

UFRRJ
INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
AGRÍCOLA

DISSERTAÇÃO

**Satisfação no Trabalho dos Servidores Públicos
Federais – Um Estudo dos Técnico-Administrativos
da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro**

Beatriz Nascimento Rodrigues Branquinho

2022



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA**

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS
FEDERAIS – UM ESTUDO DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO**

BEATRIZ NASCIMENTO RODRIGUES BRANQUINHO

Sob a Orientação da Professora
Amparo Villa Cupolillo

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestra em Educação**, no Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola, área de concentração em Educação Agrícola.

Seropédica, RJ
Janeiro de 2022

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

“This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Finance Code 001”.

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

B816s Branquinho, Beatriz Nascimento Rodrigues , 1982-
Satisfação no trabalho dos servidores públicos
federais - um estudo dos técnico-administrativos da
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro / Beatriz
Nascimento Rodrigues Branquinho. - Seropédica - RJ,
2022.
141 f.: il.

Orientadora: Amparo Villa Cupolillo.
Dissertação (Mestrado). -- Universidade Federal Rural
do Rio de Janeiro, Programa de Pós-Graduação em Educação
Agrícola, 2022.

1. Satisfação. 2. Permanência. 3. Serviço público. 4.
Universidade. I. Cupolillo, Amparo Villa , 1963-, orient.
II Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Programa
de Pós-Graduação em Educação Agrícola
III. Título.

É permitida a cópia parcial ou total desta dissertação, desde que seja citada a fonte.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA



HOMOLOGAÇÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO Nº 17 / 2022 - PPGEA (11.39.49)

Nº do Protocolo: 23083.021907/2022-59

Seropédica-RJ, 08 de abril de 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA - PPGEA

BEATRIZ NASCIMENTO RODRIGUES BRANQUINHO

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre, no Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola - PPGEA, Área de Educação Agrícola.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM 24/02/2021.

Conforme deliberação número 001/2020 da PROPPG, de 30/06/2020, tendo em vista a implementação de trabalho remoto e durante a vigência do período de suspensão das atividades acadêmicas presenciais, em virtude das medidas adotadas para reduzir a propagação da pandemia de Covid-19, nas versões finais das teses e dissertações as assinaturas originais dos membros da banca examinadora poderão ser substituídas por documento(s) com assinaturas eletrônicas. Estas devem ser feitas na própria folha de assinaturas, através do SIPAC, ou do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) e neste caso folha com a assinatura deve constar como anexo ao final da tese/ dissertação.

AMPARO VILLA CUPOLILLO
Orientadora, UFRRJ

ANA MARIA DANTAS SOARES
Membro interna, UFRRJ

LIZ DENIZE CARVALHO PAIVA
Membro interna, UFRRJ

MALVINA TANIA TUTTMAN
Membro externa, UNIRIO

(Assinado digitalmente em 08/04/2022 13:57)
 AMPARO VILLA CUPOLILLO
 PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
 DeptTPE (12.28.01.00.00.00.24)
 Matrícula: 1122299

(Assinado digitalmente em 08/04/2022 23:24)
 ANA MARIA DANTAS SOARES
 PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
 DeptTPE (12.28.01.00.00.00.24)
 Matrícula: 386253

(Assinado digitalmente em 08/04/2022 16:14)
 LIZ DENIZE CARVALHO PAIVA
 PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
 DeptTPE (12.28.01.00.00.00.24)
 Matrícula: 1032974

(Assinado digitalmente em 13/04/2022 17:07)
 MALVINA TANIA TUTTMAN
 ASSINANTE EXTERNO
 CPF: 151.271.507-78

Para verificar a autenticidade deste documento entre em
<https://sipac.ufrj.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **17**, ano:
2022, tipo: **HOMOLOGAÇÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO**, data de emissão:
08/04/2022 e o código de verificação: **1318ce30fa**

DEDICATÓRIAS

Aos meus pais Aurea e Marco Antonio, por todo amor e apoio sempre. Ao meu marido Rodrigo, pela compreensão e incentivo. E em especial as minhas amadas filhas.

Dedico.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por estar sempre ao meu lado e pela oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional.

À minha mãe que tão grandemente dedica-se a mim e sem ela nada disso seria possível. Ao meu pai, meu padrasto e minha madrastra, por sempre me incentivarem.

Ao meu esposo pela compreensão e apoio. As minhas filhas, que por muitas vezes foram a minha força e estímulo.

A minha orientadora, Profa. Amparo Villa Cupolillo, pela sua dedicação e generosidade comigo ao longo da construção dessa pesquisa.

À Profa Ana Maria Dantas Soares, por todo carinho e incentivo que foram fundamentais durante essa caminhada.

À UFRRJ, por permitirem a realização desse estudo e pela oportunidade de adquirir novos conhecimentos.

Ao PPGEA, aos coordenadores, professores e secretaria, por toda ajuda e conhecimentos compartilhados.

Aos amigos da PROGRAD, pelo apoio durante a minha qualificação e a parceria ao longo de todos esses anos.

Aos amigos de turma do mestrado, pelas trocas de experiências e amizades que foram construídas. Em especial a minha amiga Carolina, que tive o prazer de conhecer no PPGEA e tornou esta caminhada mais feliz.

Por fim agradeço a todos que direta ou indiretamente contribuíram para a que esse estudo fosse realizado.

RESUMO

BRANQUINHO, Beatriz Nascimento Rodrigues. **Satisfação no trabalho dos servidores públicos federais – um estudo dos técnico-administrativos da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro**. 2022. 127p. Dissertação (Mestrado em Educação Agrícola). Instituto de Agronomia, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2022.

A Satisfação no Trabalho é um aspecto relevante para as organizações, sejam elas privadas ou públicas, uma vez que podem influenciar no desempenho e na retenção de servidores na Instituição. Neste sentido, a presente pesquisa teve como objetivo identificar o grau de satisfação no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação - TAE da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ em relação a determinados fatores do trabalho. Posteriormente foi analisada a influência desses fatores no desejo do servidor de permanecer no atual trabalho na Universidade. Para tanto, realizamos um levantamento bibliográfico sobre dados da UFRRJ, sua estrutura e servidores, além de conceitos relacionados a temas como satisfação e evasão de servidores públicos. A pesquisa é de natureza qualitativa, onde foi utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário semi-estruturado. Os resultados obtidos indicaram que o fator laboral com maior grau de satisfação dos TAE participantes da pesquisa foi a “chefia”, ao contrário, o fator que apresentou o menor grau de satisfação foi o “salário”. Nenhum dos fatores analisados apresentaram resultado que indicaria insatisfação dos servidores. Esta pesquisa mostrou ainda que a maioria dos respondentes (69,7%) desejam permanecer na Universidade e apontaram o fator “Natureza do trabalho” como o de maior influência nesse desejo de permanência.

Palavras-Chave: Satisfação. Permanência. Serviço público. Universidade.

ABSTRACT

BRANQUINHO, Beatriz Nascimento Rodrigues. **Job satisfaction of federal public servants – a study of administrative technicians at the Federal Rural University of Rio de Janeiro.** 2022. 127p. Dissertation (Master's degree in Agriculture Education). Institute of Agronomy, Federal Rural University of Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2022.

Job Satisfaction is a relevant aspect for organizations, whether private or public, since they can influence the performance and retention of employees in the Institution. In this sense, the present research aimed to identify the degree of job satisfaction of technical-administrative employees in education - TAE of the Federal Rural University of Rio de Janeiro - UFRRJ in relation to certain work factors. Subsequently, the influence of these factors on the server's desire to remain in the current job at the University was analyzed. To do so, we carried out a bibliographic survey on data from the UFRRJ, its structure and servers, as well as concepts related to topics such as satisfaction and evasion of public servants. The research is of a qualitative-quantitative nature, where a semi-structured questionnaire was used as a data collection instrument. The results obtained indicated that the work factor with the highest degree of satisfaction of the TAE participants in the research was the "management", on the contrary, the factor that presented the lowest degree of satisfaction was the "salary". None of the analyzed factors presented results that would indicate server dissatisfaction. This research also showed that the majority of respondents (69.7%) wish to remain at the University and pointed to the "Nature of work" factor as the one with the greatest influence on this desire to remain.

Keywords: Satisfaction. Permanence. Public service. University.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Número de instituições de educação superior – Brasil - 2019.....	6
Tabela 2. Servidores técnicos-administrativos por qualificação em 2020 na UFRRJ.....	11
Tabela 3. Cargos ocupados e vagos da carreira de técnicos-administrativos em 2021 na UFRRJ.	11
Tabela 4. Dados de vacância dos servidores da UFRRJ no período de 2010 a 11/2021.....	12
Tabela 5. Valor salarial vigente dos TAE.....	13
Tabela 6. Percentuais de incentivo à qualificação.	14
Tabela 7. Perfil sociodemográfico.	26
Tabela 8. Número de servidores por cargo e número de respondentes.	27
Tabela 9. Perfil Profissional.	28
Tabela 10. Nível de satisfação em relação à “Colegas de Trabalho”.	30
Tabela 11. Frequência geral de satisfação com “Colegas de Trabalho”.....	30
Tabela 12. Médias dos escores da dimensão “Colegas de Trabalho”.....	31
Tabela 13. Níveis de satisfação em relação à “Salário”.	32
Tabela 14. Frequência geral de satisfação com “Salário”.	32
Tabela 15. Médias dos escores em relação à “Salário”.	40
Tabela 16. Níveis de satisfação em relação à “Chefia”.	33
Tabela 17. Frequência geral de satisfação com “Chefia”.	34
Tabela 18. Médias dos escores em relação à “Chefia”.	34
Tabela 19. Níveis de satisfação em relação à “Natureza do Trabalho”.....	35
Tabela 20. Frequência geral de satisfação com “Natureza do Trabalho”.....	35
Tabela 21. Médias dos escores em relação à “Natureza do Trabalho”.....	36
Tabela 22. Níveis de satisfação em relação à “Condições de Trabalho”.....	36
Tabela 23. Frequência geral de satisfação em relação à “Condições de Trabalho”.	37
Tabela 24. Médias dos escores em relação à “Condições de Trabalho”.	37
Tabela 25. Níveis de satisfação em relação à “Capacitação e reconhecimento”.....	38
Tabela 26. Frequência geral de satisfação em relação à “Capacitação e Reconhecimento”. ...	38
Tabela 27. Médias dos escores em relação à “Capacitação e reconhecimento”.....	39
Tabela 28. Frequência geral dos níveis de satisfação.	39
Tabela 29. Média Geral da Satisfação por fatores.	40
Tabela 30. Satisfação no trabalho em relação ao gênero.....	40
Tabela 31. Satisfação no trabalho por cargo.....	50
Tabela 32. Satisfação no trabalho por tempo de serviço.	50

Tabela 33. Influência no desejo de permanecer na Universidade em relação a “Colegas de Trabalho”	45
Tabela 34. Influência no desejo de permanecer na Universidade em relação à “Salário”.	45
Tabela 35. Influência no desejo de permanecer na Universidade em relação à “Chefia”.	46
Tabela 36. Influência no desejo de permanecer na Universidade em relação à “Natureza do Trabalho”	46
Tabela 37. Influência no desejo de permanecer na Universidade em relação às “Condições de Trabalho”	47
Tabela 38. Influência no desejo de permanecer na Universidade em relação à “Capacitação e Reconhecimento”	47
Tabela 39. Frequência dos fatores na Influência no desejo de permanecer na UFRRJ.....	48
Tabela 40. Desejo de sair da Universidade.....	48

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Estrutura Organizacional da UFRRJ.....	8
Figura 2. Estrutura Organizacional da PROGEP.	10
Figura 3. Modelos da relação entre a satisfação e o desempenho no trabalho.....	16

LISTA DE ABREVIACÕES E SÍMBOLOS

CAD – Conselho de Administração
CASST – Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho
CEPE - Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão
CODEP – Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas
CONCUR – Conselho de Curadores
CONSU – Conselho Universitário
ENA – Escola Nacional de Agronomia
ENV – Escola Nacional de Veterinária
ESAMV – Escola Superior de Agricultura e Medicina Veterinária
EST – Escala de Satisfação do Trabalho
FIES – Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior
IFES – Instituição Federal de Ensino Superior
MEC – Ministério da Educação
PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional
PCCTAE – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PPGEA – Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola
PROAD – Pró-Reitoria de Assuntos Administrativos
PROAES – Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis
PROAF – Pró-Reitoria de Assuntos Financeiros
PROEXT – Pró-Reitoria de Extensão
PROGEP - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PROGRAD – Pró-Reitoria de Graduação
PROPLADI – Pró-Reitoria de Planejamento, Avaliação e Desenvolvimento Institucional
PROPPG – Pró-Reitoria de Pós-Graduação
PROUNI – Programa Universidade para todos
QVT – Qualidade de Vida no Trabalho
REUNI – Programa de Apoio e Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SINAES – Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
TAE – Técnico-Administrativo em Educação
TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFPE – Universidade Federal de Pernambuco
UFRRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro
UNB – Universidade de Brasília

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	1
1.1 Contextualização	1
1.2 Situação Problema	2
1.3 Relevância e Motivação da Pesquisa	3
1.4 Objetivos.....	4
1.4.1 Objetivo geral	4
1.4.2 Objetivos específicos	4
1.5 Organização do Estudo	4
2 A UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO	6
2.1 UFRRJ: Universidade Pública.....	6
2.2 Estrutura e seus Servidores.....	8
2.3 A Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação	12
3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	15
3.1 Satisfação no Trabalho	15
3.1.1 Efeitos da satisfação e insatisfação no trabalho.....	15
3.2 A Motivação como parte do processo de satisfação no trabalho.....	17
3.2.1 Teorias de motivação.....	19
3.2.1.1 Teoria da Hierarquia de Necessidades (Maslow)	19
3.2.1.2 Teoria X e Teoria Y (McGregor)	19
3.2.1.3 Teoria da Expectativa (Vroom)	19
3.2.1.4 Teoria da Equidade (Adams).....	20
3.2.1.5 Teoria dos Dois Fatores (Herzberg)	20
4 EVASÃO NA FORÇA DE TRABALHO	22
5 METODOLOGIA.....	24
5.1 Tipo de Pesquisa.....	24
5.2 Coleta dos Dados	24
5.3 Universo, População e Amostra	25
6 RESULTADOS E DISCUSSÕES	26
6.1 Análise do Perfil Sociodemográfico e Profissional dos Respondentes	26
6.2 Análise do Nível de Satisfação no Trabalho	29
6.2.1 Satisfação com “colegas de trabalho”	29
6.2.2 Satisfação com “Salário”	31
6.2.3 Satisfação com “Chefia”.....	33
6.2.4 Satisfação com “Natureza do Trabalho”	34
6.2.5 Satisfação com “Condições de Trabalho”	36
6.2.6 Satisfação com “Capacitação e Reconhecimento”	37
6.2.7 Frequência e média geral da satisfação	39
6.2.8 Satisfação no trabalho analisada por gênero, cargo e tempo de serviço.....	40
6.2.8.1 Por gênero.....	40
6.2.8.2 Por cargo.....	40
6.2.8.3 Por tempo de serviço	41
6.2.9 Outros fatores que influenciam na satisfação ou insatisfação no trabalho	41
6.2.9.1 Você identifica outro (s) fator (es) que influencia (m) na sua SATISFAÇÃO no trabalho? Qual (ais)?.....	41

6.2.9.2 Você identifica outro (s) fator (es) que influencia (m) na sua INSATISFAÇÃO no trabalho? Qual (ais)?.....	42
6.3 A Influência dos Fatores Analisados na Satisfação no Desejo de Permanecer no Atual Trabalho na UFRRJ.....	44
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	49
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
APÊNDICE	56
A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (continua).....	56
B – Questionário aplicado aos Técnico-Administrativos em Educação (continua).	58
C – Protocolo de Experimentação envolvendo seres humanos.	67
ANEXOS	69
A – Escala de Satisfação no Trabalho (EST).	69
B – Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990.....	70
C – Lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005.....	120

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

As Organizações necessitam de colaboradores para seu funcionamento, uma relação de trabalho que vem mudando ao longo do tempo como ressaltou Bergue (2020), apontando que ao início da industrialização as Organizações valorizavam mais a força braçal dos seus funcionários do que seus conhecimentos e habilidades. O indivíduo era visto como uma máquina e seu comportamento estimulado por incentivos financeiros.

Ao longo dos anos essa visão foi mudando, diversas reformulações e transformações foram necessárias para se adequar e sobreviver às novas exigências do mundo contemporâneo, do mercado e da sociedade (CHIAVENATO, 2005).

Menezes (2016), em sua pesquisa na Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, evidenciou que com todas essas transformações, aspectos como o clima organizacional, a motivação, a satisfação e os reflexos no desempenho das pessoas foram ganhando cada vez mais importância e atenção dentro das organizações.

As pessoas quando se sentem valorizadas pela instituição melhoram seu desempenho e apresentam uma diminuição de fatores negativos como o absenteísmo, turnover (rotatividade) e baixa qualidade do trabalho. Dessa forma, na busca de maior competitividade no mercado, maior produtividade, eficácia e eficiência, o ser humano passou a ser mais valorizado e considerado de fundamental importância para as organizações. Com essa valorização, temas como a captação, motivação, satisfação, comprometimento e retenção do indivíduo, vêm sendo cada vez mais discutidos e considerados fundamentais para o sucesso de uma organização (KLEIN *et al.*, 2017).

Com base em seu estudo sobre motivação, Ribeiro e Oliveira destacam:

No ambiente organizacional, as pessoas admitem grande importância, pois são os únicos seres capazes de aumentar a produtividade, melhorar a qualidade de um serviço e gerar lucro, tornando-se responsáveis pela sobrevivência das organizações. O comprometimento de um funcionário com o trabalho, tanto no setor público como no privado, decorre da motivação recebida por seus gestores (RIBEIRO; OLIVEIRA, 2016, p. 264).

Nesse sentido, de acordo com Costin (2010), todas as organizações, independentemente de serem vinculadas à iniciativa pública ou à privada, precisam do empenho de seus colaboradores para alcançar seus objetivos e cumprir suas metas. Assim sendo, é importante que se elaborem políticas efetivas de gestão com o intuito de maximizar o potencial humano através de sistemas motivacionais.

Essa realidade está presente no contexto das Instituições públicas também, de modo que no serviço público vem se apresentando uma crescente preocupação com a qualidade do serviço prestado ao cidadão, o seu principal usuário. Para isso, é preciso que os gestores públicos estejam atentos à realização de constantes ações que mantenham seus servidores motivados e satisfeitos com aspectos relacionados ao trabalho que realizam para que assim, conseqüentemente, eles desejem permanecer na Instituição, contribuindo de forma significativa para seus objetivos e metas. Caso contrário, grandes talentos podem ser perdidos ou mal aproveitados (KLEIN *et al.*, 2017).

Organizações com altos índices de insatisfação e evasão, alertam Klein e Mascarenhas (2016), dificilmente conseguem bons resultados, apresentando normalmente impactos negativos sobre o desempenho e a produtividade. Problemas de elevada insatisfação e evasão podem ser encontrados com frequência dentro da administração pública em geral e em diversas

carreiras, trazendo uma piora na qualidade e continuidade do serviço público (KLEIN; MASCARENHAS, 2016).

É fundamental que os órgãos públicos ofereçam sempre ao cidadão um serviço de qualidade, entretanto, esses serviços e os próprios servidores públicos no Brasil são constantemente alvos de críticas por parte da sociedade, não sendo bem vistos (SIQUEIRA; MENDES, 2014).

No Brasil, o acesso a um cargo ou emprego público se dá mediante aprovação prévia em concurso de provas ou de provas e títulos, conforme a Constituição Federal (1988) (BRASIL, 1988) e, mediante os respectivos editais públicos. Esses concursos avaliam aspectos relativos aos conhecimentos teóricos acerca da área de atuação, a função e a atividade a ser desempenhada no cargo objeto do concurso.

Segundo Oliveira (2008), o serviço público é atrativo para muitas pessoas por motivos como a estabilidade e a remuneração. Porém, para a autora, ainda se fala pouco sobre questões como carreira e motivação, devido à falta de flexibilidade dos cargos públicos. Apesar das vantagens que um cargo público oferece, percebe-se que muitos servidores públicos se encontram desmotivados e insatisfeitos na realização de suas tarefas no trabalho, o que traz consequências negativas para o próprio servidor, para a instituição e para a sociedade, circunstâncias essas que nos remetem à situação problema desta pesquisa.

É possível observar problemas como esses acima citados no interior da própria Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ, instituição da qual faço parte como Assistente em Administração. A evasão de servidores no setor público e no corpo técnico-administrativo da Universidade é uma realidade. Entre os anos de 2010 a novembro de 2021 foram apresentados 264 pedidos de vacância, que entende-se como o cargo que passa a ser declarado como vago, sendo por: exoneração a pedido, posse em outro cargo inacumulável ou redistribuição (PROGEP/UFRRJ, 2021).

Nesse sentido, sejam nas organizações privadas ou públicas, é importante atentar para o grau de satisfação no trabalho dos funcionários e para a taxa de rotatividade dos profissionais. Assim, investigar, detectar e entender melhor quais fatores explicam esse grau de satisfação, a evasão e a retenção dos nossos servidores, sendo um ponto de partida para que a gestão da Universidade possa implementar políticas adequadas e eficazes, estimuladoras da permanência do servidor e na melhoria da eficiência, da eficácia e da qualidade na prestação do serviço à Sociedade.

1.2 Situação Problema

A gestão de recursos humanos do setor público no Brasil, antes pautado por atividades operacionais e burocráticas, está se modernizando conforme o gestor público toma consciência da importância de investir e capacitar seus servidores (MARCONI, 2004).

A UFRRJ vem se preocupando com a política de gestão de pessoas por meio da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, que substituiu a antiga Pró-Reitoria de Assuntos Administrativos – PROAD (PROGEP/UFRRJ, 2021). A PROGEP conta com uma Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas – CODEP, que tem por missão “viabilizar a formação integral, pessoal e profissional dos servidores da UFRRJ, propiciando à qualidade dos serviços prestados a sociedade brasileira”. Essa Coordenação promove cursos, seminários e diferentes atividades voltadas para os servidores da universidade.

No entanto, apesar desse esforço são observados casos de evasão de servidores e, em outros que permanecem na instituição, nota-se certa insatisfação com o trabalho, o que além de ser prejudicial a sua própria saúde, interfere no bom desempenho das tarefas e consequentemente em resultados negativos para a Instituição.

Destarte, o setor público enfrenta dificuldades na implantação de mudanças na sua gestão de pessoas, tais como: Contrato de trabalho diferenciado, falta de autonomia para punir e recompensar, além da pouca preocupação com a comunicação (RAINEY; BOZEMAN, 2000). Marconi (2004) aponta que no Brasil, uma série de fatores contribui para que a Gestão de Pessoas no setor público seja minguada e ineficiente tais como a falta de diretrizes aliada à falta de informatização, o que faz com que essa área continue a possuir uma imagem burocrática associada à ineficiência.

No entanto, nos últimos anos tem se observado no serviço público brasileiro um esforço importante no sentido de minorar esse quadro com a construção de diretrizes que viabilizem um trabalho de gestão de pessoas voltado para o desenvolvimento da organização e seus servidores. Dessa forma, abandonou-se a visão meramente burocrática que marcou historicamente a administração das instituições públicas, passando a ter uma preocupação e valorização do indivíduo (BERGUE, 2020).

No caso específico da UFRRJ, essa preocupação tem se manifestado na criação de programas e atividades com base nas próprias diretrizes institucionais que alicerçam o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI (para 2018-2022), que em suas construções mais recentes apresenta em suas diretrizes estratégicas para: Instituir uma política de melhoria da comunicação institucional; melhorar a transparência das diretrizes de pessoal; elaborar um programa de capacitação gerencial; promover a capacitação e formação continuada dos docentes e técnicos da educação superior, básica, técnica e tecnológica; aprimorar a assistência à saúde do trabalhador; melhorar a qualidade de vida do trabalhador, englobando clima organizacional e gestão por competências; identificar e valorizar o comprometimento dos servidores envolvidos com a melhoria das atividades fins da instituição; estabelecer a avaliação de desempenho vinculada à metas e resultados baseados nos objetivos institucionais. (UFRRJ, 2020).

Observamos que o PDI é utilizado para a avaliação das instituições federais de ensino superior, sobretudo a partir da instauração do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES, em 2004, que o coloca como elemento fundamental para o credenciamento e credenciamento de instituições e cursos de graduação. Desde essa época, com a aprovação em Lei do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, foi previsto, em seu Artigo 24, a inclusão de um plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira dentro do PDI de cada Instituição (BRASIL, 2005).

Fundamental para a mudança do paradigma da Gestão de Pessoas foi a instituição do Decreto n.º 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que instituiu a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal no serviço público federal e permitiu uma nova compreensão sobre desenvolvimento de pessoal, o que, até então, era entendido pela administração pública como algo meramente vinculado à capacitação dos servidores (ARANHA; SALES, 2015). Os autores destacam que esse Decreto estabelece as seguintes finalidades: melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão; desenvolvimento permanente do servidor público; adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o Plano Plurianual; divulgação e gerenciamento das ações de capacitação e, por fim, racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

1.3 Relevância e Motivação da Pesquisa

Baseando-se na importância da administração pública se preocupar com a satisfação dos seus servidores na busca pela eficácia do serviço prestado e valorização do servidor público, este estudo visa justamente contribuir para o assunto, identificando o grau de satisfação no trabalho dos servidores em relação a fatores laborais. Essa pesquisa propôs ainda identificar o quanto esses fatores impactam no desejo do servidor de permanecer na Universidade Federal

Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ. Desta maneira, se objetiva contribuir para que os gestores possam agir de forma a identificar e corrigir eventuais causas de insatisfação no trabalho na busca pela satisfação dos seus servidores e, assim, aferir índices de produtividade, serviços de qualidade e excelência prestados à sociedade e à comunidade acadêmica, além do próprio bem-estar do servidor.

Como pesquisadora autora desta pesquisa aplicada, sou formada em Administração por esta Universidade e prestei concurso para Técnica Administrativa, sendo lotada desde a minha posse, em 2010, na Pró-Reitoria de Graduação. No meu setor de trabalho, os servidores ali lotados sempre buscaram manter um ambiente laboral agradável e participativo, e tal fato representa um diferencial que ameniza as rotinas e o trabalho exaustivo. Venho observando, nessa trajetória como servidora, saídas de servidores qualificados que buscam outros concursos ou pedem transferência para outras instituições. Essas observações me estimularam a aprofundar os estudos e buscar compreender melhor, amparada pelas leituras que o curso me proporcionou, as dimensões desse fenômeno e se os servidores da UFRRJ se sentem insatisfeitos com seu trabalho, podendo representar uma das causas dessa evasão.

Como Servidora Técnico-administrativa em Educação- TAE, a oportunidade de realizar esta pesquisa em um mestrado na área de Educação e Gestão me proporcionou maiores conhecimentos, auxiliando na compreensão das dinâmicas e dos processos peculiares pertinentes a realidade de uma Instituição Federal de Ensino Superior.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo geral

- Identificar o nível de satisfação no trabalho dos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

1.4.2 Objetivos específicos

- Identificar o perfil sociodemográfico e profissional dos TAEs da UFRRJ;
- Levantar documentalmente os índices de vacância dos servidores TAEs da Universidade a partir dos dados fornecidos pelo Setor de Gestão de Pessoas da Instituição;
- Identificar o nível de satisfação no trabalho dos TAEs da UFRRJ em relação a fatores do trabalho, buscando subsídios para ações eficazes dos gestores da Instituição;
- Identificar quais fatores influenciam no desejo dos servidores de permanecer no atual trabalho na Universidade e se há relação com a satisfação;

1.5 Organização do Estudo

O primeiro capítulo apresenta a introdução, iniciando com a contextualização do que será pesquisado, a situação problema, a relevância e a motivação para a pesquisa. Em seguida, encontram-se os objetivos geral e específicos.

Nossa proposta para o segundo capítulo foi abordar aspectos sobre a Universidade Pública no Brasil, apresentando a UFRRJ e situando-a historicamente, caracterizando a sua estrutura organizacional, incluindo os seus servidores e a carreira dos TAE, com base nos documentos legais que regulam o seu funcionamento e estudos sobre o assunto.

No capítulo seguinte, trouxemos a revisão de literatura sobre a satisfação no trabalho, suas dimensões e como tem sido encarada nas organizações e, ainda, a motivação como parte do processo de satisfação no trabalho. Ao final, revisões acerca da evasão da força de trabalho nas organizações, os seus desafios e a realidade no setor público.

O capítulo quatro foi dedicado à metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa, as escolhas relativas à população e a amostra estudada, os instrumentos utilizados para a coleta de dados. Em seguida está a análise e discussão dos resultados da pesquisa e as considerações finais a partir dos resultados encontrados. Apresentamos, ao final, as referências utilizadas, os apêndices elaborados na dissertação e os anexos.

Para entender melhor sobre os temas que constituem a base teórica da pesquisa e alcançar os seus objetivos, são abordados nos próximos capítulos as perspectivas teóricas sobre os conceitos que norteiam o desenvolvimento do estudo e sobre a Universidade aonde se realizou a pesquisa.

2 A UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO

2.1 UFRRJ: Universidade Pública

Para Panizzi (2004), a Universidade Pública é uma instituição consolidada por se mostrar capaz de transmitir e de produzir conhecimento, além de possuir compromisso com a educação como bem público, com a construção de um país mais justo e muito menos desigual.

Nesse contexto, a Universidade tem o dever de formar profissionais competentes e de se comprometer com o desenvolvimento econômico, social, cultural, tecnológico e científico do país. Porém, capacitação técnica é apenas uma parte, técnica sem ética e ciência sem consciência podem produzir mais destruição do que uma construção da dignidade da vida (SOBRINHO, 2018).

Durante a cerimônia de posse do reitor Cristovam Buarque, em 1985, Darci Ribeiro, então primeiro reitor da Universidade de Brasília - UnB, destacou no seu discurso a importância para o país de uma Universidade que dominasse todo o saber humano, “para que o efeito interfecundante do convívio do matemático com o antropólogo, do veterinário com o economista, do geógrafo com o astrônomo gere um centro nacional de criatividade científica e cultural” (RIBEIRO, 2018).

Salles (2020) traz a Universidade em seu sentido restrito, aplicando-se o disposto no artigo 207 da Constituição Federal, onde “gozam de autonomia didática - científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial” e devem obedecer “ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão”. Para o autor, a Universidade exercita e justifica sua autonomia a partir dos seus atos, resultados e procedimentos. E apesar das dificuldades que as Universidades enfrentam, não há outra instituição pública que signifique, de forma mais essencial, o exercício da criatividade, da ampliação de direitos e da redução da desigualdade (SALLES, 2020).

Segundo dados do Censo da Educação Superior de 2019, conforme observa-se na tabela 1, no Brasil existem 2.608 instituições de educação superior, sendo 2.306 privadas e 302 públicas. Dessas 2.608 instituições, 2.076 são faculdades, 294 são centros universitários, 198 são universidades e 40 são institutos Federais de Educação e Centros Federais de Educação Tecnológica (CENSO EDUCAÇÃO SUPERIOR, 2019).

Tabela 1. Número de instituições de educação superior – Brasil - 2019.

Categoria administrativa	Total Geral	Universidade	Organização Centro Universitário	Acadêmica Faculdade	IF e Cefet
Total	2.608	198	294	2.076	40
Pública	302	108	11	143	40
Federal	110	63	1	6	40
Estadual	132	40	1	91	n.a.
Municipal	60	5	9	46	n.a.
Privada	2.306	90	283	1.933	n.a.

Fonte: Censo de Educação Superior (2019).

Nota: n.a. corresponde a “não se aplica”.

O total de matrículas na Educação Superior levantado pelo censo de 2019 era de 8.604.526, estando a maior parte na rede privada, com 6.524.108 matrículas. Todavia, quase

metade (45,6%) desses alunos matriculados na rede privada contam com algum tipo de financiamento ou bolsa, como o Programa Universidade para Todos - PROUNI e o Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior - FIES (CENSO EDUCAÇÃO SUPERIOR, 2019).

A Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ está entre as Instituições Federais Públicas de Ensino Superior, uma autarquia de Regime Especial vinculada ao Ministério da Educação - MEC e regulamentada por legislação federal, pelo seu Estatuto e Regimento Interno, cuja reforma foi aprovada pelo Conselho Universitário – CONSU em 23 de março de 2012 e demais normas subsidiárias (UFRRJ, 2020).

A história da UFRRJ teve início em 20 de outubro de 1910, quando pelo Decreto 8.319 foi criada a Escola Superior de Agricultura e Medicina Veterinária (ESAMV), situada no bairro do Maracanã, Rio de Janeiro (UFRRJ, 2021). Após mudanças de sede, divisões em instituições distintas e alterações do quadro institucional, a Universidade Rural nasce em 1943 com o Decreto-Lei 6.155, de 30 de dezembro. Naquele momento, a Universidade reunia a Escola Nacional de Agronomia - ENA e a Escola Nacional de Veterinária - ENV (UFRRJ, 2021).

Em 1948 a Universidade transfere sua sede para onde se encontra atualmente, na cidade de Seropédica - RJ. Em 1963 a Universidade Rural foi denominada de Universidade Federal Rural do Brasil, recebendo a atual denominação com a Lei 4.759, de 1965 (UFRRJ, 2021).

A adesão da Universidade ao Programa de Apoio e Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI, instituído em 2007 através do Decreto n.º 6.096, teve grande relevância na história da UFRRJ. Durante esse processo se ampliaram os cursos de graduação e pós-graduação da Universidade e dois novos campus foram inaugurados, Nova Iguaçu e Três Rios. Dessa forma, com o REUNI houve também uma grande ampliação no número de servidores docentes e técnico-administrativos, possibilitando a entrada de muitos servidores de nível superior de áreas e atividades específicas (UFRRJ, 2021).

Diante desse contexto de profundas mudanças advindas do processo de Expansão e Reestruturação das Universidades Federais e a importância do desenvolvimento dos servidores da UFRRJ como fator estratégico de enfrentamento situacional, com manutenção e aprofundamento da qualidade no trabalho, muitas ações foram desenvolvidas visando ampliar a eficiência e a qualidade do trabalho. Porém, as políticas de pessoal encontravam alguns entraves, especialmente pelo fato da universidade não possuir um setor exclusivo para se debruçar sobre essas políticas.

Em 2018, após a criação e a implementação da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e na esteira de ações relativas à pessoal, foi institucionalizado na Universidade o Programa de Qualificação Institucional – PQI/UFRRJ. O PQI tem por objetivo apoiar os programas de Pós-Graduação “stricto sensu” que admitirem vagas adicionais nos editais de ingresso no mestrado e/ou doutorado para docentes e técnico-administrativos em Educação, possibilitando assim a formação de mestres e doutores do seu quadro (UFRRJ, 2021). Esta política buscou adequar as metas de capacitação postas no PDI, os programas internos de pós graduação e os interesses dos servidores, criando um programa para ampliar e fortalecer a capacitação.

Hoje, além da sede no município de Seropédica, a UFRRJ também possui campus nos municípios de Nova Iguaçu, Três Rios e Campos dos Goytacazes, atendendo mais especificamente a demanda por uma educação superior pública da região metropolitana da zona oeste da cidade do Rio de Janeiro, Baixada Fluminense e regiões do Médio Paraíba (UFRRJ, 2021).

Na Universidade, atualmente, são ofertados 56 cursos de graduação presencial, 2 cursos de graduação à distância e 54 cursos de pós-graduação, sendo 37 de mestrado e 17 de doutorado. São 27.300 estudantes de graduação e 2.037 estudantes de Pós-Graduação (UFRRJ, 2021).

2.2 Estrutura e seus Servidores

A UFRRJ é composta pela Reitoria, Pró-reitorias e Institutos, entre outros órgãos. A Reitoria é o órgão máximo de execução, coordenação, fiscalização e superintendência de todas as atividades da Universidade e ela compõe a Administração central da Universidade, juntamente com órgãos de deliberação coletiva que são o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CEPE, Conselho Universitário – CONSU e Conselho de Curadores – CONCUR, além de um órgão consultivo, denominado Conselho de Administração – CAD (UFRRJ, 2021; UFRRJ, 2020).

A partir de 1977, a Reitoria colocou em funcionamento as Pró-reitorias, órgãos executivos de coordenação e supervisão, ligados diretamente a ela. Atualmente, são sete as Pró-reitorias, todas localizadas no campus sede, em Seropédica. São elas: Pró-Reitoria de Graduação – PROGRAD, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação – PROPPG, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, Pró-Reitoria de Assuntos Financeiros – PROAF, Pró-Reitoria de Extensão – PROEXT, Pró-Reitoria de Planejamento, Avaliação e Desenvolvimento Institucional – PROPLADI e Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis – PROAES (UFRRJ, 2021).

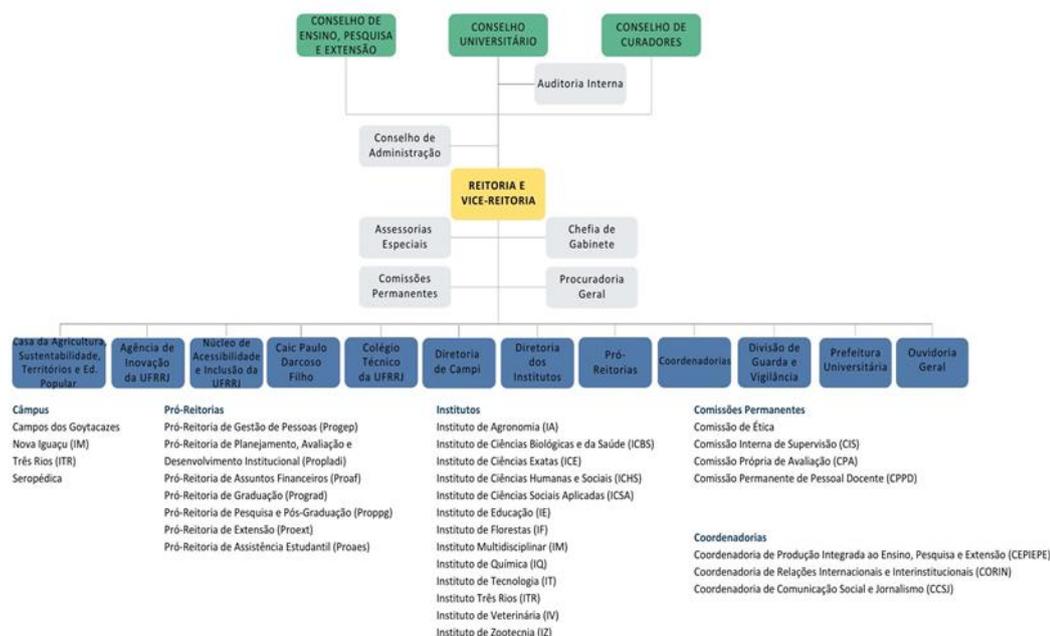


Figura 1. Estrutura Organizacional da UFRRJ.

Fonte: UFRRJ (2021).

A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP foi criada recentemente, em substituição à Pró-reitoria de Assuntos Administrativos, conforme deliberação n.º 19/19, na qual se realiza a gestão da força de trabalho da Universidade. Em sua estrutura organizacional está a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas - CODEP, que tem entre suas competências formular o Plano Anual de Capacitação com base no Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI e nas necessidades diagnosticadas. O objetivo do setor é proporcionar processos constantes de desenvolvimento das competências e habilidades (UFRRJ, 2021).

O Planejamento Estratégico da UFRRJ está alicerçado nos objetivos e metas do PDI, documento que contém as diretrizes de médio e longo prazo elaborado a cada cinco anos, estando o atual válido até 2022 (2018-2022) (UFRRJ, 2020).

É na PROGEP, também, que se encontra a Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho – CASST, que atua na promoção em saúde do servidor, na vigilância em saúde do servidor e na perícia oficial de saúde (UFRRJ, 2020).



Figura 2. Estrutura Organizacional da PROGEP.
 Fonte: UFRRJ (2021).

Conforme Relatório de Gestão (UFRRJ, 2020), no ano de 2020 a Instituição tinha em seu quadro funcional 1.157 Servidores Docentes do magistério superior, 60 Servidores docentes do ensino básico Técnico-Tecnológico, 1.143 servidores técnico-administrativos e 535 terceirizados (UFRRJ, 2020). Ainda segundo o Relatório de Gestão de 2020 da Universidade, dos 1.143 TAE, 428 eram mulheres, 715 eram homens e um total de 458 servidores possuíam alguma Pós-Graduação (UFRRJ, 2020). Segue abaixo a tabela com os números de servidores por qualificação de acordo com o Relatório de Gestão de 2020.

Tabela 2. Servidores técnico-administrativos por qualificação em 2020 na UFRRJ.

Qualificação	Total
Ensino Fundamental Incompleto	181
Ensino Fundamental Completo	32
Ensino Médio	237
Graduação	235
Especialização	298
Mestrado	123
Doutorado	37
Total Geral	1.143

Fonte: Relatório de Gestão 2020 (UFRRJ, 2020).

O número atualizado de servidores técnico-administrativos no ano de 2021, segundo a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, é de 1032 entre cargos ocupados e vagos, dentre os 5 níveis possíveis de classificação “A, B, C, D e E”, em que 213 são referentes a cargos ocupados de nível superior (E), conforme pode-se observar na Tabela 3. Os cargos de nível de classificação “C” e “D” são cargos de nível fundamental e médio respectivamente.

Tabela 3. Cargos ocupados e vagos da carreira de técnico-administrativos em 2021 na UFRRJ.

Nível de Classificação	Ocupado	Vago	Total Geral
C	277	11	288
D	509	17	526
E	213	5	218
Total Geral	999	33	1032

Fonte: PROGEP/UFRRJ (2021).

Quando analisamos os dados referentes às formas de vacância de servidores da Universidade, verifica-se que, de forma geral, conforme a tabela 4, os números relacionados aos TAE de nível superior são inferiores aos Técnicos de nível fundamental e médio. Do período entre o ano de 2010 ao final do mês de novembro de 2021, o desligamento por posse em outro cargo inacumulável foi solicitado por 74 servidores de cargo de nível de classificação “D” (Nível Médio) e apenas 17 pedidos de servidores de nível “E” (Nível Superior). Quanto a exoneração a pedido, foram 19 servidores de nível “D” e 13 de nível “E”. As solicitações de Redistribuição apresentaram o mesmo número quando de servidores dos níveis “D” e “E”, 41 cada.

Tabela 4. Dados de vacância dos servidores da UFRRJ no período de 2010 a 11/2021.

Natureza da Vacância	Cargo classificação “A”	Cargo classificação “B”	Cargo classificação “C”	Cargo classificação “D”	Cargo classificação “E”
Exoneração a pedido	1	0	10	19	13
Posse em outro cargo inacumulável	0	1	32	74	17
Redistribuição	1	1	12	41	41
Total	2	2	54	134	71

Fonte: PROGEP/UFRRJ (2021).

2.3 A Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação

Importante destacar que os dados referenciados sobre a UFRRJ se encontram em consonância com a legislação em vigor. Quanto à força de trabalho, é a Lei n.º 8.112/1990 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais (BRASIL, 1988). No âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior - IFES, os servidores TAE são regidos, também, pela Lei 8.112/1990 e pela Lei 11.091/2005 – Plano de Cargos e Salários dos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE, onde são definidas as progressões na carreira e as gratificações do servidor (BRASIL, 2005).

A Lei n.º 11.091/2005 trouxe questões relevantes para o desenvolvimento dos servidores das IFE's, como a garantia de programas de capacitação, desenvolvimento do servidor e oportunidade de acesso às atividades de direção e chefia. Em seu art. 5º ela traz o seguinte conceito de plano de carreira: “conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade” (BRASIL, 2005).

O ingresso em cargo público conforme regulamentado pelo Plano de Carreira dos TAE “far-se-á no padrão inicial do 1º (primeiro) nível de capacitação do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e experiência estabelecidas no Anexo II desta Lei” (BRASIL, 2005, Lei 11.091/2005, Art. 9º). O PCCTAE “está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação, com 4 (quatro) níveis de capacitação cada”, além de estarem “organizados em 5 (cinco) níveis de classificação, “A, B, C, D e E” (BRASIL, 2005, Lei 11.091/2005, Art. 6º e Art. 7º).

O referido Plano irá determinar como se realiza o desenvolvimento do servidor no seu respectivo cargo, sendo possíveis dois tipos de progressão na carreira do TAE, a “Progressão por Capacitação Profissional” e a “Progressão por Mérito Profissional”. O Plano de Carreira dos cargos dos técnico-administrativos em Educação traz em seu Art. 10, parágrafos 1 e 2 os seguintes conceitos sobre as Progressões (BRASIL, 2005):

§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitando o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei (BRASIL, 2005, Lei 11.091/2005, Art. 10º, § 1).

§ 2º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício, desde que o

servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação (BRASIL, 2005, Lei 11.091/2005, Art. 10º, § 2).

Tabela 5. Valor salarial vigente dos TAE.

Níveis		A				B				C				D				E				
P	Valor	I	II	III	IV																	
1	1326,72	1																				
2	1378,46	2	1																			
3	1432,22	3	2	1																		
4	1488,08	4	3	2	1																	
5	1546,11	5	4	3	2																	
6	1606,41	6	5	4	3	1																
7	1669,06	7	6	5	4	2	1															
8	1734,16	8	7	6	5	3	2	1														
9	1801,79	9	8	7	6	4	3	2	1													
10	1872,06	10	9	8	7	5	4	3	2													
11	1945,07	11	10	9	8	6	5	4	3	1												
12	2020,93	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1											
13	2099,74	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1										
14	2181,63	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1									
15	2266,72	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2									
16	2355,12	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3									
17	2446,97		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	1								
18	2542,40			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	2	1							
19	2641,55				16	14	13	12	11	9	8	7	6	3	2	1						
20	2744,57					15	14	13	12	10	9	8	7	4	3	2	1					
21	2851,61					16	15	14	13	11	10	9	8	5	4	3	2					
22	2962,82						16	15	14	12	11	10	9	6	5	4	3					
23	3078,37							16	15	13	12	11	10	7	6	5	4					
24	3198,43								16	14	13	12	11	8	7	6	5					
25	3323,17									15	14	13	12	9	8	7	6					
26	3452,77									16	15	14	13	10	9	8	7					
27	3587,43										16	15	14	11	10	9	8					
28	3727,34											16	15	12	11	10	9					
29	3872,71												16	13	12	11	10					
30	4023,74													14	13	12	11					
31	4180,67													15	14	13	12	1				
32	4343,71													16	15	14	13	2	1			
33	4513,12														16	15	14	3	2	1		
34	4689,13															16	15	4	3	2	1	
35	4872,01																16	5	4	3	2	
36	5062,02																	6	5	4	3	
37	5259,43																	7	6	5	4	
38	5464,55																	8	7	6	5	
39	5677,67																	9	8	7	6	
40	5899,10																	10	9	8	7	
41	6129,16																	11	10	9	8	
42	6368,20																	12	11	10	9	
43	6616,56																	13	12	11	10	
44	6874,61																	14	13	12	11	
45	7142,72																	15	14	13	12	
46	7421,28																	16	15	14	13	
47	7710,71																		16	15	14	
48	8011,43																			16	15	
49	8323,88																				16	

Fonte: Lei n.º 11.091/2005.

O Artigo 11 da Lei n.º 11.091/2005 regulamenta o adicional de incentivo de qualificação calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor. Para ter direito a este

percentual de incentivo, é necessário ter escolaridade superior ao exigido como requisito do cargo, podendo variar conforme a relação com o cargo.

Tabela 6. Percentuais de incentivo à qualificação.

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: Lei n.º 11.091/2005.

Essa legislação representou avanços significativos na carreira dos técnico-administrativos e é fruto de uma intensa luta dos trabalhadores pelo seu reconhecimento, sua qualificação e garantia dos seus direitos. Manter e ampliar esses avanços continua sendo uma meta e luta da categoria.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 Satisfação no Trabalho

Quando as pessoas dentro das organizações passaram a ser vistas e valorizadas pelos seus aspectos humanos, intelectuais e pela capacidade de contribuir efetivamente em diversos processos da empresa, começou a se estruturar, também, a ideia de que a recompensa financeira não é mais a única forma de incentivo a ser adotado, como normalmente acontecia até então. A gestão de pessoas passa a ser responsável por captar, desenvolver e manter pessoas nas organizações, proporcionando condições trabalho e ambiente adequado, alinhando as expectativas individuais aos dos objetivos organizacionais (CHIAVENATO, 2010).

A Organização precisa se esforçar no sentido de satisfazer as necessidades dos funcionários, o que envolve medidas voltadas à melhoria das condições do trabalho e ao aprimoramento do sistema de recompensas (GIL, 2019).

A satisfação no trabalho é um assunto de grande relevância quando se fala em sucesso das organizações, já que está relacionado a fatores que podem identificar níveis de produtividade, de desempenho, de intenções de saídas e permanência do emprego, bem como de absenteísmo (SIQUEIRA, 2008).

A satisfação consiste em um processo de conhecimento complexo e difícil de ser definido por sua natureza subjetiva, podendo variar de acordo com cada indivíduo, nas diferentes situações e ao longo do tempo (CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

Spector (2012, p. 234) define satisfação no trabalho como “uma variável atitudinal que reflete como as pessoas se sentem em relação aos seus empregos em geral, bem como a vários aspectos específicos do trabalho.”

Segundo Hunt e Osborn:

Satisfação no trabalho formalmente definida é o grau segundo o qual os indivíduos se sentem de modo positivo ou negativo com relação ao seu trabalho, é uma atitude, ou resposta emocional às tarefas de trabalho e às suas várias facetas. Aspectos mais comuns da satisfação no trabalho relacionam-se com pagamento, desempenho e avaliação de desempenho, colegas, qualidade de supervisão, condições físicas e sociais do local de trabalho (HUNT; OSBORN, 2002, p. 96).

O que faz as pessoas gostarem do trabalho que realizam é uma questão investigada por diversos pesquisadores em que a maioria adotou uma perspectiva ambiental, como a remuneração e características das tarefas. Porém, muitos estudos mostraram que pessoas com o mesmo trabalho e condições de trabalho muito semelhantes podem apresentar níveis de satisfação diferentes. Com essa conclusão, novas pesquisas passaram a adotar a perspectiva da personalidade como gênero, idade, diferenças culturais e a própria personalidade. Outros pesquisadores assumiram a perspectiva interacionista, adequando a abordagem ambiental com a abordagem de personalidade, considerando o indivíduo e o trabalho (SPECTOR, 2012).

3.1.1 Efeitos da satisfação e insatisfação no trabalho

Spector (2012) destaca três comportamentos que resultam da satisfação e insatisfação no trabalho: (I) o desempenho no trabalho, (II) o absenteísmo e (III) a rotatividade.

- Satisfação e desempenho no trabalho

Na década de 1980, uma revisão da pesquisa e estudos sobre a relação entre satisfação e desempenho no trabalho sugeriu que essa relação não era alta e, mais recentemente, correções

em erros nas revisões anteriores estimou que a correlação entre satisfação e desempenho é moderadamente forte (ROBBINS, 2010).

Para Spector (2012), existem duas diferentes explicações para esse fenômeno da relação entre satisfação e desempenho. A primeira explicação é que as pessoas que sentem satisfação em trabalhar se empenham mais, o que resulta em um desempenho melhor, nesse caso, a satisfação pode levar ao desempenho. Na segunda explicação, as pessoas com bom desempenho tendem a receber benefícios, que por sua vez, podem melhorar a satisfação no trabalho e, nesse caso, o desempenho pode levar a satisfação. Essas duas explicações são ilustradas na Figura 3.

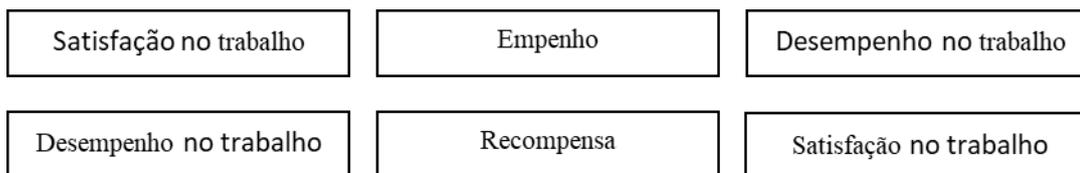


Figura 3. Modelos da relação entre a satisfação e o desempenho no trabalho.
Fonte: Spector (2012).

Robbins *et al.* (2010) destacam que a revisão de 16 estudos em que avaliaram essa correlação, sugeriu que na maioria das vezes a satisfação seria causa provável de um desempenho melhor, mas esse desempenho não seria causa de maior satisfação no trabalho, só prevalecendo, dessa maneira, o primeiro modelo colocado por Spector.

Assim sendo, contar com funcionários satisfeitos não garantem um desempenho organizacional bem-sucedido, mas, provavelmente, o que o gestor fizer para melhorar as atitudes dos funcionários resultará na melhoria da eficácia da organização (ROBBINS *et al.*, 2010). O autor cita a revista Exame, entre outros estudos, para evidenciar que nas empresas onde prevalece a satisfação com o trabalho, realmente elas tendem a obter melhor desempenho, e quando se verificou os resultados das empresas consideradas melhores para se trabalhar, estes se mostraram superiores aos das outras.

- (II) Satisfação no trabalho e absenteísmo no trabalho

Pessoas que gostam do emprego tendem a evitar menos o trabalho que realizam do que as pessoas que não gostam. Porém, estudos apresentaram maior correlação entre a satisfação no trabalho e o absenteísmo do que outros. Esses fatores até podem ter uma relação em determinadas circunstâncias, mas de forma geral, o absenteísmo não apresenta grande correlação com a satisfação, uma vez que uma pessoa pode se ausentar do emprego por outras razões, como por exemplo, problemas de saúde (KOHLER; MATHIEU, 1993 apud SPECTOR, 2012).

- (III) Satisfação no trabalho e rotatividade

A maioria dos estudos sobre a relação da satisfação no trabalho e a rotatividade são de natureza preditiva, avaliando a satisfação por um período de tempo para predizer quem pede demissão, possibilitando concluir e demonstrar que funcionários insatisfeitos têm maior probabilidade de abandonar o emprego do que funcionários satisfeitos (BLAU, 2007 apud SPECTOR, 2012).

Para Robbins *et al.* (2010), existe uma relação mais forte entre satisfação com o trabalho e rotatividade do que na relação entre satisfação e absenteísmo. O autor traz ainda outro comportamento em consequência da insatisfação no trabalho: (IV) a satisfação e os desvios de conduta no ambiente de trabalho.

- (IV) Satisfação com o trabalho e desvios de conduta no ambiente de trabalho

Se o empregado não gosta do seu trabalho, de alguma maneira ele irá reagir, seja pedindo demissão, ficando na Internet no horário de trabalho, levando material do trabalho para uso pessoal, entre outras atitudes indesejadas. Para controlar essas consequências negativas da insatisfação no trabalho, os empregadores devem atacar a fonte do problema, ou seja, a insatisfação (ROBBINS *et al.*, 2010).

Spector (2012) ainda destaca (V) a satisfação no trabalho e sua relação com a saúde e bem-estar do indivíduo, apontando que psicólogos organizacionais estudam a possibilidade de a insatisfação estar relacionada com a saúde e bem-estar do funcionário, podendo ser fator causador de doenças. Estudos já comprovaram essa relação e apontaram que funcionários insatisfeitos apresentaram mais sintomas físicos, como dores de estômago e insônia. Logo, a satisfação no trabalho não causaria impacto positivo apenas para a organização, com melhores resultado, produtividade e maior eficiência, mas também impactaria na saúde e bem-estar dos próprios trabalhadores.

Contudo, organizações com funcionários satisfeitos possuem taxas menores de rotatividade, absenteísmo e comportamentos indesejados, além de uma tendência a apresentarem melhores desempenhos. A preocupação com a satisfação e permanência do servidor deve estar presente como prioridade na gestão de pessoas, contribuindo com melhores resultados e prestações de serviços.

Dentre as possíveis consequências da insatisfação no trabalho, Robbins *et al.* (2010) cita quatro comportamentos relativos a ela:

- Saída – abandono da empresa (demissão ou novo emprego);
- Negligência – permite passivamente que as coisas piores, incluindo o absenteísmo, atrasos, aumento de erros e menor empenho;
- Voz – forma ativa e construtiva na busca por melhorias no ambiente de trabalho, como discussões e sugestões com superiores;
- Lealdade – esperar de forma passiva, mas otimista por melhores condições de trabalho, acredita em ações corretas dos seus dirigentes e defende a organização de críticas externas.

Nesse sentido, variáveis do ambiente do trabalho, como a remuneração e a característica do serviço, assim como características pessoais e de personalidade, por exemplo a idade, têm sido relacionadas a satisfação, bem como as consequências como rotatividade e desempenho têm sido vinculadas à insatisfação (SPECTOR, 2012).

Para estudar a satisfação no trabalho foram desenvolvidas duas abordagens diferentes: a global e a de facetas. A abordagem global trata a satisfação como um sentimento independente e geral em relação ao emprego, e a abordagem de facetas se concentra em aspectos do trabalho, possibilitando uma visão mais completa, já que cada pessoa possui diferentes níveis de satisfação em relação as várias facetas (SPECTOR, 2012).

Para saber como o indivíduo se sente em relação ao trabalho mensurando a sua satisfação, normalmente é utilizado um questionário ou uma entrevista que podem ser preenchidos anonimamente, o que permite que o funcionário responda de forma mais franca (SPECTOR, 2012).

Esse estudo visa levantar a perspectiva do servidor e identificar fatores que influenciam na satisfação no trabalho e na permanência dos servidores na Instituição, contribuindo com os gestores da Universidade.

3.2 A Motivação como parte do processo de satisfação no trabalho

Assim como a satisfação, a motivação passa a ter relevância e ser objeto de estudos, já que também influencia no comportamento, no desempenho, na produtividade e na eficiência no

trabalho, além de apresentar consequências na saúde, no bem-estar e na qualidade de vida do próprio funcionário.

Segundo Robbins *et al.* (2010, p.196) “definimos motivação como o processo responsável pela intensidade, pela direção e pela persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar determinada meta”.

Todorov e Moreira (2005, p. 120) citam Vernon, “A motivação é encarada como uma espécie de força interna que emerge, regula e sustenta todas as nossas ações mais importantes. Contudo, é evidente que motivação é uma experiência interna que não pode ser estudada diretamente” (VERNON apud TODOROV; MOREIRA, 2005).

A verdadeira motivação nasce das necessidades interiores e não de fatores externos, logo, ninguém consegue motivar ninguém, apenas é possível manter pessoas motivadas quando se conhece suas necessidades e oferece a elas fatores de satisfação para tais necessidades. Estar motivado é viver uma dinâmica interior da busca da realização de si mesmo (BERGAMINI, 2008).

Gil traz a seguinte definição:

Motivação é a força que estimula as pessoas a agir. No passado, acreditava-se que essa força era determinada principalmente pela ação de outras pessoas, como pais, professores ou chefes. Hoje, sabe-se que a motivação tem sempre origem numa necessidade. Assim, cada um de nós dispõe de motivações próprias geradas por necessidades distintas e não se pode, a rigor, afirmar que uma pessoa seja capaz de motivar outra (GIL, 2019, p. 221).

Ainda segundo Gil (2019), são os motivos e as necessidades que movem e mantêm o comportamento dos indivíduos, pois a necessidade mais forte, em um determinado momento, é o que o conduzirá à atividade. Para o autor, os gestores precisam estar aptos e sempre atentos para identificar as necessidades de seus empregados e criar condições para que o ambiente de trabalho e suas tarefas sejam capazes de satisfazê-los.

A motivação é sensível à influência de diversos fatores: objetivos individuais, interesse pelas atividades que desempenham, condições de trabalho, salário, reconhecimento, ambiente de trabalho, benefícios e incentivos, entre outros (BERGAMINI, 2018).

Nesse sentido, é importante compreender quais são as particularidades presentes na administração pública para, então, entender a motivação nesse contexto, uma vez que é um processo complexo e que envolve diferentes variáveis.

Estudos buscam identificar possíveis diferenças entre os fatores motivacionais presentes no setor público e no setor privado. Uma das conclusões mais recorrentes, por exemplo, citam Klein e Mascarenhas (2016), é que fatores motivacionais intrínsecos, relacionados à natureza do trabalho, têm mais influência no setor público quando comparados ao setor privado, já fatores motivacionais extrínsecos teriam uma influência menor na motivação desses servidores. As particularidades do setor público, cuja atividade visa ofertar serviços com resultados para o bem-comum da sociedade, explicam o porquê de práticas gerenciais apresentarem eficácia diferente quando comparadas ao setor privado, na qual a finalidade é ofertar bens e serviços com resultados para benefício dos acionistas.

As teorias estabelecidas a fim de entender a satisfação no trabalho e sua relação com a motivação não apresentam todas as respostas sobre o impulso para o trabalho, mas oferecem recomendações que contribuem para a gestão e melhor entendimento do comportamento humano (MOTTA; VASCONCELOS, 2018).

Dentre os estudiosos das teorias de motivação, que embora recebam muitas críticas e sejam questionados nos dias de hoje por falta de suportes empíricos, ainda se destacam quando o assunto é motivação no trabalho: Abraham Maslow, Frederick Herzberg e Douglas McGregor, Victor H. Vroom, Adms, entre outros. Embora a organização pública possua

algumas complexidades e características específicas de natureza política, cultural e econômica, ela não se afasta das abordagens fundamentais destas obras (BERGUE, 2020).

3.2.1 Teorias de motivação

3.2.1.1 Teoria da Hierarquia de Necessidades (Maslow)

Para Abraham Maslow (2003) as necessidades humanas agregam-se em hierarquia e, geralmente, o surgimento de uma necessidade depende da satisfação prévia de outra mais preponderante. Nessa teoria, Maslow afirma que as necessidades humanas estão organizadas em cinco categorias de níveis de hierarquia, de influência e importância, diferentes na vida do ser humano e disposta em formato de pirâmide (MASLOW, 2003 apud CHIAVENATO, 2005).

1. Necessidades Fisiológicas (primárias): são as primeiras a se manifestarem e estão na base da pirâmide - fome, sede, sono, sexo e outras necessidades corporais;
2. Necessidades de Segurança (primárias): São necessidades de segurança e proteção - estabilidade, salário, benefício, proteção contra ameaça ou privação e fuga do perigo;
3. Necessidades Sociais (secundárias): Relacionadas ao comportamento humano - afeto, amor, aceitação e o sentimento de pertencer a um grupo;
4. Necessidade de Estima (secundárias): Estão relacionadas ao reconhecimento das próprias capacidades (fatores internos) e de reconhecimento das outras pessoas (fatores externos) - necessidades de auto apreciação, autoconfiança, reconhecimento, respeito, status e prestígio;
5. Necessidades de Autorrealização (secundárias): É a necessidade mais elevada do ser humano, no topo da hierarquia. Ímpeto de se tornar tudo o que é capaz de ser - própria realização, potencial e autodesenvolvimento.

De acordo com essa teoria, na medida em que cada necessidade é atendida, a próxima passa a ser a dominante, caminhando para o topo da hierarquia e com isso, para estimular a motivação de uma pessoa, é preciso saber em qual nível ela se encontra para então focar na satisfação naquele nível ou no seguinte (ROBBINS *et al.*, 2010).

3.2.1.2 Teoria X e Teoria Y (McGregor)

Douglas McGregor propôs duas visões diferentes do ser humano: uma negativa, chamada de Teoria X e a outra positiva, chamada de teoria Y. A Teoria X sustenta que os gestores creditam que os funcionários não gostam de trabalhar e evitam responsabilidades, assim sendo, precisam ser orientados e motivados ou, até mesmo, coagidos para fazer suas atividades. Já na Teoria Y, os gestores acreditam que os funcionários gostam e desejam trabalhar, além de buscarem responsabilidades, podendo, assim, se auto direcionar com mais facilidade (ROBBINS *et al.*, 2010).

Podemos, ainda, citar as correntes cognitivas, que dão ênfase ao processo cognitivo pelo qual os indivíduos criam suas prioridades e necessidades motivacionais. A Teoria da Expectativa de Vroom e a Teoria da Equidade de Adams são exemplos dessa corrente.

3.2.1.3 Teoria da Expectativa (Vroom)

A Teoria da Expectativa, formulada por Victor H. Vroom na década de 1960, defende que o processo motivacional é desenvolvido conforme a percepção que cada indivíduo tem da relação esforço e recompensa, ou seja, o esforço que pretende realizar para alcançar determinado objetivo e o valor que atribui ao objeto (ROBBINS *et al.*, 2010).

Para Vroom, três fatores determinam a motivação de uma pessoa: a valência, a expectativa e a instrumentalidade. A valência é o valor de um resultado ou recompensa para

uma pessoa. A expectativa é a crença de que o esforço levará ao desempenho desejado. E a instrumentalidade é a crença de que o desempenho resultará nas recompensas desejadas. Segundo essa teoria, as pessoas serão motivadas quando acreditarem que seu comportamento resultará em recompensas que desejam, caso contrário, não se sentirão motivadas (SPECTOR, 2012).

Com base nos estudos desenvolvidos por Vroom (1964) e Herzberg (1964), em uma organização, quanto maior a taxa de satisfação dos colaboradores, menor o índice de rotatividades desses colaboradores (KLEIN; MASCARENHAS, 2016).

3.2.1.4 Teoria da Equidade (Adams)

A Teoria da Equidade, proposta por Adams, defende que cada pessoa compara o que lhe é oferecido como recompensa pelo seu desempenho com aquilo que é oferecido à pessoas semelhantes a ele, uma comparação de esforços realizados e recompensas obtidas na busca por uma equidade (ROBBINS, 2010). E segundo essa Teoria, as pessoas valorizam e são motivadas para atingir uma condição de justiça ou equidade em seu relacionamento com a organização e com as pessoas (BERGUE, 2020).

3.2.1.5 Teoria dos Dois Fatores (Herzberg)

Em sua pesquisa, o psicólogo Frederick Herzberg investigou sobre o que as pessoas desejavam do trabalho e pediu que detalhassem situações em que se sentiram excepcionalmente bem ou mal em relação ao seu trabalho (ROBBINS *et al.*, 2010). Ele concluiu que os momentos em que as pessoas se sentiam bem eram diferentes dos momentos em que elas se sentiam mal, assim, os fatores que levam à satisfação no trabalho são diferentes daqueles que levam à insatisfação (ROBBINS *et al.*, 2010).

Herzberg categorizou os fatores de satisfação em dois: higiênicos ou extrínsecos (de insatisfação) e motivacionais ou intrínsecos (de satisfação). Para ele, o que está relacionado ao conteúdo do cargo ou às tarefas que o indivíduo desempenha são fatores motivadores (intrínsecos) e induzem a satisfação. Por outro lado, os fatores ligados ao ambiente no entorno do indivíduo, que proporcionam as condições de trabalho, são fatores higiênicos (extrínsecos) e estão relacionados à insatisfação. Para o psicólogo, a ausência de satisfação não significa insatisfação, assim como ausência de insatisfação não significa satisfação. Para ele, o oposto de insatisfação pode ser “nenhuma insatisfação”, é a não insatisfação, e o oposto de satisfação é a não satisfação (AVARISTO; UBEDA, 2017). Logo, caberia à organização ofertar e manter no ambiente laboral os fatores extrínsecos para minimizar a insatisfação.

Robbins *et al.* (2010, p. 201) ressalta que “a teoria dos dois fatores não recebeu respaldo na literatura, além de ainda ter quem a conteste”. Apesar de existirem deficiências na teoria de Herzberg quanto à comprovação da estrutura dos dois fatores, sua obra ajudou na área da psicologia organizacional na questão proporcional de um trabalho significativo para as pessoas com a adoção de técnicas de enriquecimento do trabalho por muitas empresas (SPECTOR, 2012).

Segundo Pereira e Bernhardt (2004), foi Herzberg que introduziu o conceito de “enriquecimento de cargo”, onde o funcionário deveria não só ser recompensado pelo seu desempenho mas, também, deveria fazer com que ele se sentisse parte determinante de um processo maior dentro da organização, criando assim uma das primeiras premissas da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.

Morin e Morin aproximam os constructos de satisfação no trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho definindo QVT como sendo:

Um constructo multidimensional geralmente referente à satisfação geral com a vida no trabalho e com o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, um sentimento de pertencimento ao grupo de trabalho, uma sensação de torna-se a si mesmo e de ser valorizado e respeitado (MORIN; MORIN, 2006, p. 103).

Desta forma, todas essas teorias foram a base conceitual de suporte às novas teorias sobre o comportamento do indivíduo no trabalho.

4 EVASÃO NA FORÇA DE TRABALHO

Segundo Spector (2012), a saída do funcionário pode ser um importante sinalizador de que algo não está agradando. Movimentos de abandono, como ausência e rotatividade, podem impactar negativamente no resultado e influenciar no comportamento organizacional.

Entre os fatores que explicam a permanência ou saída de profissionais na organização, a satisfação no trabalho e sua correlação com a rotatividade é reconhecida e muito pesquisada. Nesse sentido, empresas com maior grau de satisfação dos seus funcionários apresentam menores taxas de rotatividade (HERZBERG, 1964; VROOM, 1964).

A rotatividade de pessoas é conceituada por Bergue (2020) como o movimento de entrada e saída dos indivíduos de uma organização e seu estudo tem atraído o interesse de pessoas que buscam entender como conseguir o seu equilíbrio entre um processo natural de mudança e seus impactos negativos, quando existem taxas altas de rotatividade entre os funcionários (BERGUE, 2020).

Klein e Mascarenhas (2016), com base em seus estudos revelaram que a rotatividade pode ter três dimensões diferentes: voluntária x involuntária; funcional x disfuncional e evitável x inevitável. Para os autores, a rotatividade não necessariamente deve ser vista como negativa, já que faz parte do processo de mudança, porém, ela se torna um problema quando há um grande número de indivíduos deixando seus cargos de forma voluntária, disfuncional e evitável. Os escritores reconhecem que são várias as razões de evasão de funcionários em uma organização, seja pela procura de um novo emprego que tenha melhores recompensas financeiras ou pela busca de atender necessidades e desejos particulares, entre outros fatores individuais que podem acabar pesando mais que o salário e insatisfação com o trabalho. Segundo os autores, embora alguns funcionários deixem seus empregos por estarem insatisfeitos, outros podem sair mesmo estando satisfeitos, mas que apresentam outros fatores que consideram importantes para demitir-se, tais como amizades e trabalhar próximo de casa (KLEIN; MASCARENHAS, 2016).

Sobre o desligamento voluntário como um comportamento individual decorrente da motivação e do nível de satisfação de cada um, Siqueira e Mendes (2014) alertam que tal fato traz custos tangíveis e intangíveis para a organização. Quando um colaborador é perdido para o mercado de trabalho e abandona a organização, leva com ele todo o investimento feito em treinamento e desenvolvimento, a experiência profissional e os conhecimentos que foram ali adquiridos, representando uma perda não só intelectual como financeira (PELOSO; YONEMOTO, 2010).

Com base em sua pesquisa com jovens *trainees*, Ferreira, Sant'anna e Sarsur (2010) evidenciaram que dentre os fatores importantes de retenção, ou seja, que reforçam o desejo de colaboradores permanecerem na empresa, são relevantes: salário condizente com o mercado, desafios contínuos, oportunidade de construir uma carreira sólida, valorização, oportunidade de crescimento, líderes educadores e o clima organizacional (FERREIRA; SANT'ANNA; SARSUR, 2010).

Neste sentido, Longo (2007) também destaca a questão salarial. Para o autor, a fim de evitar uma das causas da evasão de funcionários, os gestores das organizações devem se preocupar com a equidade interna e externa da remuneração, visto que funcionários tendem a mudar de emprego quando percebem um desequilíbrio nesses valores. O autor explica que equidade interna se refere ao nível remuneratório ofertado pela organização a partir do valor contributivo de cada cargo, já a equidade externa se refere à competitividade dos salários oferecidos pela organização com os que são oferecidos no mercado de trabalho (LONGO, 2007).

No serviço público, a captação de talentos, ou seja, a atração de pessoas aos cargos, é facilitada por aspectos como a estabilidade, no entanto, a sua retenção não é uma tarefa simples (AVARISTO; UBEDA, 2017). Segundo os autores, conforme desenvolvem suas competências e habilidades, o servidor melhor preparado passa a buscar novos concursos públicos. O fato da ascensão profissional e promoção de cargo ser vedada pela legislação vigente, é um dos fatores que contribui para a rotatividade no serviço público, haja vista que segundo estabelece o inciso II do artigo 37 da Constituição Federal (1988), o servidor somente muda de cargo com a aprovação em novo concurso público. Desse modo a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Nas Instituições Federais de Ensino, a legislação autoriza a progressão salarial decorrente da gratificação por qualificação acadêmica, conforme o Artigo 11 da Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estrutura do plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação.

Dessa forma, Oliveira *et al.* (2012) reforçam que para o alcance da eficiência, da eficácia e da melhoria na prestação dos serviços públicos à sociedade, os desafios da administração pública vão além da profissionalização e desenvolvimento dos seus servidores, é necessário, também, conseguir atrair e reter profissionais talentosos que façam diferença no setor público. São desafios frente à diversos fatores negativos que podem ser encontrados, tais como desmotivação, acomodação e cooperativismo por alguns servidores, além de problemas como baixos salários e fragilidade na estrutura de carreiras.

Em síntese, neste capítulo se apresentou uma base conceitual aplicada sobre a satisfação, motivação e evasão de trabalhadores no setor privado e público.

5 METODOLOGIA

5.1 Tipo de Pesquisa

Para o desenvolvimento deste estudo foi realizada um levantamento bibliográfico, de forma a propiciar a fundamentação conceitual através de livros, artigos, dissertações e teses que tratem e agreguem conhecimentos sobre o tema.

A presente pesquisa é de natureza quali-quantitativa. A abordagem do estudo quantitativo foi exploratória-descritiva com uso de variáveis quantitativas, tais como análise de frequência absoluta e relativa, tratadas mediante estatística descritiva. De acordo com Gil (2002), a pesquisa exploratória visa uma maior aproximação e uma maior familiaridade com o problema. Esse tipo de pesquisa possui um planejamento mais flexível, considerando variados aspectos. Ainda segundo Gil, na maioria das vezes, assume-se a condição de pesquisa bibliográfica ou de estudo de caso, envolvendo levantamento bibliográfico, entrevistas e análises de elementos diversos (do conteúdo, do discurso, de exemplos).

Utilizamos uma abordagem qualitativa com análise do conteúdo para as perguntas abertas, que de acordo com Minayo (2001), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, sendo, portanto, bastante apropriada para os objetivos que pretendemos alcançar.

5.2 Coleta dos Dados

Para a coleta dos dados, utilizou-se um questionário semi-estruturado com perguntas fechadas e abertas, dividido em seções, em que se buscou identificar o grau de satisfação no trabalho em relação aos fatores laborais e a influência desses fatores no desejo do TAE de permanecer no atual trabalho na Universidade. Antes da sua aplicação, o questionário foi submetido ao comitê de ética em pesquisa da UFRRJ e a uma professora, especialista nesse instrumento de pesquisa. Após a aprovação do questionário pelo comitê e pela especialista, realizamos um pré-teste com seis servidores objetivando uma melhor validação do instrumento.

Após esses processos, o questionário foi enviado por email aos servidores, utilizando a ferramenta eletrônica *Google Forms* e garantido o sigilo do respondente. Como desde o início de 2020 temos enfrentado a pandemia de COVID-19, essa estratégia de coleta de dados se mostrou a mais viável e segura para a pesquisadora e os respondentes. Além do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o questionário era composto de:

- 1ª Seção – Dados sociodemográficos, para traçar o perfil sociodemográfico do respondente, composta por questões fechadas (gênero, idade, estado civil e quantidade de filhos).
- 2ª Seção – Dados profissionais, para indicar o perfil profissional do respondente (cargo atual, campus de lotação, tempo de serviço, titulação e renda familiar).
- 3ª Seção – Avaliação da Satisfação no Trabalho, utilizando uma adaptação da Escala de Satisfação do Trabalho - EST construída e validada por Siqueira (2008), para ajudar a identificar o grau de satisfação no trabalho.

A Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira (2008) é uma medida multidimensional que tem como objetivo mensurar o grau de satisfação do trabalhador abordando cinco aspectos do seu trabalho: satisfação com o salário; satisfação com colegas de trabalho; satisfação com a chefia; satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções. Cada um dos cinco aspectos possui cinco itens, resultando num total de vinte e cinco itens.

Na adaptação feita para a avaliação desta pesquisa, a fim de adequar a EST à realidade do universo e da população pesquisada, foi retirado o aspecto “promoções” e incluído dois novos fatores: “condições de trabalho” e “capacitação e reconhecimento”. Dos demais aspectos mantidos da EST de Siqueira (2008) (“salário”, “colegas de trabalho”, “chefia” e “natureza do trabalho”) foram retirados dois itens de cada, ficando assim um total de seis aspectos com três itens cada.

Os itens foram avaliados utilizando a escala do tipo Likert de 5 pontos, que varia de: totalmente insatisfeito (1), insatisfeito (2), indiferente (3), satisfeito (4) e totalmente satisfeito (5).

- 4ª seção - questões fechadas com a possibilidade de marcar mais de uma alternativa e de incluir uma resposta aberta, com o objetivo de identificar, dos fatores analisados na satisfação, os que influenciam no desejo do respondente de permanecer no seu atual trabalho na UFRRJ.

Ao final, uma questão fechada também com a possibilidade de incluir uma resposta aberta, sobre o desejo de sair da Universidade.

5.3 Universo, População e Amostra

Os questionários foram aplicados aos servidores Técnico-Administrativos em Educação ativos em 8 cargos de nível superior da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, o que resultou em uma população de 113 servidores. A escolha dos cargos foi motivada por entendermos que são os que desenvolvem atividades mais intrínsecas à finalidade da Instituição, com ações principalmente administrativas e acadêmicas. Obtivemos o retorno de 33 servidores.

6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção apresenta os resultados da pesquisa, que inicialmente discorre-se sobre o perfil dos respondentes, seguido pela análise do grau de satisfação no trabalho e, por último, a influência desses fatores no desejo do servidor de permanecer na Universidade.

6.1 Análise do Perfil Sociodemográfico e Profissional dos Respondentes

Inicialmente realizou-se a análise do perfil sociodemográfico dos respondentes. No que se refere ao gênero, constatamos que há uma predominância do sexo feminino, representando 60,6% da amostra. Ao contrário desta pesquisa, onde as mulheres são maioria, os técnico-administrativos da UFRRJ são, na maior parte, compostos por homens (UFRRJ, 2020). Segundo dado referente à faixa etária, observa-se uma maior concentração dos participantes com idades entre 29 a 38 anos (36,4%) e entre 39 a 48 anos (33,3%). Quanto ao estado civil, a maioria respondeu ser casado, 75,8% dos respondentes, enquanto 18,2% se declararam solteiros. Em relação a filho, 12 servidores (36,4%) não possuem filhos e nenhum servidor possui 4 filhos ou mais, uma confirmação de que as famílias estão tendo menos filhos atualmente.

Tabela 7. Perfil sociodemográfico.

	Variáveis	N.º	%
Gênero	Masculino	13	39,4
	Feminino	20	60,6
Faixa Etária	De 18 a 28 anos	0	0,0
	De 29 a 38 anos	12	36,4
	De 39 a 48 anos	11	33,3
	De 49 a 58 anos	7	21,2
	Mais de 59 anos	3	9,1
Estado Civil	Solteiro (a)	6	18,2
	Casado (a)	25	75,8
	Divorciado (a)	1	3,0
	Viúvo (a)	0	0,0
	União estável	1	3,0
Filhos	Não	12	36,4
	1 filho	13	39,4
	2 filhos	7	21,2
	3 filhos	1	3,0
	4 filhos ou mais	0	0,0
Total		33	100

Fonte: dados da autora (2021).

A seção seguinte foi composta por questões referentes ao perfil profissional dos servidores. Entre os respondentes, tivemos: 11 administradores, 7 Técnicos em Assuntos Educacionais, 5 bibliotecários, 4 secretários executivos, 3 economistas domésticos, 2 contadores e 1 assistente social. Vale destacar que a maior participação foi de Administradores, o cargo de nível superior com maior número de servidores na Universidade (32), e não obtivemos nenhuma resposta de Pedagogo, representando na amostra da pesquisa o cargo com

menor número de servidores na Universidade (2). Todas as pessoas que responderam o questionário encontram-se lotadas no campus de Seropédica.

Observa-se um percentual de 29,2% de respondentes num total de 113 servidores da amostra, que apesar de ser menor do que esperávamos, possivelmente em decorrência da pesquisa ter sido realizada em meio a uma pandemia e que obrigou as instituições a se utilizarem do trabalho remoto, o que impactou inúmeras famílias de diversas formas, julgamos que ainda sim pode ser considerado representativo para os fins desta pesquisa. A Tabela 8 a seguir mostra o número total de servidores da amostra separados por cargo e o número de respondentes desta pesquisa.

Tabela 8. Número de servidores por cargo e número de respondentes.

Cargo	N.º de servidores da UFRRJ	N.º de respondentes da pesquisa
Administrador	32	11
Assistente Social	7	1
Bibliotecário	14	5
Contador	10	2
Economista Doméstico	8	3
Pedagogo	2	0
Secretário Executivo	20	4
Téc. em Assuntos Educacionais	20	7
Total	113	33

Fonte: PROGEP/UFRRJ (2019).

No que diz respeito ao tempo de serviço na Universidade, conforme pode-se observar na Tabela 9, a maioria possui mais de 10 anos na Universidade, sendo que 36,4% possuem de 10 a 15 anos e 30,3% possuem mais de 15 anos de serviço, o que demonstra uma tendência à permanência do servidor de nível superior na Universidade, o que, de alguma forma, pode ser visto como positivo.

Normalmente essa realidade costuma ser diferente quando analisados números de retenção dos servidores de nível médio. Pereira (2017) aponta na sua pesquisa o alto número de evasão de servidores no cargo de Assistente em Administração, cargo de nível de classificação “D” e de escolaridade mínima nível médio, sendo o cargo com maior índice de desligamento na Universidade Federal de Santa Catarina.

Dados da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da própria UFRRJ corroboram com essa realidade. Nos últimos 10 anos houve 30 pedidos de vacância por “Exoneração” ou “Posse em outro cargo inacumulável” de servidores de nível superior (“E”) na Universidade, enquanto as mesmas solicitações foram feitas por 135 servidores de nível intermediário (“C” e “D”), durante o mesmo período.

Segundo Rodrigues (2015), o número mais elevado de saídas de servidores de nível médio está relacionado ao fato de a nova geração estar ingressando nas organizações com qualificação superior ao que é exigido para o cargo. Muitos continuam a estudar para cargos melhores, com maiores remunerações.

Inicialmente acreditava-se que essa tendência de evasão dos cargos de nível médio se refletiria também nos cargos de nível superior, ainda que de forma menos expressiva, porém, os dados coletados mostram que são realidades diferentes. A rotatividade de servidor em cargos de nível superior na UFRRJ se mostrou em números relativamente baixos.

Ainda sobre o perfil dos indivíduos, quando perguntado sobre sua titulação, apenas 2 deles (6,1%) responderam possuir apenas a graduação, o que é requisito para o cargo, os demais disseram possuir alguma outra especialização. Mais da metade (51,5%) afirmaram possuir titulação de mestrado. Ainda que se esperasse um percentual alto de servidores com qualificação superior ao exigido para o seu provimento, muito estimulado, também, pelo incentivo do plano de carreira dos TAE, o resultado 93,9% foi realmente surpreendente.

Com esses dados é possível constatar um perfil qualificado da maioria dos servidores de nível superior na Universidade, com qualificação superior à exigida para o ingresso no cargo. Dos atuais 1143 servidores técnico-administrativo da UFRRJ, 458 possuem alguma especialização, sendo: 298 com pós-graduação *lato sensu*, 123 com mestrado e 37 servidores com doutorado.

Dos participantes da pesquisa, percebe-se que a maior parte possui renda familiar de 07 a 10 salários mínimos (39,4%), seguido por servidores com renda familiar entre 10 a 13 salários mínimos (24,2%).

Tabela 9. Perfil Profissional.

	Variáveis	N.º	%
Cargo	Administrador	11	33,3
	Assistente Social	1	3,0
	Bibliotecário	5	15,2
	Contador	2	6,1
	Economista Doméstico	3	9,1
	Pedagogo	0	0,0
	Secretário Executivo	4	12,1
	Téc. em Assuntos Educacionais	7	21,2
Campus	Seropédica	33	100,0
	Nova Iguaçu	0	0,0
	Três Rios	0	0,0
Tempo de serviço	Até 1 ano	3	9,1
	De 1 a 5 anos	3	9,1
	De 5 a 10 anos	5	15,1
	De 10 a 15 anos	12	36,4
	Acima de 15 anos	10	30,3
Titulação	Graduação	2	6,1
	Especialização	12	36,3
	Mestrado	17	51,5
	Doutorado	2	6,1
	Pós-Doutorado	0	0,0
Renda Familiar	De 04 a 07 Sal. Mín.	7	21,2
	De 07 a 10 Sal. Mín.	13	39,4
	De 10 a 13 Sal. Mín.	8	24,2
	De 13 a 16 Sal. Mín.	3	9,1
	Acima de 16 Sal. Mín.	2	6,1
	Total	33	100

Fonte: dados da autora (2021).

6.2 Análise do Nível de Satisfação no Trabalho

Nesta seção discorre-se sobre as perguntas feitas aos servidores sobre a satisfação deles em relação a determinados aspectos do seu atual trabalho na Universidade, através de uma Escala composta por seis dimensões: “colegas de trabalho”, “salário”, “chefia”, “natureza do trabalho”, “condições de trabalho” e “capacitação e reconhecimento”. Cada uma dessas dimensões possuía três itens, sendo cada um avaliado através da Escala de Likert de 5 pontos: (1) totalmente insatisfeito, (2) insatisfeito, (3) indiferente, (4) satisfeito e (5) totalmente satisfeito.

Os valores correspondentes à resposta marcada em cada item da dimensão, quando somados e divididos pela quantidade de itens da própria dimensão, dará o valor da média e do escore médio. Quanto maior o resultado desse escore, maior o grau de satisfação do indivíduo com aquela dimensão do trabalho (SIQUEIRA, 2008).

Para a interpretação dos resultados da Escala de Satisfação no Trabalho, Siqueira (2008) orienta que seja considerada a média classificada da seguinte forma: valores entre 1 e 3,9 tendem a sinalizar insatisfação, entre 4 e 4,9 indicam indiferença e valores entre 5 e 7 tendem a indicar satisfação. Desta maneira, seguindo a ideia e as proporções utilizadas para a interpretação de Siqueira (2008), em uma Escala Likert de 5 pontos, modelo utilizado nesta pesquisa, valores entre 1 e 2,8 sinalizam insatisfação, entre 2,9 e 3,5 tendem a indicar indiferença e valores entre 3,6 e 5 sinalizam satisfação. Para os resultados foi usada uma casa decimal, utilizando-se o arredondamento quando necessário.

6.2.1 Satisfação com “colegas de trabalho”

No que se refere à dimensão “colegas de trabalho”, inicialmente foi perguntado sobre o grau de satisfação em relação ao espírito de colaboração dos colegas de trabalho. Conforme a Tabela 10, é possível observar que 15 servidores responderam estar satisfeitos (45,5%) e, ao contrário, 5 responderam se sentir insatisfeitos (15,2%).

Quanto ao item seguinte a ser analisado, “a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho”, verifica-se que a maioria (51,5%) se sente satisfeita e 36,4% responderam estar totalmente satisfeitos.

Em relação à confiança que se pode ter nos colegas de trabalho, o resultado foi semelhante, 51,5% mostrou-se satisfeito, seguido por 24,2% totalmente satisfeitos.

Tabela 10. Nível de satisfação em relação à “Colegas de Trabalho”.

Variáveis	Níveis de satisfação	N.º	%
“Espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho”	Totalmente insatisfeito	0	0,0
	Insatisfeito	5	15,2
	Indiferente	5	15,2
	Satisfeito	15	45,4
	Totalmente satisfeito	8	24,2
“A maneira como me Relaciono com meus colegas de trabalho”	Totalmente insatisfeito	0	0,0
	Insatisfeito	1	3,0
	Indiferente	3	9,1
	Satisfeito	17	51,5
	Totalmente satisfeito	12	36,4
“A confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho”	Totalmente insatisfeito	1	3,0
	Insatisfeito	2	6,1
	Indiferente	5	15,2
	Satisfeito	17	51,5
	Totalmente satisfeito	8	24,2
Total		33	100

Fonte: dados da autora (2021).

Observa-se na Tabela 11 que na dimensão “colegas de trabalho” a resposta que apareceu com maior frequência foi “satisfeito (a)”, sendo marcada 49 vezes, seguido por “totalmente satisfeito (a)” (28), Indiferente (13), insatisfeito (a) (8) e totalmente insatisfeito (a) (1).

Tabela 11. Frequência geral de satisfação com “Colegas de Trabalho”.

Níveis de satisfação	N.º	%
Totalmente insatisfeito	1	1,0
Insatisfeito	8	8,1
Indiferente	13	13,1
Satisfeito	49	49,5
Totalmente satisfeito	28	28,3
Total	99	100

Fonte: dados da autora (2021).

Analisando os resultados referentes ao nível de satisfação segundo a frequência geral e a média dos escores relacionados à “Colegas de trabalho”, e seguindo a linha de interpretação sugerida por Siqueira (2008), observa-se que os técnico-administrativos se mostraram satisfeito em relação a este fator do seu trabalho, nos três aspectos analisados. Isso nos permite inferir que a satisfação em relação aos seus colegas de trabalho é um aspecto positivo na Universidade e existindo, de forma geral, uma boa relação interpessoal.

Esse resultado corrobora com outras pesquisas realizadas no setor público, onde as relações interpessoais também apareceram como um fator de satisfação (NUNES; RODRIGUES, 2011; BRANDÃO, 2014).

Tabela 12. Médias dos escores em relação à “Colegas de Trabalho”.

Escores	Média	Desvio Padrão
“O espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho”	3,8	1,0
“A maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho”	4,2	0,7
“A confiança que posso ter em meus colegas de trabalho”	3,9	1,0

Fonte: Pesquisa (2021).

6.2.2 Satisfação com “Salário”

Posteriormente foram analisados aspectos relacionados a “Salário”. O primeiro ponto a ser observado nesta dimensão foi em relação ao quanto os servidores se sentiam satisfeitos ou insatisfeitos com o seu salário comparado com o quanto trabalham. Nota-se, conforme a Tabela 13, uma proximidade do resultado entre aqueles que disseram se sentir satisfeitos (30,3%), com os que se mostraram insatisfeito em relação ao mesmo aspecto (27,3%).

Quando perguntado da sua satisfação em relação ao salário comparado a sua capacidade profissional, observou-se um aumento do sentimento de total insatisfação, três respondentes disseram se sentir totalmente insatisfeito.

Ainda sobre salário, agora comparado ao custo de vida, houve um aumento de respostas de insatisfação, onde 33,3% responderam se sentir insatisfeitos em relação a essa comparação e 21,2% disseram se sentir totalmente insatisfeitos.

Segundo esses dados, já é possível observar uma insatisfação maior quanto a este aspecto, uma realidade que como TAE sinto e presencio na universidade. Uma categoria de servidores com salários abaixo da média do setor privado e sem reajustes há anos.

Tabela 13. Níveis de satisfação em relação à “Salário”.

	Níveis de satisfação	N.º	%
“Meu salário comparado com o quanto eu trabalho”	Totalmente insatisfeito	1	3,0
	Insatisfeito	9	27,3
	Indiferente	6	18,2
	Satisfeito	10	30,3
	Totalmente satisfeito	7	21,2
“Meu salário comparado a minha capacidade profissional”	Totalmente insatisfeito	3	9,1
	Insatisfeito	9	27,3
	Indiferente	7	21,2
	Satisfeito	10	30,3
	Totalmente satisfeito	4	12,1
“Meu salário comparado ao custo de vida”	Totalmente insatisfeito	7	21,2
	Insatisfeito	11	33,3
	Indiferente	5	15,2
	Satisfeito	8	24,2
	Totalmente satisfeito	2	6,1
Total		33	100

Fonte: dados da autora (2021).

Com relação à frequência geral da dimensão “Salário”, observa-se uma dispersão maior das respostas e a insatisfação aparecendo como o sentimento de maior frequência.

Silvia *et al.* (2018) afirma que o fator salarial está ligado à valorização profissional, influenciando o ânimo e interesse dos trabalhadores. Nesse sentido, é preocupante esses números expressivos nos sentimentos de indiferença e insatisfação em relação ao salário.

Tabela 14. Frequência geral de satisfação com “Salário”.

Níveis de satisfação	N.º	%
Totalmente insatisfeito	11	11,1
Insatisfeito	29	29,3
Indiferente	18	18,2
Satisfeito	28	28,3
Totalmente satisfeito	13	13,1
Total	99	100

Fonte: dados da autora (2021).

Segundo as médias dos escores relacionados a “Salário”, observa-se que o nível de satisfação do salário comparado ao custo de vida possui o menor resultado (2,6), onde os servidores demonstram, assim, estar insatisfeito. Em relação às outras duas variáveis, comparando à quantidade de trabalho e a capacidade profissional, o sentimento é de indiferença.

Esse dado era mesmo esperado, a insatisfação relacionada ao salário da carreira dos técnico-administrativos em Educação é destacada também em outras pesquisas (GOMES, 2016). Cumpre destacar que muitos servidores públicos não têm recebido aumento salarial nos últimos anos e várias categorias reivindicam por uma maior equidade de salários em relação aos das empresas públicas e privadas.

No setor público, as diretrizes fundamentais da remuneração vêm elencadas no Artigo 39 parágrafo 1º da Constituição Federal de 1988:

A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

- I – a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;
- II- os requisitos para a investidura;
- III- as peculiaridades do cargo (BRASIL, 1988).

Tabela 15. Médias dos escores em relação à “Salário”.

Escores	Média	Desvio Padrão
“O meu salário comparado com o quanto eu trabalho”	3,4	1,2
“O meu salário comparado a minha capacidade profissional”	3,1	1,2
“O meu salário comparado ao custo de vida”	2,6	1,3

Fonte: dados da autora (2021).

6.2.3 Satisfação com “Chefia”

Quando questionados sobre o interesse do chefe pelo seu trabalho, todas as alternativas foram marcadas pelo menos por 1 servidor. Sendo que 43,4% responderam se sentir satisfeitos (as).

Em relação ao entendimento entre o servidor e seu chefe, 48,5% responderam se sentir satisfeitos (as) e 39,4% totalmente satisfeitos (as).

Este resultado positivo apareceu, também, em relação à capacidade profissional do chefe, o percentual da resposta “satisfeito (a)” subiu para 54,5%.

Observa-se que, assim como “Colegas de Trabalho”, esta dimensão apresenta percentuais elevados de satisfação, ratificando o bom relacionamento existente entre os servidores na Universidade.

Tabela 16. Níveis de satisfação em relação à “Chefia”.

	Níveis de satisfação	N.º	%
“Interesse do meu chefe pelo meu trabalho”	Totalmente insatisfeito	1	3,0
	Insatisfeito	4	12,1
	Indiferente	5	15,2
	Satisfeito	14	42,4
	Totalmente satisfeito	9	27,3
“Entendimento entre eu e meu chefe”	Totalmente insatisfeito	0	0,0
	Insatisfeito	1	3,0
	Indiferente	3	9,1
	Satisfeito	16	48,5
	Totalmente satisfeito	13	39,4
“Capacidade profissional do meu chefe”	Totalmente insatisfeito	0	0,0
	Insatisfeito	1	3,0
	Indiferente	2	6,1
	Satisfeito	18	54,5
	Totalmente satisfeito	12	36,4
	Total	33	100

Fonte: dados da autora (2021).

Confirmando o alto nível de satisfação dos respondentes, observa-se na Tabela 17 que a maioria disse se sentir satisfeito (48) e totalmente satisfeito (34) quanto a aspectos referentes à Chefia.

Tabela 17. Frequência geral de satisfação com “Chefia”.

Níveis de satisfação	N.º	%
Totalmente insatisfeito	1	1,0
Insatisfeito	6	6,1
Indiferente	10	10,1
Satisfeito	48	48,5
Totalmente satisfeito	34	34,3
Total	99	100

Fonte: dados da autora (2021).

Conforme a Tabela 18, com as médias dos escores referentes à “chefia”, é possível observar que esta foi a dimensão que apresentou médias mais elevadas, indicando satisfação dos TAE’s em relação a todas as variáveis analisadas em relação ao Chefe.

Consideramos esses dados bastante relevantes e positivos, uma vez que na atualidade muito se discute sobre relações de trabalho, em que muitas vezes há um forte descompasso entre chefes e seus subordinados, com denúncias de assédio de diferentes naturezas, de retaliações políticas, de descompromisso no que tange ao respeito aos diferentes saberes, dentre outras dificuldades.

Tabela 18. Médias dos escores em relação à “Chefia”.

Escores	Média	Desvio Padrão
“O interesse do meu chefe pelo meu trabalho”	3,8	1,1
“O entendimento entre eu e meu chefe”	4,2	0,8
“A capacidade profissional do meu chefe”	4,2	0,7

Fonte: Pesquisa (2021).

6.2.4 Satisfação com “Natureza do Trabalho”

Já no que se refere à Natureza do Trabalho, é possível observar um equilíbrio um pouco maior entre as respostas, tendo todas as opções aparecendo como resposta.

Aqui, o primeiro aspecto a ser analisado foi “o grau de interesse que suas atividades te despertam”, apesar da maioria se mostrar satisfeito (a) e totalmente satisfeito (a), 51,5% e 27,3% respectivamente, 3 respondentes se mostraram indiferentes (9,1%), 1 insatisfeito (3%) e 3 totalmente insatisfeitos (as) (9,1%).

O número de satisfeitos se manteve igual quando perguntados como se sentiam em relação às “preocupações exigidas pelo trabalho” (51,5%). Porém, subiu o número de servidores que disseram se sentir indiferentes, representando 15,2%, mesmo percentual dos que responderam se sentir insatisfeitos.

Quanto a variedades de tarefas que realiza, a resposta que apareceu com maior frequência foi “satisfeito (a)” com 45,5%, seguido por “indiferente” com 24,2%.

Tabela 19. Níveis de satisfação em relação à “Natureza do Trabalho”.

	Níveis de satisfação	N.º	%
“Grau de interesse que as minhas atividades me despertam”	Totalmente insatisfeito	3	9,1
	Insatisfeito	1	3,0
	Indiferente	3	9,1
	Satisfeito	17	51,5
	Totalmente satisfeito	9	27,3
“Preocupações exigidas pelo meu trabalho”	Totalmente insatisfeito	2	6,0
	Insatisfeito	5	15,2
	Indiferente	5	15,2
	Satisfeito	17	51,5
	Totalmente satisfeito	4	12,1
“Variedade de tarefas que eu realizo”	Totalmente insatisfeito	1	3,0
	Insatisfeito	5	15,2
	Indiferente	8	24,2
	Satisfeito	15	45,5
	Totalmente satisfeito	4	12,1
Total		33	100

Fonte: dados da autora (2021).

Segundo a frequência geral, a satisfação é o sentimento predominante em relação à natureza do trabalho, aparecendo 49 vezes. Porém, é importante observar que mais de 33% mostrou indiferença ou algum grau de insatisfação.

Tabela 20. Frequência geral de satisfação com “Natureza do Trabalho”.

Níveis de satisfação	N.º	%
Totalmente insatisfeito	6	6,1
Insatisfeito	11	11,1
Indiferente	16	16,2
Satisfeito	49	49,5
Totalmente satisfeito	17	17,2
Total	99	100

Fonte: dados da autora (2021).

Observa-se, conforme a Tabela 21, que “O grau de interesse que as minhas atividades me despertam” foi a variável que apresentou maior média dentre os referentes à Natureza do Trabalho, podendo ser entendida como satisfação. As médias das outras duas variáveis estariam dentro da interpretação de um sentimento de indiferença por parte dos respondentes. Tal constatação nos parece indicar a necessidade de outros estudos que aprofundem a questão, uma vez que se tratando de um ambiente em que a prioridade é a educação e formação profissional, fica a preocupação de um possível descompromisso com os objetivos e missão da instituição, uma vez que um número significativo de servidores se mostrou indiferentes ou insatisfeitos com a natureza do seu trabalho.

Tabela 21. Médias dos escores em relação à “Natureza do Trabalho”.

Escores	Média	Desvio Padrão
“O grau de interesse que as minhas atividades me despertam”	3,9	1,2
“As preocupações exigidas pelo meu cargo”	3,5	1,1
“A variedade de tarefas que eu realizo”	3,5	1,0

Fonte: dados da autora (2021).

6.2.5 Satisfação com “Condições de Trabalho”

No quesito condições físicas e instalações do local de trabalho, 39,4% dos respondentes se mostraram satisfeitos e 6,1% totalmente satisfeitos. Enquanto 21,2% disseram se sentir insatisfeitos e 12,1% totalmente insatisfeitos.

No que diz respeito aos materiais e equipamentos disponibilizados para realização das tarefas, pela primeira vez na pesquisa a resposta mais frequente foi “insatisfação”, com 33,3%.

Com as condições de higiene e saúde do local do trabalho 33,3% dos servidores disseram estar satisfeitos, enquanto 21,2% responderam se sentir insatisfeitos em relação a esse aspecto.

Tabela 22. Níveis de satisfação em relação à “Condições de Trabalho”.

	Níveis de satisfação	N.º	%
“Condições físicas e instalações do meu local de trabalho”	Totalmente insatisfeito	4	12,1
	Insatisfeito	7	21,2
	Indiferente	7	21,2
	Satisfeito	13	39,4
	Totalmente satisfeito	2	6,1
“Materiais e equipamentos disponibilizados para realização das minhas tarefas”	Totalmente insatisfeito	3	9,1
	Insatisfeito	11	33,3
	Indiferente	7	21,2
	Satisfeito	9	27,3
	Totalmente satisfeito	3	9,1
“Condições de higiene e saúde do meu local de trabalho”	Totalmente insatisfeito	4	12,1
	Insatisfeito	7	21,2
	Indiferente	6	18,2
	Satisfeito	11	33,3
	Totalmente satisfeito	5	15,2
Total		33	100

Fonte: dados da autora (2021).

Assim como ocorreu em relação à “Salários”, na dimensão “Condições de Trabalho”, também se nota uma maior dispersão das respostas e, apesar da maioria (33) se sentir satisfeito quanto a esse aspecto, há um aumento no número de servidores que dizem se sentir insatisfeito (25) ou totalmente insatisfeito (11). Essa constatação aponta para uma fragilidade institucional nessa área, carecendo de providências de melhorias, com possíveis adaptações de espaços e de materiais adequados para o desenvolvimento do trabalho administrativo, além de uma maior atenção às questões de higiene e saúde, fragilidade essas vivenciada por mim no meu dia a dia

como servidora dentro da universidade, principalmente no que se refere às condições físicas e de higiene e saúde do meu local de trabalho.

Tabela 23. Frequência geral de satisfação em relação à “Condições de Trabalho”.

Níveis de satisfação	N.º	%
Totalmente insatisfeito	11	11,1
Insatisfeito	25	25,3
Indiferente	20	20,2
Satisfeito	33	33,3
Totalmente satisfeito	10	10,1
Total	99	100

Fonte: dados da autora (2021).

Ao se comparar as médias de satisfação dos escores sobre “condições de trabalho”, o item “Os materiais e equipamentos disponibilizados para realização das minhas tarefas” é o que apresenta menor resultado (2,9), demonstrando indiferença, quase uma insatisfação.

Tabela 24. Médias dos escores em relação à “Condições de Trabalho”.

Escores	Média	Desvio Padrão
“As condições físicas e instalações do meu local de trabalho”	3,1	1,2
“Os materiais e equipamentos disponibilizados para realização das minhas tarefas”	2,9	1,2
“As condições de higiene e saúde do meu local de trabalho”	3,2	1,3

Fonte: dados da autora (2021).

6.2.6 Satisfação com “Capacitação e Reconhecimento”

O último aspecto do trabalho a ser abordado pela pesquisa foi “capacitação e reconhecimento”. Neste ponto foi possível observar a “insatisfação” como a resposta que apareceu com maior frequência (33,3%) quanto aos “incentivos e apoio da Instituição na busca por maiores conhecimentos e capacitação dos servidores”.

Enquanto 42,4% responderam se sentir satisfeitos em relação aos incentivos e apoio da Chefia imediata na busca por maiores conhecimentos e capacitação.

Sobre a oportunidade de exercer cargo de chefia, a maioria mostrou estar totalmente satisfeita (30,3%) ou satisfeita (30,3%).

Tabela 25. Níveis de satisfação em relação à “Capacitação e reconhecimento”.

	Níveis de satisfação	N.º	%
	Totalmente insatisfeito	0	0,0
“Incentivos e apoio da Instituição na busca por maiores conhecimentos e capacitação dos seus servidores”	Insatisfeito	11	33,3
	Indiferente	8	24,3
	Satisfeito	10	30,3
	Totalmente satisfeito	4	12,1
	Totalmente insatisfeito	0	0,0
“Incentivos e apoio da minha Chefia imediata na minha busca por maiores conhecimentos e capacitação”	Insatisfeito	4	12,1
	Indiferente	6	18,2
	Satisfeito	14	42,4
	Totalmente satisfeito	9	27,3
	Totalmente insatisfeito	3	9,1
“Oportunidades de exercer cargo de chefia”	Insatisfeito	1	3,0
	Indiferente	9	27,3
	Satisfeito	10	30,3
	Totalmente satisfeito	10	30,3
Total		33	100

Fonte: dados da autora (2021).

Na dimensão “Capacitação e Reconhecimento”, a maioria também se mostrou satisfeita, com 34 respostas. Em seguida, apareceram 23 vezes a opção “Totalmente Satisfeito (a)” e “Indiferente”. Apesar de não ser a maioria, é necessário chamar atenção para dados relevantes como a alta frequência da indiferença e da insatisfação observada em relação ao apoio e incentivo da Instituição quanto à capacitação dos seus servidores, sendo necessária a busca por ações mais efetivas por parte da Instituição.

Tabela 26. Frequência geral de satisfação em relação à “Capacitação e Reconhecimento”.

Níveis de satisfação	N.º	%
Totalmente insatisfeito	3	3,0
Insatisfeito	16	16,2
Indiferente	23	23,2
Satisfeito	34	34,4
Totalmente satisfeito	23	23,2
Total	99	100

Fonte: dados da autora (2021).

De acordo com as médias apresentadas na Tabela 27, os servidores que participaram da pesquisa se sentem satisfeitos com os incentivos e apoio da chefia imediata na busca por maiores conhecimentos e pelas oportunidades de exercer cargo de chefia. Já em relação aos incentivos da Instituição na busca por capacitação de seus servidores, o sentimento é de indiferença, o que merece uma análise mais aprofundada.

Tabela 27. Médias dos escores em relação à “Capacitação e reconhecimento”.

Escores	Média	Desvio Padrão
“Os incentivos e apoio da Instituição na busca por maiores conhecimentos e capacitação de seus servidores”	3,2	1,1
“Os incentivos e apoio da minha chefia imediata na minha busca por maiores conhecimentos e capacitação”	3,9	1,0
“As oportunidades de exercer cargo de chefia”	3,7	1,2

Fonte: dados da autora (2021).

6.2.7 Frequência e média geral da satisfação

Analisado a frequência relativa e absoluta do total das respostas da pesquisa quanto ao nível de satisfação das seis dimensões do trabalho, indo de Totalmente insatisfeito (a) ao totalmente satisfeito (a), observa-se que o sentimento de satisfação foi o que apareceu com maior frequência, sendo assinalado 241 vezes, ademais, 125 respostas sinalizaram para o sentimento de totalmente satisfeito (a). A opção que demonstrava indiferença foi marcada 100 vezes, seguida pela insatisfação (95 vezes), e por último, a totalmente insatisfeito (a), que apresentou a menor frequência nas respostas, aparecendo 33 vezes. Um resultado que enxergo como bastante positivo e que foi para mim surpreendente, é que encontrei um grau de satisfação geral maior do que imaginei que encontraria com esta pesquisa. O que não deixa de ser importante é o entendimento maior dos fatores que apresentaram números significativos de indiferença e/ou insatisfação na busca por melhorias e um nível ainda maior de satisfação de todos os servidores.

Tabela 28. Frequência geral dos níveis de satisfação.

Nível de Satisfação	N.º	%
Totalmente insatisfeito(a)	33	5,6
Insatisfeito(a)	95	16,0
Indiferente	100	16,8
Satisfeito(a)	241	40,6
Totalmente satisfeito(a)	125	21,0

Fonte: dados da autora (2021).

De acordo com os dados da Tabela 29, seguindo a linha de orientação de interpretação sugerida por Siqueira (2008) e adaptada para a escala de 5 pontos de Likert, observa-se que as variáveis melhores avaliadas foram respectivamente: “Chefia”, que apresentou maior grau de satisfação (4,1), seguido por “Colegas de Trabalho” (4,0), “Natureza do Trabalho” (3,6) e “Capacitação e reconhecimento” (3,6), sinalizando um sentimento de satisfação em relação à esses aspectos do trabalho. Enquanto “Salário” e “Condições de Trabalho” apresentaram os menores índices de satisfação, com médias 3,0 e 3,1, respectivamente, apontando indiferença dos Servidores. Vale destacar que não houve nenhum resultado abaixo de 2,9, o que indicaria insatisfação.

Melhores resultados da satisfação em relação à Chefia e Colegas de Trabalho também foi observado em outras pesquisas com TAE's, como por exemplo, a realizada por Vespasiano e Mendes (2017) na Universidade Federal de Minas Gerais.

Smidt e Coronel (2020), em sua pesquisa sobre satisfação realizada com TAE's da Universidade Federal de Santa Maria, também obtiveram os maiores níveis de satisfação nas variáveis “Chefia” e “Colegas de Trabalho”, demonstrando uma boa relação de convivência entre chefe e subordinados, assim como pode-se observar nesta pesquisa.

Como pode-se observar também na Tabela 29, a média geral do nível de Satisfação dos TAE's participantes da pesquisa foi de 3,6, o que demonstra que de maneira geral eles se sentem satisfeitos com seu atual trabalho na Universidade.

Tabela 29. Média Geral da Satisfação por fatores.

Fatores	Média
Colegas de trabalho	4,0
Salário	3,0
Chefia	4,1
Natureza do trabalho	3,6
Condições de trabalho	3,1
Capacitação e reconhecimento	3,6
Média geral	3,6

Fonte: dados da autora (2021).

6.2.8 Satisfação no trabalho analisada por gênero, cargo e tempo de serviço

6.2.8.1 Por gênero

Quando analisamos o nível de satisfação geral conforme o gênero, nota-se que entre indivíduos do sexo feminino e masculino, as mulheres possuem as médias maiores, se mostrando satisfeitas com seu trabalho, enquanto os homens sinalizaram indiferença.

Tabela 30. Satisfação no trabalho em relação ao gênero.

Gênero	Média	Desvio Padrão
Masculino	3,4	0,6
Feminino	3,7	0,7

Fonte: dados da autora (2021).

6.2.8.2 Por cargo

A satisfação no trabalho de acordo com a média geral das dimensões foi também avaliada em relação aos diferentes cargos, sendo importante lembrar que cada cargo possui um número diferente de respondentes nesta pesquisa. Dentre os servidores de todos os cargos analisados, os técnicos em assunto educacionais se mostraram mais satisfeitos com o trabalho (4,1), seguido pelo cargo de assistente social (3,8) e bibliotecário (3,8). Enquanto os TAE's no cargo de economista doméstico foram os que obtiveram menor média (2,6), indicando insatisfação.

Tabela 31. Satisfação no trabalho por cargo.

Cargos	Média	Desvio Padrão
Administrador	3,4	0,6
Assistente Social	3,8	X
Bibliotecário	3,8	0,6
Contador	3,0	0,6
Economista Doméstico	2,6	0,7
Secretário Executivo	3,6	0,6
Técnico em Assuntos Educacionais	4,1	0,3

Fonte: dados da autora (2021).

6.2.8.3 Por tempo de serviço

Avaliando o nível de satisfação geral de acordo com o tempo de serviço na Universidade, observa-se que os servidores com menor tempo de serviço (até 1 ano) foram os que apresentaram maior nível de satisfação (4,0), sendo possível observar uma pequena queda nas médias conforme o aumento no tempo de serviço até os 15 anos. No grupo de servidores com tempo acima de 15 anos, essa média apresentou elevação. Entendo ser preciso compreender em futuras e novas pesquisas o porquê do Servidor da Universidade apresentar uma queda no seu nível de satisfação com o trabalho ao longo do tempo.

Tabela 32. Satisfação no trabalho por tempo de serviço.

Tempo de serviço	Média	Desvio Padrão
Até 1 ano	4,0	0,45
De 1 a 5 anos	3,6	1,05
De 5 a 10 anos	3,5	0,38
De 10 a 15 anos	3,4	0,72
Acima de 15 anos	3,6	0,59

Fonte: dados da autora (2021).

6.2.9 Outros fatores que influenciam na satisfação ou insatisfação no trabalho

Nesta seção, o questionário apresentava perguntas abertas para que os respondentes pudessem relatar fatores que influenciavam na sua satisfação ou insatisfação no trabalho e que não haviam sido abordados anteriormente.

6.2.9.1 Você identifica outro (s) fator (es) que influencia (m) na sua SATISFAÇÃO no trabalho? Qual (ais)?

Apenas 15 servidores (45,5%) responderam que não identificavam outros fatores que influenciavam na sua satisfação no trabalho na Universidade, os demais identificaram pelo menos 1 fator.

Na análise das respostas foi possível constatar que alguns servidores destacam o sentimento de satisfação em relação as suas equipes de trabalho. O aspecto referente à equipe, de alguma forma já foi avaliado nas dimensões “colegas de trabalho” e “chefia” e obtiveram as melhores médias no nível de satisfação. Outros servidores identificaram a Instituição em si e/ou à profissão como fatores que influenciam positivamente na sua satisfação. A possibilidade de trabalho remoto e o horário de 30 horas também foram aspectos positivos destacados.

Relacionamento interpessoal:

Suj. 11: “A minha equipe é bastante unida, sempre estamos um dando suporte ao outro em suas atribuições, isso é bastante positivo.”

Suj. 20: “Senso de pertencimento das pessoas com relação à Rural.”

Suj. 33: “Sim. O ambiente de trabalho e a parceria entre as equipes.”

A Instituição:

Suj. 10: “Sim, a beleza física da UFRRJ”

Suj. 12: “O que realmente me satisfaz é o fato de amar a instituição. Isto me faz superar as inúmeras insatisfações que tenho.”

Suj. 32: “morar perto do trabalho.”

Profissão e reconhecimento:

Suj. 01: “Identificação com os resultados obtidos no trabalho; e a construção de processos coletivos de mobilização e solidariedade de classe entre os trabalhadores, pela defesa dos direitos do trabalho e da educação superior federal.”

Suj. 02: “Minha área de atuação é muito dinâmica e necessita constantemente de atualização, qualificação e capacitação tanto profissional quanto pessoal”

Suj. 03: “O desafio de cada dia fazer meus trabalhos com mais qualidade”

Suj. 05: “Compreender a importância do trabalho que realizo para a instituição; reconhecimento e respeito pelo desempenho da minha função; oportunidade de empreender em projetos que colaboram com o funcionamento da instituição”

Suj. 07: “Estabilidade”

Suj. 16: “Local tranquilo, proximidade, profissão escolhida.”

Suj. 25: “Realizar atividades de assistente administrativo”

Suj. 27: “O amor pela profissão que escolhi.”

Suj. 28: “Realização pessoal”

Trabalho remoto e horário de 30h:

Suj. 4: “Flexibilização de horário 30 h”

Suj. 09: “Ponto positivo que vejo na minha função atual é a possibilidade de trabalhar remotamente, haja vista que opero o sistema acadêmico, que precisa apenas de internet. Assim sendo, outros serviços que demandam atendimento presencial poderiam receber mais investimentos e atenção por parte da instituição.”

Suj. 26: “Sim, prática de home office.”

6.2.9.2 Você identifica outro (s) fator (es) que influencia (m) na sua INSATISFAÇÃO no trabalho? Qual (ais)?

No mesmo formato, posteriormente perguntamos aos servidores se haviam identificado outros fatores que influenciavam na sua insatisfação no trabalho. Com relação à insatisfação, 21 respondentes destacaram outros fatores.

Aspectos frequentes nas respostas abertas referentes à insatisfação foram em relação a carga horária de trabalho, onde foi manifestado o desejo de adoção do regime de 30 horas semanais, assim como já acontece em algumas Instituições que possuem atendimento ao público e em alguns setores da própria Universidade que atendem a tal requisito, bem como em relação ao tempo de deslocamento até o trabalho. Muitos servidores moram longe do Município de Seropédica, onde se encontra a UFRRJ e o trânsito até lá faz com que muitas vezes se percam horas nesse deslocamento. Assim sendo, foi destacado, a possibilidade de trabalho remoto, não havendo a necessidade desse deslocamento diariamente.

Apesar de, anteriormente, os aspectos referente às equipes de trabalho ter aparecido como positivos para alguns servidores e as dimensões referentes à “Colegas de trabalho” e “Chefia” ter apresentado, de forma geral, um alto nível de satisfação conforme as respostas obtidas, sendo inclusive as dimensões com melhores avaliações, alguns servidores destacaram como fator de insatisfação a falta de interesse e comprometimento de determinados colegas, o que nos sugere que pode ser, na realidade, um problema presente em determinados setores e não uma realidade da Universidade como um todo. Uma conclusão que diverge do que eu acreditava antes da realização desta pesquisa, imaginei que respostas como essas, de insatisfação com o colega de trabalho por falta de colaboração ou comprometimento, seriam mais frequentes. Ainda dentre outros fatores que influenciam na insatisfação e que não haviam sido abordados, questões políticas e de favoritismo foram pontos que apareceram nas respostas.

Carga horária de trabalho e deslocamento:

Suj. 9: “Um dos pontos negativos seria o período de deslocamento para o trabalho, sabendo que poderia ser realizado de forma remota. Assim, cansaço do trânsito e sem o período de almoço para descansar afetariam muito a satisfação no meu trabalho.”

Suj. 10: “Sim, a carga horária semanal poderia ser de 30 horas para maior qualidade de vida”.

Suj. 20: “A UFRRJ possui muitas limitações na adoção de medidas relativas à Gestão de Pessoas já utilizadas em outras instituições públicas, como as 30h semanais, o trabalho remoto e a valorização dos resultados ao invés do cumprimento de horário, ou seja, importa que cumpra carga horária independentemente do resultado que gera. Ademais, em algumas Pró-reitorias e Departamentos existe a cultura de colegas "tomarem conta" do trabalho de outros e trocaram críticas.

Suj. 26: “Sim, trabalho presencial com muito tempo perdido no trânsito.”

Suj. 28: “Tempo gasto no transporte”.

Quadro Técnico, desvio de função e comprometimento dos servidores:

Suj. 2: “Excesso de centralização de funções administrativas por conta da extinção das FGs; poucos bibliotecários no quadro para que pudéssemos realizar mais atividades junto a comunidade; algumas decisões referentes a Biblioteca são decididas sem a participação do corpo de bibliotecários”.

Suj. 3: “A minha maior insatisfação no trabalho é ter colegas de trabalhos que não estão nem aí para os serviços e nem para a universidade.”

Suj. 5:” Conviver com o fato do meu cargo ter sido extinto pelo Governo Federal, o que por si só já é um atestado de desvalorização do servidor público. A falta de comprometimento profissional dos demais colaboradores que impactam na execução das minhas tarefas, sejam internos ou externos ao meu setor; trabalhar para resolver exceções porque outros não cumpriram com os seus deveres; servidores em desvio de função que poderiam colaborar de forma adequada com a instituição, realizando tarefas coerentes com o seu cargo; ausência de tratamento isonômico entre os setores da UFRRJ, principalmente com a cobrança injusta sobre aqueles que trabalham próximos à Administração Central; sobrecarga de trabalho; ambiente físico de trabalho precarizado, desconfortável, com instalações inadequadas ou improvisadas, colocando a vida dos servidores em risco (incêndio p. ex.), falta de conforto ambiental; falta de incentivo à formação continuada; ver que a "solução" para alguns servidores que não trabalham de forma a fazer jus ao salário (os considerados "problemáticos") é ser colocado à disposição, mas que não sofrem nenhum tipo de repreensão, e que na verdade só transferiram o "problema". A questão salarial é muito importante e está extremamente defasado em relação ao mercado, mas sei que não depende da UFRRJ”.

Suj. 8: “Pouca flexibilidade”.

Suj. 11: “A insatisfação é somente quanto a questão de determinados processos terem um trâmite muito burocrático, que poderia ser simplificado. Além disso, depender em algumas situações, do trabalho de outra pessoa para realizar o meu, traz uma certa insatisfação quando o outro é procrastinador.”

Suj. 14: “A falta de interesse da maioria dos servidores lotados no meu setor de trabalho. A maior parte deles está em desvio de função, tendo em vista a falta de funcionários.”

Suj. 19: “A falta de união da comunidade acadêmica para superar problemas simples, como, por exemplo, incompatibilidades entre a dinâmica da universidade e o sistema informatizado utilizado. Por vezes, aceita-se que problemas tecnológicos se sobreponham à racionalidade e a razoabilidade humana.”

Suj. 24: “Falta de assertividade para tomada de decisão”.

Politicagem e pouca valorização dos Técnicos Administrativos:

Suj. 1: “A crescente individualização e a ruptura do tecido de solidariedade entre os trabalhadores, que enfraquecem a luta das classes trabalhadoras e o entendimento de que os ataques aos direitos dos trabalhadores é um processo que precisa ser enfrentado através da mobilização coletiva.”

Suj. 4: “Menor valorização e menores oportunidades para os Téc-administrativos em relação aos docentes”.

Suj. 6: “Falta de isonomia entre setores em relação a carga de trabalho; falta de equidade no reconhecimento das necessidades do corpo técnico em relação ao corpo docente e discente.”

Suj. 12: “Sim: politicagem, troca de favores, servidores sem capacitação em posições de destaque, falsidade de todo tipo, dentre outras.”

Suj. 16: “Politicagem e tendências.”

Suj. 17: “Favoritismo e clientelismo.”

Suj. 25: “Desvalorização e Subutilização do profissional de nível superior, especialmente quando possui Pós-graduação stricto sensu”.

Suj. 27: “Algumas injustiças e falta de melhores condições de trabalho.”

6.3 A Influência dos Fatores Analisados na Satisfação no Desejo de Permanecer no Atual Trabalho na UFRRJ

Em seguida, buscamos identificar dentre os fatores analisados na satisfação quais foram os que mais influenciam positivamente no desejo do servidor de permanecer no atual trabalho na Universidade. Nessa seção era possível marcar mais de uma opção e, ao final de todas as perguntas, havia a possibilidade de uma resposta aberta.

No aspecto “Colegas de trabalho”, o fator que apareceu com maior frequência foi “a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho”, sendo escolhido por 17 dos respondentes. 15 deles disseram não se sentir influenciados (as) por fatores relacionados à “Colegas de trabalho”.

Na possibilidade de resposta aberta neste ponto, um respondente citou “falta pouco para minha aposentadoria”, um dado que aqui não possui muita relevância diante do que foi perguntado.

Tabela 33. Influência no desejo de permanecer na Universidade em relação a “Colegas de Trabalho”.

Itens	N.º	%
O espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	12	36,4
A maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	17	51,5
A confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	9	27,3
Não me sinto influenciado(a) por fatores relacionados à "Colegas de Trabalho".	15	45,5

Fonte: dados da autora (2021).

A variável “Salário” foi a que apresentou o nível mais baixo de satisfação dos servidores, demonstrando indiferença dos respondentes. Nesse mesmo sentido, a maioria (51,5%) respondeu ser um aspecto do trabalho que não influencia positivamente no seu desejo de permanecer na Universidade. Assim sendo, acredito ser possível a existência de uma relação do nível de satisfação com a retenção do servidor, onde a insatisfação acabou contribuindo para a não influência positiva no desejo de permanecer no atual trabalho.

Tabela 34. Influência no desejo de permanecer na Universidade em relação à “Salário”.

Itens	N.º	%
O meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	8	24,2
O meu salário comparado a minha capacidade profissional.	6	18,2
O meu salário comparado ao custo de vida.	6	18,2
Não me sinto influenciado(a) por fatores relacionados à "Salário".	17	51,5

Fonte: dados da autora (2021).

“Chefia” foi a dimensão com maior nível de satisfação dentre os respondentes, mas para 13 dos 33 participantes, fatores relacionados à “Chefia” não influenciam na sua retenção no atual trabalho. Já outras 19 pessoas apontaram o entendimento com o chefe, dentro da respectiva dimensão, como o item de maior influência no seu desejo de permanecer na Universidade. Em relação a esse aspecto, a maioria apontou alguma opção que influencia na sua permanência, ratificando uma relação entre a satisfação no trabalho e a permanência no emprego, porém, o número de servidores que disseram não se sentir influenciado por fatores relacionados à “Chefia” também foi significativo.

Tabela 35. Influência no desejo de permanecer na Universidade em relação à “Chefia”.

Itens	N.º	%
O interesse do meu chefe pelo meu trabalho.	7	21,2
O entendimento entre eu e meu chefe.	19	57,6
A capacidade profissional do meu chefe.	6	18,2
Não me sinto influenciado(a) por fatores relacionados à "Chefia".	13	39,4

Fonte: dados da autora (2021).

A natureza do trabalho mostrou ter grande influência no desejo do servidor de permanecer na Instituição, principalmente em relação ao grau de interesse nas atividades que exercem neles despertam. Apenas quatro pessoas que participaram da pesquisa assinalaram não se sentir influenciado por esta variável. Essa foi a dimensão que apresentou um resultado mais positivo em relação a influenciar o servido no desejo de permanecer no atual trabalho na UFRRJ e o terceiro quanto a satisfação no trabalho.

Tabela 36. Influência no desejo de permanecer na Universidade em relação à “Natureza do Trabalho”.

Itens	N.º	%
O grau de interesse que as minhas atividades me despertam.	22	66,7
As preocupações exigidas pelo meu trabalho.	10	30,3
A variedade de tarefas que eu realizo.	13	39,4
Não me sinto influenciado(a) por fatores relacionados à "Natureza do Trabalho".	4	12,1

Fonte: dados da autora (2021).

No quesito condições de Trabalho, a indiferença identificada com um nível mais baixo de satisfação foi refletida também na análise da retenção, onde a maioria (57,6%) disse não se sentir influenciado positivamente por fatores relacionados à Condições de Trabalho.

Tabela 37. Influência no desejo de permanecer na Universidade em relação às “Condições de Trabalho”.

Itens	N.º	%
As condições físicas e instalações do meu local de trabalho.	8	24,2
Os materiais e equipamentos disponibilizados para realização das minhas tarefas.	6	18,2
As condições de higiene e saúde do meu local de trabalho.	4	12,1
Não me sinto influenciado(a) por fatores relacionados à "Condições de Trabalho".	19	57,6

Fonte: dados da autora (2021).

O mesmo número de respondentes (11) que se mostraram insatisfeito com o item “incentivos e apoio da Instituição na busca por maiores conhecimentos e capacitação dos seus Servidores”, também respondeu não se sentir influenciado (a) por fatores relacionados a este aspecto. Ao contrário, 15 servidores marcaram este como o item de maior influência na sua permanência em relação à “Capacitação e Reconhecimento”.

Tabela 38. Influência no desejo de permanecer na Universidade em relação à “Capacitação e Reconhecimento”.

Itens	N.º	%
Os incentivos e apoio da Instituição na busca por maiores conhecimentos e capacitação de seus Servidores.	15	45,5
Os incentivos e apoio da minha Chefia imediata na minha busca por maiores conhecimentos e capacitação.	7	21,2
As oportunidades de exercer cargo de chefia.	8	24,2
Não me sinto influenciado(a) por fatores relacionados à "Capacitação e Reconhecimento".	11	33,3

Fonte: dados da autora (2021).

Quando analisamos o desejo de permanência dos servidores em relação aos fatores por um todo, “Natureza do Trabalho” foi a que apresentou maior influência positiva no desejo de permanecer no atual trabalho na Universidade, conforme pode-se observar na Tabela 39. Este resultado reflete as análises anteriores, onde esta dimensão separadamente foi a que apresentou maior influência na retenção segundo os respondentes. Todas as demais dimensões analisadas obtiveram significativas respostas identificando o sentimento de não se sentir influenciado a permanecer no atual trabalho. Dados que me surpreenderam, visto que imaginei que todos os servidores teriam aspectos do trabalho que exerceriam grande influência no seu desejo de permanecer na Universidade.

Tabela 39. Frequência dos fatores na Influência no desejo de permanecer na UFRRJ.

Fatores	N.º	%
Colegas de Trabalho	10	30,3
Salário	10	30,3
Chefia	7	21,2
Natureza do Trabalho	20	60,6
Condições de Trabalho	7	21,2
Capacitação e Reconhecimento	9	27,3
Não me sinto influenciado (a) por nenhum destes fatores.	4	12,1

Fonte: dados da autora (2021).

Por último, buscamos conhecer o percentual de intenção do servidor de permanecer na UFRRJ. Foi possível constatar que 69,7% das pessoas que responderam à pesquisa não desejam sair do seu trabalho na Universidade. Ao contrário, 27,3% manifestaram o desejo de sair, sendo que 3 delas justificaram a insatisfação com a UFRRJ como motivo. Considero um resultado muito bom para a Universidade, onde a maioria deseja permanecer na Instituição e apenas 3 dos 33 respondentes disseram querer sair da Universidade por se sentirem insatisfeitos. Aqui fica mais direta a relação entre a satisfação e o desejo de permanência no trabalho.

Tabela 40. Desejo de sair da Universidade.

Itens	N.º	%
Não	23	69,7
Sim, por motivação de cunho pessoal	5	15,2
Sim, por motivação de cunho familiar	0	0,0
Sim, por insatisfação com a minha atual carreira	1	3,0
Sim, por insatisfação com a UFRRJ	3	9,1

Fonte: dados da autora (2021).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve o objetivo de identificar o grau de satisfação no trabalho dos técnico-administrativos de nível superior da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, além de identificar a influência desses fatores no desejo de permanecer no atual trabalho na Universidade, bem como traçar o perfil dos TAEs dessa Instituição.

Inicialmente é importante destacar também o quanto desafiador foi desenvolver esta pesquisa durante o período de pandemia da COVID-19, um momento complicado para todo o mundo, cheio de incertezas, preocupações e sobrecargas, onde foi preciso ser resiliente e reavaliar e ajustar metodologias da pesquisa. Vale ressaltar ainda que, como os respondentes foram interpelados durante o momento pandêmico, não temos como avaliar os impactos resultantes em suas respostas. Consideramos, entretanto, que refletem convicções que extrapolam o período de trabalho remoto necessário à proteção sanitária durante a pandemia do novo coronavírus.

Como técnica administrativa da UFRRJ, foi gratificante poder realizar uma pesquisa junto aos servidores da Universidade e ter a oportunidade de conhecer melhor o perfil dos técnicos e trazer realidades no trabalho diferentes das minhas, em busca de entender, dar voz e possibilitar assim melhorias a esses que são os pilares da Instituição.

Com a pesquisa foi possível inferir que os técnico-administrativos de nível superior da UFRRJ sentem-se satisfeitos com diversos aspectos do seu trabalho. Dentre esses, “Chefia” e “Colegas de trabalho” apresentaram os maiores níveis na média de satisfação, seguido por “Natureza do trabalho” e “Capacitação e reconhecimento”. Esse resultado mostra que relacionamento é um ponto forte entre servidores da Universidade. Dado que vai ao encontro a minha percepção sobre as relações construídas entre os colegas de trabalho ao longo desses 12 anos como assistente em administração na Universidade.

Os resultados com médias mais baixas se deram quando analisados as “Condições de Trabalho” e “Salário”, sinalizando um sentimento de indiferença em relação a esses fatores pelos servidores. Diante disso, torna-se importante que a administração da Universidade procure dar uma maior atenção às questões relacionadas aos locais de trabalho: suas instalações, bem como as condições de higiene e saúde, além dos materiais e equipamentos disponibilizados aos servidores. A Universidade possui prédios muito antigos que demandam manutenção e cuidado na preservação. No que se refere à “Salário”, os TAE’s encontram-se vinculados ao PCCTAE, que possui dificuldades de reajustes de salários e melhores benefícios. Esse ponto nos faz refletir que não será sempre possível que a gestão da UFRRJ forneça todas as condições laborais satisfatórios aos seus servidores ainda que se empenhe para isso.

É importante destacar que nenhuma dos fatores analisados apresentou média que configurariam insatisfação dos servidores com o atual trabalho na Universidade, o que representa um resultado muito positivo para a Instituição. Essa é uma realidade que muito se explicada pela decorrência da política institucional adotada pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, que se voltou nos últimos anos para uma maior preocupação com o servidor. Tal fato comprova que políticas de valorização do servidor são fundamentais para a sua satisfação no trabalho e devem continuar a ser implementadas e atualizadas. Inicialmente quando pensei o meu problema de pesquisa e a motivação para realizá-la, observando a saída de servidores qualificados da Universidade para outras instituições, não imaginei que encontraria resultados tão positivos em relação a satisfação dos servidores, apesar de ver ao longo desses anos de trabalho o esforço da gestão em criar melhores condições laborais e de valorização dos seus técnicos.

Quanto à influência no desejo dos servidores respondentes da pesquisa de permanecer no atual trabalho, apenas a dimensão “Natureza do trabalho” apresentou um resultado mais significativo. Todas as demais dimensões apresentaram uma quantidade considerável de

servidores que afirmam não se sentir influenciados pelo respectivo aspecto no trabalho. Com o bom resultado geral do nível de satisfação no trabalho, imaginei que as influências desses fatores no desejo de permanência do servidor fossem aparecer de forma mais direta e significativa do que as encontradas. Essa relação entre a satisfação trabalho e a permanência do servidor fica mais evidente e fortalecida quando observamos os dados referentes ao desejo do servidor de sair da UFRRJ. Dos respondentes, 69,7% afirmaram não desejar sair da Universidade e entre os 9 que se manifestaram com o desejo de sair, apenas 3 deles associaram esse desejo à insatisfação com a UFRRJ.

Nesse sentido, o resultado positivo no nível de satisfação dos TAE's da UFRRJ corrobora com a realidade trazida pelos dados da PROGEP com números baixos de vacância de servidores técnico-administrativo de nível superior e com os dados desta pesquisa, onde a maioria afirmou não desejar sair da Universidade. Acredito ser esse um dado relevante e bastante positivo para a Instituição, ainda assim, é importante a preocupação da Administração com a insatisfação desse grupo, ainda que pequeno de pessoas, sendo trabalhado o reverso desse sentimento, e com o constante esforço para que nenhum outro servidor venha a compartilhar deste sentimento.

Dessa maneira, para manter um bom nível de satisfação e para a permanência de seus servidores a partir dos dados coletados e tendo em vista a literatura que nos referenciou, recomenda-se que a Universidade, com certa constância, realize pesquisas de satisfação, podendo, assim, identificar possíveis problemas que possam vir a existir, como também providências necessárias à sua superação, sempre considerando que o ambiente organizacional saudável, do ponto de vista de satisfação dos trabalhadores, traz benefícios ao desenvolvimento da instituição e no desempenho e saúde dos servidores.

Não só como pesquisadora, mas como TAE desta Universidade, destaco a importância desse olhar cuidadoso e constante acerca das pessoas que constituem esta Instituição, permitindo uma melhor compreensão de como os servidores percebem as contingências, diretrizes e normativas que limitam ou impulsionam as atividades cotidianas. Esse entendimento pode subsidiar tomadas de decisões que contribuam para a melhoria do ambiente organizacional e da própria satisfação laboral de quem nele atua. Ainda, ratifico o quanto é importante nos sentirmos pertencentes à Universidade, valorizados e satisfeitos com o trabalho, com o ambiente laboral e as relações que ali desenvolvemos. Poder trazer dados sobre esses aspectos do trabalho pela percepção do TAE foi muito importante para mim.

Aponta-se como limitação da presente pesquisa a dificuldade de respostas dos servidores que foram conectados apenas por e-mail devido ao cenário pandêmico que estamos vivenciando desde o início de 2020 com a COVID-19, que exigiu o afastamento das atividades presenciais e a utilização do trabalho remoto. Por outro lado, destaca-se a existência de poucas pesquisas sobre satisfação em instituições federais de ensino superior, para referência e cotejamento dos dados e resultados.

Para aprofundar este estudo, sugere-se uma pesquisa sobre satisfação no trabalho com servidores TAEs com cargos de nível médio da UFRRJ, além de pesquisas sobre a evasão nesta instituição e suas causas. Sugere-se ainda estudos sobre temas como motivação e retenção no serviço público.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARANHA, J. G. T.; SALLES, D. M. R. A evolução da gestão de pessoas nas universidades federais: do patrimonialismo ao estratégico. *In: Desafios da Gestão Universitária no Século XXI* 2015, Mar del Plata - Argentina. **XV Colóquio Internacional de Gestão Universitária - CIGU**. Mar del Plata - Argentina: [s. n.], 2015. p. 13. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/136019>
- TAVARES, M. G. M.; OLIVEIRA, M. A. A.; SEIFFERT, O. M. L. B. Avaliação da educação superior na revista *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação: ênfases e tendências*. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 19, p. 233–258, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-40362011000300002>
- AVARISTO, J. A. C.; UBEDA, C. L. Análise dos principais fatores de retenção dos servidores técnico-administrativos do Instituto Federal de São Paulo. **IV Encontro Brasileiro de Administração Pública**, 2017. Disponível em: <https://security.ufpb.br/ebap/contents/documentos/0801-817-analise-dos-principais-fatores-de-retencao-dos-servidores-tecnicos.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2020.
- BERGUE, S. T. **Gestão estratégica de pessoas no Setor Público**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2020.
- BERGAMINI, C. W. **Psicologia aplicada a administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações: nem todos fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- BRANDÃO, I. F.; LIMA, L. C.; CABRAL, A. C. A.; SANTOS, S. M.; PESSOA, M. N. M. Satisfação no serviço público: um estudo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 20, n. 1, p. 90–113, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-23112014000100004>. Acesso em: 09 jan. 2020.
- BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Ministério da Educação. **Censo da Educação Superior**. Brasília: INEP, MEC, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior>. Acesso em: 10 jun. 2021.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Institui um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias. , 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 fev. 2022.
- BRASIL. Lei n.º 8.112, de 11 dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Brasília, DF, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 27 out. 2020.

BRASIL. Lei Federal nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm . Acesso em: 12 nov. 2020.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Propriedades psicológicas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). **Psico-USF**, v. 13, p. 203-210, 2008.

CARVALHO FILHO, J. S. **Manual de direito administrativo**, 31. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**- 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COSTA, F. L. **Brasil: 200 anos de Estado; 200 anos de administração pública; 200 anos de reformas**. RAP – Rio de Janeiro, v.5, n. 42, p. 829-874, 2008.

COSTIN, C. **Administração Pública**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DUTRA, J. S. **Administração de carreira: uma proposta de repensar a gestão de pessoas**. Atlas, 2007.

FERREIRA, A. M.; SANT'ANNA, A. S.; SARSUR, A. M. Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas como Fatores de Retenção de Futuras Lideranças: um Estudo em Empresa Brasileira do Setor Mineral. *In*: 2010, Rio de Janeiro-RJ. **XXXIV Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro-RJ: [s. n.], 2010. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/gpr1275.pdf>. Acesso em: 9 fev. 2022. Acesso em: 18 de maio 2020.

FILIPPIN, E. S.; GEMELLI, I. M. P. Gestão de pessoas na administração pública: o desafio dos municípios. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 9, n. 1-2, p. 153-180, 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª. ed., São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GOMES, R. M. **Desafio na Gestão de Pessoas: retenção de servidores na Universidade Federal do Rio Grande do Norte**. 2016. 97f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Processos Institucionais) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016.

HERZBERG, F. **The motivation to work**. 2. ed. Nova York: John Wiley, 1964.

HUNT, J.; OSBORN, R. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Bookman, 2002.

- KLEIN, F. A.; MASCARENHAS, A. O. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. **Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro**, v. 50, n. 1, p. 17-39, 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003476122016000100017&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 mai. 2019.
- KLEIN, L. L.; LEMOS, R. B.; PEREIRA, B. A. D.; BELTRAME, G. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 23, p. 317-344, 2017.
- LONGO, F. **Mérito e flexibilidade: gestão de pessoas no setor público**. São Paulo: Fundap, 2007.
- MARCONI, N. Gestão de recursos humanos nas organizações sociais. In: **Anais do IX Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública**. Madrid, 2004. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Nelson_Marconi/publication/228846185_Gestao_de_recursos_humanos_nas_organizacoes_sociais/links/00b7d51a6de2c2a45b00000/gestao-de-recursos-humanos-nas-organizacoes-sociais.pdf.
- MARTINS, A. C. P. Ensino superior no Brasil: da descoberta aos dias atuais. **Acta Cirúrgica Brasileira**, v. 17, p. 04-06, 2002.
- MASLOW, A. H. **Diário de negócios de Maslow**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.
- MENEZES, D. P. S. **Motivação e satisfação no serviço público e os seus reflexos no ato de remoção: um estudo na Universidade Federal de Pernambuco**. 2016. Dissertação (Mestre em Administração) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife-PE, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/18569>. Acesso em: 12 out. 2021.
- MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.
- MORIN, E. M.; MORIN, W. **Quality of Work Life And Firm Performance: The Case Of Teknika**. 2006. Disponível em: http://www.fgvsp.br/iberoamerican/Papers/0476_606_Teknika%20case_Estelle%20Morin.pdf. Acesso em 12 out. 2021.
- MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. G. **Teoria Geral da Administração**. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2018.
- OLIVEIRA, K. P.; CKAGNAZAROFF, I. B.; SILVEIRA, M. C.; MORAES, C. E. S. Retenção de pessoas no setor público mineiro: o caso dos especialistas em políticas públicas e gestão governamental. **Revista Carreiras e Pessoas**, v. 2, n. 3, p. 46-64, 2012. Disponível em: <http://spell.org.br/documentos/ver/40359/retencao-de-pessoas-no-setor-publico-mineiro-o-caso-dos-especialistas-em-politicas-publicas-e-gestao-governamental>. Acesso em: 12 dez. 2019.
- OLIVEIRA, S. R. **Duas perspectivas na captação e retenção de talentos: os dilemas da empresa e do funcionário**. 2008. Monografia (Graduação em Especialista em

Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/16604>. Acesso em: 12 dez. 2021.

PANIZZI, W. M. **Universidade Pública, gratuita e de qualidade**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.

PELOSO, A. C.; YONEMOTO, H. W. Atração, desenvolvimento e retenção de talentos. **Encontro de Iniciação Científica**, v. 6, n. 6, 2010.

PEREIRA, R. N.; BERNHARDT, A. A importância da qualidade de vida no trabalho para a empresa do século XXI. **Revista de Divulgação Técnico-científica do ICPG**, v. 2, n. 6, p. 51-55, 2004.

PONTES, B. R. **Administração de cargos e salários**. São Paulo: LTr, 2007.

RAINEY, H. G.; BOZEMAN, B. Comparing public and private organizations: Empirical research and the power of the a priori. **Journal of public administration research and theory**, v. 10, n. 2, p. 447-470, 2000.

RIBEIRO, D. **Educação como prioridade**. 1. ed. – São Paulo: Global, 2018.

RIBEIRO, M. C. C.; OLIVEIRA, E. S.; Motivação no setor público: Elemento fundamental para a qualidade da Administração Pública da Secretaria Municipal de Saúde de Itaperuna/RJ. **Revista Transformar**, v. 8, p. 264-282, 2016. Disponível em: <http://www.fsj.edu.br/transformar/index.php/transformar/article/download/67/63>. Acesso em: 20 mar. 2020.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F.; **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**; tradução Rita de Cássia Gomes. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SALLES, J. C. **Universidade Pública e democracia**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

SILVA, M. J. B. **Satisfação com o trabalho e comprometimento organizacional: um estudo de caso com os servidores docentes e técnicos administrativos do IFPA – Campus Santarém**. 2016. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) - Faculdade UnB Planaltina, Brasília-DF, 2016. Disponível em: <https://1library.co/document/q51mn77y-satisfacao-comprometimento-organizacional-servidores-docentes-tecnicos-administrativos-santarem.html>. Acesso em: 10 fev. 2021.

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Medidas do Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 265–274.

SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, v. 60, n. 3, p. 241-250, 2014.

SOBRINHO, J. D. Responsabilidade social da universidade em questão. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 23, n. 03, p. 586-589, 2018.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. Tradução Cristina Yamagami. 4ª edição ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

TODOROV, J. C.; MOREIRA, M. B. O conceito de motivação na psicologia. **Revista brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 119-132, 2005. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-55452005000100012&lng=pt&nrm=iso. Acessos em: 10 fev. 2021.

UFRRJ. **Portal UFRRJ**. 2021. Disponível em: <https://portal.ufrj.br/>. Acesso em: 10 ago. 2021.

UFRRJ. **Coordenadoria de Comunicação Social - CCS**. 2021. Disponível em: <https://institucional.ufrj.br/ccs/>. Acesso em: 10 ago. 2021.

PROPEG/UFRRJ. **Deliberação n.º 19**. O Conselho Universitário da UFRRJ aprova a criação da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas em substituição à Pró-reitoria de Assuntos Administrativos, 2019. Disponível em: <https://institucional.ufrj.br/soc/files/2019/10/Delib-19-CONSU-2019-2.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2021.

UFRRJ. **Relatório de Gestão 2020**. Seropédica-RJ: UFRRJ, 2020. Disponível em: https://portal.ufrj.br/wp-content/uploads/2021/04/RG_25-02_PN-compactado.pdf. Acesso em: 5 jun. 2021.

XAVIER, M. P. **Satisfação dos servidores: o caso do Hospital Regional de Gurupi - Tocantins**. 2018. Dissertação (Mestrado em Gestão de Políticas Públicas) - Universidade Federal do Tocantins, Palmas-TO, 2018. Disponível em: <http://repositorio.uft.edu.br/handle/11612/1083>. Acesso em: 10 fev. 2021.

VROOM, V. H. **Work and motivation**. São Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1995.

VROOM, V. H. **Work and motivation**. Nova York: John Wiley, 1964.

APÊNDICE

A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (continua).

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



Prezado(a) Servidor(a), você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa "SATISFAÇÃO NO TRABALHO E RETENÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS - UM ESTUDO DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO".

Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola - UFRRJ
Pesquisadora (Mestranda): Beatriz Nascimento Rodrigues Branquinho
Pesquisadora responsável (Orientadora): Prof.^a Amparo Villa Cupolillo

Objetivos do estudo:

O objetivo deste estudo é identificar os fatores que influenciam na satisfação no trabalho e na retenção dos Servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, buscando subsídios para ações eficazes dos gestores da Instituição.

Justificativa:

Esta pesquisa se justifica pela necessidade de identificar e debater sobre quais fatores influenciam a satisfação e insatisfação dos Servidores para o trabalho, impactando no seu desejo de permanecer na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro- UFRRJ e assim, fornecer subsídios para que os gestores possam agir de forma eficiente e com o objetivo de valorizar, motivar, atrair e reter talentos dentro da Instituição, podendo ainda corrigir eventuais causas de insatisfação no trabalho.

Procedimentos do estudo:

A obtenção dos dados da pesquisa se consolidará por meio da aplicação de um questionário semiestruturado com perguntas fechadas e abertas, enviado por e-mail aos Servidores Ativos da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, nos cargos de nível superior que realizam tarefas mais administrativas e acadêmicas, sendo no nosso entender o foco da pesquisa: Administrador, Assistente Social, Bibliotecário, Contador, Economista Doméstico, Pedagogo, Secretário Executivo e Técnico em Assuntos Educacionais.
Tempo médio estimado para preenchimento do questionário: 5 minutos.

Forma de acompanhamento e assistência:

A pesquisadora estará a disposição para qualquer esclarecimento durante todo o período da pesquisa, no endereço eletrônico e telefone localizados ao final deste termo.

Riscos e benefícios:

O preenchimento deste questionário poderá expor os participantes a riscos mínimos como cansaço, desconforto pelo tempo gasto no preenchimento do questionário, e ao relembrar algumas sensações diante do vivido com situações desgastantes. Se isto ocorrer você poderá interromper o preenchimento do instrumento e retomá-los posteriormente, se assim o desejar.

Sua participação poderá subsidiar ações da Gestão buscando uma maior satisfação no trabalho e bem estar do servidor, e conseqüentemente melhores índices de produtividade e serviços de maior qualidade e excelência prestados à sociedade e à comunidade acadêmica.

Providências e Cautelas

Serão tomadas providências e cautelas para evitar e/ou reduzir efeitos e condições adversas que possam causar algum dano, além de liberdade para não responder questões constrangedoras e de garantir que sempre serão respeitados os valores culturais, sociais, morais, religiosos e éticos, bem como os hábitos e costumes. Esta pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade, obedecendo às diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (conclusão).

Participação, recusa e direito de se retirar do estudo:

Sua participação é voluntária e você poderá se retirar da pesquisa a qualquer momento, sem que isso lhe traga qualquer penalidade ou prejuízo.

Esta pesquisa não será usada para razões econômico-financeiras, não havendo remuneração monetária e não implicando em gastos para o participante.

Confidencialidade e sigilo:

Os dados serão manuseados somente pelas pesquisadoras e o material e as suas informações ficarão guardados sob a responsabilidade das mesmas.

Garantimos a manutenção da privacidade, não sendo expostos os seus dados pessoais (nome e e-mail), e a preservação da sua integridade, sem risco de discriminação e/ou estigmatização.

Esta pesquisa será publicada em forma de dissertação de mestrado e seus resultados poderão ser utilizados academicamente em monografias, congressos, dissertação de mestrado e revistas especializadas e da mídia, preservando sempre a identidade dos participantes.

A sua participação é muito importante.

Nestes termos, agradecemos sua colaboração.

Beatriz Nascimento Rodrigues Branquinho

Prof.ª Amparo Villa Cupolillo

biaaib.ufrj@gmail.com

(21) 99392-7650

B – Questionário aplicado aos Técnico-Administrativos em Educação (continua).

Dados Sociodemográficos



Descrição (opcional)

Gênero: *

- Masculino
- Feminino
- Outros...

Faixa etária: *

- 18 - 28 anos
- 29 - 38 anos
- 39 - 48 anos
- 49 - 58 anos
- Mais de 59 anos

Estado Civil: *

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)
- Outros...

Filhos: *

- Não
- 1 filho
- 2 filhos
- 3 filhos
- 4 filhos ou mais

B – Questionário aplicado aos Técnico-Administrativos em Educação (continua).

Dados Profissionais



Descrição (opcional)

Cargo atual: *

- Administrador
- Assistente Social
- Bibliotecário
- Contador
- Economista Doméstico
- Pedagogo
- Secretário Executivo
- Técnico em Assuntos Educacionais

Campus: *

- Seropédica
- Nova Iguaçu
- Três Rios

Tempo de serviço na UFRRJ: *

- Até 1 ano
- De 1 a 5 anos
- De 5 a 10 anos
- De 10 a 15 anos
- Acima de 15 anos

B – Questionário aplicado aos Técnico-Administrativos em Educação (continua).

Titulação: *

- Graduação
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós-Doutorado

Renda familiar total (Soma da renda bruta de todos os moradores do domicílio): *

- De 04 a 07 salários mínimos
- De 07 a 10 salários mínimos
- De 10 a 13 salários mínimos
- De 13 a 16 salários mínimos
- Acima de 16 salários mínimos

Satisfação no Trabalho



Nos itens a seguir marque o número que melhor corresponde ao quanto você se sente satisfeito(a) ou insatisfeito(a) em relação a determinado aspecto do seu trabalho atual.

"NO MEU TRABALHO SINTO-ME ..."

(1)Totalmente insatisfeito(a) (2)Insatisfeito(a) (3)Indiferente (4)Satisfeito(a) (5)Totalmente satisfeito(a)

Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho. *

- | | | | | | | |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Totalmente insatisfeito(a) | <input type="radio"/> | Totalmente satisfeito(a) |

Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho. *

- | | | | | | | |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Totalmente insatisfeito(a) | <input type="radio"/> | Totalmente satisfeito(a) |

B – Questionário aplicado aos Técnico-Administrativos em Educação (continua).

Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	Totalmente satisfeito(a)				

Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	Totalmente satisfeito(a)				

Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	Totalmente satisfeito(a)				

Com o meu salário comparado ao custo de vida. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	Totalmente satisfeito(a)				

Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	Totalmente satisfeito(a)				

Com o entendimento entre eu e meu chefe. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	Totalmente satisfeito(a)				

B – Questionário aplicado aos Técnico-Administrativos em Educação (continua).

Com a capacidade profissional do meu chefe. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	Totalmente satisfeito(a)				

Com o grau de interesse que as minhas atividades me despertam. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	Totalmente satisfeito(a)				

Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	Totalmente satisfeito(a)				

Com a variedade de tarefas que eu realizo. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	Totalmente satisfeito(a)				

Com as condições físicas e instalações do meu local de trabalho. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	Totalmente satisfeito(a)				

Com os materiais e equipamentos disponibilizados para realização das minhas tarefas. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	Totalmente satisfeito(a)				

B – Questionário aplicado aos Técnico-Administrativos em Educação (continua).

Com as condições de higiene e saúde do meu local de trabalho. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	Totalmente satisfeito(a)				

Com os incentivos e apoio da Instituição na busca por maiores conhecimentos e capacitação dos seus Servidores. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	Totalmente satisfeito(a)				

Com os incentivos e apoio da minha Chefia imediata na minha busca por maiores conhecimentos e capacitação *

	1	2	3	4	5	
Totalmente insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	Totalmente satisfeito(a)				

Com as oportunidades de exercer cargo de chefia *

	1	2	3	4	5	
Totalmente insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	Totalmente satisfeito(a)				

Você identifica outro(s) fator(es) que influencia(m) na sua SATISFAÇÃO no trabalho? Qual(ais)? *

Texto de resposta longa

Você identifica outro(s) fator(es) que influencia(m) na sua INSATISFAÇÃO no trabalho? Qual(ais)? *

Texto de resposta longa

B – Questionário aplicado aos Técnico-Administrativos em Educação (continua).

Retenção



Nos itens a seguir, marque o(s) fator(es) que influencia(m) POSITIVAMENTE no seu desejo de permanecer no atual trabalho na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.



Dos fatores abaixo referentes à "Colegas de Trabalho", qual(ais) influencia(m) no seu desejo de permanecer no atual trabalho na Universidade? *

- O espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
- A maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.
- A confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
- Não me sinto influenciado(a) por fatores relacionados à "Colegas de Trabalho".
- Outros...

Dos fatores abaixo referentes à "Salário", qual(ais) influencia(m) no seu desejo de permanecer no atual trabalho na Universidade? *

- O meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
- O meu salário comparado a minha capacidade profissional.
- O meu salário comparado ao custo de vida.
- Não me sinto influenciado(a) por fatores relacionados à "Salário".
- Outros...

B – Questionário aplicado aos Técnico-Administrativos em Educação (continua).

Dos fatores abaixo referentes à "Chefia", qual(ais) influencia(m) no seu desejo de permanecer *
no atual trabalho na Universidade?

- O interesse do meu chefe pelo meu trabalho.
 - O entendimento entre eu e meu chefe.
 - A capacidade profissional do meu chefe.
 - Não me sinto influenciado(a) por fatores relacionados à "Chefia".
 - Outros...
-

Dos fatores abaixo referentes à "Natureza do Trabalho", qual(ais) influencia(m) no seu desejo de *
permanecer no atual trabalho na Universidade?

- O grau de interesse que as minhas atividades me despertam.
 - As preocupações exigidas pelo meu trabalho.
 - A variedade de tarefas que eu realizo.
 - Não me sinto influenciado(a) por fatores relacionados à "Natureza do Trabalho".
 - Outros...
-

Dos fatores abaixo referentes à "Condições de Trabalho", qual(ais) influencia(m) no seu desejo *
de permanecer no atual trabalho na Universidade?

- As condições físicas e instalações do meu local de trabalho.
- Os materiais e equipamentos disponibilizados para realização das minhas tarefas.
- As condições de higiene e saúde do meu local de trabalho.
- Não me sinto influenciado(a) por fatores relacionados à "Condições de Trabalho".
- Outros...

B – Questionário aplicado aos Técnico-Administrativos em Educação (conclusão).

Dos fatores abaixo referentes à "Capacitação e Reconhecimento", qual(ais) influencia(m) no seu desejo de permanecer no atual trabalho na Universidade? *

- Os incentivos e apoio da Instituição na busca por maiores conhecimentos e capacitação de seus Servidor...
- Os incentivos e apoio da minha Chefia imediata na minha busca por maiores conhecimentos e capacitação.
- As oportunidades de exercer cargo de chefia.
- Não me sinto influenciado(a) por fatores relacionados à "Capacitação e Reconhecimento".
- Outros...

De forma geral, das facetas analisadas, qual(ais) mais influencia(m) de forma positiva no seu desejo de permanecer no atual trabalho na Universidade? *

- Colegas de Trabalho
- Salário
- Chefia
- Natureza do Trabalho
- Condições de Trabalho
- Capacitação e Reconhecimento
- Não me sinto influenciado(a) por nenhum destes fatores.

Você deseja sair da Universidade? *

- Não.
- Sim, por motivação de cunho pessoal.
- Sim, por motivação de cunho familiar.
- Sim, por insatisfação com a minha atual carreira.
- Sim, por insatisfação com a UFRRJ.
- Outros...

C – Protocolo de Experimentação envolvendo seres humanos.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA (PPGEA)**

PROTOCOLO DE EXPERIMENTAÇÃO ENVOLVENDO SERES HUMANOS

I. PESQUISADOR E OBJETIVOS:

A. Coordenador: Prof^a. Dr^a. Amparo Villa Cupolillo

B. Instituto: IA

Departamento: PPGEA

Telefone: (21)993485501

e-mail: amparo@ufrj.br

C. Título do projeto: **SATISFAÇÃO PROFISSIONAL E RETENÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS – UM ESTUDO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO**

D. O protocolo é:

Novo Revisão, anterior n.º:

Renovação, anterior n.º:

E. Descreva o(s) objetivo(s) da pesquisa.

Objetivo Geral

-Analisar só principais fatores que influenciam na satisfação no trabalho e na retenção de servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, buscando subsídios para ações mais eficazes dos gestores da Instituição.

Objetivos Específicos

-Identificar junto a servidores Técnico-Administrativos ativos no cargo de Técnico em Assuntos Educacionais da UFRRJ, fatores que causam satisfação no trabalho dentro da instituição;

-Realizar o levantamento dos índices de evasão dos servidores Técnicos Administrativos no campus de Seropédica, a partir dos dados do Setor de Gestão de Pessoas da Instituição;

-Coletar informações de quais fatores os servidores enxergam como positivos para sua retenção e quais seriam influenciadores de uma possível evasão da Instituição.

F. Equipe

Amparo Villa Cupolillo / PPGEA / UFRRJ – Coordenadora /Orientadora

Beatriz Nascimento Rodrigues Branquinho / PPGEA / UFRRJ – Pesquisadora

II. SUJEITOS E MÉTODOS:

A. Especificação do tipo de estudo:

Essa pesquisa busca fornecer subsídios para que só gestores da UFRRJ possam agir de forma mais eficiente com o objetivo de valorizar, motivar, atrair e reter talentos dentro da Instituição, podendo ainda corrigir eventuais causas

de insatisfação no trabalho. Com essa perspectiva pode-se esperar melhores índices de produtividade e serviços de maior qualidade e excelência prestados à sociedade e à comunidade acadêmica, além do próprio bem-estar do servidor.

B. Local da pesquisa:

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

C. Características gerais da população envolvida na pesquisa:

[____] número de indivíduos [____] faixa etária

[____] estado geral de saúde [____] outros

Os sujeitos de estudo serão os Servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAE) ativos da UFRRJ, no cargo de Técnico em Assuntos Educacionais.

D. Critérios de inclusão e exclusão:

Para a pesquisa foram escolhidos os Servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAE) da UFRRJ, no cargo de Técnico em Assuntos Educacionais pois é um cargo de nível superior que se aproxima de temas de educação, com atribuições que vão além das atividades relacionadas à área administrativa.

E. Descrição em detalhes e com destaque dos métodos que afetam os sujeitos do experimento:

A abordagem a ser utilizada será pesquisa qualitativa, com questionário semiestruturado, com perguntas fechadas e abertas, enviado por e-mail. A pesquisa foi desenvolvida com questões que não necessitem da identificação do participante e não gerem conflitos com seus colegas e superiores no ambiente de trabalho.

F. Identificação clara das fontes de obtenção do material da pesquisa:

A pesquisa será desenvolvida com base na coleta de dados de campo, onde será realizado o envio de um questionário semiestruturado para os servidores ativos no cargo de Técnico em Assuntos Educacionais.

III. DECLARAÇÃO DO PESQUISADOR:

Estou familiarizado com os princípios aprovados pela COMEP-UFRRJ em 08/10/2008. Concordo em aceitar essas normas na condução dos estudos descritos anteriormente.

Afirmo que esse estudo não é desnecessariamente duplicativo, tem mérito científico e a equipe que participa desse projeto foi treinada e é competente para executar os procedimentos descritos nesse protocolo.

Nome: Beatriz Nascimento Rodrigues Branquinho

Assinatura: _____ Data: _____

ANEXOS

A – Escala de Satisfação no Trabalho (EST).

		No meu trabalho sinto-me..
Colegas de trabalho	1	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
	2	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
	3	Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.
	4	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.
	5	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
Salário	6	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
	7	Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional.
	8	Com o meu salário comparado ao custo de vida.
	9	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.
	10	Com o meu trabalho comparado aos meus esforços no trabalho.
Chefia	11	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.
	12	Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.
	13	Com o entendimento entre eu e meu chefe.
	14	Com a maneira como meu chefe me trata.
	15	Com a capacidade profissional do meu chefe.
Natureza do trabalho	16	Com o grau de interesse que as minhas atividades me despertam.
	17	Com a capacidade do meu trabalho absorver-me.
	18	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.
	19	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.
	20	Com a variedade de tarefas que eu realizo.
Promoções	21	Com o número de vezes que fui promovido nesta empresa.
	22	Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.
	23	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.
	24	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.
	25	Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.

Fonte: Siqueira, 2008.

B – Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

(Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112compilado.htm)

Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

PUBLICAÇÃO CONSOLIDADA DA LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990, DETERMINADA PELO ART. 13 DA LEI Nº 9.527, DE 10 DE DEZEMBRO DE 1997.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Título I

Capítulo Único

Das Disposições Preliminares

Art. 1º Esta Lei institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público.

Art. 3º Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.

Parágrafo único. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.

Art. 4º É proibida a prestação de serviços gratuitos, salvo os casos previstos em lei.

Título II

Do Provimento, Vacância, Remoção, Redistribuição e Substituição

Capítulo I

Do Provimento

Seção I

Disposições Gerais

Art. 5º São requisitos básicos para investidura em cargo público:

- I - a nacionalidade brasileira;
- II - o gozo dos direitos políticos;
- III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;
- IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;
- V - a idade mínima de dezoito anos;
- VI - aptidão física e mental.

§ 1º As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei.

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

§ 3º As universidades e instituições de pesquisa científica e tecnológica federais poderão prover seus cargos com professores, técnicos e cientistas estrangeiros, de acordo com as normas e os procedimentos desta Lei. (Incluído pela Lei nº 9.515, de 20.11.97)

Art. 6º O provimento dos cargos públicos far-se-á mediante ato da autoridade competente de cada Poder.

Art. 7º A investidura em cargo público ocorrerá com a posse.

Art. 8º São formas de provimento de cargo público:

- I - nomeação;
- II - promoção;
- III - (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
- IV - (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
- V - readaptação;
- VI - reversão;
- VII - aproveitamento;
- VIII - reintegração;
- IX - recondução.

Seção II

Da Nomeação

Art. 9º A nomeação far-se-á:

I - em caráter efetivo, quando se tratar de cargo isolado de provimento efetivo ou de carreira;

II - em comissão, inclusive na condição de interino, para cargos de confiança vagos. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. O servidor ocupante de cargo em comissão ou de natureza especial poderá ser nomeado para ter exercício, interinamente, em outro cargo de confiança, sem prejuízo das atribuições do que atualmente ocupa, hipótese em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o período da interinidade. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 10. A nomeação para cargo de carreira ou cargo isolado de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de sua validade.

Parágrafo único. Os demais requisitos para o ingresso e o desenvolvimento do servidor na carreira, mediante promoção, serão estabelecidos pela lei que fixar as diretrizes do sistema de carreira na Administração Pública Federal e seus regulamentos. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção III

Do Concurso Público

Art. 11. O concurso será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, conforme dispuserem a lei e o regulamento do respectivo plano de carreira, condicionada a inscrição do candidato ao pagamento do valor fixado no edital, quando indispensável ao seu custeio, e ressalvadas as hipóteses de isenção nele expressamente previstas. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) (Regulamento)

Art. 12. O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

§ 1º O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em edital, que será publicado no Diário Oficial da União e em jornal diário de grande circulação.

§ 2º Não se abrirá novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

Seção IV

Da Posse e do Exercício

Art. 13. A posse dar-se-á pela assinatura do respectivo termo, no qual deverão constar as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos em lei.

§ 1º A posse ocorrerá no prazo de trinta dias contados da publicação do ato de provimento. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º Em se tratando de servidor, que esteja na data de publicação do ato de provimento, em licença prevista nos incisos I, III e V do art. 81, ou afastado nas hipóteses dos incisos I, IV, VI, VIII, alíneas "a", "b", "d", "e" e "f", IX e X do art. 102, o prazo será contado do término do impedimento. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º A posse poderá dar-se mediante procuração específica.

§ 4º Só haverá posse nos casos de provimento de cargo por nomeação. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 5º No ato da posse, o servidor apresentará declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio e declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

§ 6º Será tornado sem efeito o ato de provimento se a posse não ocorrer no prazo previsto no § 1º deste artigo.

Art. 14. A posse em cargo público dependerá de prévia inspeção médica oficial.

Parágrafo único. Só poderá ser empossado aquele que for julgado apto física e mentalmente para o exercício do cargo.

Art. 15. Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo público ou da função de confiança. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º É de quinze dias o prazo para o servidor empossado em cargo público entrar em exercício, contados da data da posse. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º O servidor será exonerado do cargo ou será tornado sem efeito o ato de sua designação para função de confiança, se não entrar em exercício nos prazos previstos neste artigo, observado o disposto no art. 18. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º À autoridade competente do órgão ou entidade para onde for nomeado ou designado o servidor compete dar-lhe exercício. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 4º O início do exercício de função de confiança coincidirá com a data de publicação do ato de designação, salvo quando o servidor estiver em licença ou afastado por qualquer outro motivo legal, hipótese em que recairá

no primeiro dia útil após o término do impedimento, que não poderá exceder a trinta dias da publicação. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 16. O início, a suspensão, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual do servidor.

Parágrafo único. Ao entrar em exercício, o servidor apresentará ao órgão competente os elementos necessários ao seu assentamento individual.

Art. 17. A promoção não interrompe o tempo de exercício, que é contado no novo posicionamento na carreira a partir da data de publicação do ato que promover o servidor. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 18. O servidor que deva ter exercício em outro município em razão de ter sido removido, redistribuído, requisitado, cedido ou posto em exercício provisório terá, no mínimo, dez e, no máximo, trinta dias de prazo, contados da publicação do ato, para a retomada do efetivo desempenho das atribuições do cargo, incluído nesse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º Na hipótese de o servidor encontrar-se em licença ou afastado legalmente, o prazo a que se refere este artigo será contado a partir do término do impedimento. (Parágrafo renumerado e alterado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º É facultado ao servidor declinar dos prazos estabelecidos no caput. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

§ 1º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art. 120, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica a duração de trabalho estabelecida em leis especiais. (Incluído pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores: (vide EMC nº 19)

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade;

V - responsabilidade.

§ 1º 4 (quatro) meses antes de findo o período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do servidor, realizada por comissão constituída para essa finalidade, de acordo com o que dispuser a lei ou o regulamento da respectiva carreira ou cargo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do caput deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 2º O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o disposto no parágrafo único do art. 29.

§ 3º O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação, e somente poderá ser cedido a outro órgão

ou entidade para ocupar cargos de Natureza Especial, cargos de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, de níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 4º Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 81, incisos I a IV, 94, 95 e 96, bem assim afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 5º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 83, 84, § 1º, 86 e 96, bem assim na hipótese de participação em curso de formação, e será retomado a partir do término do impedimento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção V

Da Estabilidade

Art. 21. O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 2 (dois) anos de efetivo exercício. (prazo 3 anos - vide EMC nº 19)

Art. 22. O servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa.

Seção VI

Da Transferência

Art. 23. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção VII

Da Readaptação

Art. 24. Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.

§ 1º Se julgado incapaz para o serviço público, o readaptando será aposentado.

§ 2º A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção VIII

Da Reversão

(Regulamento Dec. nº 3.644, de 30.11.2000)

Art. 25. Reversão é o retorno à atividade de servidor aposentado: (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

I - por invalidez, quando junta médica oficial declarar insubsistentes os motivos da aposentadoria;
ou (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

II - no interesse da administração, desde que: (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

- a) tenha solicitado a reversão; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)
- b) a aposentadoria tenha sido voluntária; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)
- c) estável quando na atividade; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)
- d) a aposentadoria tenha ocorrido nos cinco anos anteriores à solicitação; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)
- e) haja cargo vago. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 1º A reversão far-se-á no mesmo cargo ou no cargo resultante de sua transformação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 2º O tempo em que o servidor estiver em exercício será considerado para concessão da aposentadoria. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 3º No caso do inciso I, encontrando-se provido o cargo, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 4º O servidor que retornar à atividade por interesse da administração perceberá, em substituição aos proventos da aposentadoria, a remuneração do cargo que voltar a exercer, inclusive com as vantagens de natureza pessoal que percebia anteriormente à aposentadoria. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 5º O servidor de que trata o inciso II somente terá os proventos calculados com base nas regras atuais se permanecer pelo menos cinco anos no cargo. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 6º O Poder Executivo regulamentará o disposto neste artigo. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Art. 26. (Revogado pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Art. 27. Não poderá reverter o aposentado que já tiver completado 70 (setenta) anos de idade.

Seção IX

Da Reintegração

Art. 28. A reintegração é a reinvestidura do servidor estável no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, com ressarcimento de todas as vantagens.

§ 1º Na hipótese de o cargo ter sido extinto, o servidor ficará em disponibilidade, observado o disposto nos arts. 30 e 31.

§ 2º Encontrando-se provido o cargo, o seu eventual ocupante será reconduzido ao cargo de origem, sem direito à indenização ou aproveitado em outro cargo, ou, ainda, posto em disponibilidade.

Seção X

Da Recondução

Art. 29. Recondução é o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado e decorrerá de:

I - inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo;

II - reintegração do anterior ocupante.

Parágrafo único. Encontrando-se provido o cargo de origem, o servidor será aproveitado em outro, observado o disposto no art. 30.

Seção XI

Da Disponibilidade e do Aproveitamento

Art. 30. O retorno à atividade de servidor em disponibilidade far-se-á mediante aproveitamento obrigatório em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.

Art. 31. O órgão Central do Sistema de Pessoal Civil determinará o imediato aproveitamento de servidor em disponibilidade em vaga que vier a ocorrer nos órgãos ou entidades da Administração Pública Federal.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no § 3º do art. 37, o servidor posto em disponibilidade poderá ser mantido sob responsabilidade do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, até o seu adequado aproveitamento em outro órgão ou entidade. (Parágrafo incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 32. Será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade se o servidor não entrar em exercício no prazo legal, salvo doença comprovada por junta médica oficial.

Capítulo II

Da Vacância

Art. 33. A vacância do cargo público decorrerá de:

- I - exoneração;
- II - demissão;
- III - promoção;
- IV - (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
- V - (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
- VI - readaptação;
- VII - aposentadoria;
- VIII - posse em outro cargo inacumulável;
- IX - falecimento.

Art. 34. A exoneração de cargo efetivo dar-se-á a pedido do servidor, ou de ofício.

Parágrafo único. A exoneração de ofício dar-se-á:

- I - quando não satisfeitas as condições do estágio probatório;
- II - quando, tendo tomado posse, o servidor não entrar em exercício no prazo estabelecido.

Art. 35. A exoneração de cargo em comissão e a dispensa de função de confiança dar-se-á: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

- I - a juízo da autoridade competente;
- II - a pedido do próprio servidor.

Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Capítulo III

Da Remoção e da Redistribuição

Seção I

Da Remoção

Art. 36. Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, entende-se por modalidades de remoção: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - de ofício, no interesse da Administração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - a pedido, a critério da Administração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

III - a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração: (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

a) para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

b) por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

c) em virtude de processo seletivo promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, de acordo com normas preestabelecidas pelo órgão ou entidade em que aqueles estejam lotados. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção II

Da Redistribuição

Art. 37. Redistribuição é o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder, com prévia apreciação do órgão central do SIPEC, observados os seguintes preceitos: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - interesse da administração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - equivalência de vencimentos; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

III - manutenção da essência das atribuições do cargo; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

IV - vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

V - mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

VI - compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º A redistribuição ocorrerá *ex officio* para ajustamento de lotação e da força de trabalho às necessidades dos serviços, inclusive nos casos de reorganização, extinção ou criação de órgão ou entidade. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º A redistribuição de cargos efetivos vagos se dará mediante ato conjunto entre o órgão central do SIPEC e os órgãos e entidades da Administração Pública Federal envolvidos. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º Nos casos de reorganização ou extinção de órgão ou entidade, extinto o cargo ou declarada sua desnecessidade no órgão ou entidade, o servidor estável que não for redistribuído será colocado em

disponibilidade, até seu aproveitamento na forma dos arts. 30 e 31. (Parágrafo renumerado e alterado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 4º O servidor que não for redistribuído ou colocado em disponibilidade poderá ser mantido sob responsabilidade do órgão central do SIPEC, e ter exercício provisório, em outro órgão ou entidade, até seu adequado aproveitamento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Capítulo IV

Da Substituição

Art. 38. Os servidores investidos em cargo ou função de direção ou chefia e os ocupantes de cargo de Natureza Especial terão substitutos indicados no regimento interno ou, no caso de omissão, previamente designados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º O substituto assumirá automática e cumulativamente, sem prejuízo do cargo que ocupa, o exercício do cargo ou função de direção ou chefia e os de Natureza Especial, nos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e na vacância do cargo, hipóteses em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o respectivo período. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º O substituto fará jus à retribuição pelo exercício do cargo ou função de direção ou chefia ou de cargo de Natureza Especial, nos casos dos afastamentos ou impedimentos legais do titular, superiores a trinta dias consecutivos, paga na proporção dos dias de efetiva substituição, que excederem o referido período. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 39. O disposto no artigo anterior aplica-se aos titulares de unidades administrativas organizadas em nível de assessoria.

Título III

Dos Direitos e Vantagens

Capítulo I

Do Vencimento e da Remuneração

Art. 40. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

Parágrafo único. (Revogado pela Medida Provisória nº 431, de 2008). (Revogado pela Lei nº 11.784, de 2008)

Art. 41. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

§ 1º A remuneração do servidor investido em função ou cargo em comissão será paga na forma prevista no art. 62.

§ 2º O servidor investido em cargo em comissão de órgão ou entidade diversa da de sua lotação receberá a remuneração de acordo com o estabelecido no § 1º do art. 93.

§ 3º O vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente, é irredutível.

§ 4º É assegurada a isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas do mesmo Poder, ou entre servidores dos três Poderes, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho.

§ 5º Nenhum servidor receberá remuneração inferior ao salário mínimo. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

Art. 42. Nenhum servidor poderá perceber, mensalmente, a título de remuneração, importância superior à soma dos valores percebidos como remuneração, em espécie, a qualquer título, no âmbito dos respectivos Poderes, pelos Ministros de Estado, por membros do Congresso Nacional e Ministros do Supremo Tribunal Federal.

Parágrafo único. Excluem-se do teto de remuneração as vantagens previstas nos incisos II a VII do art. 61.

Art. 43. (Revogado pela Lei nº 9.624, de 2.4.98) (Vide Lei nº 9.624, de 2.4.98)

Art. 44. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 45. Salvo por imposição legal, ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento. (Vide Decreto nº 1.502, de 1995) (Vide Decreto nº 1.903, de 1996) (Vide Decreto nº 2.065, de 1996) (Regulamento) (Regulamento)

§ 1º Mediante autorização do servidor, poderá haver consignação em folha de pagamento em favor de terceiros, a critério da administração e com reposição de custos, na forma definida em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 13.172, de 2015)

§ 2º O total de consignações facultativas de que trata o § 1º não excederá a 35% (trinta e cinco por cento) da remuneração mensal, sendo 5% (cinco por cento) reservados exclusivamente para: (Redação dada pela Lei nº 13.172, de 2015) (Vide Lei nº 14.131, de 2021)

I - a amortização de despesas contraídas por meio de cartão de crédito; ou (Incluído pela Lei nº 13.172, de 2015)

II - a utilização com a finalidade de saque por meio do cartão de crédito. (Incluído pela Lei nº 13.172, de 2015)

Art. 46. As reposições e indenizações ao erário, atualizadas até 30 de junho de 1994, serão previamente comunicadas ao servidor ativo, aposentado ou ao pensionista, para pagamento, no prazo máximo de trinta dias, podendo ser parceladas, a pedido do interessado. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 1º O valor de cada parcela não poderá ser inferior ao correspondente a dez por cento da remuneração, provento ou pensão. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 2º Quando o pagamento indevido houver ocorrido no mês anterior ao do processamento da folha, a reposição será feita imediatamente, em uma única parcela. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

§ 3º Na hipótese de valores recebidos em decorrência de cumprimento a decisão liminar, a tutela antecipada ou a sentença que venha a ser revogada ou rescindida, serão eles atualizados até a data da reposição. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Art. 47. O servidor em débito com o erário, que for demitido, exonerado ou que tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada, terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Parágrafo único. A não quitação do débito no prazo previsto implicará sua inscrição em dívida ativa. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Art. 48. O vencimento, a remuneração e o provento não serão objeto de arresto, seqüestro ou penhora, exceto nos casos de prestação de alimentos resultante de decisão judicial.

Capítulo II

Das Vantagens

Art. 49. Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

- I - indenizações;
- II - gratificações;
- III - adicionais.

§ 1º As indenizações não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito.

§ 2º As gratificações e os adicionais incorporam-se ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados em lei.

Art. 50. As vantagens pecuniárias não serão computadas, nem acumuladas, para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Seção I

Das Indenizações

Art. 51. Constituem indenizações ao servidor:

- I - ajuda de custo;
- II - diárias;
- III - transporte.
- IV - auxílio-moradia. (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

Art. 52. Os valores das indenizações estabelecidas nos incisos I a III do art. 51, assim como as condições para a sua concessão, serão estabelecidos em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 11.355, de 2006)

Subseção I

Da Ajuda de Custo

Art. 53. A ajuda de custo destina-se a compensar as despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente, vedado o duplo pagamento de indenização, a qualquer tempo, no caso de o cônjuge ou companheiro que detenha também a condição de servidor, vier a ter exercício na mesma sede. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º Correm por conta da administração as despesas de transporte do servidor e de sua família, compreendendo passagem, bagagem e bens pessoais.

§ 2º À família do servidor que falecer na nova sede são assegurados ajuda de custo e transporte para a localidade de origem, dentro do prazo de 1 (um) ano, contado do óbito.

§ 3º Não será concedida ajuda de custo nas hipóteses de remoção previstas nos incisos II e III do parágrafo único do art. 36. (Incluído pela Lei nº 12.998, de 2014)

Art. 54. A ajuda de custo é calculada sobre a remuneração do servidor, conforme se dispuser em regulamento, não podendo exceder a importância correspondente a 3 (três) meses.

Art. 55. Não será concedida ajuda de custo ao servidor que se afastar do cargo, ou reassumi-lo, em virtude de mandato eletivo.

Art. 56. Será concedida ajuda de custo àquele que, não sendo servidor da União, for nomeado para cargo em comissão, com mudança de domicílio.

Parágrafo único. No afastamento previsto no inciso I do art. 93, a ajuda de custo será paga pelo órgão cessionário, quando cabível.

Art. 57. O servidor ficará obrigado a restituir a ajuda de custo quando, injustificadamente, não se apresentar na nova sede no prazo de 30 (trinta) dias.

Subseção II

Das Diárias

Art. 58. O servidor que, a serviço, afastar-se da sede em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território nacional ou para o exterior, fará jus a passagens e diárias destinadas a indenizar as parcelas de despesas extraordinária com pousada, alimentação e locomoção urbana, conforme dispuser em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º A diária será concedida por dia de afastamento, sendo devida pela metade quando o deslocamento não exigir pernoite fora da sede, ou quando a União custear, por meio diverso, as despesas extraordinárias cobertas por diárias. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º Nos casos em que o deslocamento da sede constituir exigência permanente do cargo, o servidor não fará jus a diárias.

§ 3º Também não fará jus a diárias o servidor que se deslocar dentro da mesma região metropolitana, aglomeração urbana ou microrregião, constituídas por municípios limítrofes e regularmente instituídas, ou em áreas de controle integrado mantidas com países limítrofes, cuja jurisdição e competência dos órgãos, entidades e servidores brasileiros considera-se estendida, salvo se houver pernoite fora da sede, hipóteses em que as diárias pagas serão sempre as fixadas para os afastamentos dentro do território nacional. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 59. O servidor que receber diárias e não se afastar da sede, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de 5 (cinco) dias.

Parágrafo único. Na hipótese de o servidor retornar à sede em prazo menor do que o previsto para o seu afastamento, restituirá as diárias recebidas em excesso, no prazo previsto no caput.

Subseção III

Da Indenização de Transporte

Art. 60. Conceder-se-á indenização de transporte ao servidor que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo, conforme se dispuser em regulamento.

Subseção IV

Do Auxílio-Moradia

(Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

Art. 60-A. O auxílio-moradia consiste no ressarcimento das despesas comprovadamente realizadas pelo servidor com aluguel de moradia ou com meio de hospedagem administrado por empresa hoteleira, no prazo de um mês após a comprovação da despesa pelo servidor. (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

Art. 60-B. Conceder-se-á auxílio-moradia ao servidor se atendidos os seguintes requisitos: (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

I - não exista imóvel funcional disponível para uso pelo servidor; (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

II - o cônjuge ou companheiro do servidor não ocupe imóvel funcional; (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

III - o servidor ou seu cônjuge ou companheiro não seja ou tenha sido proprietário, promitente comprador, cessionário ou promitente cessionário de imóvel no Município aonde for exercer o cargo, incluída a hipótese de lote edificado sem averbação de construção, nos doze meses que antecederem a sua nomeação; (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

IV - nenhuma outra pessoa que resida com o servidor receba auxílio-moradia; (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

V - o servidor tenha se mudado do local de residência para ocupar cargo em comissão ou função de confiança do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 4, 5 e 6, de Natureza Especial, de Ministro de Estado ou equivalentes (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

VI - o Município no qual assuma o cargo em comissão ou função de confiança não se enquadre nas hipóteses do art. 58, § 3º, em relação ao local de residência ou domicílio do servidor; (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

VII - o servidor não tenha sido domiciliado ou tenha residido no Município, nos últimos doze meses, aonde for exercer o cargo em comissão ou função de confiança, desconsiderando-se prazo inferior a sessenta dias dentro desse período; e (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

VIII - o deslocamento não tenha sido por força de alteração de lotação ou nomeação para cargo efetivo. (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

IX - o deslocamento tenha ocorrido após 30 de junho de 2006. (Incluído pela Lei nº 11.490, de 2007)

Parágrafo único. Para fins do inciso VII, não será considerado o prazo no qual o servidor estava ocupando outro cargo em comissão relacionado no inciso V. (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

Art. 60-C. (Revogado pela Lei nº 12.998, de 2014)

Art. 60-D. O valor mensal do auxílio-moradia é limitado a 25% (vinte e cinco por cento) do valor do cargo em comissão, função comissionada ou cargo de Ministro de Estado ocupado. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 1º O valor do auxílio-moradia não poderá superar 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração de Ministro de Estado. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 2º Independentemente do valor do cargo em comissão ou função comissionada, fica garantido a todos os que preencherem os requisitos o ressarcimento até o valor de R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais). (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 3º (Incluído pela Medida Provisória nº 805, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 4º (Incluído pela Medida Provisória nº 805, de 2017) (Vigência encerrada)

Art. 60-E. No caso de falecimento, exoneração, colocação de imóvel funcional à disposição do servidor ou aquisição de imóvel, o auxílio-moradia continuará sendo pago por um mês. (Incluído pela Lei nº 11.355, de 2006)

Seção II

Das Gratificações e Adicionais

Art. 61. Além do vencimento e das vantagens previstas nesta Lei, serão deferidos aos servidores as seguintes retribuições, gratificações e adicionais: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

- I - retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
- II - gratificação natalina;
- III - (Revogado pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)
- IV - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;
- V - adicional pela prestação de serviço extraordinário;
- VI - adicional noturno;
- VII - adicional de férias;
- VIII - outros, relativos ao local ou à natureza do trabalho.
- IX - gratificação por encargo de curso ou concurso. (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

Subseção I

Da Retribuição pelo Exercício de Função de Direção, Chefia e Assessoramento
(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 62. Ao servidor ocupante de cargo efetivo investido em função de direção, chefia ou assessoramento, cargo de provimento em comissão ou de Natureza Especial é devida retribuição pelo seu exercício. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. Lei específica estabelecerá a remuneração dos cargos em comissão de que trata o inciso II do art. 9º. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 62-A. Fica transformada em Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI a incorporação da retribuição pelo exercício de função de direção, chefia ou assessoramento, cargo de provimento em comissão ou de Natureza Especial a que se referem os arts. 3º e 10 da Lei nº 8.911, de 11 de julho de 1994, e o art. 3º da Lei nº 9.624, de 2 de abril de 1998. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Parágrafo único. A VPNI de que trata o caput deste artigo somente estará sujeita às revisões gerais de remuneração dos servidores públicos federais. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Subseção II

Da Gratificação Natalina

Art. 63. A gratificação natalina corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.

Parágrafo único. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.

Art. 64. A gratificação será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano.

Parágrafo único. (VETADO).

Art. 65. O servidor exonerado perceberá sua gratificação natalina, proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração.

Art. 66. A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

Subseção III

Do Adicional por Tempo de Serviço

Art. 67. (Revogado pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 2001, respeitadas as situações constituídas até 8.3.1999)

Subseção IV

Dos Adicionais de Insalubridade, Periculosidade ou Atividades Penosas

Art. 68. Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo.

§ 1º O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e de periculosidade deverá optar por um deles.

§ 2º O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa a sua concessão.

Art. 69. Haverá permanente controle da atividade de servidores em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.

Parágrafo único. A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais previstos neste artigo, exercendo suas atividades em local salubre e em serviço não penoso e não perigoso.

Art. 70. Na concessão dos adicionais de atividades penosas, de insalubridade e de periculosidade, serão observadas as situações estabelecidas em legislação específica.

Art. 71. O adicional de atividade penosa será devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem, nos termos, condições e limites fixados em regulamento.

Art. 72. Os locais de trabalho e os servidores que operam com Raios X ou substâncias radioativas serão mantidos sob controle permanente, de modo que as doses de radiação ionizante não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria.

Parágrafo único. Os servidores a que se refere este artigo serão submetidos a exames médicos a cada 6 (seis) meses.

Subseção V

Do Adicional por Serviço Extraordinário

Art. 73. O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho.

Art. 74. Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por jornada.

Subseção VI

Do Adicional Noturno

Art. 75. O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor-hora acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

Parágrafo único. Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre a remuneração prevista no art. 73.

Subseção VII

Do Adicional de Férias

Art. 76. Independentemente de solicitação, será pago ao servidor, por ocasião das férias, um adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração do período das férias.

Parágrafo único. No caso de o servidor exercer função de direção, chefia ou assessoramento, ou ocupar cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional de que trata este artigo.

Subseção VIII

Da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

Art. 76-A. A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso é devida ao servidor que, em caráter eventual: (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006) (Regulamento)

I - atuar como instrutor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído no âmbito da administração pública federal; (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

II - participar de banca examinadora ou de comissão para exames orais, para análise curricular, para correção de provas discursivas, para elaboração de questões de provas ou para julgamento de recursos intentados por candidatos; (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

III - participar da logística de preparação e de realização de concurso público envolvendo atividades de planejamento, coordenação, supervisão, execução e avaliação de resultado, quando tais atividades não estiverem incluídas entre as suas atribuições permanentes; (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

IV - participar da aplicação, fiscalizar ou avaliar provas de exame vestibular ou de concurso público ou supervisionar essas atividades. (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

§ 1º Os critérios de concessão e os limites da gratificação de que trata este artigo serão fixados em regulamento, observados os seguintes parâmetros: (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

I - o valor da gratificação será calculado em horas, observadas a natureza e a complexidade da atividade exercida; (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

II - a retribuição não poderá ser superior ao equivalente a 120 (cento e vinte) horas de trabalho anuais, ressalvada situação de excepcionalidade, devidamente justificada e previamente aprovada pela autoridade máxima do órgão ou entidade, que poderá autorizar o acréscimo de até 120 (cento e vinte) horas de trabalho anuais; (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

III - o valor máximo da hora trabalhada corresponderá aos seguintes percentuais, incidentes sobre o maior vencimento básico da administração pública federal: (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

a) 2,2% (dois inteiros e dois décimos por cento), em se tratando de atividades previstas nos incisos I e II do caput deste artigo; (Redação dada pela Lei nº 11.501, de 2007)

b) 1,2% (um inteiro e dois décimos por cento), em se tratando de atividade prevista nos incisos III e IV do caput deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 11.501, de 2007)

§ 2º A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso somente será paga se as atividades referidas nos incisos do caput deste artigo forem exercidas sem prejuízo das atribuições do cargo de que o servidor for titular, devendo ser objeto de compensação de carga horária quando desempenhadas durante a jornada de trabalho, na forma do § 4º do art. 98 desta Lei. (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

§ 3º A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso não se incorpora ao vencimento ou salário do servidor para qualquer efeito e não poderá ser utilizada como base de cálculo para quaisquer outras vantagens, inclusive para fins de cálculo dos proventos da aposentadoria e das pensões. (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

Capítulo III

Das Férias

Art. 77. O servidor fará jus a trinta dias de férias, que podem ser acumuladas, até o máximo de dois períodos, no caso de necessidade do serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica. (Redação dada pela Lei nº 9.525, de 10.12.97) (Vide Lei nº 9.525, de 1997)

§ 1º Para o primeiro período aquisitivo de férias serão exigidos 12 (doze) meses de exercício.

§ 2º É vedado levar à conta de férias qualquer falta ao serviço.

§ 3º As férias poderão ser parceladas em até três etapas, desde que assim requeridas pelo servidor, e no interesse da administração pública. (Incluído pela Lei nº 9.525, de 10.12.97)

Art. 78. O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período, observando-se o disposto no § 1º deste artigo. (Vide Lei nº 9.525, de 1997)

§ 1º e § 2º (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º O servidor exonerado do cargo efetivo, ou em comissão, perceberá indenização relativa ao período das férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de um doze avos por mês de efetivo exercício, ou fração superior a quatorze dias. (Incluído pela Lei nº 8.216, de 13.8.91)

§ 4º A indenização será calculada com base na remuneração do mês em que for publicado o ato exoneratório. (Incluído pela Lei nº 8.216, de 13.8.91)

§ 5º Em caso de parcelamento, o servidor receberá o valor adicional previsto no inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal quando da utilização do primeiro período. (Incluído pela Lei nº 9.525, de 10.12.97)

Art. 79. O servidor que opera direta e permanentemente com Raios X ou substâncias radioativas gozará 20 (vinte) dias consecutivos de férias, por semestre de atividade profissional, proibida em qualquer hipótese a acumulação.

Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 80. As férias somente poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) (Vide Lei nº 9.525, de 1997)

Parágrafo único. O restante do período interrompido será gozado de uma só vez, observado o disposto no art. 77. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Capítulo IV

Das Licenças

Seção I

Disposições Gerais

Art. 81. Conceder-se-á ao servidor licença:

- I - por motivo de doença em pessoa da família;
- II - por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- III - para o serviço militar;
- IV - para atividade política;
- V - para capacitação; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
- VI - para tratar de interesses particulares;
- VII - para desempenho de mandato classista.

§ 1º A licença prevista no inciso I do caput deste artigo bem como cada uma de suas prorrogações serão precedidas de exame por perícia médica oficial, observado o disposto no art. 204 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 2º (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período da licença prevista no inciso I deste artigo.

Art. 82. A licença concedida dentro de 60 (sessenta) dias do término de outra da mesma espécie será considerada como prorrogação.

Seção II

Da Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família

Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, na forma do disposto no inciso II do art. 44. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º A licença de que trata o caput, incluídas as prorrogações, poderá ser concedida a cada período de doze meses nas seguintes condições: (Redação dada pela Lei nº 12.269, de 2010)

I - por até 60 (sessenta) dias, consecutivos ou não, mantida a remuneração do servidor; e (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

II - por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, sem remuneração. (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

§ 3º O início do interstício de 12 (doze) meses será contado a partir da data do deferimento da primeira licença concedida. (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

§ 4º A soma das licenças remuneradas e das licenças não remuneradas, incluídas as respectivas prorrogações, concedidas em um mesmo período de 12 (doze) meses, observado o disposto no § 3º, não poderá ultrapassar os limites estabelecidos nos incisos I e II do § 2º. (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

Seção III

Da Licença por Motivo de Afastamento do Cônjuge

Art. 84. Poderá ser concedida licença ao servidor para acompanhar cônjuge ou companheiro que foi deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo e Legislativo.

§ 1º A licença será por prazo indeterminado e sem remuneração.

§ 2º No deslocamento de servidor cujo cônjuge ou companheiro também seja servidor público, civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, poderá haver exercício provisório em órgão ou entidade da Administração Federal direta, autárquica ou fundacional, desde que para o exercício de atividade compatível com o seu cargo. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção IV

Da Licença para o Serviço Militar

Art. 85. Ao servidor convocado para o serviço militar será concedida licença, na forma e condições previstas na legislação específica.

Parágrafo único. Concluído o serviço militar, o servidor terá até 30 (trinta) dias sem remuneração para reassumir o exercício do cargo.

Seção V

Da Licença para Atividade Política

Art. 86. O servidor terá direito a licença, sem remuneração, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.

§ 1º O servidor candidato a cargo eletivo na localidade onde desempenha suas funções e que exerça cargo de direção, chefia, assessoramento, arrecadação ou fiscalização, dele será afastado, a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, até o décimo dia seguinte ao do pleito. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º A partir do registro da candidatura e até o décimo dia seguinte ao da eleição, o servidor fará jus à licença, assegurados os vencimentos do cargo efetivo, somente pelo período de três meses. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Seção VI

Da Licença para Capacitação

(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 87. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) (Vide Decreto nº 5.707, de 2006)

Parágrafo único. Os períodos de licença de que trata o caput não são acumuláveis. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 88. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 89. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 90. (VETADO).

Seção VII

Da Licença para Tratar de Interesses Particulares

Art. 91. A critério da Administração, poderão ser concedidas ao servidor ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licenças para o trato de assuntos particulares pelo prazo de até três anos consecutivos, sem remuneração. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Parágrafo único. A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Seção VIII

Da Licença para o Desempenho de Mandato Classista

Art. 92. É assegurado ao servidor o direito à licença sem remuneração para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão ou, ainda, para participar de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores públicos para prestar serviços a seus membros, observado o disposto na alínea c do inciso VIII do art. 102 desta Lei, conforme disposto em regulamento e observados os seguintes limites: (Redação dada pela Lei nº 11.094, de 2005) (Regulamento)

I - para entidades com até 5.000 (cinco mil) associados, 2 (dois) servidores; (Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014)

II - para entidades com 5.001 (cinco mil e um) a 30.000 (trinta mil) associados, 4 (quatro) servidores; (Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014)

III - para entidades com mais de 30.000 (trinta mil) associados, 8 (oito) servidores. (Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014)

§ 1º Somente poderão ser licenciados os servidores eleitos para cargos de direção ou de representação nas referidas entidades, desde que cadastradas no órgão competente. (Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014)

§ 2º A licença terá duração igual à do mandato, podendo ser renovada, no caso de reeleição. (Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014)

Capítulo V

Dos Afastamentos

Seção I

Do Afastamento para Servir a Outro Órgão ou Entidade

Art. 93. O servidor poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, ou do Distrito Federal e dos Municípios, nas seguintes hipóteses: (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91) (Regulamento) (Vide Decreto nº 4.493, de 3.12.2002) (Vide Decreto nº 5.213, de 2004) (Vide Decreto nº 9.144, de 2017)

I - para exercício de cargo em comissão ou função de confiança; (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

II - em casos previstos em leis específicas. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

§ 1º Na hipótese do inciso I, sendo a cessão para órgãos ou entidades dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, o ônus da remuneração será do órgão ou entidade cessionária, mantido o ônus para o cedente nos demais casos. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

§ 2º Na hipótese de o servidor cedido a empresa pública ou sociedade de economia mista, nos termos das respectivas normas, optar pela remuneração do cargo efetivo ou pela remuneração do cargo efetivo acrescida de percentual da retribuição do cargo em comissão, a entidade cessionária efetuará o reembolso das despesas realizadas pelo órgão ou entidade de origem. (Redação dada pela Lei nº 11.355, de 2006)

§ 3º A cessão far-se-á mediante Portaria publicada no Diário Oficial da União. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

§ 4º Mediante autorização expressa do Presidente da República, o servidor do Poder Executivo poderá ter exercício em outro órgão da Administração Federal direta que não tenha quadro próprio de pessoal, para fim determinado e a prazo certo. (Incluído pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)

§ 5º Aplica-se à União, em se tratando de empregado ou servidor por ela requisitado, as disposições dos §§ 1º e 2º deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.470, de 25.6.2002)

§ 6º As cessões de empregados de empresa pública ou de sociedade de economia mista, que receba recursos de Tesouro Nacional para o custeio total ou parcial da sua folha de pagamento de pessoal, independem das disposições contidas nos incisos I e II e §§ 1º e 2º deste artigo, ficando o exercício do empregado cedido condicionado a autorização específica do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, exceto nos casos de ocupação de cargo em comissão ou função gratificada. (Incluído pela Lei nº 10.470, de 25.6.2002)

§ 7º O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, com a finalidade de promover a composição da força de trabalho dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, poderá determinar a lotação ou o exercício de empregado ou servidor, independentemente da observância do constante no inciso I e nos §§ 1º e 2º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 10.470, de 25.6.2002) (Vide Decreto nº 5.375, de 2005)

Seção II

Do Afastamento para Exercício de Mandato Eletivo

Art. 94. Ao servidor investido em mandato eletivo aplicam-se as seguintes disposições:

I - tratando-se de mandato federal, estadual ou distrital, ficará afastado do cargo;
II - investido no mandato de Prefeito, será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração;
III - investido no mandato de vereador:

a) havendo compatibilidade de horário, perceberá as vantagens de seu cargo, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo;

b) não havendo compatibilidade de horário, será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração.

§ 1º No caso de afastamento do cargo, o servidor contribuirá para a seguridade social como se em exercício estivesse.

§ 2º O servidor investido em mandato eletivo ou classista não poderá ser removido ou redistribuído de ofício para localidade diversa daquela onde exerce o mandato.

Seção III

Do Afastamento para Estudo ou Missão no Exterior

Art. 95. O servidor não poderá ausentar-se do País para estudo ou missão oficial, sem autorização do Presidente da República, Presidente dos Órgãos do Poder Legislativo e Presidente do Supremo Tribunal Federal. (Vide Decreto nº 1.387, de 1995)

§ 1º A ausência não excederá a 4 (quatro) anos, e finda a missão ou estudo, somente decorrido igual período, será permitida nova ausência.

§ 2º Ao servidor beneficiado pelo disposto neste artigo não será concedida exoneração ou licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos servidores da carreira diplomática.

§ 4º As hipóteses, condições e formas para a autorização de que trata este artigo, inclusive no que se refere à remuneração do servidor, serão disciplinadas em regulamento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 96. O afastamento de servidor para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere dar-se-á com perda total da remuneração. (Vide Decreto nº 3.456, de 2000)

Seção IV

(Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

Do Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no País

Art. 96-A. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino superior no País. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 1º Ato do dirigente máximo do órgão ou entidade definirá, em conformidade com a legislação vigente, os programas de capacitação e os critérios para participação em programas de pós-graduação no País, com ou sem afastamento do servidor, que serão avaliados por um comitê constituído para este fim. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 2º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 3º Os afastamentos para realização de programas de pós-doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivo no respectivo órgão ou entidade há pelo menos quatro anos, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou com fundamento neste artigo, nos quatro anos anteriores à data da solicitação de afastamento. (Redação dada pela Lei nº 12.269, de 2010)

§ 4º Os servidores beneficiados pelos afastamentos previstos nos §§ 1º, 2º e 3º deste artigo terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 5º Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência previsto no § 4º deste artigo, deverá ressarcir o órgão ou entidade, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dos gastos com seu aperfeiçoamento. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 6º Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, aplica-se o disposto no § 5º deste artigo, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do dirigente máximo do órgão ou entidade. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 7º Aplica-se à participação em programa de pós-graduação no Exterior, autorizado nos termos do art. 95 desta Lei, o disposto nos §§ 1º a 6º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

Capítulo VI

Das Concessões

Art. 97. Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço:

I - por 1 (um) dia, para doação de sangue;

II - pelo período comprovadamente necessário para alistamento ou recadastramento eleitoral, limitado, em qualquer caso, a 2 (dois) dias; (Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014)

III - por 8 (oito) dias consecutivos em razão de :

a) casamento;

b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho. (Parágrafo renumerado e alterado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. (Redação dada pela Lei nº 13.370, de 2016)

§ 4º Será igualmente concedido horário especial, vinculado à compensação de horário a ser efetivada no prazo de até 1 (um) ano, ao servidor que desempenhe atividade prevista nos incisos I e II do caput do art. 76-A desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.501, de 2007)

Art. 99. Ao servidor estudante que mudar de sede no interesse da administração é assegurada, na localidade da nova residência ou na mais próxima, matrícula em instituição de ensino congênere, em qualquer época, independentemente de vaga.

Parágrafo único. O disposto neste artigo estende-se ao cônjuge ou companheiro, aos filhos, ou enteados do servidor que vivam na sua companhia, bem como aos menores sob sua guarda, com autorização judicial.

Capítulo VII

Do Tempo de Serviço

Art. 100. É contado para todos os efeitos o tempo de serviço público federal, inclusive o prestado às Forças Armadas.

Art. 101. A apuração do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerado o ano como de trezentos e sessenta e cinco dias.

Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 102. Além das ausências ao serviço previstas no art. 97, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de: (Vide Decreto nº 5.707, de 2006)

- I - férias;
- II - exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal;
- III - exercício de cargo ou função de governo ou administração, em qualquer parte do território nacional, por nomeação do Presidente da República;
- IV - participação em programa de treinamento regularmente instituído ou em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme dispuser o regulamento; (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009) (Vide Decreto nº 5.707, de 2006)
- V - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal, exceto para promoção por merecimento;
- VI - júri e outros serviços obrigatórios por lei;
- VII - missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) (Vide Decreto nº 5.707, de 2006)
- VIII - licença:

a) à gestante, à adotante e à paternidade;

b) para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

c) para o desempenho de mandato classista ou participação de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores para prestar serviços a seus membros, exceto para efeito de promoção por merecimento; (Redação dada pela Lei nº 11.094, de 2005)

d) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

e) para capacitação, conforme dispuser o regulamento; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

f) por convocação para o serviço militar;

IX - deslocamento para a nova sede de que trata o art. 18;

X - participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional, no País ou no exterior, conforme disposto em lei específica;

XI - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 103. Contar-se-á apenas para efeito de aposentadoria e disponibilidade:

- I - o tempo de serviço público prestado aos Estados, Municípios e Distrito Federal;
- II - a licença para tratamento de saúde de pessoal da família do servidor, com remuneração, que exceder a 30 (trinta) dias em período de 12 (doze) meses. (Redação dada pela Lei nº 12.269, de 2010)
- III - a licença para atividade política, no caso do art. 86, § 2º;
- IV - o tempo correspondente ao desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou distrital, anterior ao ingresso no serviço público federal;
- V - o tempo de serviço em atividade privada, vinculada à Previdência Social;
- VI - o tempo de serviço relativo a tiro de guerra;
- VII - o tempo de licença para tratamento da própria saúde que exceder o prazo a que se refere a alínea "b" do inciso VIII do art. 102. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º O tempo em que o servidor esteve aposentado será contado apenas para nova aposentadoria.

§ 2º Será contado em dobro o tempo de serviço prestado às Forças Armadas em operações de guerra.

§ 3º É vedada a contagem cumulativa de tempo de serviço prestado concomitantemente em mais de um cargo ou função de órgão ou entidades dos Poderes da União, Estado, Distrito Federal e Município, autarquia, fundação pública, sociedade de economia mista e empresa pública.

Capítulo VIII

Do Direito de Petição

Art. 104. É assegurado ao servidor o direito de requerer aos Poderes Públicos, em defesa de direito ou interesse legítimo.

Art. 105. O requerimento será dirigido à autoridade competente para decidi-lo e encaminhado por intermédio daquela a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

Art. 106. Cabe pedido de reconsideração à autoridade que houver expedido o ato ou proferido a primeira decisão, não podendo ser renovado. (Vide Lei nº 12.300, de 2010)

Parágrafo único. O requerimento e o pedido de reconsideração de que tratam os artigos anteriores deverão ser despachados no prazo de 5 (cinco) dias e decididos dentro de 30 (trinta) dias.

Art. 107. Caberá recurso: (Vide Lei nº 12.300, de 2010)

- I - do indeferimento do pedido de reconsideração;
- II - das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

§ 1º O recurso será dirigido à autoridade imediatamente superior à que tiver expedido o ato ou proferido a decisão, e, sucessivamente, em escala ascendente, às demais autoridades.

§ 2º O recurso será encaminhado por intermédio da autoridade a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

Art. 108. O prazo para interposição de pedido de reconsideração ou de recurso é de 30 (trinta) dias, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão recorrida. (Vide Lei nº 12.300, de 2010)

Art. 109. O recurso poderá ser recebido com efeito suspensivo, a juízo da autoridade competente.

Parágrafo único. Em caso de provimento do pedido de reconsideração ou do recurso, os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado.

Art. 110. O direito de requerer prescreve:

- I - em 5 (cinco) anos, quanto aos atos de demissão e de cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou que afetem interesse patrimonial e créditos resultantes das relações de trabalho;
- II - em 120 (cento e vinte) dias, nos demais casos, salvo quando outro prazo for fixado em lei.

Parágrafo único. O prazo de prescrição será contado da data da publicação do ato impugnado ou da data da ciência pelo interessado, quando o ato não for publicado.

Art. 111. O pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, interrompem a prescrição.

Art. 112. A prescrição é de ordem pública, não podendo ser relevada pela administração.

Art. 113. Para o exercício do direito de petição, é assegurada vista do processo ou documento, na repartição, ao servidor ou a procurador por ele constituído.

Art. 114. A administração deverá rever seus atos, a qualquer tempo, quando eivados de ilegalidade.

Art. 115. São fatais e improrrogáveis os prazos estabelecidos neste Capítulo, salvo motivo de força maior.

Título IV

Do Regime Disciplinar

Capítulo I

Dos Deveres

Art. 116. São deveres do servidor:

- I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- II - ser leal às instituições a que servir;
- III - observar as normas legais e regulamentares;
- IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- V - atender com presteza:
 - a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
 - b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;
 - c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.
- VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração; (Redação dada pela Lei nº 12.527, de 2011)
- VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;
- VIII - guardar sigilo sobre assunto da repartição;
- IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- X - ser assíduo e pontual ao serviço;
- XI - tratar com urbanidade as pessoas;
- XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

Capítulo II

Das Proibições

Art. 117. Ao servidor é proibido: (Vide Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

- I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
- II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
- III - recusar fé a documentos públicos;
- IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
- V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;
- VI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
- VII - coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiareem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
- VIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;
- IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)
- XI - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;
- XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- XIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;

- XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas;
- XV - proceder de forma desidiosa;
- XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;
- XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;
- XVIII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;
- XIX - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. A vedação de que trata o inciso X do caput deste artigo não se aplica nos seguintes casos: (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

- I - participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros; e (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)
- II - gozo de licença para o trato de interesses particulares, na forma do art. 91 desta Lei, observada a legislação sobre conflito de interesses. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

Capítulo III

Da Acumulação

Art. 118. Ressalvados os casos previstos na Constituição, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos.

§ 1º A proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios.

§ 2º A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.

§ 3º Considera-se acumulação proibida a percepção de vencimento de cargo ou emprego público efetivo com proventos da inatividade, salvo quando os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 119. O servidor não poderá exercer mais de um cargo em comissão, exceto no caso previsto no parágrafo único do art. 9º, nem ser remunerado pela participação em órgão de deliberação coletiva. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica à remuneração devida pela participação em conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como quaisquer empresas ou entidades em que a União, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social, observado o que, a respeito, dispuser legislação específica. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

Art. 120. O servidor vinculado ao regime desta Lei, que acumular lícitamente dois cargos efetivos, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos, salvo na hipótese em que houver compatibilidade de horário e local com o exercício de um deles, declarada pelas autoridades máximas dos órgãos ou entidades envolvidos. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Capítulo IV

Das Responsabilidades

Art. 121. O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 122. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

§ 1º A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário somente será liquidada na forma prevista no art. 46, na falta de outros bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.

§ 2º Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o servidor perante a Fazenda Pública, em ação regressiva.

§ 3º A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida.

Art. 123. A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao servidor, nessa qualidade.

Art. 124. A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

Art. 125. As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

Art. 126. A responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

Art. 126-A. Nenhum servidor poderá ser responsabilizado civil, penal ou administrativamente por dar ciência à autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, a outra autoridade competente para apuração de informação concernente à prática de crimes ou improbidade de que tenha conhecimento, ainda que em decorrência do exercício de cargo, emprego ou função pública. (Incluído pela Lei nº 12.527, de 2011)

Capítulo V

Das Penalidades

Art. 127. São penalidades disciplinares:

- I - advertência;
- II - suspensão;
- III - demissão;
- IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade; (Vide ADPF nº 418)
- V - destituição de cargo em comissão;
- VI - destituição de função comissionada.

Art. 128. Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Parágrafo único. O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 129. A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 130. A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.

§ 1º Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

§ 2º Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

Art. 131. As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados, após o decurso de 3 (três) e 5 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente, se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

Parágrafo único. O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

- I - crime contra a administração pública;
- II - abandono de cargo;
- III - inassiduidade habitual;
- IV - improbidade administrativa;
- V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
- VI - insubordinação grave em serviço;
- VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- VIII - aplicação irregular de dinheiros públicos;
- IX - revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;
- X - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
- XI - corrupção;
- XII - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117.

Art. 133. Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade a que se refere o art. 143 notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

- I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por dois servidores estáveis, e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
- II - instrução sumária, que compreende indicição, defesa e relatório; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)
- III - julgamento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º A indicação da autoria de que trata o inciso I dar-se-á pelo nome e matrícula do servidor, e a materialidade pela descrição dos cargos, empregos ou funções públicas em situação de acumulação ilegal, dos órgãos ou entidades de vinculação, das datas de ingresso, do horário de trabalho e do correspondente regime jurídico. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º A comissão lavrará, até três dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indicição em que serão transcritas as informações de que trata o parágrafo anterior, bem como promoverá a citação pessoal do servidor indiciado, ou por intermédio de sua chefia imediata, para, no prazo de cinco dias, apresentar defesa escrita, assegurando-se-lhe vista do processo na repartição, observado o disposto nos arts. 163 e 164. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º Apresentada a defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, opinará sobre a licitude da acumulação em exame, indicará o respectivo dispositivo legal e remeterá o processo à autoridade instauradora, para julgamento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 4º No prazo de cinco dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão, aplicando-se, quando for o caso, o disposto no § 3º do art. 167. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 5º A opção pelo servidor até o último dia de prazo para defesa configurará sua boa-fé, hipótese em que se converterá automaticamente em pedido de exoneração do outro cargo. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 6º Caracterizada a acumulação ilegal e provada a má-fé, aplicar-se-á a pena de demissão, destituição ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade em relação aos cargos, empregos ou funções públicas em regime de acumulação ilegal, hipótese em que os órgãos ou entidades de vinculação serão comunicados. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 7º O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar submetido ao rito sumário não excederá trinta dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por até quinze dias, quando as circunstâncias o exigirem. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 8º O procedimento sumário rege-se pelas disposições deste artigo, observando-se, no que lhe for aplicável, subsidiariamente, as disposições dos Títulos IV e V desta Lei. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 134. Será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com a demissão. (Vide ADPF nº 418)

Art. 135. A destituição de cargo em comissão exercido por não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.

Parágrafo único. Constatada a hipótese de que trata este artigo, a exoneração efetuada nos termos do art. 35 será convertida em destituição de cargo em comissão.

Art. 136. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, nos casos dos incisos IV, VIII, X e XI do art. 132, implica a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, sem prejuízo da ação penal cabível.

Art. 137. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, por infringência do art. 117, incisos IX e XI, incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público federal, pelo prazo de 5 (cinco) anos. (Vide ADIN 2975)

Parágrafo único. Não poderá retornar ao serviço público federal o servidor que for demitido ou destituído do cargo em comissão por infringência do art. 132, incisos I, IV, VIII, X e XI.

Art. 138. Configura abandono de cargo a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.

Art. 139. Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses.

Art. 140. Na apuração de abandono de cargo ou inassiduidade habitual, também será adotado o procedimento sumário a que se refere o art. 133, observando-se especialmente que: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - a indicação da materialidade dar-se-á: (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

a) na hipótese de abandono de cargo, pela indicação precisa do período de ausência intencional do servidor ao serviço superior a trinta dias; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

b) no caso de inassiduidade habitual, pela indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada, por período igual ou superior a sessenta dias interpoladamente, durante o período de doze meses; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - após a apresentação da defesa a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, indicará o respectivo dispositivo legal, opinará, na hipótese de abandono de cargo, sobre a intencionalidade da ausência ao serviço superior a trinta dias e remeterá o processo à autoridade instauradora para julgamento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 141. As penalidades disciplinares serão aplicadas:

I - pelo Presidente da República, pelos Presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, quando se tratar de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade de servidor vinculado ao respectivo Poder, órgão, ou entidade;

II - pelas autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior àquelas mencionadas no inciso anterior quando se tratar de suspensão superior a 30 (trinta) dias;

III - pelo chefe da repartição e outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos, nos casos de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias;

IV - pela autoridade que houver feito a nomeação, quando se tratar de destituição de cargo em comissão.

Art. 142. A ação disciplinar prescreverá:

I - em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão;

II - em 2 (dois) anos, quanto à suspensão;

III - em 180 (cento e oitenta) dias, quanto à advertência.

§ 1º O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido.

§ 2º Os prazos de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime.

§ 3º A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente.

§ 4º Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção.

Título V

Do Processo Administrativo Disciplinar

Capítulo I

Disposições Gerais

Art. 143. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

§ 1º (Revogado pela Lei nº 11.204, de 2005)

§ 2º (Revogado pela Lei nº 11.204, de 2005)

§ 3º A apuração de que trata o caput, por solicitação da autoridade a que se refere, poderá ser promovida por autoridade de órgão ou entidade diverso daquele em que tenha ocorrido a irregularidade, mediante competência

específica para tal finalidade, delegada em caráter permanente ou temporário pelo Presidente da República, pelos presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, no âmbito do respectivo Poder, órgão ou entidade, preservadas as competências para o julgamento que se seguir à apuração. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 144. As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.

Parágrafo único. Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

Art. 145. Da sindicância poderá resultar:

- I - arquivamento do processo;
- II - aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;
- III - instauração de processo disciplinar.

Parágrafo único. O prazo para conclusão da sindicância não excederá 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior.

Art. 146. Sempre que o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão, será obrigatória a instauração de processo disciplinar.

Capítulo II

Do Afastamento Preventivo

Art. 147. Como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo único. O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

Capítulo III

Do Processo Disciplinar

Art. 148. O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

Art. 149. O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de três servidores estáveis designados pela autoridade competente, observado o disposto no § 3º do art. 143, que indicará, dentre eles, o seu presidente, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º A Comissão terá como secretário servidor designado pelo seu presidente, podendo a indicação recair em um de seus membros.

§ 2º Não poderá participar de comissão de sindicância ou de inquérito, cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 150. A Comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração.

Parágrafo único. As reuniões e as audiências das comissões terão caráter reservado.

Art. 151. O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:

- I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão;
- II - inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório;
- III - julgamento.

Art. 152. O prazo para a conclusão do processo disciplinar não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

§ 1º Sempre que necessário, a comissão dedicará tempo integral aos seus trabalhos, ficando seus membros dispensados do ponto, até a entrega do relatório final.

§ 2º As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

Seção I

Do Inquérito

Art. 153. O inquérito administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art. 154. Os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução.

Parágrafo único. Na hipótese de o relatório da sindicância concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a autoridade competente encaminhará cópia dos autos ao Ministério Público, independentemente da imediata instauração do processo disciplinar.

Art. 155. Na fase do inquérito, a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

Art. 156. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

§ 1º O presidente da comissão poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

§ 2º Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato independer de conhecimento especial de perito.

Art. 157. As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo presidente da comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexado aos autos.

Parágrafo único. Se a testemunha for servidor público, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe da repartição onde serve, com a indicação do dia e hora marcados para inquirição.

Art. 158. O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

§ 1º As testemunhas serão inquiridas separadamente.

§ 2º Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á à acareação entre os depoentes.

Art. 159. Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado, observados os procedimentos previstos nos arts. 157 e 158.

§ 1º No caso de mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente, e sempre que divergirem em suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, será promovida a acareação entre eles.

§ 2º O procurador do acusado poderá assistir ao interrogatório, bem como à inquirição das testemunhas, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas, facultando-se-lhe, porém, reinquiri-las, por intermédio do presidente da comissão.

Art. 160. Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do acusado, a comissão proporá à autoridade competente que ele seja submetido a exame por junta médica oficial, da qual participe pelo menos um médico psiquiatra.

Parágrafo único. O incidente de sanidade mental será processado em auto apartado e apenso ao processo principal, após a expedição do laudo pericial.

Art. 161. Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicição do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.

§ 1º O indiciado será citado por mandado expedido pelo presidente da comissão para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, assegurando-se-lhe vista do processo na repartição.

§ 2º Havendo dois ou mais indiciados, o prazo será comum e de 20 (vinte) dias.

§ 3º O prazo de defesa poderá ser prorrogado pelo dobro, para diligências reputadas indispensáveis.

§ 4º No caso de recusa do indiciado em apor o ciente na cópia da citação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que fez a citação, com a assinatura de (2) duas testemunhas.

Art. 162. O indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à comissão o lugar onde poderá ser encontrado.

Art. 163. Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, publicado no Diário Oficial da União e em jornal de grande circulação na localidade do último domicílio conhecido, para apresentar defesa.

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, o prazo para defesa será de 15 (quinze) dias a partir da última publicação do edital.

Art. 164. Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal.

§ 1º A revelia será declarada, por termo, nos autos do processo e devolverá o prazo para a defesa.

§ 2º Para defender o indiciado revel, a autoridade instauradora do processo designará um servidor como defensor dativo, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 165. Apreciada a defesa, a comissão elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

§ 1º O relatório será sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor.

§ 2º Reconhecida a responsabilidade do servidor, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.

Art. 166. O processo disciplinar, com o relatório da comissão, será remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para julgamento.

Seção II

Do Julgamento

Art. 167. No prazo de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão.

§ 1º Se a penalidade a ser aplicada exceder a alçada da autoridade instauradora do processo, este será encaminhado à autoridade competente, que decidirá em igual prazo.

§ 2º Havendo mais de um indiciado e diversidade de sanções, o julgamento caberá à autoridade competente para a imposição da pena mais grave.

§ 3º Se a penalidade prevista for a demissão ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade, o julgamento caberá às autoridades de que trata o inciso I do art. 141.

§ 4º Reconhecida pela comissão a inocência do servidor, a autoridade instauradora do processo determinará o seu arquivamento, salvo se flagrantemente contrária à prova dos autos. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 168. O julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos.

Parágrafo único. Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade.

Art. 169. Verificada a ocorrência de vício insanável, a autoridade que determinou a instauração do processo ou outra de hierarquia superior declarará a sua nulidade, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º O julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo.

§ 2º A autoridade julgadora que der causa à prescrição de que trata o art. 142, § 2º, será responsabilizada na forma do Capítulo IV do Título IV.

Art. 170. Extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor.

Art. 171. Quando a infração estiver capitulada como crime, o processo disciplinar será remetido ao Ministério Público para instauração da ação penal, ficando trasladado na repartição.

Art. 172. O servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

Parágrafo único. Ocorrida a exoneração de que trata o parágrafo único, inciso I do art. 34, o ato será convertido em demissão, se for o caso.

Art. 173. Serão assegurados transporte e diárias:

I - ao servidor convocado para prestar depoimento fora da sede de sua repartição, na condição de testemunha, denunciado ou indiciado;

II - aos membros da comissão e ao secretário, quando obrigados a se deslocarem da sede dos trabalhos para a realização de missão essencial ao esclarecimento dos fatos.

Seção III

Da Revisão do Processo

Art. 174. O processo disciplinar poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada.

§ 1º Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do servidor, qualquer pessoa da família poderá requerer a revisão do processo.

§ 2º No caso de incapacidade mental do servidor, a revisão será requerida pelo respectivo curador.

Art. 175. No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.

Art. 176. A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário.

Art. 177. O requerimento de revisão do processo será dirigido ao Ministro de Estado ou autoridade equivalente, que, se autorizar a revisão, encaminhará o pedido ao dirigente do órgão ou entidade onde se originou o processo disciplinar.

Parágrafo único. Deferida a petição, a autoridade competente providenciará a constituição de comissão, na forma do art. 149.

Art. 178. A revisão correrá em apenso ao processo originário.

Parágrafo único. Na petição inicial, o requerente pedirá dia e hora para a produção de provas e inquirição das testemunhas que arrolar.

Art. 179. A comissão revisora terá 60 (sessenta) dias para a conclusão dos trabalhos.

Art. 180. Aplicam-se aos trabalhos da comissão revisora, no que couber, as normas e procedimentos próprios da comissão do processo disciplinar.

Art. 181. O julgamento caberá à autoridade que aplicou a penalidade, nos termos do art. 141.

Parágrafo único. O prazo para julgamento será de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, no curso do qual a autoridade julgadora poderá determinar diligências.

Art. 182. Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do servidor, exceto em relação à destituição do cargo em comissão, que será convertida em exoneração.

Parágrafo único. Da revisão do processo não poderá resultar agravamento de penalidade.

Título VI

Da Seguridade Social do Servidor

Capítulo I

Disposições Gerais

Art. 183. A União manterá Plano de Seguridade Social para o servidor e sua família.

§ 1º O servidor ocupante de cargo em comissão que não seja, simultaneamente, ocupante de cargo ou emprego efetivo na administração pública direta, autárquica e fundacional não terá direito aos benefícios do Plano de Seguridade Social, com exceção da assistência à saúde. (Redação dada pela Lei nº 10.667, de 14.5.2003)

§ 2º O servidor afastado ou licenciado do cargo efetivo, sem direito à remuneração, inclusive para servir em organismo oficial internacional do qual o Brasil seja membro efetivo ou com o qual coopere, ainda que contribua para regime de previdência social no exterior, terá suspenso o seu vínculo com o regime do Plano de Seguridade Social do Servidor Público enquanto durar o afastamento ou a licença, não lhes assistindo, neste período, os benefícios do mencionado regime de previdência. (Incluído pela Lei nº 10.667, de 14.5.2003)

§ 3º Será assegurada ao servidor licenciado ou afastado sem remuneração a manutenção da vinculação ao regime do Plano de Seguridade Social do Servidor Público, mediante o recolhimento mensal da respectiva contribuição, no mesmo percentual devido pelos servidores em atividade, incidente sobre a remuneração total do cargo a que faz jus no exercício de suas atribuições, computando-se, para esse efeito, inclusive, as vantagens pessoais. (Incluído pela Lei nº 10.667, de 14.5.2003)

§ 4º O recolhimento de que trata o § 3º deve ser efetuado até o segundo dia útil após a data do pagamento das remunerações dos servidores públicos, aplicando-se os procedimentos de cobrança e execução dos tributos federais quando não recolhidas na data de vencimento. (Incluído pela Lei nº 10.667, de 14.5.2003)

Art. 184. O Plano de Seguridade Social visa a dar cobertura aos riscos a que estão sujeitos o servidor e sua família, e compreende um conjunto de benefícios e ações que atendam às seguintes finalidades:

- I - garantir meios de subsistência nos eventos de doença, invalidez, velhice, acidente em serviço, inatividade, falecimento e reclusão;
- II - proteção à maternidade, à adoção e à paternidade;
- III - assistência à saúde.

Parágrafo único. Os benefícios serão concedidos nos termos e condições definidos em regulamento, observadas as disposições desta Lei.

Art. 185. Os benefícios do Plano de Seguridade Social do servidor compreendem:

- I - quanto ao servidor:
 - a) aposentadoria;
 - b) auxílio-natalidade;
 - c) salário-família;
 - d) licença para tratamento de saúde;
 - e) licença à gestante, à adotante e licença-paternidade;
 - f) licença por acidente em serviço;
 - g) assistência à saúde;
 - h) garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias;
- II - quanto ao dependente:
 - a) pensão vitalícia e temporária;
 - b) auxílio-funeral;
 - c) auxílio-reclusão;
 - d) assistência à saúde.

§ 1º As aposentadorias e pensões serão concedidas e mantidas pelos órgãos ou entidades aos quais se encontram vinculados os servidores, observado o disposto nos arts. 189 e 224.

§ 2º O recebimento indevido de benefícios havidos por fraude, dolo ou má-fé, implicará devolução ao erário do total auferido, sem prejuízo da ação penal cabível.

Capítulo II

Dos Benefícios

Seção I

Da Aposentadoria

Art. 186. O servidor será aposentado: (Vide art. 40 da Constituição)

I - por invalidez permanente, sendo os proventos integrais quando decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei, e proporcionais nos demais casos;

II - compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço;

III - voluntariamente:

a) aos 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se homem, e aos 30 (trinta) se mulher, com proventos integrais;

b) aos 30 (trinta) anos de efetivo exercício em funções de magistério se professor, e 25 (vinte e cinco) se professora, com proventos integrais;

c) aos 30 (trinta) anos de serviço, se homem, e aos 25 (vinte e cinco) se mulher, com proventos proporcionais a esse tempo;

d) aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e aos 60 (sessenta) se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço.

§ 1º Consideram-se doenças graves, contagiosas ou incuráveis, a que se refere o inciso I deste artigo, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira posterior ao ingresso no serviço público, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados do mal de Paget (osteíte deformante), Síndrome de Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e outras que a lei indicar, com base na medicina especializada.

§ 2º Nos casos de exercício de atividades consideradas insalubres ou perigosas, bem como nas hipóteses previstas no art. 71, a aposentadoria de que trata o inciso III, "a" e "c", observará o disposto em lei específica.

§ 3º Na hipótese do inciso I o servidor será submetido à junta médica oficial, que atestará a invalidez quando caracterizada a incapacidade para o desempenho das atribuições do cargo ou a impossibilidade de se aplicar o disposto no art. 24. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 187. A aposentadoria compulsória será automática, e declarada por ato, com vigência a partir do dia imediato àquele em que o servidor atingir a idade-limite de permanência no serviço ativo.

Art. 188. A aposentadoria voluntária ou por invalidez vigorará a partir da data da publicação do respectivo ato.

§ 1º A aposentadoria por invalidez será precedida de licença para tratamento de saúde, por período não excedente a 24 (vinte e quatro) meses.

§ 2º Expirado o período de licença e não estando em condições de reassumir o cargo ou de ser readaptado, o servidor será aposentado.

§ 3º O lapso de tempo compreendido entre o término da licença e a publicação do ato da aposentadoria será considerado como de prorrogação da licença.

§ 4º Para os fins do disposto no § 1º deste artigo, serão consideradas apenas as licenças motivadas pela enfermidade ensejadora da invalidez ou doenças correlacionadas. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 5º A critério da Administração, o servidor em licença para tratamento de saúde ou aposentado por invalidez poderá ser convocado a qualquer momento, para avaliação das condições que ensejaram o afastamento ou a aposentadoria. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 189. O provento da aposentadoria será calculado com observância do disposto no § 3º do art. 41, e revisto na mesma data e proporção, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade.

Parágrafo único. São estendidos aos inativos quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidas aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes de transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Art. 190. O servidor aposentado com provento proporcional ao tempo de serviço se acometido de qualquer das moléstias especificadas no § 1º do art. 186 desta Lei e, por esse motivo, for considerado inválido por junta médica oficial passará a perceber provento integral, calculado com base no fundamento legal de concessão da aposentadoria. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 191. Quando proporcional ao tempo de serviço, o provento não será inferior a 1/3 (um terço) da remuneração da atividade.

Art. 192. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 193. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 194. Ao servidor aposentado será paga a gratificação natalina, até o dia vinte do mês de dezembro, em valor equivalente ao respectivo provento, deduzido o adiantamento recebido.

Art. 195. Ao ex-combatente que tenha efetivamente participado de operações bélicas, durante a Segunda Guerra Mundial, nos termos da Lei nº 5.315, de 12 de setembro de 1967, será concedida aposentadoria com provento integral, aos 25 (vinte e cinco) anos de serviço efetivo.

Seção II

Do Auxílio-Natalidade

Art. 196. O auxílio-natalidade é devido à servidora por motivo de nascimento de filho, em quantia equivalente ao menor vencimento do serviço público, inclusive no caso de natimorto.

§ 1º Na hipótese de parto múltiplo, o valor será acrescido de 50% (cinquenta por cento), por nascituro.

§ 2º O auxílio será pago ao cônjuge ou companheiro servidor público, quando a parturiente não for servidora.

Seção III

Do Salário-Família

Art. 197. O salário-família é devido ao servidor ativo ou ao inativo, por dependente econômico.

Parágrafo único. Consideram-se dependentes econômicos para efeito de percepção do salário-família:

I - o cônjuge ou companheiro e os filhos, inclusive os enteados até 21 (vinte e um) anos de idade ou, se estudante, até 24 (vinte e quatro) anos ou, se inválido, de qualquer idade;

II - o menor de 21 (vinte e um) anos que, mediante autorização judicial, viver na companhia e às expensas do servidor, ou do inativo;

III - a mãe e o pai sem economia própria.

Art. 198. Não se configura a dependência econômica quando o beneficiário do salário-família perceber rendimento do trabalho ou de qualquer outra fonte, inclusive pensão ou provento da aposentadoria, em valor igual ou superior ao salário-mínimo.

Art. 199. Quando o pai e mãe forem servidores públicos e viverem em comum, o salário-família será pago a um deles; quando separados, será pago a um e outro, de acordo com a distribuição dos dependentes.

Parágrafo único. Ao pai e à mãe equiparam-se o padrasto, a madrasta e, na falta destes, os representantes legais dos incapazes.

Art. 200. O salário-família não está sujeito a qualquer tributo, nem servirá de base para qualquer contribuição, inclusive para a Previdência Social.

Art. 201. O afastamento do cargo efetivo, sem remuneração, não acarreta a suspensão do pagamento do salário-família.

Seção IV

Da Licença para Tratamento de Saúde

Art. 202. Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

Art. 203. A licença de que trata o art. 202 desta Lei será concedida com base em perícia oficial. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 1º Sempre que necessário, a inspeção médica será realizada na residência do servidor ou no estabelecimento hospitalar onde se encontrar internado.

§ 2º Inexistindo médico no órgão ou entidade no local onde se encontra ou tenha exercício em caráter permanente o servidor, e não se configurando as hipóteses previstas nos parágrafos do art. 230, será aceito atestado passado por médico particular. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, o atestado somente produzirá efeitos depois de recepcionado pela unidade de recursos humanos do órgão ou entidade. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 4º A licença que exceder o prazo de 120 (cento e vinte) dias no período de 12 (doze) meses a contar do primeiro dia de afastamento será concedida mediante avaliação por junta médica oficial. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 5º A perícia oficial para concessão da licença de que trata o caput deste artigo, bem como nos demais casos de perícia oficial previstos nesta Lei, será efetuada por cirurgiões-dentistas, nas hipóteses em que abranger o campo de atuação da odontologia. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 204. A licença para tratamento de saúde inferior a 15 (quinze) dias, dentro de 1 (um) ano, poderá ser dispensada de perícia oficial, na forma definida em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 205. O atestado e o laudo da junta médica não se referirão ao nome ou natureza da doença, salvo quando se tratar de lesões produzidas por acidente em serviço, doença profissional ou qualquer das doenças especificadas no art. 186, § 1º.

Art. 206. O servidor que apresentar indícios de lesões orgânicas ou funcionais será submetido a inspeção médica.

Art. 206-A. O servidor será submetido a exames médicos periódicos, nos termos e condições definidos em regulamento. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009) (Regulamento).

Parágrafo único. Para os fins do disposto no caput, a União e suas entidades autárquicas e fundacionais poderão: (Incluído pela Lei nº 12.998, de 2014)

- I - prestar os exames médicos periódicos diretamente pelo órgão ou entidade à qual se encontra vinculado o servidor; (Incluído pela Lei nº 12.998, de 2014)
- II - celebrar convênio ou instrumento de cooperação ou parceria com os órgãos e entidades da administração direta, suas autarquias e fundações; (Incluído pela Lei nº 12.998, de 2014)
- III - celebrar convênios com operadoras de plano de assistência à saúde, organizadas na modalidade de autogestão, que possuam autorização de funcionamento do órgão regulador, na forma do art. 230; ou (Incluído pela Lei nº 12.998, de 2014)
- IV - prestar os exames médicos periódicos mediante contrato administrativo, observado o disposto na Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, e demais normas pertinentes. (Incluído pela Lei nº 12.998, de 2014)

Seção V

Da Licença à Gestante, à Adotante e da Licença-Paternidade

Art. 207. Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração. (Vide Decreto nº 6.690, de 2008)

§ 1º A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

§ 2º No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.

§ 4º No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.

Art. 208. Pelo nascimento ou adoção de filhos, o servidor terá direito à licença-paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos.

Art. 209. Para amamentar o próprio filho, até a idade de seis meses, a servidora lactante terá direito, durante a jornada de trabalho, a uma hora de descanso, que poderá ser parcelada em dois períodos de meia hora.

Art. 210. À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada. (Vide Decreto nº 6.691, de 2008)

Parágrafo único. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo de que trata este artigo será de 30 (trinta) dias.

Seção VI

Da Licença por Acidente em Serviço

Art. 211. Será licenciado, com remuneração integral, o servidor acidentado em serviço.

Art. 212. Configura acidente em serviço o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido.

Parágrafo único. Equipara-se ao acidente em serviço o dano:

- I - decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo;
- II - sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.

Art. 213. O servidor acidentado em serviço que necessite de tratamento especializado poderá ser tratado em instituição privada, à conta de recursos públicos.

Parágrafo único. O tratamento recomendado por junta médica oficial constitui medida de exceção e somente será admissível quando inexisterem meios e recursos adequados em instituição pública.

Art. 214. A prova do acidente será feita no prazo de 10 (dez) dias, prorrogável quando as circunstâncias o exigirem.

Seção VII

Da Pensão

Art. 215. Por morte do servidor, os seus dependentes, nas hipóteses legais, fazem jus à pensão por morte, observados os limites estabelecidos no inciso XI do caput do art. 37 da Constituição Federal e no art. 2º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004. (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

Art. 216. (Revogado pela Medida Provisória nº 664, de 2014) (Vigência) (Revogado pela Lei nº 13.135, de 2015)

Art. 217. São beneficiários das pensões:

I - o cônjuge; (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

a) (Revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

b) (Revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

c) (Revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

d) (Revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

e) (Revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

II - o cônjuge divorciado ou separado judicialmente ou de fato, com percepção de pensão alimentícia estabelecida judicialmente; (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

a) (Revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

b) (Revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

c) Revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

d) (Revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

III - o companheiro ou companheira que comprove união estável como entidade familiar; (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

IV - o filho de qualquer condição que atenda a um dos seguintes requisitos: (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

a) seja menor de 21 (vinte e um) anos; (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

b) seja inválido; (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

c) (Vide Lei nº 13.135, de 2015) (Vigência)

d) tenha deficiência intelectual ou mental; (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

V - a mãe e o pai que comprovem dependência econômica do servidor; e (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

VI - o irmão de qualquer condição que comprove dependência econômica do servidor e atenda a um dos requisitos previstos no inciso IV. (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

§ 1º A concessão de pensão aos beneficiários de que tratam os incisos I a IV do caput exclui os beneficiários referidos nos incisos V e VI. (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

§ 2º A concessão de pensão aos beneficiários de que trata o inciso V do caput exclui o beneficiário referido no inciso VI. (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

§ 3º O enteado e o menor tutelado equiparam-se a filho mediante declaração do servidor e desde que comprovada dependência econômica, na forma estabelecida em regulamento. (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

§ 4º (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

Art. 218. Ocorrendo habilitação de vários titulares à pensão, o seu valor será distribuído em partes iguais entre os beneficiários habilitados. (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

§ 1º (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

§ 2º (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

§ 3º (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

Art. 219. A pensão por morte será devida ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não, a contar da data: (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

I - do óbito, quando requerida em até 180 (cento e oitenta dias) após o óbito, para os filhos menores de 16 (dezesesseis) anos, ou em até 90 (noventa) dias após o óbito, para os demais dependentes; (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

II - do requerimento, quando requerida após o prazo previsto no inciso I do caput deste artigo; ou (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

III - da decisão judicial, na hipótese de morte presumida. (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 1º A concessão da pensão por morte não será protelada pela falta de habilitação de outro possível dependente e a habilitação posterior que importe em exclusão ou inclusão de dependente só produzirá efeito a partir da data da publicação da portaria de concessão da pensão ao dependente habilitado. (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 2º Ajuizada a ação judicial para reconhecimento da condição de dependente, este poderá requerer a sua habilitação provisória ao benefício de pensão por morte, exclusivamente para fins de rateio dos valores com outros dependentes, vedado o pagamento da respectiva cota até o trânsito em julgado da respectiva ação, ressalvada a existência de decisão judicial em contrário. (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 3º Nas ações em que for parte o ente público responsável pela concessão da pensão por morte, este poderá proceder de ofício à habilitação excepcional da referida pensão, apenas para efeitos de rateio, descontando-se os valores referentes a esta habilitação das demais cotas, vedado o pagamento da respectiva cota até o trânsito em julgado da respectiva ação, ressalvada a existência de decisão judicial em contrário. (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 4º Julgada improcedente a ação prevista no § 2º ou § 3º deste artigo, o valor retido será corrigido pelos índices legais de reajustamento e será pago de forma proporcional aos demais dependentes, de acordo com as suas cotas e o tempo de duração de seus benefícios. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 5º Em qualquer hipótese, fica assegurada ao órgão concessor da pensão por morte a cobrança dos valores indevidamente pagos em função de nova habilitação. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

Art. 220. Perde o direito à pensão por morte: (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

I - após o trânsito em julgado, o beneficiário condenado pela prática de crime de que tenha dolosamente resultado a morte do servidor; (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

II - o cônjuge, o companheiro ou a companheira se comprovada, a qualquer tempo, simulação ou fraude no casamento ou na união estável, ou a formalização desses com o fim exclusivo de constituir benefício previdenciário, apuradas em processo judicial no qual será assegurado o direito ao contraditório e à ampla defesa. (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

Art. 221. Será concedida pensão provisória por morte presumida do servidor, nos seguintes casos:

I - declaração de ausência, pela autoridade judiciária competente;

II - desaparecimento em desabamento, inundação, incêndio ou acidente não caracterizado como em serviço;

III - desaparecimento no desempenho das atribuições do cargo ou em missão de segurança.

Parágrafo único. A pensão provisória será transformada em vitalícia ou temporária, conforme o caso, decorridos 5 (cinco) anos de sua vigência, ressalvado o eventual reaparecimento do servidor, hipótese em que o benefício será automaticamente cancelado.

Art. 222. Acarreta perda da qualidade de beneficiário:

I - o seu falecimento;

II - a anulação do casamento, quando a decisão ocorrer após a concessão da pensão ao cônjuge;

III - a cessação da invalidez, em se tratando de beneficiário inválido, ou o afastamento da deficiência, em se tratando de beneficiário com deficiência, respeitados os períodos mínimos decorrentes da aplicação das alíneas *a* e *b* do inciso VII do caput deste artigo; (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

IV - o implemento da idade de 21 (vinte e um) anos, pelo filho ou irmão; (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

V - a acumulação de pensão na forma do art. 225;

VI - a renúncia expressa; e (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

VII - em relação aos beneficiários de que tratam os incisos I a III do caput do art. 217: (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

a) o decurso de 4 (quatro) meses, se o óbito ocorrer sem que o servidor tenha vertido 18 (dezoito) contribuições mensais ou se o casamento ou a união estável tiverem sido iniciados em menos de 2 (dois) anos antes do óbito do servidor; (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

b) o decurso dos seguintes períodos, estabelecidos de acordo com a idade do pensionista na data de óbito do servidor, depois de vertidas 18 (dezoito) contribuições mensais e pelo menos 2 (dois) anos após o início do casamento ou da união estável: (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

1) 3 (três) anos, com menos de 21 (vinte e um) anos de idade; (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

2) 6 (seis) anos, entre 21 (vinte e um) e 26 (vinte e seis) anos de idade; (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

3) 10 (dez) anos, entre 27 (vinte e sete) e 29 (vinte e nove) anos de idade; (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

4) 15 (quinze) anos, entre 30 (trinta) e 40 (quarenta) anos de idade; (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

5) 20 (vinte) anos, entre 41 (quarenta e um) e 43 (quarenta e três) anos de idade; (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

6) vitalícia, com 44 (quarenta e quatro) ou mais anos de idade. (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

§ 1º A critério da administração, o beneficiário de pensão cuja preservação seja motivada por invalidez, por incapacidade ou por deficiência poderá ser convocado a qualquer momento para avaliação das referidas condições. (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

§ 2º Serão aplicados, conforme o caso, a regra contida no inciso III ou os prazos previstos na alínea “b” do inciso VII, ambos do caput, se o óbito do servidor decorrer de acidente de qualquer natureza ou de doença profissional ou do trabalho, independentemente do recolhimento de 18 (dezoito) contribuições mensais ou da comprovação de 2 (dois) anos de casamento ou de união estável. (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

§ 3º Após o transcurso de pelo menos 3 (três) anos e desde que nesse período se verifique o incremento mínimo de um ano inteiro na média nacional única, para ambos os sexos, correspondente à expectativa de sobrevida da população brasileira ao nascer, poderão ser fixadas, em números inteiros, novas idades para os fins previstos na alínea “b” do inciso VII do caput, em ato do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, limitado o acréscimo na comparação com as idades anteriores ao referido incremento. (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

§ 4º O tempo de contribuição a Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) ou ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) será considerado na contagem das 18 (dezoito) contribuições mensais referidas nas alíneas “a” e “b” do inciso VII do caput. (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

§ 5º Na hipótese de o servidor falecido estar, na data de seu falecimento, obrigado por determinação judicial a pagar alimentos temporários a ex-cônjuge, ex-companheiro ou ex-companheira, a pensão por morte será devida

pelo prazo remanescente na data do óbito, caso não incida outra hipótese de cancelamento anterior do benefício. (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 6º O beneficiário que não atender à convocação de que trata o § 1º deste artigo terá o benefício suspenso, observado o disposto nos incisos I e II do caput do art. 95 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 7º O exercício de atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual, não impede a concessão ou manutenção da cota da pensão de dependente com deficiência intelectual ou mental ou com deficiência grave. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

§ 8º No ato de requerimento de benefícios previdenciários, não será exigida apresentação de termo de curatela de titular ou de beneficiário com deficiência, observados os procedimentos a serem estabelecidos em regulamento. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

Art. 223. Por morte ou perda da qualidade de beneficiário, a respectiva cota reverterá para os cobeneficiários. (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

I - (Revogado); (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)
II - (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

Art. 224. As pensões serão automaticamente atualizadas na mesma data e na mesma proporção dos reajustes dos vencimentos dos servidores, aplicando-se o disposto no parágrafo único do art. 189.

Art. 225. Ressalvado o direito de opção, é vedada a percepção cumulativa de pensão deixada por mais de um cônjuge ou companheiro ou companheira e de mais de 2 (duas) pensões. (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

Seção VIII

Do Auxílio-Funeral

Art. 226. O auxílio-funeral é devido à família do servidor falecido na atividade ou aposentado, em valor equivalente a um mês da remuneração ou provento.

§ 1º No caso de acumulação legal de cargos, o auxílio será pago somente em razão do cargo de maior remuneração.

§ 2º (VETADO).

§ 3º O auxílio será pago no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, por meio de procedimento sumaríssimo, à pessoa da família que houver custeado o funeral.

Art. 227. Se o funeral for custeado por terceiro, este será indenizado, observado o disposto no artigo anterior.

Art. 228. Em caso de falecimento de servidor em serviço fora do local de trabalho, inclusive no exterior, as despesas de transporte do corpo correrão à conta de recursos da União, autarquia ou fundação pública.

Seção IX

Do Auxílio-Reclusão

Art. 229. À família do servidor ativo é devido o auxílio-reclusão, nos seguintes valores:

I - dois terços da remuneração, quando afastado por motivo de prisão, em flagrante ou preventiva, determinada pela autoridade competente, enquanto perdurar a prisão;

II - metade da remuneração, durante o afastamento, em virtude de condenação, por sentença definitiva, a pena que não determine a perda de cargo.

§ 1º Nos casos previstos no inciso I deste artigo, o servidor terá direito à integralização da remuneração, desde que absolvido.

§ 2º O pagamento do auxílio-reclusão cessará a partir do dia imediato àquele em que o servidor for posto em liberdade, ainda que condicional.

§ 3º Ressalvado o disposto neste artigo, o auxílio-reclusão será devido, nas mesmas condições da pensão por morte, aos dependentes do segurado recolhido à prisão. (Incluído pela Lei nº 13.135, de 2015)

Capítulo III

Da Assistência à Saúde

Art. 230. A assistência à saúde do servidor, ativo ou inativo, e de sua família compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica, terá como diretriz básica o implemento de ações preventivas voltadas para a promoção da saúde e será prestada pelo Sistema Único de Saúde – SUS, diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o servidor, ou mediante convênio ou contrato, ou ainda na forma de auxílio, mediante ressarcimento parcial do valor despendido pelo servidor, ativo ou inativo, e seus dependentes ou pensionistas com planos ou seguros privados de assistência à saúde, na forma estabelecida em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 11.302 de 2006)

§ 1º Nas hipóteses previstas nesta Lei em que seja exigida perícia, avaliação ou inspeção médica, na ausência de médico ou junta médica oficial, para a sua realização o órgão ou entidade celebrará, preferencialmente, convênio com unidades de atendimento do sistema público de saúde, entidades sem fins lucrativos declaradas de utilidade pública, ou com o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º Na impossibilidade, devidamente justificada, da aplicação do disposto no parágrafo anterior, o órgão ou entidade promoverá a contratação da prestação de serviços por pessoa jurídica, que constituirá junta médica especificamente para esses fins, indicando os nomes e especialidades dos seus integrantes, com a comprovação de suas habilitações e de que não estejam respondendo a processo disciplinar junto à entidade fiscalizadora da profissão. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º Para os fins do disposto no caput deste artigo, ficam a União e suas entidades autárquicas e fundacionais autorizadas a: (Incluído pela Lei nº 11.302 de 2006)

I - celebrar convênios exclusivamente para a prestação de serviços de assistência à saúde para os seus servidores ou empregados ativos, aposentados, pensionistas, bem como para seus respectivos grupos familiares definidos, com entidades de autogestão por elas patrocinadas por meio de instrumentos jurídicos efetivamente celebrados e publicados até 12 de fevereiro de 2006 e que possuam autorização de funcionamento do órgão regulador, sendo certo que os convênios celebrados depois dessa data somente poderão sê-lo na forma da regulamentação específica sobre patrocínio de autogestões, a ser publicada pelo mesmo órgão regulador, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias da vigência desta Lei, normas essas também aplicáveis aos convênios existentes até 12 de fevereiro de 2006; (Incluído pela Lei nº 11.302 de 2006)

II - contratar, mediante licitação, na forma da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, operadoras de planos e seguros privados de assistência à saúde que possuam autorização de funcionamento do órgão regulador; (Incluído pela Lei nº 11.302 de 2006)

III - (VETADO) (Incluído pela Lei nº 11.302 de 2006)

§ 4º (VETADO) (Incluído pela Lei nº 11.302 de 2006)

§ 5º O valor do ressarcimento fica limitado ao total despendido pelo servidor ou pensionista civil com plano ou seguro privado de assistência à saúde. (Incluído pela Lei nº 11.302 de 2006)

Capítulo IV

Do Custeio

Art. 231. (Revogado pela Lei nº 9.783, de 28.01.99)

Título VII

Capítulo Único

Da Contratação Temporária de Excepcional Interesse Público

Art. 232. (Revogado pela Lei nº 8.745, de 9.12.93)

Art. 233. (Revogado pela Lei nº 8.745, de 9.12.93)

Art. 234. (Revogado pela Lei nº 8.745, de 9.12.93)

Art. 235. (Revogado pela Lei nº 8.745, de 9.12.93)

Título VIII

Capítulo Único

Das Disposições Gerais

Art. 236. O Dia do Servidor Público será comemorado a vinte e oito de outubro.

Art. 237. Poderão ser instituídos, no âmbito dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, os seguintes incentivos funcionais, além daqueles já previstos nos respectivos planos de carreira:

I - prêmios pela apresentação de idéias, inventos ou trabalhos que favoreçam o aumento de produtividade e a redução dos custos operacionais;

II - concessão de medalhas, diplomas de honra ao mérito, condecoração e elogio.

Art. 238. Os prazos previstos nesta Lei serão contados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento, ficando prorrogado, para o primeiro dia útil seguinte, o prazo vencido em dia em que não haja expediente.

Art. 239. Por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, o servidor não poderá ser privado de quaisquer dos seus direitos, sofrer discriminação em sua vida funcional, nem eximir-se do cumprimento de seus deveres.

Art. 240. Ao servidor público civil é assegurado, nos termos da Constituição Federal, o direito à livre associação sindical e os seguintes direitos, entre outros, dela decorrentes:

a) de ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual;

b) de inamovibilidade do dirigente sindical, até um ano após o final do mandato, exceto se a pedido;

c) de descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembléia geral da categoria.

d) (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

e) (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 241. Consideram-se da família do servidor, além do cônjuge e filhos, quaisquer pessoas que vivam às suas expensas e constem do seu assentamento individual.

Parágrafo único. Equipara-se ao cônjuge a companheira ou companheiro, que comprove união estável como entidade familiar.

Art. 242. Para os fins desta Lei, considera-se sede o município onde a repartição estiver instalada e onde o servidor tiver exercício, em caráter permanente.

Título IX

Capítulo Único

Das Disposições Transitórias e Finais

Art. 243. Ficam submetidos ao regime jurídico instituído por esta Lei, na qualidade de servidores públicos, os servidores dos Poderes da União, dos ex-Territórios, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas, regidos pela Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952 - Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, ou pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, exceto os contratados por prazo determinado, cujos contratos não poderão ser prorrogados após o vencimento do prazo de prorrogação.

§ 1º Os empregos ocupados pelos servidores incluídos no regime instituído por esta Lei ficam transformados em cargos, na data de sua publicação.

§ 2º As funções de confiança exercidas por pessoas não integrantes de tabela permanente do órgão ou entidade onde têm exercício ficam transformadas em cargos em comissão, e mantidas enquanto não for implantado o plano de cargos dos órgãos ou entidades na forma da lei.

§ 3º As Funções de Assessoramento Superior - FAS, exercidas por servidor integrante de quadro ou tabela de pessoal, ficam extintas na data da vigência desta Lei.

§ 4º (VETADO).

§ 5º O regime jurídico desta Lei é extensivo aos serventuários da Justiça, remunerados com recursos da União, no que couber.

§ 6º Os empregos dos servidores estrangeiros com estabilidade no serviço público, enquanto não adquirirem a nacionalidade brasileira, passarão a integrar tabela em extinção, do respectivo órgão ou entidade, sem prejuízo dos direitos inerentes aos planos de carreira aos quais se encontrem vinculados os empregos.

§ 7º Os servidores públicos de que trata o caput deste artigo, não amparados pelo art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, poderão, no interesse da Administração e conforme critérios estabelecidos em regulamento, ser exonerados mediante indenização de um mês de remuneração por ano de efetivo exercício no serviço público federal. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 8º Para fins de incidência do imposto de renda na fonte e na declaração de rendimentos, serão considerados como indenizações isentas os pagamentos efetuados a título de indenização prevista no parágrafo anterior. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 9º Os cargos vagos em decorrência da aplicação do disposto no § 7º poderão ser extintos pelo Poder Executivo quando considerados desnecessários. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 244. Os adicionais por tempo de serviço, já concedidos aos servidores abrangidos por esta Lei, ficam transformados em anuênio.

Art. 245. A licença especial disciplinada pelo art. 116 da Lei nº 1.711, de 1952, ou por outro diploma legal, fica transformada em licença-prêmio por assiduidade, na forma prevista nos arts. 87 a 90.

Art. 246. (VETADO).

Art. 247. Para efeito do disposto no Título VI desta Lei, haverá ajuste de contas com a Previdência Social, correspondente ao período de contribuição por parte dos servidores celetistas abrangidos pelo art. 243. (Redação dada pela Lei nº 8.162, de 8.1.91)

Art. 248. As pensões estatutárias, concedidas até a vigência desta Lei, passam a ser mantidas pelo órgão ou entidade de origem do servidor.

Art. 249. Até a edição da lei prevista no § 1º do art. 231, os servidores abrangidos por esta Lei contribuirão na forma e nos percentuais atualmente estabelecidos para o servidor civil da União conforme regulamento próprio.

Art. 250. O servidor que já tiver satisfeito ou vier a satisfazer, dentro de 1 (um) ano, as condições necessárias para a aposentadoria nos termos do inciso II do art. 184 do antigo Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis da União, Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, aposentar-se-á com a vantagem prevista naquele dispositivo. (Mantido pelo Congresso Nacional)

Art. 251. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 252. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente.

Art. 253. Ficam revogadas a Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, e respectiva legislação complementar, bem como as demais disposições em contrário.

Brasília, 11 de dezembro de 1990; 169º da Independência e 102º da República.

FERNANDO COLLOR
Jarbas Passarinho

Este texto não substitui o publicado no DOU de 12.12.1990 e republicado em 18.3.1998

LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990

Partes vetadas pelo Presidente da República e mantidas pelo Congresso Nacional, do Projeto que se transformou na Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que "dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis da União, das autarquias e das fundações públicas federais".

O PRESIDENTE DO SENADO FEDERAL:

Faço saber que o CONGRESSO NACIONAL manteve, e eu, MAURO BENEVIDES, Presidente do Senado Federal, nos termos do § 7º do art. 66 da Constituição, promulgo as seguintes partes da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990:

"Art. 87

§ 1º

§ 2º Os períodos de licença-prêmio já adquiridos e não gozados pelo servidor que vier a falecer serão convertidos em pecúnia, em favor de seus beneficiários da pensão.

Art. 192. O servidor que contar tempo de serviço para aposentadoria com provento integral será aposentado:

I - com a remuneração do padrão de classe imediatamente superior àquela em que se encontra posicionado;
II - quando ocupante da última classe da carreira, com a remuneração do padrão correspondente, acrescida da diferença entre esse e o padrão da classe imediatamente anterior.

Art. 193. O servidor que tiver exercido função de direção, chefia, assessoramento, assistência ou cargo em comissão, por período de 5 (cinco) anos consecutivos, ou 10 (dez) anos interpolados, poderá aposentar-se com a gratificação da função ou remuneração do cargo em comissão, de maior valor, desde que exercido por um período mínimo de 2 (dois) anos.

§ 1º Quando o exercício da função ou cargo em comissão de maior valor não corresponder ao período de 2 (dois) anos, será incorporada a gratificação ou remuneração da função ou cargo em comissão imediatamente inferior dentre os exercidos.

§ 2º A aplicação do disposto neste artigo exclui as vantagens previstas no art. 192, bem como a incorporação de que trata o art. 62, ressalvado o direito de opção.

Art. 231.

§ 1º

§ 2º O custeio da aposentadoria é de responsabilidade integral do Tesouro Nacional.

Art. 240.

a)

b)

c)

d) de negociação coletiva;

e) de ajuizamento, individual e coletivamente, frente à Justiça do Trabalho, nos termos da Constituição Federal.

Art. 250. O servidor que já tiver satisfeito ou vier a satisfazer, dentro de 1 (um) ano, as condições necessárias para a aposentadoria nos termos do inciso II do art. 184 do antigo Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis da União, Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, aposentar-se-á com a vantagem prevista naquele dispositivo."

Senado Federal, 18 de abril de 1991. 170º da Independência e 103º da República.

MAURO BENEVIDES

Este texto não substitui o publicado no DOU de 19.4.1991.

C – Lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

(Fonte: www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2004-2006/2005/Lei/L11091compilado.htm)

Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica estruturado o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, composto pelos cargos efetivos de técnico-administrativos e de técnico-marítimos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e pelos cargos referidos no § 5º do art. 15 desta Lei.

§ 1º Os cargos a que se refere o caput deste artigo, vagos e ocupados, integram o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino.

§ 2º O regime jurídico dos cargos do Plano de Carreira é o instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, são consideradas Instituições Federais de Ensino os órgãos e entidades públicos vinculados ao Ministério da Educação que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e extensão e que integram o Sistema Federal de Ensino.

CAPÍTULO II

DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

- I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
- II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;
- III - qualidade do processo de trabalho;
- IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
- V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
- VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
- VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
- VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
- IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e
- X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

Art. 4º Caberá à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, propondo ao Ministério da Educação, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

- I - demandas institucionais;
- II - proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários;

- III - inovações tecnológicas; e
- IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

Parágrafo único. Os cargos vagos e alocados provisoriamente no Ministério da Educação deverão ser redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino para atender às suas necessidades, de acordo com as variáveis indicadas nos incisos I a IV deste artigo e conforme o previsto no inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei.

CAPÍTULO III

DOS CONCEITOS

Art. 5º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

- I - plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade;
- II - nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;
- III - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação;
- IV - cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor;
- V - nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso;
- VI - ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal; e
- VII - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.

CAPÍTULO IV

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Art. 6º O Plano de Carreira está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação, com 4 (quatro) níveis de capacitação cada, conforme Anexo I-C desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11,784, de 2008)

Art. 7º Os cargos do Plano de Carreira são organizados em 5 (cinco) níveis de classificação, A, B, C, D e E, de acordo com o disposto no inciso II do art. 5º e no Anexo II desta Lei.

Art. 8º São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:

- I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;
- II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;
- III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

§ 1º As atribuições gerais referidas neste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional.

§ 2º As atribuições específicas de cada cargo serão detalhadas em regulamento.

CAPÍTULO V

DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 9º O ingresso nos cargos do Plano de Carreira far-se-á no padrão inicial do 1º (primeiro) nível de capacitação do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e experiência estabelecidas no Anexo II desta Lei.

§ 1º O concurso referido no caput deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado em 1 (uma) ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser o plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira.

§ 2º O edital definirá as características de cada fase do concurso público, os requisitos de escolaridade, a formação especializada e a experiência profissional, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas.

Art. 10. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei.

§ 2º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

§ 3º O servidor que fizer jus à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.

§ 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, é permitido o somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula. (Redação dada pela Lei nº 12.772, de 2012)

§ 5º A mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento não acarretará mudança de nível de classificação.

§ 6º Para fins de aplicação do disposto no § 1º deste artigo aos servidores titulares de cargos de Nível de Classificação E, a conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular, de disciplinas isoladas, que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor, em cursos de Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC, desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional, conforme disciplinado em ato do Ministro de Estado da Educação. (Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)

§ 7º A liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho. (Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)

§ 8º Os critérios básicos para a liberação a que se refere o § 7º deste artigo serão estabelecidos em Portaria conjunta dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação. (Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)

Art. 10-A. A partir de 1º de maio de 2008, o interstício para Progressão por Mérito Profissional na Carreira, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, passa a ser de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício. (Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)

Parágrafo único. Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional de que trata o caput deste artigo, será aproveitado o tempo computado desde a última progressão. (Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)

Art. 11. Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento.

Art. 12. O Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV desta Lei, observados os seguintes parâmetros: (Redação dada pela Lei nº 11,784, de 2008)

I - a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta; e

II - a obtenção dos certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada, para efeito de pagamento do Incentivo à Qualificação, como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional.

§ 1º Os percentuais do Incentivo à Qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.

§ 2º O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão. (Redação dada pela Lei nº 11.233, de 2005)

§ 3º Para fins de concessão do Incentivo à Qualificação, o Poder Executivo definirá as áreas de conhecimento relacionadas direta e indiretamente ao ambiente organizacional e os critérios e processos de validação dos certificados e títulos, observadas as diretrizes previstas no § 2º do art. 24 desta Lei.

§ 4º A partir de 1º de janeiro de 2013, o Incentivo à Qualificação de que trata o caput será concedido aos servidores que possuírem certificado, diploma ou titulação que exceda a exigência de escolaridade mínima para ingresso no cargo do qual é titular, independentemente do nível de classificação em que esteja posicionado, na forma do Anexo IV. (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

CAPÍTULO VI

DA REMUNERAÇÃO

Art. 13. A remuneração dos integrantes do Plano de Carreira será composta do vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível de classificação e nível de capacitação ocupados pelo servidor, acrescido dos incentivos previstos nesta Lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

Parágrafo único. Os integrantes do Plano de Carreira não farão jus à Gratificação Temporária - GT, de que trata a Lei nº 10.868, de 12 de maio de 2004, e à Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo às Instituições Federais de Ensino - GEAT, de que trata a Lei nº 10.908, de 15 de julho de 2004.

Art. 13-A. Os servidores lotados nas Instituições Federais de Ensino integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação não farão jus à Vantagem Pecuniária Individual - VPI instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003. (Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)

Art. 14. Os vencimentos básicos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação estão estruturados na forma do Anexo I-C desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas. (Redação dada pela Lei nº 11,784, de 2008)

Parágrafo único. Sobre os vencimentos básicos referidos no caput deste artigo incidirão os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

CAPÍTULO VII

DO ENQUADRAMENTO

Art. 15. O enquadramento previsto nesta Lei será efetuado de acordo com a Tabela de Correlação, constante do Anexo VII desta Lei.

§ 1º O enquadramento do servidor na Matriz Hierárquica será efetuado no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a publicação desta Lei, observando-se:

- I - o posicionamento inicial no Nível de Capacitação I do nível de classificação a que pertence o cargo; e
- II - o tempo de efetivo exercício no serviço público federal, na forma do Anexo V desta Lei.

§ 2º Na hipótese de o enquadramento de que trata o § 1º deste artigo resultar em vencimento básico de valor menor ao somatório do vencimento básico, da Gratificação Temporária - GT e da Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo às Instituições Federais de Ensino - GEAT, considerados no mês de dezembro de 2004, proceder-se-á ao pagamento da diferença como parcela complementar, de caráter temporário.

§ 3º A parcela complementar a que se refere o § 2º deste artigo será considerada para todos os efeitos como parte integrante do novo vencimento básico, e será absorvida por ocasião da reorganização ou reestruturação da carreira ou tabela remuneratória, inclusive para fins de aplicação da tabela constante do Anexo I-B desta Lei.

§ 4º O enquadramento do servidor no nível de capacitação correspondente às certificações que possua será feito conforme regulamento específico, observado o disposto no art. 26, inciso III, e no Anexo III desta Lei, bem como a adequação das certificações ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, previsto no art. 24 desta Lei.

§ 5º Os servidores redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino serão enquadrados no Plano de Carreira no prazo de 90 (noventa) dias da data de publicação desta Lei.

Art. 16. O enquadramento dos cargos referido no art. 1º desta Lei dar-se-á mediante opção irrevogável do respectivo titular, a ser formalizada no prazo de 60 (sessenta) dias a contar do início da vigência desta Lei, na forma do termo de opção constante do Anexo VI desta Lei. (Vide Lei nº 11,784, de 2008)

Parágrafo único. O servidor que não formalizar a opção pelo enquadramento comporá quadro em extinção submetido à Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, cujo cargo será transformado em cargo equivalente do Plano de Carreira quando vagar.

Art. 17. Os cargos vagos dos grupos Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, ficam transformados nos cargos equivalentes do Plano de Carreira de que trata esta Lei.

Parágrafo único. Os cargos vagos de nível superior, intermediário e auxiliar, não organizados em carreira, redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino, até a data da publicação desta Lei, serão transformados nos cargos equivalentes do Plano de Carreira de que trata esta Lei.

Art. 18. O Poder Executivo promoverá, mediante decreto, a racionalização dos cargos integrantes do Plano de Carreira, observados os seguintes critérios e requisitos:

I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, oriundos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, do Plano de Classificação de Cargos - PCC e de planos correlatos, cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação

profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais aos cargos de destino;

II - transposição aos respectivos cargos, e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e

III - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de classificação e nível de capacitação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei.

Art. 19. Será instituída em cada Instituição Federal de Ensino Comissão de Enquadramento responsável pela aplicação do disposto neste Capítulo, na forma prevista em regulamento.

§ 1º O resultado do trabalho efetuado pela Comissão de que trata o caput deste artigo será objeto de homologação pelo colegiado superior da Instituição Federal de Ensino.

§ 2º A Comissão de Enquadramento será composta, paritariamente, por servidores integrantes do Plano de Carreira da respectiva instituição, mediante indicação dos seus pares, e por representantes da administração superior da Instituição Federal de Ensino.

Art. 20. Para o efeito de subsidiar a elaboração do Regulamento de que trata o inciso III do art. 26 desta Lei, a Comissão de Enquadramento relacionará, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data de sua instalação, os servidores habilitados a perceber o Incentivo à Qualificação e a ser enquadrados no nível de capacitação, nos termos dos arts. 11, 12 e 15 desta Lei.

Art. 21. O servidor terá até 30 (trinta) dias, a partir da data de publicação dos atos de enquadramento, de que tratam os §§ 1º e 2º do art. 15 desta Lei, para interpor recurso na Comissão de Enquadramento, que decidirá no prazo de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo único. Indeferido o recurso pela Comissão de Enquadramento, o servidor poderá recorrer ao órgão colegiado máximo da Instituição Federal de Ensino.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 22. Fica criada a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira, cabendo-lhe, em especial:

I - propor normas regulamentadoras desta Lei relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho;

II - acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira;

III - avaliar, anualmente, as propostas de lotação das Instituições Federais de Ensino, conforme inciso I do § 1º do art. 24 desta Lei; e

IV - examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.

§ 1º A Comissão Nacional de Supervisão será composta, paritariamente, por representantes do Ministério da Educação, dos dirigentes das IFES e das entidades representativas da categoria.

§ 2º A forma de designação, a duração do mandato e os critérios e procedimentos de trabalho da Comissão Nacional de Supervisão serão estabelecidos em regulamento.

§ 3º Cada Instituição Federal de Ensino deverá ter uma Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação composta por servidores integrantes do Plano de Carreira, com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição

Federal de Ensino e propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento.

Art. 23. Aplicam-se os efeitos desta Lei:

I - aos servidores aposentados, aos pensionistas, exceto no que se refere ao estabelecido no art. 10 desta Lei;
II - aos titulares de empregos técnico-administrativos e técnico-marítimos integrantes dos quadros das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, em relação às diretrizes de gestão dos cargos e de capacitação e aos efeitos financeiros da inclusão e desenvolvimento na Matriz Hierárquica e da percepção do Incentivo à Qualificação, vedada a alteração de regime jurídico em decorrência do disposto nesta Lei.

Art. 24. O plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino contemplará plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira, observados os princípios e diretrizes do art. 3º desta Lei.

§ 1º O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira deverá conter:

I - dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição;
II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e
III - Programa de Avaliação de Desempenho.

§ 2º O plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira será elaborado com base em diretrizes nacionais estabelecidas em regulamento, no prazo de 100 (cem) dias, a contar da publicação desta Lei.

§ 3º A partir da publicação do regulamento de que trata o § 2º deste artigo, as Instituições Federais de Ensino disporão dos seguintes prazos:

I - 90 (noventa) dias para a formulação do plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira;
II - 180 (cento e oitenta) dias para formulação do programa de capacitação e aperfeiçoamento; e
III - 360 (trezentos e sessenta) dias para o início da execução do programa de avaliação de desempenho e o dimensionamento das necessidades institucionais com a definição dos modelos de alocação de vagas.

§ 4º Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional, será aproveitado o tempo computado entre a data em que tiver ocorrido a última progressão processada segundo os critérios vigentes até a data da publicação desta Lei e aplicáveis ao Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos e a data em que tiver sido feita a implantação do programa de avaliação de desempenho, previsto neste artigo, em cada Instituição Federal de Ensino.

Art. 25. O Ministério da Educação, no prazo de 12 (doze) meses a contar da publicação desta Lei, promoverá avaliação e exame da política relativa a contratos de prestação de serviços e à criação e extinção de cargos no âmbito do Sistema Federal de Ensino.

Art. 26. O Plano de Carreira, bem como seus efeitos financeiros, será implantado gradualmente, na seguinte conformidade:

I - incorporação das gratificações de que trata o § 2º do art. 15 desta Lei, enquadramento por tempo de serviço público federal e posicionamento dos servidores no 1º (primeiro) nível de capacitação na nova tabela constante no Anexo I desta Lei, com início em 1º de março de 2005;
II - implantação de nova tabela de vencimentos constante no Anexo I-B desta Lei, em 1º de janeiro de 2006; e
III - implantação do Incentivo à Qualificação e a efetivação do enquadramento por nível de capacitação, a partir da publicação do regulamento de que trata o art. 11 e o § 4º do art. 15 desta Lei.

Parágrafo único. A edição do regulamento referido no inciso III do caput deste artigo fica condicionada ao cumprimento do disposto nos arts. 16 e 17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 26-A. Além dos casos previstos na legislação vigente, o ocupante de cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação poderá afastar-se de suas funções para prestar colaboração a outra instituição federal de ensino ou de pesquisa e ao Ministério da Educação, com ônus para a instituição de origem, não podendo o afastamento exceder a 4 (quatro) anos. (Incluído pela Lei nº 11.233, de 2005)

Parágrafo único. O afastamento de que trata o caput deste artigo será autorizado pelo dirigente máximo da IFE e deverá estar vinculado a projeto ou convênio com prazos e finalidades objetivamente definidos. (Incluído pela Lei nº 11.233, de 2005)

Art. 26-B. É vedada a aplicação do instituto da redistribuição aos cargos vagos ou ocupados, dos Quadros de Pessoal das Instituições Federais de Ensino para outros órgãos e entidades da administração pública e dos Quadros de Pessoal destes órgãos e entidades para aquelas instituições. (Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo não se aplica às redistribuições de cargos entre Instituições Federais de Ensino. (Incluído pela Lei nº 11,784, de 2008)

Art. 27. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 12 de janeiro de 2005; 184º da Independência e 117º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Tarso Genro

Nelson Machado

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 13 .1.2005.