	2,4	1,4	2,4	1,3
Sinto-me bastante estressado devido à rotina de trabalho	2,4	1,4	1,8	1,1	3,0	2,0	2,4	1,3	2,4	1,3
Sinto-me sobrecarregado com as demandas de trabalho	2,2	2,3	1,6	0,9	3,0	2,0	2,3	1,2	2,4	1,2

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

2.2.4 Sugestões para Solucionar os Problemas Presentes na UFS: a Ótica dos Gestores

Frente aos problemas detectados, os gestores inquiridos fizeram algumas sugestões que podem promover melhorias ou sanar parte dos problemas presentes na Universidade Federal de Sergipe. Dentre as possibilidades que foram apresentadas, destacaram-se: aumento do quadro de servidores, investimentos em capacitações/qualificações e realização de levantamento institucional das necessidades setoriais no que tange a tecnologia, materiais e ferramentas de trabalho - ver tabela 26.

Em análise detalhada dos dados, tem-se que, no *Campus* de Aracaju/Saúde destacaram-se as seguintes sugestões: criação de fluxogramas, funcionogramas, organogramas, sistema de normas e manuais, investimentos em capacitações e/ou qualificações, além de realização de levantamento institucional das necessidades tecnológicas, ferramentais e de materiais. De acordo com os gestores, essas medidas podem resolver ou minimizar os problemas presentes nesse *Campus* em particular. De forma geral, acredita-se que investimentos numa área clássica da administração, ou seja, na área de organização, sistemas e métodos

poderia se fazer muito útil diante do cenário aqui descrito.

Muitas foram as sugestões para os problemas do *Campus* Laranjeiras, sobressaindo-se: a) criação de fluxogramas, funcionogramas, organogramas, sistema de normas e manuais; b) gestão por competências; c) investimentos em capacitações/qualificações; d) aumento do quadro de servidores e e) redistribuição das tarefas.

Os gestores respondentes do *Campus* Itabaiana são unânimes quando sugerem maiores investimentos em capacitações e/ou qualificações, bem como realização de levantamento institucional das necessidades tecnológicas, ferramentais e de materiais. Esse último também foi sugerido pela maioria dos gestores respondentes do *Campus* Lagarto, como forma de resolver ou minimizar os problemas.

No *Campus* de São Cristóvão, dos 127 (cento e vinte e sete) gestores respondentes, em sua maioria, acredita que com aumento no quadro de servidores e investimentos em capacitação e/ou qualificação do capital humano da instituição, os principais problemas podem ser resolvidos ou minimizados. Já no *Campus* do Sertão alguns dos destaques

foram: criação de fluxogramas, funcionogramas, organogramas, sistema de normas e manuais; gestão por competências e aumento do quadro de servidores. Outras particularidades podem ser averiguadas na tabela a seguir.

(Continua...)

Tabela 26 - Sugestões para solucionar os problemas existentes: a Ótica dos Gestores

<i>Campi</i>	Unidades-Pai	Respondentes	Criação de fluxogramas, funcionogramas, organogramas, sistema de normas e manuais	Gestão por competências	Investimentos em capacitações/qualificações	Aumento do quadro de servidores	Realizar levantamento institucional das necessidades tecnológicas, ferramentais e de materiais.	Redistribuição das tarefas	Redução dos afastamentos de TAEs e docentes para licença capacitação, mestrado e doutorado
Aracaju/Saúde	Centro de Ciências Biológicas e da Saúde - Aracaju	2	1	2	1	0	1	0	0
	Hospital Universitário	10	7	3	7	7	7	3	1
	Total do <i>Campus</i> Aracaju/Saúde	12	8	5	8	7	8	3	1
Laranjeiras	Direção do <i>Campus</i>	2	2	2	2	2	1	2	1
Itabaiana	Direção do <i>Campus</i>	2	1	1	2	1	2	1	0
Lagarto	Diretoria Administrativa do <i>Campus</i> de Lagarto	8	2	1	2	1	6	1	0
São Cristóvão	Centro de Ciências Agrárias Aplicadas	1	1	1	0	1	0	1	0
	Centro de Ciências Biológicas e da Saúde	1	0	0	1	1	0	0	0
	Centro de Ciências Exatas e Tecnologia	5	2	0	2	3	3	1	0
	Centro de Ciências Sociais Aplicadas	1	0	0	0	0	1	0	0
	Centro de Educação e Ciências Humanas	5	4	1	2	1	2	0	0
	Conselho Diretor	2	0	0	0	1	1	0	0
	Pró-Reitoria de Administração	10	1	0	5	6	2	0	0

(Continuação)

<i>Campi</i>	Unidades-Pai	Respondentes	Criação de fluxogramas, funcionogramas, organogramas, sistema de normas e manuais	Gestão por competências	Investimentos em capacitações/qualificações	Aumento do quadro de servidores	Realizar levantamento institucional das necessidades tecnológicas, ferramentais e de materiais	Redistribuição das tarefas	Redução dos afastamentos de TAEs e docentes para licença capacitação, mestrado e doutorado
	Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis	2	0	0	0	0	0	0	0
	Pró-Reitoria de Extensão	4	0	2	4	2	3	0	0
	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	26	11	6	12	13	12	6	0
	Pró-Reitoria de Graduação	5	1	0	5	4	2	0	0
	Pró-Reitoria de Planejamento	5	3	1	1	0	2	1	0
	Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa	14	3	2	7	8	6	2	0
	Reitoria	21	1	2	9	13	6	4	2
	Superintendência de Infraestrutura	15	7	3	9	8	8	3	0
	Vice-Reitoria	10	1	1	7	6	4	2	1
	Total do Campus São Cristóvão	127	35	19	64	67	52	20	3
Sertão	<i>Campus do Sertão</i>	1	1	1	0	1	1	1	0
Total Geral		152	49	29	78	79	70	28	5

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

2.2.5 Modernização dos Processos de Trabalho

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

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

2.2.5.1 Possibilidade de Modernização dos Processos de Trabalho: a Ótica dos Gestores

Analisando-se os dados transcritos na tabela 27, verificou-se que, na ótica da maior parte dos gestores participantes do levantamento, para modernizar os processos de trabalho das suas Unidades-Pai seria necessário: investir em capacitação funcional (cursos de curta duração), ampliar o uso de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), revisar e/ou simplificar rotinas e processos administrativos e elaborar manuais para

descrever e padronizar processos de trabalho - ver tabela 27.

Uma análise pormenorizada foi realizada, assim, cada *Campus* foi observado de forma particular. No *Campus* Itabaiana, os dois gestores respondentes foram unânimes quanto às seguintes sugestões em prol da modernização dos processos de trabalho: elaboração de manuais, investimentos em capacitação e qualificação do corpo funcional.

No *Campus* Laranjeiras, por sua vez, os

gestores respondentes concordaram que a adoção de gestão participativa poderia promover novas ideias que resultariam na modernização de processos

naquele *Campus*. Em Lagarto, os gestores demonstraram acreditar que estas seriam as medidas mais plausíveis para melhorar o funcionamento da instituição: ampliar o uso de Tecnologia da Informação e

Na ótica da maior parte dos gestores participantes do levantamento, para modernizar os processos de trabalho da UFS seria necessário: investir em capacitação funcional, ampliar o uso de TIC, revisar e/ou simplificar rotinas e processos administrativos e elaborar manuais para descrever e padronizar processos de trabalho.

Comunicação (TIC), investimento em capacitação funcional (cursos de curta duração), revisão e/ou simplificação das rotinas e processos administrativos e elaboração de manuais.

Na unidade Aracaju/Saúde, as sugestões mais proferidas foram: investimento em capacitação funcional (cursos de curta duração), revisão e/ou simplificação das rotinas e processos administrativos, elaboração de manuais e ampliação do uso de TIC. Observa-se que o maior quantitativo de sugestões estão presentes no Hospital Universitário, o qual, como já visto anteriormente, também apresentou a maior parte dos problemas.

As seguintes sugestões de modernização foram as mais indicadas pelos 128 (cento e vinte e oito) gestores respondentes do *Campus* São Cristóvão: ampliação do uso de TIC, investimento em capacitação funcional (cursos de curta duração), revisão e/ou simplificação das rotinas e processos administrativos e, elaboração de manuais.

Para a promoção da modernização dos processos de trabalho no *Campus* do Sertão, recomendou-se: adoção de um modelo de gestão participativa, descentralização das decisões, elaboração

de manuais, revisão e/ou simplificação de rotinas e processos de trabalho. Maiores detalhes podem ser verificados na tabela 27, exposta a seguir:

(Continua...)

Tabela 27 - Possibilidade de Modernização dos Processos de Trabalho: a Ótica dos Gestores

<i>Campi</i>	Unidades-pai	Respondentes	Adoção de um modelo de gestão mais participativa	Ampliação do uso de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)	Descentralização das decisões	Elaboração de manuais para descrever e padronizar processos de trabalho	Investimentos em capacitação funcional (cursos de curta duração)	Investimentos em qualificação do corpo funcional (educação formal)	Redução dos níveis hierárquicos	Revisão e/ou simplificação de rotinas e processos administrativos
Aracaju/Saúde	Centro de Ciências Biológicas e da Saúde - Aracaju	2	1	1	1	2	2	1	0	2
	Hospital Universitário	10	7	8	5	7	8	4	2	8
	Total do Campus Aracaju/Saúde	12	8	9	6	9	10	5	2	10
Itabaiana	Direção do Campus	2	1	1	1	2	2	2	0	1
Lagarto	Diretoria Administrativa	8	2	7	3	4	6	3	0	6
Laranjeiras	Direção do Campus	2	2	1	1	1	1	1	0	1
São Cristóvão	Centro de Ciências Agrárias Aplicadas	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Centro de Ciências Biológicas e da Saúde	1	0	0	0	0	1	0	0	1
	Centro de Ciências Exatas e Tecnologia	5	1	2	4	2	3	2	1	3
	Centro de Ciências Sociais Aplicadas	1	0	1	0	0	1	0	0	0
	Centro de Educação e Ciências Humanas	5	1	4	0	3	5	3	0	3
	Conselho Diretor	2	0	1	0	0	0	1	0	1
	Pró-Reitoria de Administração	10	3	6	1	3	6	4	1	6
Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis	2	0	1	0	1	2	0	0	0	

(Continuação)

<i>Campi</i>	Unidades-pai	Respondentes	Adoção de um modelo de gestão mais participativa	Ampliação do uso de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)	Descentralização das decisões	Elaboração de manuais para descrever e padronizar processos de trabalho	Investimentos em capacitação funcional (cursos de curta duração)	Investimentos em qualificação do corpo funcional (educação formal)	Redução dos níveis hierárquicos	Revisão e/ou simplificação de rotinas e processos administrativos
	Pró-Reitoria de Extensão	4	2	2	1	2	4	2	1	1
	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	26	11	19	6	14	14	10	4	20
	Pró-Reitoria de Graduação	5	1	3	2	2	4	2	1	2
	Pró-Reitoria de Planejamento	5	1	3	0	4	2	0	1	3
	Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa	14	3	9	5	3	7	3	1	8
	Reitoria	21	2	14	4	7	12	4	3	13
	Superintendência de Infraestrutura	15	6	11	5	6	9	5	4	9
	Vice-Reitoria	10	4	2	1	2	8	3	1	7
	Total do <i>Campus</i> São Cristóvão	127	36	79	30	50	79	40	19	78
Sertão	<i>Campus</i> do Sertão	1	1	0	1	1	0	0	0	1
Total Geral		152	50	97	42	67	98	51	21	97

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

2.2.5.2 Possibilidade de Modernização dos Processos de Trabalho: a Ótica dos TAEs

Neste levantamento, além de gestores, os TAEs foram consultados acerca das possibilidades de modernização dos processos de trabalho existentes na UFS. Esses servidores estão mais intimamente vinculados às atividades de nível operacional, e por isso, teoricamente, estariam habilitados para falar sobre o tema.

Os técnicos foram expostos a uma lista de ações que, se aplicadas, podem refletir na modernização dos processos de trabalho na UFS. Os 856 (oitocentos e cinquenta e seis) respondentes da primeira fase desta pesquisa tiveram a possibilidade de marcar mais de uma alternativa dentre as listadas (ver tabela 28), isso resultou em 2.848 (duas mil oitocentos e quarenta e oito) indicações.

Analisando-se os números da tabela referida, constatou-se que, de forma geral, os TAEs inquiridos acreditam que para modernizar os processos de trabalho da UFS seria necessário um maior investimento em sistemas de informação, bem como em cursos de capacitação de curta duração. Dentre os cursos mais

recomendados estão o de atendimento ao público, práticas administrativas e laboratoriais.

Outras indicações relevantes dizem respeito à realização de revisões e/ou simplificações das rotinas e processos administrativos, bem como, implementação de uma gestão mais participativa dentro das unidades da UFS.

Ressalta-se que cada *Campus* foi tratado de forma particular. Assim, percebeu-se que no *Campus* do Sertão, por exemplo, os TAEs ali lotados acreditam que a modernização dos processos de trabalho nas unidades que operam pode ocorrer por meio de

investimentos em cursos de capacitação e num modelo de gestão mais participativa. Essas mesmas sugestões foram destaques nos *campi* Aracaju/Saúde, Itabaiana e Lagarto, mas nestes alertou-se ainda para a necessidade de simplificação de rotinas e processos administrativos. No *Campus* São Cristóvão e no de Laranjeiras, além das propostas acima, foi destacada a necessidade de maiores investimentos em sistema de informação.

Algumas sugestões, além das elencadas na tabela 28, foram destacadas

Na ótica dos TAEs, para melhorar o funcionamento da UFS, é necessário: investir na capacitação dos Técnicos- Administrativos (principalmente com cursos de curta duração) e promover melhorias em seus sistemas de informação.

pelos TAEs participantes deste levantamento. Dentre as mais citadas, é possível verificar a sugestão vinculada a maiores investimentos em estrutura física, bem como aquisição de novos equipamentos e materiais de consumo, necessários ao bom andamento dos processos setoriais.

(Continua...)

Tabela 28 - Possibilidade de Modernização dos Processos de Trabalho: a Ótica dos TAEs

<i>Campi</i>	Unidades-Pai	Respondentes	Sistema de informação	Elaboração de manuais	Simplificação de rotinas e processos administrativos	Qualificação do corpo funcional (educação formal)	Capacitação (cursos de curta duração)	Descentralização das decisões	Redução dos níveis hierárquicos	Gestão participativa	Ampliação do uso de TIC para a oferta de serviços públicos à sociedade
Aracaju/Saúde	Centro de Ciências Biológicas e da Saúde – Aracaju	37	15	7	20	10	24	15	14	21	14
	Hospital Universitário	108	56	43	52	37	70	28	34	59	43
	Total do Campus Aracaju/Saúde	145	71	50	72	47	94	43	48	80	57
Itabaiana	Coordenação de Cursos	18	5	6	10	8	11	5	2	5	6
	Direção do <i>Campus</i>	27	12	12	13	12	16	15	3	16	9
	Total do Campus Itabaiana	45	17	18	23	20	27	20	5	21	15
Lagarto	Coordenação de Cursos	58	22	17	26	17	30	21	9	29	17
	Diretoria Acadêmico-Pedagógica	13	3	6	5	4	7	4	1	4	6
	Diretoria Administrativa	54	25	21	23	16	27	18	4	21	19
	Total do Campus Lagarto	125	50	44	54	37	64	43	14	54	42
Laranjeiras	Coordenação de Cursos	3	2	1	1	1	2	0	0	1	0
	Direção do <i>Campus</i>	4	1	2	1	1	2	0	0	2	2
	Total do Campus Laranjeiras	7	3	3	2	2	4	0	0	3	2
São Cristóvão	Centro de Ciências Biológicas e da Saúde	53	26	12	23	17	33	24	14	31	19
	Centro de Ciências Exatas e Tecnologia	62	29	19	25	24	38	24	11	34	21

(Continuação)

<i>Campi</i>	Unidades-Pai	Respondentes	Sistema de informação	Elaboração de manuais	Simplificação de rotinas e processos administrativos	Qualificação do corpo funcional (educação formal)	Capacitação (cursos de curta duração)	Descentralização das decisões	Redução dos níveis hierárquicos	Gestão participativa	Ampliação do uso de TIC para a oferta de serviços públicos à sociedade
	Centro de Ciências Sociais Aplicadas	10	5	3	6	3	5	1	1	5	4
	Centro de Educação e Ciências Humanas	25	11	9	9	8	10	10	6	15	12
	Pró-Reitoria de Administração	33	16	10	10	5	13	3	1	5	9
	Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis	16	8	4	5	3	7	4	1	7	3
	Pró-Reitoria de Extensão	15	8	4	5	1	7	5	3	5	7
	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	48	29	23	30	8	20	10	5	19	23
	Pró-Reitoria de Graduação	28	11	9	17	4	11	12	4	11	13
	Pró-Reitoria de Planejamento	12	6	7	5	0	7	3	1	3	7
	Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa	38	20	12	19	6	13	11	6	14	8
	Reitoria	69	45	23	34	21	28	19	7	22	30
	Superintendência de Infraestrutura	35	21	11	11	6	19	8	8	13	19
	Vice-Reitoria	47	10	12	17	12	18	7	3	16	8
	Total do <i>Campus</i> São Cristóvão	491	245	158	216	118	229	141	71	200	183
Sertão	<i>Campus</i> do Sertão	43	16	12	15	12	22	14	10	22	15
Total Geral		856	402	285	382	236	440	261	148	380	314

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

Frente aos pontos de vista encontrados nas tabelas 27 e 28, percebe-se que há um consenso entre TAEs e gestores inquiridos com relação à necessidade de investimentos em capacitação funcional e ampliação do uso de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) nos *campi* da UFS. No entanto, os gestores vão além e acreditam que se faz necessário elaborar manuais para descrever e padronizar processos de trabalho.

2.2.6 Saúde Ocupacional dos TAEs da UFS

Nesta seção expõem-se aspectos relacionados à saúde dos TAEs da Universidade Federal de Sergipe. Aqui são relatadas as patologias que afetam a amostra deste estudo.

2.2.6.1 Incidência de Patologias por *Campus*

Nesta seção são apresentadas as patologias que acometem os TAEs participantes desta pesquisa. Verificou-se que 205 (duzentos e cinco) indivíduos, 23,9% dos respondentes, acreditam não estar sendo afetados por patologia(s).

A maioria dos inquiridos, 651 (seiscentos e

cinquenta e um) indivíduos, o equivalente a 76,1% da amostra pesquisada, afirma conviver com algum tipo de patologia. As mais citadas foram: as alergias (239), dores na coluna, ombros e braços (202), problemas visuais (161), enxaquecas (119), hipertensão arterial (112) e varizes (109) – maiores detalhes é possível verificar na tabela 29.

(Continua...)

Tabela 29 - Incidência de Patologias por Campus

Patologias	Campi						Total
	São Cristóvão	Laranjeiras	Aracaju/Saúde	Lagarto	Sertão	Itabaiana	
Acredito não possuir qualquer tipo de patologia	131	2	17	36	5	14	205
Abscessos/Tumores	1	0	2	0	0	0	3
Alcoolismo	0	0	1	0	0	0	1
Alergia	141	2	44	37	2	13	239
Asma	19	0	8	5	0	1	33
Bronquite	5	0	2	2	1	0	10
Câncer	2	0	1	0	0	0	3
Debilidade e fadiga	7	0	5	2	0	0	14
Deformações de ossos e articulações	6	0	4	0	0	1	11
Depressão	21	0	12	4	0	2	39
Desmaios	1	0	0	1	0	0	2
Diabetes	11	0	5	1	0	1	18
Dispnéia (falta de ar)	6	0	1	2	0	1	10
Distúrbios intestinais	16	0	8	5	0	1	30
Doença do coração	9	0	3	2	1	0	15
Doenças do estômago	51	0	16	7	0	6	80
Doenças do fígado	7	0	3	2	0	0	12
Doenças na coluna	30	0	18	11	0	2	61
Doenças neurológicas	1	0	3	0	0	0	4
Doenças no nariz	37	0	13	13	0	7	70
Doenças nos pés e nas pernas	11	0	10	1	1	3	26
Doenças renais	7	0	1	2	0	0	10
Dor ciática	22	0	10	3	0	0	35
Dor de cabeça frequente	58	0	16	22	0	1	97
Dor na coluna, ombros e braços	115	1	61	20	1	4	202
DST(s)	1	0	0	0	0	0	1
Enxaqueca	67	0	30	16	1	5	119
Epilepsia	1	0	0	0	0	0	1
Fratura ou doença nos ossos	13	0	8	1	0	3	25
Grave diminuição de peso	0	0	0	0	0	2	2
Hemorroidas	12	0	11	2	1	1	27
Hérnias	13	0	6	4	1	1	25
Hipertensão arterial	73	1	23	11	0	4	112
Intolerância a vacinas, soros e antibióticos	2	0	0	2	0	0	4
Intoxicações	2	0	0	0	0	0	2

(Continuação)

Patologias	Campi						Total
	São Cristóvão	Laranjeiras	Aracaju/Saúde	Lagarto	Sertão	Itabaiana	
Obesidade	33	0	13	3	1	1	51
Pancadas ou fraturas na cabeça	0	0	1	0	0	0	1
Palpitações ou dor precordial	6	0	5	1	1	0	13
Paralisia infantil	1	0	2	1	0	1	5
Problemas auditivos	15	0	7	0	0	0	22
Problemas visuais	86	2	41	24	0	8	161
Resfriados frequentes	50	0	11	5	1	1	68
Sangue, açúcar, albumina na urina	3	0	0	1	0	0	4
Varicocele	4	0	2	0	0	0	6
Varizes	55	1	34	11	3	5	109

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

Os dados coletados revelam um número muito expressivo de TAEs que

declaram sofrer com processos alérgicos.

As patologias que apresentaram uma maior incidência junto ao quadro de servidores técnico-administrativos da UFS foram: alergia, dores na coluna, ombros e braços, enxaquecas, problemas visuais, hipertensão arterial e varizes.

Diante desse fato, a exposição no trabalho a alérgenos (ácaros, fungos e poeiras) pode agravar a saúde destes servidores. Ambientes limpos e investimento em combate a agentes

agressores diversos (poeira, agentes biológicos como bactérias, fungos, vírus, etc.) podem promover qualidade de vida no trabalho, visto que amenizam-se as crises alérgicas dos trabalhadores e reduz-se o

número de afastamentos médicos por este motivo.

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

Importante ressaltar que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) desenvolve programas na área de saúde

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

2.2.6.2 Incidência de Patologias por Gênero

Nesta seção averigua-se a relação entre as patologias elencadas pela amostra do estudo e a relação destas com os gêneros dos respondentes. Observa-se, na tabela 30, que os homens são maioria (68,3%) frente à declaração: “acredito não possuir qualquer tipo de patologia”. Já as mulheres destacam-se numericamente diante da maior parte das doenças elencadas na citada tabela. Conclui-se que

tal destaque pode ser reflexo das diferenças culturais entre gêneros.

Pesquisas já desmistificaram a ideia de que o homem adoece menos que as mulheres, além disso, revelam que os homens, comparados com as mulheres, possuem comportamentos distintos com relação ao autocuidado com a saúde. Este último fenômeno sofre grande influência de elementos culturais, isso porque existe uma estreita relação entre o modelo culturalmente construído de masculinidade e sua influência nos cuidados com a saúde (AQUINO *et al.*, 1991; GOMES; NASCIMENTO; ARAÚJO, 2007; KORIN, 2001). A figura masculina costuma ser associada a poder, sucesso e força. A feminina, por sua vez, a sensibilidade, dependência, zelo e fragilidade (KORIN, 2001).

Diante do exposto, acredita-se que seja difícil para homens assumirem qualquer tipo de debilidade e isso implica em dificuldades para assumir doenças ou até mesmo uma postura preventiva em relação a elas. Frente a esta constatação, é possível inferir que tal problema pode estar influenciando os resultados encontrados neste levantamento. Detalhes acerca da relação aqui discutida são possíveis de averiguar na tabela 30, disposta a seguir:

(Continua...)

Tabela 30 - Incidência de Patologias por Gênero

Patologia	Gênero				Total
	Masculino		Feminino		
	FA	FR	FA	FR	
Acreditado não possuir qualquer tipo de patologia	140	68,3	65	31,7	205
Abscessos/Tumores	1	33,3	2	66,7	3
Alcoolismo	1	100,0	0	0,0	1
Alergia	78	32,6	161	67,4	239
Asma	7	21,2	26	78,8	33
Bronquite	3	30,0	7	70,0	10
Câncer	1	33,3	2	66,7	3
Debilidade e fadiga	4	28,6	10	71,4	14
Deformações de ossos e articulações	6	54,6	5	45,5	11
Depressão	13	33,3	26	66,7	39
Desmaios	1	50,0	1	50,0	2
Diabetes	9	50,0	9	50,0	18
Dispneia (falta de ar)	3	30,0	7	70,0	10
Distúrbios intestinais	10	33,3	20	66,7	30
Doença do coração	7	46,7	8	53,3	15
Doenças do estômago	24	30,0	56	70,0	80
Doenças do fígado	10	83,3	2	16,7	12
Doenças na coluna	21	34,4	40	65,6	61
Doenças neurológicas	2	50,0	2	50,0	4
Doenças no nariz	27	38,6	43	61,4	70
Doenças nos pés e nas pernas	9	34,6	17	65,4	26
Doenças renais	6	60,0	4	40,0	10
Dor ciática	9	25,7	26	74,3	35
Dor de cabeça frequente	30	30,9	67	69,1	97
Dor na coluna, ombros e braços	67	33,2	135	66,8	202
DST(s)	1	100,0	0	0,0	1
Enxaqueca	26	21,9	93	78,2	119
Epilepsia	1	100,0	0	0,0	1
Fratura ou doença nos ossos	14	56,0	11	44,0	25
Grave diminuição de peso	1	50,0	1	50,0	2
Hemorroidas	8	29,6	19	70,4	27
Hérnias	14	56,0	11	44,0	25
Hipertensão arterial	63	56,3	49	43,8	112
Intolerância a vacinas, soros e antibióticos	1	25,0	3	75,0	4
Intoxicações	1	50,0	1	50,0	2
Obesidade	30	58,8	21	41,2	51
Pancadas ou fraturas na cabeça	0	0,0	1	100,0	1
Palpitações ou dor precordial	1	7,7	12	92,3	13
Paralisia infantil	0	0,0	5	100,0	5

(Continuação)

Patologia	Gênero				Total
	Masculino		Feminino		
	FA	FR	FA	FR	FA
Problemas auditivos	8	36,4	14	63,6	22
Problemas visuais	71	44,1	90	55,9	161
Resfriados frequentes	27	39,7	41	60,3	68
Sangue, açúcar, albumina na urina	3	75,0	1	25,0	4
Varicocele	6	100,0	0	0,0	6
Varizes	15	13,8	94	86,2	109

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

2.2.6.3 Incidência de patologias por idade

Conforme a análise feita anteriormente, dentre as enfermidades elencadas pelos TAEs da UFS, as mais frequentes são: as alergias; as dores na coluna, ombros e braços; os problemas visuais; a enxaqueca; a hipertensão arterial e varizes.

Perante a análise da relação entre as patologias declaradas e a faixa etária dos respondentes, observada na tabela 31 - Incidência de Patologias por Idade -, constatou-se que, dentre as patologias mais incidentes, as alergias afetam um grande volume de TAEs entre 26 a 35 anos (105 indivíduos). Já a hipertensão arterial afeta, especialmente, os técnicos que declararam possuir entre 46 a 65 anos (total de 82 inquiridos). Esta síndrome é caracterizada pela presença de níveis tensionais elevados, associados a alterações metabólicas e hormonais e a fenômenos tróficos (hipertrofias cardíaca e vascular).

A prevalência da hipertensão arterial é elevada, estimando-se que cerca de 15% a 20% da população brasileira sofre com esse mal. Essa patologia já se caracteriza como um dos principais fatores de risco de morbidade e mortalidade cardiovasculares, seu alto custo social é responsável por cerca de 40% dos casos de aposentadoria precoce e de absenteísmo no trabalho (KOHLMANN JR., Osvaldo et al., 1999).

As dores na coluna, ombros e braços são salientadas especialmente por TAEs que possuem entre 31 a 50 anos (total de 133 indivíduos). Conforme explicado anteriormente, essa patologia pode ter origens físicas, mecânicas e/ou ergonômicas. Segundo pesquisa, o aumento do desenvolvimento desta enfermidade deve-se ao fato de muitos trabalhadores desenvolverem grande parte de suas atividades sentados, uma posição que aumenta a possibilidade da incidência

ou agravamento das dores salientadas (MELO *et al.*, 2013).

A enxaqueca afeta mais fortemente os respondentes que declaram ter entre 26 e 50 anos de idade, precisamente, 97 (noventa e sete) reclamantes. Em geral, essa enfermidade é causada por problemas neurológicos, podendo ter sua origem em aspectos genéticos. Aspectos ambientais do trabalho também podem contribuir para a incidência do problema, são eles: fortes odores, iluminação inadequada e ambiente estressante. Esses aspectos necessitam ser investigados e corrigidos, caso necessário. Dessa maneira promove-se qualidade de vida no trabalho e afastamentos médicos por este motivo, em especial, podem ser minimizados (PERES, 2016).

Os problemas visuais acometem, em geral, os respondentes que declaram possuir entre 31 a 45 anos de idade, perfazendo um total de 84 (oitenta e quatro) técnico-administrativos em educação.

Sabe-se que problemas visuais podem ocasionar outras enfermidades, a exemplo de enxaquecas, vertigens, problemas gastrointestinais e fadiga. Os problemas visuais que se originam no ambiente de trabalho, geralmente, apresentam como causa o uso prolongado de computadores (sem a devida proteção),

posição imprópria do monitor e iluminação inadequada do ambiente (NASCIMENTO, 2004).

A quinta patologia mais frequente dentre os respondentes do estudo, as varizes, afeta principalmente os técnicos entre 41 a 50 anos, mais precisamente 43 (quarenta e três) deles. Essa patologia acomete pessoas de diferentes faixas etárias e afeta indiretamente a qualidade da produção e conseqüente perda de eficiência operacional no ambiente de trabalho (BERENGUER; SILVA; CARVALHO, 2011). Ressalta-se que determinadas categorias profissionais possuem fatores predisponentes para a manifestação ou a piora da síndrome supracitada, principalmente aquelas que exigem posição ortostática prolongada (SILVA, 2002). Maiores detalhes acerca da incidência de patologias por idade podem ser observados na tabela 31.

(Continua...)

Tabela 31 - Incidência de Patologias por Idade

Patologias	Faixa-Etária										Total de respondentes por patologia
	18 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a 45	46 a 50	51 a 55	56 a 60	61 a 65	66 a 70	
Acredito não possuir qualquer tipo de patologia	16	55	48	37	23	11	4	7	2	2	205
Abscessos/Tumores	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	3
Alcoolismo	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Alergia	18	46	59	34	26	22	16	14	4	0	239
Asma	2	8	5	5	6	4	2	0	0	1	33
Bronquite	0	3	2	3	1	0	1	0	0	0	10
Câncer	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	3
Debilidade e fadiga	0	3	2	2	1	3	2	1	0	0	14
Deformações de ossos e articulações	0	0	1	3	1	1	2	2	1	0	11
Depressão	2	4	12	5	8	2	3	1	2	0	39
Desmaios	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Diabetes	0	1	0	1	4	1	3	5	3	0	18
Dispneia (falta de ar)	1	2	2	2	1	1	1	0	0	0	10
Distúrbios intestinais	0	3	11	3	2	4	5	1	1	0	30
Doença do coração	1	2	2	1	0	2	2	5	0	0	15
Doenças do estômago	2	12	21	14	12	7	8	3	1	0	80
Doenças do fígado	0	1	2	1	1	1	0	1	4	1	12
Doenças na coluna	1	9	10	14	7	8	5	5	2	0	61
Doenças neurológicas	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	4
Doenças no nariz	6	16	19	8	8	6	2	3	2	0	70
Doenças nos pés e nas pernas	0	0	7	2	2	4	4	5	2	0	26
Doenças renais	0	1	1	3	0	3	2	0	0	0	10
Dor ciática	1	4	4	6	6	9	3	2	0	0	35
Dor de cabeça frequente	5	13	22	27	11	10	5	3	0	1	97
Dor na coluna, ombros e braços	7	22	38	32	30	33	22	12	5	1	202
DST(s)	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Enxaqueca	5	19	22	19	19	18	9	6	1	1	119
Epilepsia	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Fratura ou doença nos ossos	2	3	2	4	3	4	2	3	2	0	25
Grave diminuição de peso	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Hemorroidas	0	2	5	2	6	5	4	3	0	0	27
Hérnias	1	3	7	0	3	3	4	2	2	0	25
Hipertensão arterial	2	7	8	9	18	15	17	22	10	4	112
Intolerância a vacinas, soros e antibióticos	0	2	1	0	0	0	1	0	0	0	4

(Continuação)

Patologias	Faixa-Etária										Total de respondentes por patologia
	18 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a 45	46 a 50	51 a 55	56 a 60	61 a 65	66 a 70	
Intoxicações	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2
Obesidade	3	5	9	6	10	7	7	3	1	0	51
Pancadas ou fraturas na cabeça	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2
Palpitações ou dor precordial	0	1	1	1	1	5	2	2	0	0	13
Paralisia infantil	0	1	0	1	0	1	2	0	0	0	5
Problemas auditivos	0	4	1	3	4	3	2	3	2	0	22
Problemas visuais	10	15	32	21	31	19	13	10	9	1	161
Resfriados frequentes	6	12	19	8	6	7	4	5	1	0	68
Sangue, açúcar, albumina na urina	0	2	0	0	1	0	1	0	0	0	4
Varicocele	1	0	2	0	0	1	1	1	0	0	6
Varizes	2	13	15	14	22	21	9	6	6	1	109
Total	94	298	394	295	277	245	172	137	63	14	1989

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.

Diante das análises feitas nesta seção, acredita-se ser interessante revisar em todos os *campi* da UFS as condições de higiene, iluminação, ergonomia e clima organizacional. Ações dessa natureza ajudarão na promoção do bem-estar, na redução de patologias, como também no controle da manifestação dos sintomas destas. No mais, reflexos positivos podem ser percebidos com relação à produtividade dos servidores e afastamentos por motivo de saúde.

2.3 O MODELO QRSTA DA UFS

A seguir expõe-se, na tabela 32, o Modelo de Composição do Quadro de

Referência dos Servidores Técnico-Administrativos – Modelo QRSTA. Esse modelo vem sendo utilizado como referência pelo MEC para definir, de forma racional, o número de TAEs enquadrados nas classes C, D e E. Ainda em forma de minuta, o modelo define o número de TAEs com base nos seguintes parâmetros:

- a) o número de matrículas na graduação presencial;
- b) o número de matrículas em cursos de *Strictu Sensu*;
- c) o QRSTA ideal;
- d) o número de TAEs em Hospitais Universitários;
- e) o número de *Campi* fora da sede;
- f) as matrículas na graduação

presencial noturna.

Os cálculos para os fins salientados consideram, também, bônus para:

- a) matrículas no turno noturno;
- b) número de *Campi*; e,
- c) área de Conhecimento.

Levando-se em consideração os parâmetros salientados, verificou-se que o Quadro de Servidores Técnico-Administrativos em Educação encontra-se com um déficit de 988 (novecentos e oitenta e oito) TAEs, distribuídos entre as classes C, D, E.

Uma análise mais realista pode ser feita. Isso porque o QRSTA atual da Universidade Federal de Sergipe está inferior ao ideal, atualmente são exatamente 1373 (mil trezentos e setenta e três) TAEs distribuídos nas categorias (C, D, e E). **Considerando esse valor, a UFS estaria com um déficit real de 1.017 (mil e dezessete) técnico-administrativos nas classes citadas.**

A situação seria agravada caso fossem considerados os 27 (vinte e sete) TAEs distribuídos nas classes C, D e E que estão atuando em outras instituições perante o mecanismo de cessão, afastamento para prestar colaboração

técnica e exercício provisório em outras instituições.

Frente a esta situação a UFS, estrategicamente, incorpora bolsistas na área administrativa por meio de programas institucionais e investe na contratação de terceirizados. Apesar de este último artifício ser uma prática legitimada e incentivada pelo governo, especialmente para a contratação de funcionários das classes A e B, os gastos com terceirizados comprometem substancialmente as verbas de custeio, por não ser classificada como verba de pessoal.

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

Tabela 32 -Modelo QRSTA

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

Fonte: Pesquisa de campo, 2016.



Conclusões

O trabalho aqui desenvolvido teve por propósito realizar o dimensionamento de pessoal técnico-administrativo da UFS para o ano de 2016. Frente a falta de consenso nacional com relação a melhor metodologia para desenvolver tal estudo, um método próprio foi desenvolvido. Para tanto, teve-se por base as sugestões impressas no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) das IFES.

Frente aos dados coletados, percebeu-se que existe uma leve predominância de TAEs do gênero feminino e um expressivo percentual de técnicos que se enquadram na faixa etária entre 26 e 40 anos de idade. Verificou-se também que 70% desses efetivos possuem ensino superior completo.

A grande maioria dos TAEs em atividade trabalha 40 (quarenta) horas semanais e está na UFS há três anos. Os cargos de classe D e E são predominantes na instituição. Diante dos fatos, notou-se também que a UFS possui pendências em seu quadro funcional, ou seja, nem todos os seus códigos de vaga estão ocupados. Percebeu-se ainda que a classe C é a mais comprometida.

Considerando-se a análise das condições tecnológicas e ambientais da UFS, foi possível destacar os itens mais

problemáticos, segundo a percepção dos TAEs. Esses servidores mostraram descontentamento geral com a água fornecida para consumo, com os aparelhos de telefone, layout do espaço de trabalho e insatisfação com a forma com que se combatem os agentes agressores à saúde do trabalhador. Esse último aspecto foi fortemente ressaltado pelos respondentes lotados no *Campus* de São Cristóvão. Já segundo os gestores, os principais problemas que afetam a UFS são, nesta ordem: quantitativo de colaboradores disponíveis, falta de tecnologia, número excessivo de tarefas e dificuldades no acesso à informação.

Constatou-se por meio da análise que a maior parte dos problemas do *Campus* Aracaju/Saúde estão presentes no Hospital Universitário. No *Campus* São Cristóvão, os relatos de problemas foram mais frequentes no Centro de Ciências Agrárias Aplicadas, na Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa e na Superintendência de Infraestrutura.

Frente às análises realizadas, notou-se ainda que há um consenso entre TAEs e gestores inquiridos com relação à necessidade de investimentos em capacitação funcional e ampliação do uso de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) nos *campi* da UFS. No

entanto, os gestores vão além e acreditam que se faz necessário elaborar manuais para descrever e padronizar processos de trabalho. Diante destas sugestões, acredita-se ser possível modernizar os processos de trabalho dentro da universidade em questão.

A sobrecarga de trabalho sobre TAEs lotados nos diversos *campi* da UFS foi outro aspecto investigado nesta pesquisa. Diante das informações obtidas, certifica-se que os técnicos respondentes não percebem estar envolvidos num ambiente sobrecarregado de trabalho. Em análise da relação sobrecarga *versus* carga horária semanal de trabalho, verificou-se que, frente à análise global, não foi constatada sobrecarga de trabalho em nenhuma das cargas horárias (20, 24, 25, 30, 40 horas semanais).

Perante os aspectos relacionados à saúde dos TAEs da Universidade Federal de Sergipe, constatou-se que a maioria dos inquiridos afirma conviver com algum tipo de patologia no momento atual. As mulheres foram numericamente maiores diante dessa declaração. Os homens, por sua vez, são maioria frente aos que acreditam não possuir qualquer tipo de patologia. Os dados coletados revelaram um número muito expressivo de servidores que declaram sofrer com processos

alérgicos e dores na coluna, ombros e braços, com idades entre 26 a 35 anos e 31 a 50 anos, respectivamente.

Com relação ao número total de TAEs em atividade e lotados nos *campi* da UFS, **dados de 2016 revelam que, atualmente, tem-se um déficit real de 1.017 (mil e dezessete) TAEs nas classes C, D e E.** Tal situação é amenizada quando a UFS, estrategicamente, incorpora bolsistas na área administrativa e investe na contratação de terceirizados. Entretanto, é válido alertar que, esse último artifício compromete substancialmente as verbas de custeio da universidade.

A photograph of a library aisle with blue metal shelving units on the left and wooden bookshelves on the right. A person is lying on the floor in the aisle, reading a book. They are wearing purple leggings and black and white patterned sneakers. The floor is light-colored and polished. The background is slightly blurred, showing more of the library's interior.

Referências Bibliográficas

- ALBRECHT, P.A.T.; KRAWULSKI, E. *Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. São Paulo, v. 14, n. 2, Dezembro de 2011.
- AQUINO, E. M. L. de et al. Mortalidade feminina no Brasil: sexo frágil ou sexo forte? *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 174-189, abr./jun. 1991.
- BERENGUER, F. A.; SILVA, D. A. L.; CARVALHO, C. C. Influência da posição ortostática na ocorrência de sintomas e sinais clínicos de venopatias de membros inferiores em trabalhadores de uma gráfica na cidade do Recife-PE. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v. 36, n. 123, p. 153-161, June 2011.
- BRASIL. **Decreto 2.271**, de 07 de julho de 1997. Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. Diário Oficial da União - 08/07/1997.
- BRASIL. **Decreto 4.836**, de 09 de setembro de 2003. Altera a redação do art. 3 do Decreto 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União - 10/09/2003.
- BRASIL. **Lei 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Diário Oficial da União - 13/01/2005.
- BRASIL. **Lei 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União - 12/12/1990.
- BRASIL. **Lei 9.632**, de 07 de maio de 1998. Dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Diário Oficial da União - 08/05/1998.
- CONSELHO UNIVERSITÁRIO. Dispõe sobre o regulamento para flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação no âmbito da Universidade Federal de Sergipe. **Resolução nº 24/2014**. São Cristóvão-SE, 09 de maio de 2014.
- CONSELHO UNIVERSITÁRIO. Homologa alterações no Estatuto da Universidade Federal de Sergipe propostas pela SESu/MEC. **Resolução nº 21/99/CONSU**. São Cristóvão-SE, 26 de novembro de 1999.
- CONSELHO UNIVERSITÁRIO. Aprova reformulação no Regimento Interno do Centro Campus Universitário Prof. Alberto Carvalho. **Resolução nº 33/2009/CONSU**. São Cristóvão-SE, 25 de setembro de 2009.
- CONSELHO UNIVERSITÁRIO. Aprova o Regimento Interno do Centro Campus de Ciências da Saúde de Lagarto. **Resolução nº 18/2011/CONSU**. São Cristóvão SE, 29 de abril de 2011.
- CONSELHO UNIVERSITÁRIO. Aprova alterações no Regimento Interno do Campus de Laranjeiras. **Resolução nº 11/2016/CONSU**. São Cristóvão SE, 29 de abril de 2016.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução Magda Lopes; consultoria, supervisão e revisão técnica desta 3ª edição Dirceu da Silva. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- GOMES, R.; NASCIMENTO, E. F.; ARAUJO, F. C. de. Por que os homens

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

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

KOHLMANN JR., Osvaldo et al. III Consenso Brasileiro de Hipertensão Arterial. **Arq Bras Endocrinol Metab**, São Paulo, v. 43, n. 4, p. 257-286, Aug. 1999.

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

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

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

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

PEREIRA, J. R.; DAÚD, C. S. D. Dimensionamento da alocação de vagas de técnicos administrativos nas universidades públicas federais. **XV Colóquio Internacional de Gestão Universitária –**

CIGU. Mar del Plata – Argentina , p. 01-16, 2015.

PERES, M. **Enxaqueca**. Disponível em:<<http://drauziovarella.com.br/letras/e/enxaqueca-2/>>. Acessado em: 30 de setembro de 2016.

SAUNDERS, M. N. K.; LEWIS, P.; THORNHILL, A. **Research Methods for Business Students**. Harlow: Financial Times/Prentice Hall, 2000.

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

SILVA, M. J. C. Insuficiência venosa crônica: diagnóstico e tratamento clínico. In: MAFFEI, F. H. A. et al. **Doenças vasculares periféricas**. 2. ed., v. 2. Rio de Janeiro: Medsi, p. 1591-1601, 2002.

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

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

VENTRESCA, M. J.; MOHR, J. W. Archival research methods. In: Baum JAC (ed.) **Blackwell Companion to Organizations**. Oxford: Blackwell, p. 805–828, 2002.

Apêndices



APÊNDICE A: INSTRUMENTO DE PESQUISA – FASE 01

O presente questionário tem por finalidade identificar quantitativamente a força de trabalho dos cargos Técnico-Administrativos da UFS, além de fazer um breve levantamento acerca da saúde ocupacional destes servidores e das condições tecnológicas e ambientais as quais são submetidos. Os resultados provenientes deste levantamento irão sustentar as conclusões acerca do dimensionamento de pessoal técnico-administrativo da Universidade Federal de Sergipe – UFS.

1. Cargo Efetivo:

2. Função Gratificada/ Cargo de Direção:

3. Campus:

4. Unidade/Setor:

5. Gênero do respondente:

6. Data de nascimento:

7. Data de admissão:

8. Jornada de trabalho semanal:

9. Turno de trabalho:

Manhã

Tarde

Noite

Manhã e Tarde

Tarde e Noite

Regime de Escala

10. Escolaridade:

Ensino Fundamental

Ensino Médio

Ensino Superior

Especialização

Mestrado

Doutorado

Pós-Doutorado

11. Caso possua nível superior completo, especifique sua graduação/licenciatura no campo abaixo:

--

12. Quais destas patologias você tem ciência de que possui? (Nesta questão é possível marcar mais de uma alternativa):

<input type="checkbox"/> Doença do coração	<input type="checkbox"/> Hérnias	<input type="checkbox"/> Doenças na coluna	<input type="checkbox"/> Varizes
<input type="checkbox"/> Hipertensão arterial	<input type="checkbox"/> Doenças renais	<input type="checkbox"/> Febre alta e prolongada	<input type="checkbox"/> Varicocele
<input type="checkbox"/> Palpitações e dor precordial	<input type="checkbox"/> Sangue, açúcar, albumina na urina	<input type="checkbox"/> Paralisia infantil	<input type="checkbox"/> Hemorroidas
<input type="checkbox"/> Dispneia (falta de	<input type="checkbox"/> Resfriados	<input type="checkbox"/> Câncer	<input type="checkbox"/> Intolerância a

ar)	frequentes		vacinas, soros e antibióticos
<input type="checkbox"/> Debilidade e fadiga	<input type="checkbox"/> Doenças no nariz	<input type="checkbox"/> Abscessos/Tumores	<input type="checkbox"/> Intoxicações
<input type="checkbox"/> Asma	<input type="checkbox"/> Problemas auditivos	<input type="checkbox"/> Doenças Exantemáticas	<input type="checkbox"/> Doenças neurológicas
<input type="checkbox"/> Tuberculose	<input type="checkbox"/> Problemas visuais	<input type="checkbox"/> Crises convulsivas	<input type="checkbox"/> Epilepsia
<input type="checkbox"/> Bronquite	<input type="checkbox"/> Dor de cabeça frequente	<input type="checkbox"/> Diabetes	<input type="checkbox"/> Desmaios
<input type="checkbox"/> Enfisema	<input type="checkbox"/> Fratura ou doenças nos ossos	<input type="checkbox"/> Alergia	<input type="checkbox"/> Enxaqueca
<input type="checkbox"/> Hematêmese (vômito de sangue)	<input type="checkbox"/> Pancadas ou fraturas na cabeça	<input type="checkbox"/> Difteria	<input type="checkbox"/> Depressão
<input type="checkbox"/> Hemoptise (escarro de sangue)	<input type="checkbox"/> Dor na coluna, ombros, braços	<input type="checkbox"/> Bócio	<input type="checkbox"/> Alcoolismo
<input type="checkbox"/> Doenças do estômago	<input type="checkbox"/> Deformações de ossos e articulações	<input type="checkbox"/> DST(s)	<input type="checkbox"/> Acredito não possuir qualquer tipo de patologia
<input type="checkbox"/> Doenças do fígado	<input type="checkbox"/> Dor ciática	<input type="checkbox"/> Obesidade	
<input type="checkbox"/> Distúrbios intestinais	<input type="checkbox"/> Doenças nos pés ou pernas	<input type="checkbox"/> Grave diminuição de peso	

13. Número de afastamentos do trabalho por motivos de saúde no último ano: _____

14. Numa escala que varia de 1 a 5, onde 1 declara-se total insatisfação com as condições tecnológicas ou ambientais do espaço onde desenvolve suas atividades laborais e 5 afirma-se total satisfação com as condições anunciadas, pontue as alternativas a seguir:

	1	2	3	4	5
a. Computador					
b. Impressora					
c. Aparelhos fone					
d. Fax					
e. Ar-condicionado					
f. Água					
g. Espaço físico disponível para o setor					
h. Layout					
i. Temperatura					
j. Iluminação					
k. Ventilação					
l. Sonoridade					
m. Combate a agentes agressores diversos (poeira, agentes biológicos como bactérias, fungos, vírus, etc.)					

15. Como seria possível modernizar os processos de trabalho no âmbito do seu departamento? (Nesta questão é possível marcar mais de um item).

- Sistema de informação
- Elaboração de manuais
- Revisão e/ou simplificando rotinas e processos administrativos
- Qualificação do corpo funcional (educação formal)
- Capacitação (cursos de curta duração)
- Descentralização das decisões
- Redução dos níveis hierárquicos
- Gestão participativa
- Ampliação do uso de Tecnologia da Informação e Computação (TIC) para a oferta de serviços públicos à sociedade.

16. Caso sua resposta não tenha sido contemplada em nenhuma das alternativas da questão acima ou deseje acrescentar algo, descreva aqui como seria possível modernizar os processos de trabalho no âmbito do seu departamento.

17. Numa escala que varia de 1 a 5, onde 1 declara-se a discordância total com a afirmativa e 5 afirma-se concordância total do enunciado, pontue as alternativas a seguir:

	1	2	3	4	5
a. Frequentemente sou solicitado para realizar um volume excessivo de trabalho					
b. O tempo que possuo para realizar minhas tarefas não costuma ser suficiente					
c. Geralmente necessito de apoio de outros profissionais para desenvolver as atividades dentro dos prazos estipulados					
d. Sinto-me bastante estressado devido à rotina de trabalho					
e. Sinto-me sobrecarregado com as demandas de trabalho					
f. No ambiente de trabalho passo boa parte do meu tempo ocioso					

APÊNDICE B: INSTRUMENTO DE PESQUISA – FASE 02

O presente questionário tem por finalidade realizar um breve diagnóstico acerca do ambiente e da força de trabalho alocada na Universidade Federal de Sergipe – UFS. Os resultados provenientes deste levantamento irão sustentar as conclusões acerca do dimensionamento de pessoal técnico-administrativo da UFS. Seu perfil profissional te habilitou a fazer parte da nossa amostra.

Siape:

Nome:

Cargo Efetivo:

Classe:

Função Gratificada/Cargo de Direção:

Campus:

Unidade/Setor:

Número de servidores cedidos para outro órgão:

Número de servidores afastados para realização de programa de pós-graduação:

Número de servidores licenciados para capacitação (até 3 meses):

Número de servidores afastados por motivo de saúde:

Parte A – Ambiente de Trabalho

1. Quais são as tecnologias, equipamentos e maquinários utilizados para realizar as atividades no departamento em que se encontra? (Nesta questão é possível marcar mais de um item)

- Computador
- Data Show
- Dispositivos de armazenamento de dados (Ex. Pen Drive, CD, DVD, HD externo, etc)
- Equipamentos de áudio e vídeo
- Equipamentos de informática: cabos, conectores, alicate de crimpar, testador de cabos de rede, dentre outros
- Equipamentos e materiais médicos, hospitalares e odontológicos
- Equipamentos laboratoriais
- Fragmentadora de papel
- Impressora multifuncional
- Ponto de rede (internet)
- Scanner
- Sistema Integrado de Gestão
- Telefone
- Veículos automotores

2. Caso sua resposta não tenha sido contemplada em nenhuma das alternativas da questão acima ou deseje acrescentar algo, descreva aqui as tecnologias, equipamentos e maquinários utilizados para realizar as atividades no setor em que se encontra.

3. Como seria possível modernizar ou inovar tecnologicamente os processos de trabalho no âmbito do seu setor? (Nesta questão é possível marcar mais de um item)

- Adotando uma gestão participativa
- Ampliando o uso de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)
- Descentralizando as decisões
- Elaborando manuais
- Investindo em capacitação funcional (cursos de curta duração)
- Qualificando o corpo funcional (educação formal)
- Reduzindo níveis hierárquicos
- Revisando e/ou simplificando rotinas e processos administrativos

4. Caso sua resposta não tenha sido contemplada em nenhuma das alternativas da questão acima ou deseje acrescentar algo, descreva aqui como seria possível modernizar os processos de trabalho no âmbito do seu setor.

5. Quais dos problemas abaixo estão presentes no seu setor? (Nesta questão é possível marcar mais de uma alternativa)

- Acesso à informação
- Ausência de ferramentas que possam ajudar identificar fluxos de atividades, autoridades e a localização das responsabilidades dentro do setor
- Dificuldades para coordenar tarefas típicas do setor
- Divisão deficiente dos trabalhos
- Escassez de profissionais qualificados para desenvolver atividades específicas
- Excesso de centralização do processo decisório
- Excesso de descentralização do processo decisório
- Falta de padronização das tarefas
- Falta de tecnologia, maquinário e/ou ferramentas apropriados para realizar as atividades típicas do setor
- Número excessivo de tarefas desenvolvidas pelo setor
- Produtividade abaixo da esperada por parte de alguns funcionários que compõem o departamento
- Quantidade de colaboradores disponíveis
- Relacionamento interpessoal

- Ruídos na comunicação

6. Caso sua resposta não tenha sido contemplada em nenhuma das alternativas da questão acima ou deseje acrescentar algo, descreva aqui os problemas presentes no seu departamento.

7. Relate a(s) possível (is), solução (ões) para os problemas acima elencados: (Nesta questão é possível marcar mais de uma alternativa)

- Adequação do número de servidores
- Criação de fluxogramas, funcionogramas, organogramas, sistema de normas e manuais que possam ajudar a identificar fluxos de atividades, autoridades e a localização das responsabilidades dentro do setor
- Gestão de competências
- Investimentos em capacitações/qualificações
- Maior número de servidores
- Realização de levantamento institucional das necessidades setoriais no que tange a tecnologia, materiais e ferramentas de trabalho
- Redistribuição das tarefas
- Redução dos afastamentos para licença capacitação, mestrado e doutorado.

8. Caso sua resposta não tenha sido contemplada em nenhuma das alternativas da questão acima ou deseje acrescentar algo, descreva aqui a(s) possível (is), solução (ões) para os problemas do seu departamento.

Parte B – Dimensão da Força de Trabalho

9. Qual o número de servidores efetivos em atividade no seu setor?
10. Qual o número de servidores terceirizados em atividade no seu setor?
11. Qual o número de bolsistas e estagiários em atividade no seu setor?
12. Qual o número de residentes em atividade no seu setor (Caso esteja lotado no Hospital Universitário)?
13. Qual o número de servidores que poderiam ser colocados à disposição da PROGEP para futura remoção ou readequação do quadro?

14. Qual seria o quantitativo ideal de funcionários terceirizados para o bom funcionamento do seu setor?
15. Justifique o quantitativo de terceirizados proposto.
16. Em quais cargos poderiam atuar esses terceirizados?
17. Qual seria o quantitativo ideal de servidores efetivos para o bom funcionamento do seu setor?
18. Justifique o quantitativo de servidores efetivos proposto.
19. Em quais cargos poderiam atuar esses servidores efetivos?
20. Qual seria o quantitativo ideal de bolsistas e estagiários para o bom funcionamento do seu setor?
21. Justifique o quantitativo de bolsistas e estagiários proposto.
22. Caso esteja lotado no Hospital Universitário, responda: Qual seria o quantitativo ideal de residentes para o bom funcionamento do seu setor?
23. Justifique o quantitativo de residentes proposto.

APÊNDICE C: DETALHAMENTO DA ADESÃO AO ESTUDO

Campus	Unidades-Pai	Fase 01 da Pesquisa	Fase 02 da Pesquisa
		TAEs respondentes	Gestores respondentes
SÃO CRISTÓVÃO	Centro de Ciências Agrárias Aplicadas	0	1
	Centro de Ciências Biológicas e da Saúde	53	1
	Centro de Ciências Exatas e Tecnologia	62	5
	Centro de Ciências Sociais Aplicadas	10	1
	Centro de Educação e Ciências Humanas	25	5
	Conselho Diretor	0	2
	Pró-Reitoria de Administração (PROAD)	33	10
	Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PROEST)	16	2
	Pró-Reitoria de Extensão (PROEX)	15	4
	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)	48	26
	Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD)	28	5
	Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN)	12	5
	Pró-Reitoria de Pós Graduação e Pesquisa (POSGRAP)	38	14
	Reitoria	69	21
	Superintendência de Infraestrutura (INFRAUFS)	35	15
	Vice Reitoria	47	10
ITABAIANA	Conselho do <i>Campus</i>	0	0
	Coordenação de Cursos	18	0
	Direção do <i>Campus</i>	27	2
LAGARTO	Conselho do <i>Campus</i>	0	0
	Coordenação de Cursos	58	0
	Direção Geral	0	0
	Diretoria Acadêmico-Pedagógica	13	0
	Diretoria Administrativa	54	8
LARANJEIRAS	Conselho do <i>Campus</i>	0	0
	Coordenação de Cursos	3	0
	Direção do <i>Campus</i>	4	2
	Setor Acadêmico	0	0
	Setor Administrativo	0	0
ARACAJU	Centro de Ciências Biológicas da Saúde (CCBS)	37	2
	Hospital Universitário	108	10
SERTÃO	<i>Campus</i> do Sertão	43	1
Total Geral		856	152