



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS,
GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR – PPGAES
MESTRADO PROFISSIONAL

PATRÍCIA DEISYMAR SILVA MARTINS

A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS: um olhar sobre a movimentação docente no contexto da interiorização e expansão da Rede de Educação Profissional e Tecnológica

JOÃO PESSOA – PB

2022

PATRÍCIA DEISYMAR SILVA MARTINS

A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS: um olhar sobre a movimentação docente no contexto da interiorização e expansão da Rede de Educação Profissional e Tecnológica

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior – PPGAES, Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para obtenção do título de Mestre.

Linha de Pesquisa: Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Ana Paula Furtado Soares Pontes

JOÃO PESSOA - PB

2022

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

M386p Martins, Patrícia Deismar Silva.

A política de gestão de pessoas: um olhar sobre a movimentação docente no contexto da interiorização e expansão da Rede de Educação Profissional e Tecnológica / Patrícia Deismar Silva Martins. - João Pessoa, 2022. 88 f. : il.

Orientação: Ana Paula Furtado Soares Pontes.
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CE.

1. Remoção - servidor público. 2. Movimentação de pessoal. 3. Docente. 4. Institutos federais. I. Pontes, Ana Paula Furtado Soares. II. Título.

UFPB/BC

CDU 658.3:378(813.3)(043)

PATRÍCIA DEISYMAR SILVA MARTINS

**A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS: UM OLHAR SOBRE A
MOVIMENTAÇÃO DOCENTE NO CONTEXTO DA INTERIORIZAÇÃO E
EXPANSÃO DA REDE DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior – PPGAES, Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para obtenção do título de Mestre. Linha de Pesquisa: Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior.

APROVADO EM: _____

BANCA EXAMINADORA



Prof.^a Dr.^a Ana Paula Furtado Soares Pontes
PPGAES/UFPB – Orientadora



Prof. Dr. Paulo César Geglio
PPGAES/IFPE - Avaliador Interno

Prof. Dr.^a Edlamar Oliveira dos Santos
PROFET/IFPE - Avaliador Externo

*À minha mãe, com seu amor incondicional, que sempre
acreditou em mim e me mostrou os caminhos da educação
para alcançar os sonhos!*

AGRADECIMENTOS

Agradeço inicialmente a DEUS, por todas as bênçãos e graças que permeiam minha existência.

À minha mãe, minha grande mestra, pela atenção, dedicação e amor doado em todos os momentos sem nunca desacreditar de mim.

Aos meus irmãos, Sérgio Ricardo e Ítalo José, pelo carinho e compreensão em todas as decisões da minha vida.

Ao meu avô (*in memoriam*) que partiu aos 102 anos, mas continua vivo e presente em todos os dias da minha vida, por ser meu exemplo de sabedoria, força e amor incondicional.

Ao meu pai (*in memoriam*), pela presença constante no meu coração.

Aos meus sobrinhos Pedrinho e João e especialmente minha sobrinha Giovaninha, por imprimir na minha vida leveza e alegria e me fazer sentir esse amor que revitaliza.

Às minhas amigas do If, que sempre me incentivaram e nunca se negaram a me apoiar.

À Manu, pelo amor que constrói, sossega, acolhe e alegra.

À minha grande orientadora, Ana Paula, pela paciência, incentivo e compreensão.

Aos colegas da AUDIN, por sempre estarem dispostos a me ajudar.

A todos os amigos que reencontrei nessa jornada, o apoio e carinho de vocês sempre serão muito importante.

Aos meus colegas de mestrado, pela parceria e convivência, vocês são ótimos.

Aos professores que se disponibilizaram a responder os questionários.

Ao universo que conspirou para que tudo acontecesse no tempo oportuno.

A todos que torceram, vibraram e desejaram que eu chegasse até aqui.

RESUMO

Diante da expansão e interiorização dos Institutos Federais (IFs), houve o ingresso de novos docentes e técnico-administrativos em *campi* recém-criados, gerando uma grande movimentação desses servidores na Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. Nesse contexto, como Coordenadora de Movimentação de Pessoas, observei um número significativo de demandas por remoção no âmbito do Instituto Federal do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE), com o conseqüente atendimento e rotatividade expressiva de professores na Instituição, tal fenômeno me despertou o interesse em realizar esta pesquisa, que tem como objetivo analisar a remoção docente, a pedido, no contexto de interiorização e expansão do IFSertãoPE, sob a ótica dos docentes atendidos ou não em suas demandas. Inicialmente, foi realizado um estudo de caráter exploratório nos Institutos do Nordeste, com olhar sobre a remoção de docentes na Região, como parâmetro para compreensão do fenômeno vivenciado no IF lócus da pesquisa. A pesquisa, de natureza qualitativa, foi desenvolvida por meio de análise de documentos, estudo bibliográfico e de legislação pertinente, com a aplicação de questionários semiestruturados direcionados aos docentes do Instituto Federal do Sertão Pernambucano que solicitaram remoção no período de 2017 a 2020. Os resultados obtidos apontam que os servidores docentes são motivados a solicitar remoção principalmente por questões familiares e pela falta de estrutura do seu *campus* de lotação. Ficou evidenciado que o IF Sertão precisa estimular o servidor a se manter no *campus* de origem, de forma a manter um quadro de pessoal engajado e motivado ao trabalho na Instituição. O desafio recai sobre o desenvolvimento de uma política de gestão na qual os servidores se sintam motivados a contribuir com a instituição de maneira efetiva, e que busque equilibrar as necessidades do *campus* e as demandas dos docentes.

Palavras-chave: Remoção. Movimentação de pessoal. Docentes. Institutos Federais.

ABSTRACT

In view of the expansion and internalization of the Federal Institutes (IFs), there was the entry of new professors and technical-administrative staff in newly created *campuses*, generating a great movement of these servers in the Federal Network of Professional and Technological Education. In this context, as the People Movement Coordinator, I observed a significant number of demands for removal within the scope of the Instituto Federal do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE), with the consequent attendance and significant turnover of teachers in the Institution, this phenomenon aroused my interest in carrying out this research, which aims to analyze the policy of movement of people of the IF Sertão, namely the internal removal, from the perspective of the professors attended or not in their demands. Initially, an exploratory study was carried out in the Northeast Institutes, with a look at the removal of professors in the Region, as a parameter for understanding the phenomenon experienced in the IF locus of the research. The research, of a qualitative nature, was developed through document analysis, bibliographical study and pertinent legislation, with the application of semi-structured questionnaires directed to the teachers of the Instituto Federal do Sertão Pernambucano who requested removal in the period from 2017 to 2020. The results obtained point out that teaching staff are motivated to request removal mainly due to family issues and the lack of structure on their *campus*. It was evident that the IF Sertão needs to encourage the server to remain on the home *campus*, in order to maintain a staff engaged and motivated to work in the Institution. The challenge lies with the development of a management policy that employees feel motivated to contribute effectively to the institution, which seeks to balance the needs of the *campus* and the demands of professors.

Keywords: Removal. Personnel movement. Teachers. Federal Institutes.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. IFSertãoPE	24
Figura 2. Teoria da Hierarquia das Necessidades	44
Figura 3. Perfil dos Respondentes	52
Figura 4. <i>Campus</i> Ouricuri	58
Figura 5. Remoção	60

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Modalidades de Ensino por <i>Campus</i>	26
Quadro 2. Remoção de Professores por <i>Campus</i> de 2017-2020	26
Quadro 3. Institutos Federais da Região Nordeste	33
Quadro 4. Teorias Motivacionais	42
Quadro 5. Perfil dos Respondentes	50

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Áreas afetadas da vida dos docentes	53
Gráfico 2. Cidade /Estado de que residia	62

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC - Análise de Conteúdo

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CEFET - Centro Federal de Educação Tecnológica

DE - Dedicção Exclusiva

DGP - Diretoria de Gestão de Pessoas

EBTT - Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

EJA - Educação de Jovens e Adultos

e-SIC - Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão

FIC - Formação Inicial e Continuada

GEP - Gestão Estratégica de Pessoas

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDH - Índice de Desenvolvimento Humano

IF - Instituto Federal

IFAL - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas

IFBA - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia

IF BAIANO - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano

IFCE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará

IFES - Instituições Federais do Ensino Superior

IFMA - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão

IFPB - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba

IFPE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pernambuco

IFPI - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí

IFRN - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte

IFs - Institutos Federais

IFS - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe

IFSERTÃOPE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano

LDB - Lei de Diretrizes e Bases

MEC - Ministério da Educação

ONG - Organização não Governamental

PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional

PNDP - Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal

PPA – Plano Plurianual

PROAD - Pró Reitoria de Administração

PRODI - Pró Reitoria de Desenvolvimento Institucional

PROEJA - Programa Nacional de Integração da Educação Profissional

PROEN - Pró Reitoria de Ensino

PROEXT - Pró Reitoria de Extensão e Cultura

PROPIP - Pró Reitoria de Pesquisa, Extensão e Pós Graduação

RIDE - A Região Administrativa Integrada de Desenvolvimento do Polo Petrolina/PE e Juazeiro/BA

SETEC- Secretaria de Educação Profissional Tecnológica

SIC - Serviço de Informação ao Cidadão

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	Estrutura do trabalho	19
2	METODOLOGIA	20
3	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	28
3.1	Expansão e Interiorização do Instituto Federal do Sertão Pernambucano: situando a problemática da remoção de professores	28
3.2	Administração Pública e Gestão de Pessoas	35
3.3	Movimentação de Pessoas e Motivação	39
3.4	Carreira Docente dos Institutos Federais	46
4	A REMOÇÃO DE DOCENTES DO <i>CAMPUS</i> OURICURI: ANÁLISES E RESULTADOS	51
4.1	- Perfil dos Respondentes	51
4.2	Fatores Motivacionais para solicitação da Remoção	54
4.2	Institucionalização da Remoção no contexto da Política de Movimentação de Pessoal	56
4.3	- O fenômeno de remoção e o processo de interiorização e expansão da Rede EPT	58
4.4	- Políticas de remoção sob a ótica docente	64
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
6	REFERÊNCIAS	70
	ANEXO 1 - Questionário	74
	ANEXO 2 – Termo de Consentimento	76
	ANEXO 3 – Levantamento deservidores removidos	78
	ANEXO 4 – Resolução nº 34	80

1 INTRODUÇÃO

Com a publicação da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, ocorre a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, voltados para o ensino básico, técnico e tecnológico, com uma proposta inovadora de oferecer educação profissional e tecnológica (EPT) para todo o país.

De acordo com Silva (2014), os institutos federais têm como base promover a justiça social, equidade e desenvolvimento sustentável, visando à inclusão social através da geração de novas tecnologias. Assim, os institutos buscam, por meio de suas ações, difundir de maneira dinâmica e articulada, conhecimentos científicos com intuito de suprir as demandas de profissionais para o mercado de trabalho local.

A partir das políticas públicas de criação, expansão e interiorização das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), entre elas os Institutos Federais (IFs), houve um aumento significativo de vagas para servidores efetivos nos cargos de docentes das instituições públicas, saltando de 111.894 em 2008 para 173.868 em 2019, de acordo com o Censo de Educação Superior, ocasionando um crescimento de 67,42%, um total de 61.974 novos professores nos últimos dez anos nessas instituições.

Estes docentes estão lotados não apenas nas capitais, mas em outras cidades dos estados e Distrito Federal, pois a interiorização fez surgir instituições nos lugares mais remotos de todo o país, alcançando as populações mais desassistidas e carentes de todo território brasileiro.

Neste cenário, observa-se que em 2019 já se registrava 38 Institutos Federais distribuídos em todas as regiões do País e, no Nordeste, todos os estados foram contemplados com pelo menos uma Instituição, totalizando onze (11) IFs na Região, atendendo a mais de 1 milhão de estudantes naquele ano. (MEC, 2020).

A expansão e interiorização dos Institutos Federais tem sido alvo de muitos estudos, como o estudo de Faveri, Petterini e Barbosa (2018), que discute as consequências do processo interiorização dos institutos na mudança de indicadores socioeconômicos dos municípios beneficiados; a dissertação de Thomaz (2013), que avalia o impacto do plano de expansão (Fase II) da Rede federal de EPT na qualidade dos institutos federais de educação, segundo indicadores de desempenho no plano da infraestrutura, e indicadores acadêmicos; e o estudo de Gouveia (2016), que analisa o processo de expansão dos Institutos Federais no território brasileiro tencionando a relação entre o desenvolvimento local e o nacional. .

A despeito do foco na expansão dos IFs, o estudo de Alves, Oliveira e Neves (2020), desenvolvido por meio do levantamento de teses e dissertações, defendidas no período compreendido entre 2008 e 2018, dá visibilidade a uma área de interesse de estudos que tem se destacado: os institutos federais como novo lócus de formação docente. Por meio da busca no título, nas palavras-chaves, nos resumos e em algumas situações, nas introduções, considerando apenas a formação inicial de professores de Ciências Biológicas, Física e/ou Química nos IFs, o estudo identificou 150 trabalhos no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES e 52, na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações. (ALVES, OLIVEIRA, NEVES, 2020).

Outra situação que merece atenção em relação aos IFs e sua expansão decorre da grande movimentação de servidores, o que dificulta a política de gestão de pessoas e compromete, em alguma medida, a continuidade e o desenvolvimento dos trabalhos dessas instituições em vários âmbitos de sua atuação.

No âmbito dessa discussão, identificamos o estudo de Santos (2014) sobre as estratégias de realocação de servidores no planejamento da força de trabalho dos novos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, decorrentes do processo de expansão e interiorização da Rede.

No cerne dessa questão, voltamos a atenção sobre o processo de movimentação de pessoal nos Institutos federais. Dutra (2014) ressalta essa movimentação como um grande influenciador na vida das organizações e das pessoas, sendo vital para o seu desenvolvimento. Quando a remoção é a pedido dos servidores, várias são as motivações que os levam a apresentar tal solicitação, podendo ser atendidos ou não pela instituição.

Considerando a remoção de docentes por motivação, esta pode gerar diversos impactos para a instituição e, apesar dos registros de várias pesquisas sobre motivação e deslocamento do trabalhador (MENEZES, 2016; DUARTE, 2016; ARAÚJO, 2018; SIQUEIRA, 2015), poucas são as que têm como foco os docentes de órgãos públicos, já que a maior parte da produção científica sobre motivação tem sido feita no setor privado, assim sendo, ainda não foram supridas essas lacunas.

O trabalho docente no cenário de interiorização e expansão dos institutos federais é repleto de desafios, havendo muitos aspectos ainda por serem investigados. Como o impacto da expansão sobre a construção da identidade do professor, dado o acesso a novas referências que esses profissionais passam a ter quando se deslocam para outras regiões, estados ou municípios, muitos deles de pequeno porte. Assim, os professores passam a se situar em

determinado contexto local, profissional, territorial, cultural, social, econômico e político, influenciando e sendo por ele influenciado.

Inquietações surgidas a partir desse cenário, nos motivaram a realizar um levantamento exploratório em maio de 2021, no Instituto Federal do Sertão de Pernambuco (IFSertãoPE), ocasião em que identificamos que a maioria dos docentes que tomam posse após o processo seletivo, possuem residência em cidades distintas do *campus* que entrarão em exercício, inclusive em estados diferentes das instituições em que foram aprovados. Confrontado com cenários como esse, César (2019) observa que essa realidade poderá gerar incertezas e, assim, o professor poderá se questionar quanto ao interesse em permanecer e atuar naquela localidade, despertando o desejo pela remoção com mudança de sede, situações que, de forma recorrente, geram uma rotatividade expressiva de professores na instituição.

A partir desse contexto, percebe-se que há uma necessidade de que o serviço público possua uma política de pessoal que se comprometa considerando as dimensões da carreira, aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional, proporcionando um ambiente onde os servidores (docentes e administrativos) se sintam motivados e contribuam de maneira efetiva para a instituição fazer valer sua função social.

O ato de remoção, segundo Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, se dá quando o servidor é deslocado, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede. Essa remoção pode acontecer de acordo com o interesse da Administração, onde é independente da vontade do servidor, ou a pedido do próprio servidor que pode ocorrer ou não a critério da Administração. Entretanto, nossa atenção recai sobre a remoção a pedido, que fica a critério da Administração concedê-la.

A remoção a pedido não, necessariamente, pode ser vista como negativa, uma vez que pode ser uma decisão individual decorrente da motivação de cada servidor, decorrente de vários fatores e esses elementos devem ser observados pelas instituições.

De acordo com Ribeiro (2010), o nível de satisfação ou insatisfação no trabalho pode nortear a permanência ou saída do seu local de trabalho, sendo que, pessoas com menor índice de satisfação possuem maior inclinação a desejar mudar/se transferir, em comparação com as que se consideram satisfeitas.

Identificar as principais causas de remoção a pedido do servidor docente contribui para que a instituição possa ter um olhar crítico voltado aos processos e às políticas de gestão de pessoas, de maneira a perceber se tais motivações são decorrentes de lacunas relacionadas à sua estrutura física, de pessoal e acadêmica, questões pessoais/familiares ou da própria

adaptação do servidor ao ambiente de trabalho e ao município onde está localizada a instituição.

Tendo em vista a complexidade desse cenário, como mencionado anteriormente, a maioria dos estudos nesta área está voltada para a questão da motivação, mas sobre as peculiaridades dos servidores em relação ao desejo do processo de remoção, há uma carência de trabalhos que enfoquem como este processo se desdobra no setor de gestão de pessoas e suas políticas direcionadas para este tipo de movimentação de servidores – remoção dos docentes dos institutos federais.

O interesse pelo tema em questão surgiu da nossa experiência como assistente de administração, quando atuamos na Coordenação de Movimentação de Pessoas do IFSertãoPE, período em que percebemos um número muito elevado de pedidos de remoção, especialmente das cidades mais distantes da Reitoria.

Dessa observação, nasceu a inquietação por discutir as políticas de movimentação docente nesse Instituto e refletir sobre como a remoção vem sendo tratada no âmbito da política institucional e sua relação com o processo de expansão e interiorização da Rede Federal de EPT, a partir da compreensão dos professores demandantes de tal movimentação, atendidos ou não em suas solicitações.

Nesses termos, iremos discutir as políticas de movimentação docente através do processo de **remoção a pedido**, bem como os principais fatores que motivam tal demanda na visão dos docentes e sua articulação com a política de expansão e interiorização dos IFs. Diante do contexto ora apresentado, a pesquisa possui a seguinte problemática: Como vem se estruturando a política de movimentação de pessoas do Instituto Federal do Sertão Pernambucano, relativa à remoção de pessoal docente, e sua articulação ao processo de interiorização e expansão da Rede de EPT e às demandas dos professores?

Nesse sentido, esta pesquisa tem como **objetivo geral**: analisar a remoção docente, a pedido, no contexto de interiorização e expansão do IFSertãoPE, sob a ótica docente. Para a obtenção do objetivo geral serão considerados os seguintes **objetivos específicos**:

- Identificar o perfil do docente que solicita remoção;
- Discutir o fenômeno da remoção de docentes do IFSertãoPE no contexto da interiorização e expansão da Rede de EPT;
- Identificar os fatores motivacionais que levam os docentes a solicitar remoção;
- Discutir a remoção sob o ponto de vista dos docentes atendidos ou não atendidos em suas demandas.

A relevância do tema se justifica pela insuficiência de estudos na área, em especial no âmbito dos IFSertãoPE, além de servir como ferramenta de pesquisa disponível para a gestão identificar, analisar e utilizar seus resultados no embasamento de políticas de gestão de pessoal e no desenvolvimento de políticas e ações efetivas que valorizem e retenham o servidor. Nesse sentido, investir em ações que contribuam para a fixação do servidor na unidade na qual ele foi lotado, de forma a contribuir para a consolidação do corpo docente das novas unidades de ensino que foram e vêm sendo criadas ao longo do processo de interiorização e expansão do IF.

1.1 Estrutura do trabalho

O presente trabalho está estruturado em cinco capítulos. O primeiro capítulo corresponde à Introdução em que é apresentado o contexto que se insere a dissertação, a relevância do tema, a problematização, justificativa, os objetivos gerais e específicos do estudo.

No segundo capítulo, discorremos sobre os aspectos metodológicos, no qual descrevemos a metodologia da pesquisa, sua abordagem no estudo e os meios para atingir os objetivos da dissertação, identificando o lócus da pesquisa, método de coleta e análise de dados.

O terceiro capítulo é voltado para fundamentação teórica, onde buscamos discutir as principais teorias sobre motivação e seus conceitos, gestão de pessoas no setor público e suas peculiaridades, o processo de remoção e suas implicações e a criação e expansão dos Institutos Federais.

No quarto capítulo, apresentamos a análise dos resultados da pesquisa referente à política de remoção nos IFS, à motivação e às implicações da remoção dos servidores docentes para a instituição. Para finalizar, as considerações finais com as contribuições da pesquisa para as políticas de remoção dos institutos federais, sobretudo no IFSertãoPE.

2 METODOLOGIA

Esta pesquisa segue uma abordagem qualitativa por não pretender numerar ou medir o fenômeno em estudo, mas compreendê-lo segundo a perspectiva dos sujeitos envolvidos – docentes que solicitaram **remoção a pedido**, atendidos ou não em suas demandas.

Identifica-se, ainda, como descritiva, que, acordo com Gil (2002), tem como principal finalidade descrever as características de determinado fenômeno ou população. Vergara (2014) destaca que este tipo de pesquisa busca descrever um fenômeno ou situação em detalhe, estabelecendo correlações entre variáveis, porém não possui o compromisso de explicar os fenômenos descritos, embora ele sirva de base para tal explicação.

Entretanto, além disso, nosso estudo assume um caráter explicativo, pois pretendemos identificar fatores que contribuem para explicar a razão e os fatores que determinam o fenômeno estudado (GIL, 2002). No caso, buscamos compreender como a remoção de professores do IFSertãoPE se constitui e se insere no contexto da expansão e interiorização dos IFs, identificando fatores que motivam essa movimentação docente.

Iniciamos com uma pesquisa exploratória em que nos debruçamos sobre a política de movimentação de pessoas no âmbito do IFSertãoPE, sendo a nossa primeira aproximação do campo empírico, pesquisa esta que “(...) consiste numa caracterização inicial do problema, sua classificação e de sua reta definição.” (RUIZ, 2006).

Assim, detemo-nos sobre as iniciativas da Diretoria de Gestão de Pessoas em relação à remoção de docentes no IFSertãoPE, mapeamos a movimentação de professores nas diversas unidades educativas, compreendendo a incidência desse fenômeno quanto ao fluxo (de onde - para onde); às demandas atendidas e não atendidas; ao perfil dos demandantes (área de formação – curso de graduação/titulação; área de atuação – cursos/formação geral e/ou formação profissional), visando compreender como esse fenômeno se configura espacialmente, para aprofundamento da discussão sobre o *campus* de maior incidência de remoção de docentes no Instituto.

Nesse contexto, nos dedicamos aos documentos (editais, formulários, planilhas, relatórios, portarias, boletins de serviços e projetos) relacionados à temática, bem como sobre as respostas aos questionários aplicados aos docentes que demandaram remoção, configurando um diversificado material para explorar o conteúdo em estudo.

Aprofundamos o conhecimento sobre a remoção interna dos professores, buscando compreender a política de movimentação de pessoas do Instituto Federal do Sertão

Pernambucano, sob a ótica dos docentes atendidos e não atendidos em suas demandas por remoção.

Para contextualizar a problemática da remoção do IFSertãoPE, fizemos um levantamento nos sites dos institutos federais da Região onde o mesmo se insere, para reunir elementos sobre a política de movimentação de docentes dos IFs do Nordeste, a partir de editais, portarias, boletins de serviços, relatórios.

O estudo bibliográfico se baseou em produções disponíveis no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES e no Google Acadêmico, em busca de produções sobre movimentação de pessoas no serviço público e satisfação e motivação no serviço público.

A pesquisa se desenvolveu por meio da aplicação de questionários semiestruturados, enviados via Google Forms aos docentes que solicitaram remoção e foram atendidos ou não em suas demandas, lotados ou removidos do *campus* do IFSertãoPE de maior incidência de remoção, considerando o período de criação dos Institutos Federais até o ano de 2020.

De acordo com pesquisa exploratória realizada junto ao setor de Gestão de Pessoas, o *campus* onde houve maior número de solicitações de remoção foi o de Ouricuri, o que motivou sua escolha como lócus para a realização de nossa pesquisa.

Para a coleta de dados utilizamos um processo dinâmico em três etapas: levantamento bibliográfico, documental e aplicação de questionários com os docentes do *Campus* Ouricuri que solicitaram remoção e foram atendidos ou não em suas demandas no período de 2017 a 2020.

Cabe destacar que só após obter a aprovação do comitê de Ética em Pesquisa de Seres Humanos, em dezembro de 2021, enviamos o questionário para os participantes da pesquisa, o que ocorreu entre os meses de janeiro a maio de 2022, informando o motivo e objetivos da pesquisa. Os questionários enviados tiveram esse prazo longo pela dificuldade em conseguir as respostas dos docentes.

Para aplicação da pesquisa, enviamos um questionário composto de com questões objetivas e subjetivas (Anexo 1) e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (Anexo 2), via e-mail, para 22 (vinte e dois) docentes da amostra. Desse quantitativo, obtivemos 12 (doze) respostas, ou seja, atingimos 54,5% desses sujeitos.

No questionário, contemplamos o perfil do servidor, a visão do servidor sobre a Política de Movimentação adotada na Instituição, o fenômeno da interiorização, os fatores que motivam o pedido de remoção e a visão do docente sobre o processo de remoção, aspectos relevantes para a consecução dos objetivos da pesquisa.

Os dados gerados a partir de questionários direcionados aos docentes foram tratados por meio da Análise de Conteúdo (AC) proposta por Bardin (2009), que a define como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos, sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens. (BARDIN, 2009, p.44).

Então, a análise de conteúdo permite inferências a partir do tratamento dos dados gerados pela pesquisa, que passou por três fases previstas por Bardin (2009):

- **Pré-Análise:** leitura flutuante do material - dados gerados por meio dos questionários, bem como documentos previstos para análise, sendo selecionados e preparados para a análise;
- **Exploração do Material:** As respostas aos questionários semi estruturados são organizados, tabulados e categorizados por temas, sendo feitos recortes, contagem e agrupamento de informações correlacionadas para uniformização do contexto do estudo. Os dados quantitativos são explorados por meio de programa estatístico, para posterior análise e articulação com a discussão sobre a temática no âmbito do *campus* do IFSertãoPE em estudo;
- **Tratamento de Resultados (Inferência e Interpretação):** o material é analisado por meio de interpretação e inferência para se obter as causas que se escondem por trás da aparente realidade pesquisada, dando profundidade às interpretações. A interpretação é feita com apoio da fundamentação teórica trabalhada.

Como visto anteriormente, a análise de caráter qualitativo tem o intuito de responder questões particulares, com um nível de realidade que não podemos quantificar, por se trabalhar com intuição, exploração e subjetivismo. Esta análise, de caráter descritivo e explicativo, se articula às referências relacionadas ao fenômeno estudado (COOPER; SCHUINDLER, 2011), em termos de incidência, comportamentos, opiniões ou atitudes.

2.1. Lócus da pesquisa:

A partir de 2008, o Programa de Expansão da Rede Federal de EPT não só mudou o nome e atribuições dos Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefets), que passaram a se chamar para Institutos Federais (IFs), como permitiu maior facilidade no acesso, promovendo mudanças na economia dos municípios e abrindo perspectivas para a população.

No estado de Pernambuco, existem dois Institutos Federais, criados nos moldes de instituições que já existiam, o Instituto Federal de Pernambuco (IFPE) e o Instituto Federal do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE). O IFPE abrange a região metropolitana de Recife, Zona da Mata, Agreste de Pernambuco e duas cidades do Sertão, aqui trataremos do IFSertãoPE.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano - IFSertãoPE, criado nos termos da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, é uma instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e *multicampi*, que oferece educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, visando melhorar a ação sistêmica da educação, interiorizar e socializar o conhecimento, popularizar a ciência e a tecnologia, desenvolvendo os arranjos produtivos sociais e culturais locais, com foco na redução das desigualdades sociais inter e intra regional (PDI 2009-2013).

O Sertão Pernambucano tem uma área de 62.480.25 km², incluindo 56 municípios totalizando uma população de 1.005.784 habitantes, conforme Censo 2020 (IBGE, 2020). Inserido no semiárido nordestino, o IFSertãoPE abrange as mesorregiões do Sertão do São Francisco Pernambucano e do Sertão Pernambucano, através das microrregiões de Petrolina, Itaparica, Salgueiro, Araripina, Pajeú e Sertão do Moxotó, ocupando 70% do território Pernambucano, sendo a maior região natural do estado.

Essa região possui economia, predominantemente, baseada na pecuária e plantio de culturas de subsistência, sendo a mais castigada pelas secas que atingem o semiárido nordestino, com precipitação média anual entre 500 e 700 milímetros (IBGE, 2010).

O IFSertãoPE atua no sentido de abolir as oposições estabelecidas entre: a educação básica e a educação superior, entre o ensino médio e a educação profissional, e entre a educação regular e a educação especial. Desta forma, é possível estruturar uma educação na expectativa da inclusão e do atendimento às necessidades educacionais especiais, que prevê a igualdade de condições para o acesso e a permanência na escola, além da continuidade nos níveis mais elevados de ensino, o que garante ao educando, o direito a novos passos e itinerários formativos (PDI 2019 – 2023).

A Microrregião de Petrolina, conhecida como Polo Pernambucano da Fruticultura Irrigada, é constituída dos três maiores Municípios da Região Administrativa Integrada de Desenvolvimento do Polo Petrolina/PE e Juazeiro/BA (RIDE) do São Francisco, em área geográfica - Petrolina, Santa Maria da Boa Vista e Lagoa Grande, concentrando 66% da área e 81% da população daquela Mesorregião.

Através da lei nº 11.892/2008, que instituiu os Institutos Federais, o surgimento do IFSertãoPE se deu com os *campi* Petrolina e Petrolina Zona Rural. O *campus* Floresta foi implantado em 2009; seguido dos *campi* Salgueiro e Ouricuri, em 2010; e dos *campi* Serra Talhada e Santa Maria da Boa Vista, em 2014.

Figura 1. IFSertãoPE



Fonte: Sítio do IFSertãoPE

A estrutura organizacional do IFSertãoPE compreende as unidades administrativas da instituição e seus respectivos órgãos, departamentos, comissões e demais setores. Sua administração é exercida pela Reitoria e os órgãos colegiados que são: o Conselho Superior e o Conselho Dirigente e, ainda, o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, que atua no gerenciamento de toda vida acadêmica da Instituição. (IFSERTÃO, 2020).

Além dessas estruturas, também existem as cinco Pró-Reitorias que auxiliam na administração, são elas: Ensino (PROEN), Extensão e Cultura (PROEXT), Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação (PROPIP), Desenvolvimento Institucional (PRODI) e Orçamento e Administração (PROAD) e cinco Diretorias sistêmicas, entre elas a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP).

O quadro de servidores efetivos do IFSertãoPE é formado por docentes, que fazem parte da carreira do Magistério Federal, conforme estabelece a Lei nº 12.772, publicada em 31/12/2012 - Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) e de e Técnico-administrativos em Educação que trata a Lei nº 11.091, publicada em 13/01/2005. Além desses exclusivamente efetivos, há, também, professores substitutos, prestadores de serviços, servidores de cargo de comissão, terceirizados e estagiários.

A constituição dos diversos *campi* do Instituto Federal do Sertão Pernambucano foi realizada a partir da base territorial de atuação e caracterização das regiões de desenvolvimento onde eles estão situados. De acordo com os dados da Diretoria de Gestão de Pessoas, atualmente, o seu quadro efetivo conta com 469 Professores EBTT e 542 Técnicos-Administrativos em Educação.

O projeto de expansão do Instituto Federal do Sertão Pernambucano demanda profissionais com formação voltada para o agronegócio, indústria e comércio, turismo, construção civil, eletrificação, saneamento, química, física, matemática, fruticultura irrigada, refrigeração, informática e música. São mais de trinta cursos distintos, entre todas as modalidades de ensino que lhe compete, distribuídos pelos *campi*. O Instituto Federal do Sertão Pernambucano vem atuando na oferta de cursos e programas nestes segmentos – sem perder de vista o desenvolvimento sustentável e o avanço tecnológico da região.

Atualmente, distribuídos em seus sete *campi* e em diversas áreas de conhecimento, o IFSertãoPE possui as seguintes modalidades de ensino:

- Formação Inicial e Continuada (FIC): destinada àqueles que querem se qualificar, independente da escolaridade. É aceito, inclusive, o não alfabetizado. São cursos rápidos em diversas áreas e com carga horária variada.
- Ensino Médio Integrado: destinado aos estudantes que concluíram o 9.º ano (antiga 8ª série) do Ensino Fundamental e que desejam cursar o Ensino Médio juntamente com o curso Técnico profissionalizante. A duração média dos cursos é de quatro anos.
- Proeja (Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos): destinada àqueles que tenham acima de 18 anos e já concluíram o 9º ano (antiga 8ª série) do Ensino Fundamental ou a 4ª fase de Educação de Jovens e Adultos (EJA).
- Subsequente: destinada aos que tenham concluído o Ensino Médio e desejam cursar apenas o Técnico profissionalizante. A duração média é de dois anos.
- Superior: destinada aos que tenham concluído o Ensino Médio e desejam fazer cursos de graduação.
- Pós-Graduação: destinada a quem concluiu a graduação.

No Instituto Federal do Sertão Pernambucano as modalidades de ensino estão distribuídas nos *campi* de acordo com o quadro a seguir:

Quadro 1. Modalidades de ensino por *campus*

	Petrolina	Petrolina Zona Rural	Santa Maria	Ouricuri	Floresta	Salgueiro	Serra Talhada
Médio Integrado	X	X	X	X	X	X	X
Subsequente	X	X	X	X	X	X	
Sub EAD	X	X		X			X
Proeja	X	X	X	X	X	X	X
Proeja FIC	X						
Superior	X	X	X	X	X	X	X
Pós-Graduação		X			X	X	

Fonte: Elaboração da autora

De acordo com o quadro 1 podemos perceber que todos os *campi* da Instituição possuem os cursos Médio Integrado, Proeja e Superior, e apenas o *campus* Petrolina tem o curso Proeja FIC, porém, não possui curso de Pós-Graduação, sendo distribuídos de acordo com as necessidades locais dos *campi*.

Embora as características de semiárido imponham sérias restrições climáticas ao desenvolvimento socioeconômico regional, a formação profissional nos níveis básico, técnico e superior (tecnológico, licenciatura, engenharia, bacharelado e pós-graduação) busca promover a geração de empregos e renda estáveis e melhorar a qualidade de vida do homem, entre outros impactos positivos, com o objetivo de ampliar o acesso à educação, minimizar as desigualdades regionais e promover a inclusão social.

Com relação ao panorama do processo de remoção, o IFSertãoPE caracterizado inicialmente por dados exploratórios coletados junto à Diretoria de Gestão de Pessoas até o momento da conclusão deste texto, dão conta do crescente volume de pedidos de remoção das cidades mais afastadas para a cidade de Petrolina, conforme registros apresentados no Quadro 2, que segue:

Quadro 2. Remoção de Professores por *campus* do IFSertãoPE, período 2017-2020

<i>Campus</i>	Docentes liberados para remoção					Docentes recebidos por remoção				
	2017	2018	2019	2020	T	2017	2018	2019	2020	T
Ouricuri	1	10	2	5	18	1	1	1	1	04
Sta. Maria da Boa Vista	1	2	1	2	06	1	3	1	2	06
Floresta	2	5	3	5	15	0	1	0	0	01
Salgueiro	4	2	0	4	10	2	2	0	1	05
Serra Talhada	0	2	0	1	03	0	4	4	3	11
Petrolina	0	1	1	0	02	4	9	0	9	22
Petrolina Zona Rural	0	0	0	2	02	0	2	1	4	07
Total	8	22	7	19	56	8	22	7	20	56

Fonte: Elaboração da autora

Os dados do quadro 2 apontam que há uma oscilação de remoções atendidas entre 2017 e 2020, no entanto, podemos verificar que o *Campus* com mais servidores liberados para remoção foram Ouricuri com 18 remoções, seguidos de Floresta (15), Salgueiro (10), junto a outros *campi* com valores menores, totalizando 56 remoções de docentes neste período.

No decorrer da pesquisa, nos debruçamos sobre tais dados, articulando com as informações e vivências do *campus* Ouricuri. Para a realização da pesquisa, aplicamos os questionários, via *Google forms*, aos docentes que solicitaram e foram atendidos ou não em suas solicitações de remoção.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Serão apresentadas neste capítulo as teorias, conceitos e legislações que fundamentam a nossa pesquisa. Serão abordados temas como a criação, expansão e interiorização dos Institutos Federais para situar o contexto da pesquisa, movimentação de pessoal e motivação no trabalho, com destaque à teoria de motivação de Maslow, que ancora a discussão das respostas do questionário aplicado aos docentes no que se refere à motivação para seu deslocamento; bem como a administração pública e a gestão de pessoas para contextualizar o processo de remoção nas Instituições Públicas e a Carreira docente dos Institutos federais, por meio da legislação que regulamenta o plano de carreira, as atribuições e especificidades que englobam o docente EBTT e artigos que discutem tais temáticas.

3.1 Expansão e Interiorização do Instituto Federal do Sertão Pernambucano: situando a problemática da remoção de professores

No final do século XX, a Rede Federal de Educação Profissional surge a partir das instituições criadas por meio do Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909, pelo então Presidente Nilo Peçanha. Foram criadas 19 Escolas de Aprendizes Artífices, em diferentes unidades da Federação, sendo que 18 delas estavam localizadas nas capitais e uma no interior do Rio de Janeiro, destinadas “aos pobres e humildes”.

O objetivo dessas instituições era oferecer à população mais carente o ensino profissional primário e gratuito, sendo subordinadas ao Ministério dos Negócios, da Agricultura, Indústria e Comércio. Posteriormente, a Lei nº 378 de 1937 transformou as Escolas de Aprendizes Artífices em Liceus Industriais e o ensino profissional foi destinado a todos os graus.

Em 1994, a Lei nº 8.948, de 08 de dezembro, dispõe sobre a instituição do Sistema Nacional de Educação Tecnológica, transformando gradativamente, as Escolas Técnicas Federais e as Escolas Agrotécnicas Federais em Centros Federais de Educação Tecnológica – Cefets, mediante decreto específico para cada instituição e em função de critérios estabelecidos pelo Ministério da Educação. Para isto, levava-se em conta as instalações físicas, os laboratórios e equipamentos adequados, às condições técnico pedagógicas e administrativas, bem como os recursos humanos e financeiros necessários ao funcionamento de cada centro.

O Plano Plurianual (PPA) do Governo Federal de 2004-2007 deixa claro que as desigualdades sociais têm uma dimensão regional e que só podem ser combatidas por uma política de desenvolvimento regional. Essa concepção embasa o projeto do governo do então Presidente Luís Inácio Lula da Silva da expansão e interiorização em larga escala dos Institutos Federais.

Em novembro de 2005, foi alterada a Lei nº 9.649/1998, que impedia a União de expandir a educação profissional. Esta alteração permitiu a criação de novas escolas técnicas e agrotécnicas federais e unidades descentralizadas, quando não houvesse a possibilidade de fazer parcerias com estados ou municípios, organizações são governamentais (ONGs) e o setor produtivo. A mudança viabilizou o plano de expansão da rede federal, permitindo a oferta de educação profissional nas regiões com menor Índice de Desenvolvimento Humano (IDH). Com a publicação da Lei nº 11.195, em 2005, ocorreu o lançamento da primeira fase do Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, com a construção de 64 novas unidades de ensino (MEC, 2009).

Em 2007, a segunda fase do Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica é lançada com a meta de entregar à população mais 150 novas unidades que, somadas às 64 da fase anterior e às 140 Escolas Técnicas pré-existentes, atingiram um total de 354 unidades até o final de 2010, contemplando todas as regiões do país, ofertando cursos de qualificação, ensino técnico, superior e pós-graduação, sintonizados com as necessidades de desenvolvimento local e regional (BRASIL, 2007).

Entretanto, a perspectiva de expansão se ampliou com a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) pela Lei nº 11.892/2008, que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Os IFs são instituições de educação superior, básica e profissional, organizadas em estrutura *multicampi*, com proposta orçamentária anual identificada para cada *campus* e a reitoria, exceto no que diz respeito a pessoal, encargos sociais e benefícios aos servidores (BRASIL, 2008).

De acordo com Ortigara (2014), a criação dos Institutos Federais possibilitou discussões que resultou na necessidade de expansão da oferta da Educação Profissional e Tecnológica numa perspectiva de ação integrada dentro de uma mesma política, ou seja, os Institutos Federais estariam interligados à política de expansão de base territorial. Assim, essas políticas iam corroborar com o desenvolvimento regional, fazendo com que fossem criadas instituições em todas as mesorregiões do país, transformando positivamente toda a dinâmica socioeconômica, pois essas instituições assumiriam o papel do Estado na implantação e desenvolvimento de políticas de educação profissional.

Os institutos têm por finalidade ofertar educação profissional e tecnológica em todos os níveis e modalidades, desde os cursos de qualificação básica até os de pós-graduação *stricto sensu*, bem como desenvolver pesquisa e extensão tecnológica, a fim de formar e qualificar profissionais para atuar em diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional. Nesse sentido, alicerçado em uma política de base regional, os Institutos Federais, como entidades autárquicas, possuem total autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar com diversas representações locais e regionais.

A continuidade da política de expansão dos institutos, iniciada pelo governo Lula, é retomada no governo da presidente Dilma Rousseff, que anunciou sua terceira fase. O principal objetivo dessa fase foi ampliar a presença dos IFs em todas as regiões do país, assegurando que as 558 microrregiões brasileiras tivessem, pelo menos, um *campus* de IF para atender qualitativamente às principais demandas relacionadas à formação profissional, como, também, ofertar uma interiorização dinâmica do ensino público médio e superior em todo território brasileiro (BRASIL, 2011).

De acordo com dados do SETEC, as cidades que receberam um *campus* dos Institutos Federais foram eleitas a partir de critérios como: distribuição territorial equilibrada das novas unidades, abrangência do maior número possível de mesorregiões, equilíbrio com os arranjos produtivos das localidades e aproveitamento de infraestrutura física já disponível na localidade.

Dentro da lógica da interiorização das instituições, Pereira e Cruz (2019) ressaltam que, com a de implantação de novos *campi*, a proximidade com o contexto regional é feita a partir de audiências públicas com consultas às comunidades e suas representações. As audiências públicas são garantidas pela Constituição de 1988 e garantem a prática democrática utilizada pelo poder público na qual a sociedade participa sugerindo ações que oportunizem cursos que estão em consonância com as demandas da região.

Para que haja a escolha de onde serão implantados os *campi* dos IFs em expansão, faz-se necessário uma consulta à comunidade, para que seja discutida a pertinência de sua criação em face das demandas da região e da população, bem como a identificação dos cursos a serem implantados, a partir de um estudo de viabilidade, prevendo-se a valorização do espaço público e suprimento da carência dos serviços destas cidades.

Pacheco (2010) aponta que um aspecto importante na escolha das cidades que seriam contempladas é a utilização de parâmetros técnicos e não critérios políticos, que vai de

encontro ao que geralmente era observado quando da implantação de políticas públicas territorializadas.

A implementação das novas unidades de ensino demandou também um estudo e levantamento de dados estatísticos, como o IBGE, para ajudar a identificar as regiões que seriam contempladas.

No que concerne aos objetivos, o projeto de expansão e interiorização além de proporcionar condições para a emancipação do cidadão das regiões, pretende estimular o desenvolvimento local e regional. Facilitando polos econômicos, urbanos e sociais, associando as estruturas de produção com as educacionais.

Assim, com a criação dos IFs, pretende-se dinamizar a relação entre educação, produção de conhecimento e desenvolvimento. Sobre tal relação, Pereira (2017) entende que a distribuição territorial dos IF favorece a sintonia com a diversidade regional e possibilita sua atuação articulada, contextualizada e sistemática junto a diferentes atores envolvidos no processo de desenvolvimento local a partir de demandas e representações sociais que podem gerar ações que resultem do efetivo diálogo. Entretanto, o autor ressalta a complexidade desse processo, vez que os IF, por não estarem consolidados, têm a

[...] sua afirmação no Sistema Educacional Brasileiro [...] sujeita à combinação e a articulação de diversos fatores, dentre esses o reconhecimento pelos diferentes atores envolvidos nesse processo do papel estratégicos que essas instituições podem assumir no desenvolvimento e no fortalecimento da cidadania. (PEREIRA, 2017, p.102).

De forma similar, Machado (2011) reitera tal complexidade, entendendo ser necessário que os IFs, ainda em fase de consolidação de sua identidade institucional, invistam em ações que contribuam com o desenvolvimento local, por meio do estabelecimento de parcerias estratégicas, mobilização de ativos locais, exploração de potencialidades e oportunidades, além da incorporação de todos os aspectos das mesorregiões onde estão situados econômico (físico-territoriais, étnico-culturais, socioeconômicos e político-institucionais.). Nesse processo, a pesquisadora destaca que os IFs precisam compreender que:

[...] atender outros interesses sociais e de dar conta dos relacionamentos interdisciplinares, intersetoriais e interculturais requer dessas novas instituições maior sensibilidade com relação a valores, aspirações, necessidades e preferências de diferentes indivíduos e grupos sociais. (MACHADO, 2011, p.372)

Para Mello e Silva (2008), a questão da escolha onde a nova Instituição será instalada é um grande desafio por abranger critérios como a área de influência e acessibilidade, pois

precisa-se assegurar o atendimento dos preceitos constitucionais de garantir o acesso de todo cidadão à educação.

Sobre a interiorização, Silva (2014), em seu artigo sobre a Política de expansão das Instituições Federais, esclarece que nesse processo há uma forte abordagem territorial/regional, desconcentrando os investimentos dos grandes centros para cidades pequenas e médias, no intuito de contribuir para o desenvolvimento econômico e social do território brasileiro. Porém ressalta que a distribuição dos serviços educacionais fora dos grandes centros traz consigo problemas relacionados à organização do espaço geográfico, por isso esse processo de expansão e interiorização deve ser baseado no planejamento, gestão e ordenamento para a criação de novos *campi*.

Nesse sentido, na discussão sobre localização e acesso à educação está implícito o problema da centralização (que pode interferir na equidade do acesso) e descentralização (que pode interferir nos critérios de eficiência espacial), sendo, pois, necessário que haja uma constante avaliação no planejamento de novas unidades, para se obter um equilíbrio entre equidade e eficiência, inclusive em termos pedagógicos. (SILVA, 2014)

Encontra-se aí um grande desafio que é definir mecanismos de localização e que assegurem o atendimento escolar pleno por meio da interiorização e expansão do ensino, considerando o público que deverá alcançar. Estas questões são fundamentais para o planejamento educacional do país, sendo a descentralização uma importante estratégia para democratizar o acesso à educação e contribuir com o desenvolvimento local e regional.

De acordo com o relatório de gestão da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC), referente ao ano de 2010, projetou-se para o ano de 2011 a implantação de 86 novos *Campi* de IFs, dos quais 46 eram remanescentes da fase dois. Somando-se também à implantação de 60 novas unidades de ensino por ano, durante a vigência do Plano Nacional de Educação de 2011 a 2020 (BRASIL, 2011).

A política de expansão e interiorização durante o governo dos Presidentes Lula e Dilma Rousseff teve expressivo crescimento, contemplando, nos anos de 2003 a 2016, todas as regiões brasileiras, com 488 novos *campi*. A região Centro-Oeste cresceu sete vezes e, nas regiões Norte, Nordeste, Sudeste e Sul, a Rede Federal quintuplicou seu número. É importante ressaltar que antes de 2003 não existiam unidades de Rede Federal no Acre, Amapá, Mato Grosso do Sul e Distrito Federal.

Das 488 novas unidades, 94% estão localizadas fora das capitais. Em um país heterogêneo e desigual como o Brasil, como afirma Bacelar (2013), esta penetração da

Instituição nas regiões interioranas pode contribuir estrategicamente, se articuladas com outras políticas públicas, como uma maneira para reduzir as desigualdades regionais.

Com os institutos, a educação profissional e superior começou a chegar às regiões mais distantes do País, facilitando o acesso a cursos de qualificação profissional (FIC), técnicos, superiores (bacharelados e tecnológicos) a para um número cada vez maior da população que vivem longe das capitais e que anseiam por oportunidades no campo profissional, pois a maioria tem dificuldades de se deslocar e se manter nos grandes centros.

Entretanto, até dezembro de 2020, em meio a mudanças de governos e a redução dos investimentos na educação, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica conta com 38 Institutos Federais, dois Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefets) e o Colégio Pedro II, com registro de um total de 665 unidades distribuídas em todo o País, ultrapassando mais de um milhão de matrículas, em cursos de níveis e modalidades diversas. (MEC, 2020).

A Região Nordeste, alvo de atenção neste estudo, conta com 11 (onze) Institutos Federais, distribuídos em seus 9 (nove) estados, sendo a Bahia e Pernambuco contemplados com dois (02) institutos cada um deles, conforme apresentado no Quadro 3 a seguir:

Quadro 3. Institutos Federais da Região Nordeste

Nome	UF	Sigla	Total de Campus
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas	AL	IFAL	17
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia	BA	IFBA	22
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano	BA	IFBAIANO	19
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará	CE	IFCE	33
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão	MA	IFMA	26
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba	PB	IFPB	22
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pernambuco	PE	IFPE	17
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano	PE	IFSertãoPE	07
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí	PI	IFPI	20
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte	RN	IFRN	22
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe	SE	IFS	11

Fonte: Elaboração da autora com informações dos Sites dos IFs

Segundo dados da Plataforma Nilo Peçanha, ano base 2019, os institutos federais ofereciam 10.243 cursos, contando com 42.048 docentes. Considerando os IFs da Região Nordeste, que tinham 209 unidades, com 3.592 cursos, contavam com um total de 14.995 professores.

Com essa expansão, considerando nosso lócus de pesquisa, diante da criação de novos *campi* no IFSertãoPE, houve um número significativo de pedidos de remoção, que despertou nosso interesse de pesquisa. Para discussão desse fenômeno, iniciaremos por discorrer sobre o processo de remoção que acontece entre os *campi* dentro da Instituição.

De acordo com Oliveira (2005), a remoção é um ato administrativo cujo objetivo é a movimentação do servidor dentro da própria instituição na qual é lotado. Este ato administrativo deve obedecer aos requisitos de validade, competência, finalidade, forma, motivo e objeto. Dessa forma, fica submetido aos princípios constitucionais de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, dentre outros e, assim, atender aos objetivos públicos.

A remoção do servidor público no exercício de suas funções, no âmbito das Instituições de Ensino Superior, é amparada pela legislação e, conforme a Lei nº 8.112/1990, em seu artigo 36, pode ocorrer: de ofício, no interesse da Administração; a pedido, a critério da Administração, ou para outra localidade, independentemente do interesse da Administração (Incluída pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) nos seguintes casos:

- 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;
- 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;
- 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. (BRASIL, 1990).

Conforme a legislação, o deslocamento do servidor no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede, só ocorre pelo ato de remoção, considerando as modalidades e a adequação da força de trabalho.

Com base nos sites dos Institutos Federais do Nordeste, observamos que todos eles possuem um edital específico de remoção para docentes que são divulgados anualmente. Esses editais são lançados reiteradas vezes, com ciclos sucessivos abertos para as vagas remanescentes. No âmbito do Instituto Federal do Sertão Pernambucano, o processo de remoção só passou a ser regulamentado a partir da Resolução nº 36 de julho de 2015. Antes da referida Resolução, o processo era feito de forma aleatória, sem nenhuma normativa que o embasasse. Posteriormente, a mesma foi substituída pela Resolução nº 45, de dezembro de 2017, e, atualmente, os editais de remoção são embasados pela Resolução nº 34, de 30 de

julho de 2019, e seus anexos, que dispõe sobre a Movimentação de servidores no âmbito do Instituto Federal do Sertão Pernambucano, conforme aprovado pelo Conselho Superior.

Na Resolução atual de nº 34/2019, estão estabelecidas as regras e critérios que disciplinam o processo de remoção na Instituição, ou seja, as condições, requisitos e possibilidades exigidas para efetivar este tipo de movimentação de pessoal.

No entanto, Marconi (2014) retruca que mesmo com todo planejamento de alocação na movimentação de pessoal, esse processo compromete a rotina das atividades, que será realizado por outro servidor com outras particularidades e didática diferente, o que provoca uma nova adaptação do aluno, ocasionando, de certa forma, uma lacuna na rotina dos serviços prestados à comunidade.

Outro fator importante que são destacados na referida Resolução é quanto aos critérios de classificação e desempate de forma sucessiva, assim previsto no art.26:

- I. Maior tempo, contado em dia, de efetivo exercício na atual unidade de lotação do servidor no IFSERTÃO PE;
- II. Idade de 60 (sessenta) anos ou mais;
- III. Maior tempo de efetivo exercício na Rede Federal de Educação Profissional;
- IV. Maior tempo no serviço público federal;
- V. Maior tempo no serviço público;
- VI. Maior média obtida nas duas últimas avaliações de desempenho;
- VII. Regime de trabalho, com prioridade para DE, depois 40 horas, seguido de 30 horas e, por fim, 20 horas;
- VIII. Número de filhos, tendo primazia os que tiverem maior número de filhos abaixo de 21 anos;
- IX. Idade, tendo preferência os servidores com mais idade;
- X. Existência de problemas pessoais (familiares ou de saúde) que poderiam ser minorados em função da remoção, desde que devidamente identificado por autoridade competente. (IFSERTAO, 2019).

Tecidas essas referências iniciais sobre os IFs e o processo de remoção, iremos nos deter sobre os aspectos da administração pública e gestão de pessoas, movimentação e a carreira docente nos IFS.

3.2 Administração Pública e Gestão de Pessoas

A administração pública gerencial teve seus primeiros indícios na segunda metade do século XX, na década de 1950, e constitui um avanço, pois rompe com o antigo modelo burocrático, porém, isso não quer dizer que negue todos os seus valores. A grande diferença está na forma de controle que agora é pautada nos resultados.

De acordo com Crozier (1997), essa necessidade de mudança ocorreu como consequência da ineficácia do paradigma burocrático de gestão para gerir a crescente complexidade das atividades coletivas. Para isso, é imprescindível que o administrador tenha maior liberdade para tomar decisões rápidas, o que requer maior conhecimento, autonomia, flexibilidade, responsabilidade e compromisso com os resultados.

Foi somente na década de 1960, pela edição da Lei nº 3.780 de 1960 e do Decreto nº 200 de 1967, durante o regime militar, que os princípios de governança pública gerencial foram admitidos na reforma administrativa e na descentralização político-administrativa. Esses princípios, por sua vez, ajudaram a criar o Plano de Classificação de Cargos, em 1970 (Lei nº 5.645 de 1970), e, posteriormente, o Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), em 2006 (Lei nº 11.357 de 2006), marcos normativos que estruturaram os cargos efetivos de nível superior, intermediário e auxiliar não integrantes de carreiras específicas, conforme destacam Klering, Porsseb e Guadagnin (2010) e Silva e Mello (2013).

De acordo com Costa (2008), é a partir da década de 1980 que as instituições públicas observaram o capital humano como relevante e, assim, começaram a desenvolver, dentro das instituições, mecanismos para identificar as habilidades e competências individuais. Então, as práticas administrativas são gradualmente alinhadas no setor de gestão de pessoas com a criação da Gestão Estratégica de Pessoas (GEP).

O processo de descentralização da administração pública surge com a promulgação da Constituição Federal em 1988, onde a comunidade começa a participar na formação das políticas e, na década de 1990, o modelo da nova administração pública gerencial começa a ser implantado, visando à eficiência e aos resultados dos seus serviços.

De acordo com Silva (2014), a gestão pública é definida como um conjunto de procedimentos de uma organização, que são executados pela direção para alcançar objetivos traçados. Esses procedimentos administrativos podem variar de acordo com cada instituição, focando nas metas e objetivos delineados, com foco na eficácia, eficiência e economia.

A nova administração pública gerencial pode ser descrita como a introdução de técnicas e práticas gerenciais para atingir benefícios pré-estabelecidos com mais eficácia, eficiência e economia. Ela difere da administração tradicional na forma de controle adotada, pois não enfatiza regras e procedimentos, mas, sim, a flexibilidade de procedimentos e maior controle de resultados. O que se supõe é que, por trás dessa teoria, a grande ênfase que o modelo burocrático coloca no processo, para proteger o “interesse público” contra a corrupção e má conduta, tem o efeito de desencadear um ambiente ineficaz (SEABRA, 2001, p.22).

A administração pública gerencial, diferentemente da administração tradicional, não foca em regras e procedimentos, mas em flexibilidade e controle de resultados. Assim, os modelos de Administração Pública aplicadas no Brasil são: Patrimonialista, burocrático e gerencialista, sendo este último a nova administração pública.

Articulada às transformações da Administração Pública Gerencial, a Gestão de Pessoas no Serviço Público precisou se posicionar, procurando equilibrar os “interesses” dos indivíduos e das instituições.

O setor de gestão de pessoas está ligado diretamente à estratégia da organização, já que são mutuamente influenciados, levando em consideração os ambientes externo e interno. Com essas novas perspectivas, a gestão de pessoas passou por transformações, saindo do seu papel apenas operacional, para enfrentar novos desafios como: a evolução do conhecimento e da comunicação; a participação do Estado; o posicionamento no mercado em que atua; a internacionalização; as demandas da sociedade e o contingenciamento econômico (DUTRA, 2014).

Internamente, na gestão de pessoas, há um investimento maior na capacitação de servidores e em novas maneiras de negociação exigidas pela diversidade da força de trabalho que tornam a gestão organizacional ainda mais complexa (ULRICH, 2003).

Por sua vez, Maximiano (2009) acrescenta que as atribuições da Gestão de Pessoas vão no sentido de descobrir, atrair e manter os profissionais de acordo com as carências da instituição. Então, a atividade envolve processos que se iniciam antes da posse e continuam até depois do desligamento do servidor.

Corroborando com Maximiano (2009), Siqueira e Alves (2016) apontam que a Gestão de Pessoas pode ser entendida como a maneira que a instituição é organizada para conduzir o fator humano no ambiente organizacional.

Assim, a gestão de pessoas é um conjunto de forças que executam atividades produtivas, gerenciais e estratégicas que promovem a colaboração de servidores, para alcançar os objetivos não apenas organizacionais, mas também individuais, com o foco em selecionar novos profissionais, capacitá-los e mantê-los para o bom andamento da instituição.

Outra definição para Gestão de Pessoas no setor Público, segundo Bergue (2014), é que ela é o esforço dirigido para suprir, manter e desenvolver pessoas dentro das organizações, em harmonia com a legislação, observadas as necessidades e condições do ambiente em que estão inseridas. Dessa forma, a gestão de pessoas abrange ações preliminares de planejamento das necessidades mútuas entre as pessoas e a instituição, acondicionando os recursos que satisfaçam essas necessidades, seguido dos esforços de

direção desse planejamento, guiados pelos resultados do produto dos objetivos organizacionais e individuais, para o equilíbrio das necessidades dos servidores e instituições.

Aranha e Salles (2015) observam que, nas organizações públicas contemporâneas, os princípios de continuidade, generalidade, modicidade e cortesia estão interligados às estratégias de eficiência econômica, desenvolvimento de habilidades e rotinas para resolver problemas e ter eficácia administrativa em um ambiente de trabalho coletivo, com a finalidade de oferecer bons serviços públicos.

No entanto, o estudo realizado por Leite, Galas e Silva Filho (2004) apontou que as organizações públicas não estão preparadas, em sua maioria, para uma gestão participativa em que há um equilíbrio entre os “desejos” das instituições e dos seus servidores, pois o individualismo, a falta de cooperação e a resistência à mudança são alguns dos empecilhos para o desenvolvimento dessas ações na área de Gestão de Pessoas.

Corroborando com os referidos autores, Moraes, Souza Júnior e Nogueira (2011) advertem que, embora todas as mudanças ocorridas, ainda há uma austeridade na gestão de recursos humanos no setor público ocasionada pela legislação, na qual o servidor é subordinado e pela relação de trabalho unilateral.

O Decreto nº 5.707/2006 institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e se destina tanto aos servidores no início de carreira, quanto para aqueles que já se fazem parte do quadro funcional. O Comitê Gestor da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, criado pelo Decreto nº 5.707/2006, é responsável pela avaliação, orientação, promoção e definição dessas políticas.

As mudanças na administração pública, segundo Marconi (2014), possibilitaram um melhor desempenho da gestão de pessoas, na capacidade técnica do servidor e na satisfação dos usuários. As políticas de gestão de pessoas foram criadas pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE) e os resultados dessas políticas são vistos no fortalecimento estratégico, reestruturação de carreiras e melhoria profissional dos servidores públicos.

Gratton e Truss (2003) entendem que, para o bom desempenho das organizações, não é suficiente apenas o alinhamento vertical e horizontal da gestão de pessoas. As autoras acrescentam uma terceira dimensão que se refere ao grau em que as ações estão orientadas para a prática. Consideram, ainda, que a ponte entre os resultados organizacionais e a contribuição dos empregados requer não só as políticas, mas a vontade de agir.

Nesse sentido, Pereira e Silva (2011, p. 634) afirmam que “é possível os gestores coordenarem o desenvolvimento das competências necessárias aos servidores, o que possibilita a melhoria na qualidade nas práticas de trabalho, na resolução de problemas e no aumento do desempenho”. Portanto, para potencializar os resultados da área de gestão de pessoas, parece ser necessária a unificação da aplicação de suas políticas e práticas no âmbito da organização e a atuação dos gestores de diferentes níveis gerenciais sobre o desempenho dos funcionários.

A atuação da gestão de pessoas nas organizações é essencial para o desenvolvimento e crescimento institucional. São os recursos humanos que gerenciam os recursos financeiros, tecnológicos e logísticos a fim de atingir os objetivos de forma eficaz e produtiva. Para isso, a atuação é realizada em todos os ambientes: processo de recrutamento de novos colaboradores, admissão e demissão, treinamento e desenvolvimento, remuneração, afastamentos e qualidade de vida no trabalho (OLIVEIRA, 2017).

O ramo que desempenha atividades referentes às pessoas que trabalham nas instituições, também denominado de Administração de recursos humanos exerce influência nas ações políticas de gestão, assim como na supervisão das atividades dos colaboradores. (VERGARA, 2014).

Após uma consulta da organização administrativa nos sítios dos Institutos Federais do Nordeste, foi percebido que a área de gestão de pessoas foi contemplada, na sua maioria, apenas com uma diretoria sistêmica responsável por toda sua área de atuação que envolve planejamento, execução, coordenação, pagamento, processo seletivo e suporte aos servidores de todos os *campi*. Apenas o Instituto Federal do Maranhão (IFMA), do Ceará (IFCE) e o de Sergipe (IFS) estruturaram suas áreas de gestão de pessoas com formato de pró-reitorias, e assim podemos compreender que esse modelo é apenas uma opção da instituição.

Oliveira (2017) afirma que a gestão de pessoas é constituída por características elementares definidas em atenção aos indivíduos para enxergá-los além de profissionais, a fim de compreender suas individualidades, suas experiências e seus anseios. Pessoas ativadoras como recursos organizacionais percebem os colaboradores que se dedicam a encontrar soluções criativas para melhor funcionamento da instituição.

3.3 Movimentação de Pessoas e Motivação

Embora alguns autores definem, de uma forma geral, a entrada e a saída de pessoas de uma organização como rotatividade de pessoal, associando ao desligamento, é preciso

que a rotatividade seja vista de maneira mais ampla, de forma a abranger a especificidade do serviço público. Assim, Bergue (2014) salienta a necessidade de redefinir esse delineamento da rotatividade, quando associado ao setor público, devendo ser discutido em todo seu contexto, significando vários elementos. Quando abrange o nível organizacional, a rotatividade se efetiva na relocação do servidor em outra unidade do mesmo quadro institucional

Essa nova visão permite um paralelo da rotatividade no nível organizacional com um fenômeno intrigante do serviço público brasileiro que é a remoção. De fato, essa movimentação interna corresponde a entradas e saídas de servidores em unidades dentro da própria instituição, através de um procedimento formal amparado por legislação específica que envolve todos os entes do serviço público federal, no nosso contexto os Institutos Federais com sua complexidade e diversidade.

Bergue (2014) aponta novos contornos para o fenômeno de rotatividade ao trazer a ideia de que essa definição pode variar de acordo com três níveis: cargo, organização e serviço público. Ocorre no nível de cargo quando um servidor sai de um cargo para o outro; já quando o servidor é relotado em outra unidade da instituição, caracteriza-se o nível organizacional; e, por fim, tem-se a saída do servidor de uma organização para outra, dentro do próprio serviço público.

Lopes (1980) pontua que o estudo sobre o fenômeno da rotatividade, através da remoção e os diferentes fatores motivacionais que o impulsionam, gera diferentes resultados organizacionais dentro de uma Instituição de Ensino Superior.

Compreender as políticas de remoção em uma instituição de ensino superior é de extrema importância para que os gestores adotem políticas eficazes em relação a esse processo. A rotatividade através da remoção não é necessariamente ruim, mas quando ocorre de forma desestruturada, voluntária e evitável tende a causar problemas para as instituições.

Reter as pessoas em suas unidades de ensino envolve uma política de gestão que aumente a motivação dos docentes, garantindo que esses servidores permaneçam na sua instituição de origem, potencializando os objetivos da instituição, sem esquecer a satisfação do servidor.

Afirmam Castro e Teixeira (2013) que, quando ocorre uma grande quantidade de pedidos de evasão por parte do servidor com relevante experiência e capacitação, esse ato causa uma diminuição de produtividade para as instituições. As motivações para evasão são diversas e podem incluir questões familiares ou de saúde, necessidade de mudança,

sentimento de não pertencimento ao local onde se localiza a instituição, insatisfação dentro da unidade e tantos outros. Por essas razões, a gestão deve estar atenta à problemática, fazendo avaliações periódicas sobre satisfação e índice de rotatividade para que a instituição não tenha prejuízos e forme uma identidade própria.

Silva (2014) cita que é importante que as instituições conheçam os custos financeiros e operacionais dessa movimentação de pessoal com o controle, avaliação de desempenho e tomada de decisão, embora as poucas instituições avaliem esse aspecto. Essa visão por parte da gestão promove uma atitude positiva dos servidores no desempenho de suas atribuições, melhorando o clima e o compromisso organizacional.

Em razão da expansão e interiorização dos Institutos Federais e sua estrutura *multicampi*, a remoção é uma forma de rotatividade dos servidores e deve estar pautada no planejamento da alocação de pessoal nestas instituições públicas, com a gestão centrada nessa questão, a partir de aspectos normativos que baseiam as políticas de gestão de pessoas sobre os processos de remoção dos seus servidores.

De acordo com Rocha (2014), a remoção, quando regulamentada, é uma peça normativa útil de política de gestão de pessoas, sobretudo no aspecto operacional, orientando os trâmites normativos, conferindo clareza e transparência ao processo.

Quando há uma política institucional que normatize o processo de remoção, considerando as peculiaridades da instituição, essa normativa supre lacunas da legislação geral, enfatizando critérios para participar do processo seletivo, localidade onde possui vagas e critérios de classificação. Assim, o servidor possui orientações mais precisas para guiá-lo em suas solicitações, conferindo isonomia ao processo.

Segundo Cunha (2017), os primeiros estudos sobre mobilidade docente consideram o perfil dos professores como foco principal para tentar entender como as características individuais estão relacionadas com o fenômeno de rotatividade. Esta investigação é feita a partir de características como: sexo, idade, raça/cor, formação acadêmica, tempo de experiência na área e salário.

Para Ribeiro (2010), o fenômeno de rotatividade se dá principalmente pela satisfação ou insatisfação no trabalho, a insatisfação é a principal causa da saída do local de trabalho. Já Megginson (1998, p. 346) entende que “a motivação é tão individual como a personalidade e o comportamento humano”.

Motivação, segundo Lopes (1980), é uma palavra que pode ser entendida como um conjunto de fatores que interagem entre si e determinam a conduta de um indivíduo. Originalmente, o termo motivação advém do latim “*movere*”, que significa “mover” que seria

um estado interno que libera energia, torna ativo ou move (surge o termo) e que dirige ou canaliza o comportamento em direção aos objetivos.

Para Robbins (2002), “a motivação é a disposição de exercer um nível elevado e permanente de esforço em favor das metas da organização, sob a condição de que o esforço seja capaz de satisfazer alguma necessidade individual”. Ele ainda destaca que o colaborador motivado tende a ter maior comprometimento com a organização, alcançando melhor desempenho e, assim, gerando melhores resultados. Para se conseguir um alto nível de produtividade é imprescindível trabalhar a motivação, já que esta constitui um dos elementos desse processo, afirma Robbins (2001, p.341).

Botvinick e Braver (2015) definiram motivação como a predisposição do ser humano ao recebimento de recompensas extrínsecas e intrínsecas, oriundas do seu comportamento e conhecimento quanto ao que deve ser realizado para alcançar seus objetivos. Nas organizações, ao se estudar motivação, tenta-se explicar a energia ou motivos que influenciam o desempenho das pessoas no trabalho.

Fiorelli (2004) define motivação de maneira bastante elucidativa, quando declara que ela é uma força, uma energia que nasce das nossas necessidades interiores e nos move em direção a algo. Através dela, as pessoas se tornam mais produtivas, satisfeitas e seu efeito é contagiante, sendo assim, os gestores devem despertá-las, mantê-las e canalizá-las para atingir os objetivos das organizações.

Ainda de acordo com Lopes (1980), na antiguidade, os filósofos já se interessavam pelo estudo da motivação. Os mesmos identificavam como os primeiros fatores básicos da motivação humana o hedonismo (relativo aos prazeres imediatos) e o idealismo. Posteriormente, foram adicionados outros dois fatores para explicar a causa e a origem das motivações: o instinto e o inconsciente.

Diversos são os fatores que influenciam a motivação humana, no ambiente de trabalho, Bergue (2014) pontua, sobretudo, as questões culturais (crenças e valores), os desejos individuais e os métodos de diagnóstico e intervenção (análise ambiental).

No início do século XX, diversas teorias ganharam atenção nessa área, quando foram construídos fundamentos para explicar essa energia que move as pessoas em dimensões distintas de opiniões, atitudes e hábitos.

De acordo com Silva (2014), as principais teorias sobre motivação são: Hierarquia das Necessidades de Maslow (1943), Teorias dos Dois Fatores de Herzberg (1959), Teorias X e Y de McGregor (1960), Teoria da Equidade, de Adams (1963) Teoria da Expectativa de Vroom (1964) e Teoria da Definição de Metas de Looke e Latham (1968).

Quadro 4. Teorias Motivacionais

Teorias	Ano(s)	Autor(es)	Foco
Teorias X e Y	1960	McGregor	Analisa dois perfis comportamentais que são opostos e antagônicos. O X, que considera o lado negativo do ser humano, afirmando que ele é preguiçoso, e relaxado; e o Y, na sua oposição que vê a pessoa com gosto pela responsabilidade e esforço no trabalho. Esses dois perfis são analisados e a instituição promove ações motivacionais que se adequem a cada pessoa.
Teoria da Hierarquia das Necessidades	1954	Maslow	Conhecida como Pirâmide das Necessidades, elenca as necessidades dos seres humanos de forma hierárquica, onde as necessidades fisiológicas e de segurança devem ser satisfeitas antes das necessidades sociais, de estima e de autorrealização, que se encontram de forma crescente na pirâmide, de maneira que, ao se alcançar todas as necessidades, o indivíduo encontra a plena realização.
Teoria dos Dois Fatores	1964/1968	Herzberg	Aborda os fatores intrínsecos e extrínsecos. Os fatores extrínsecos estão relacionados com elementos “higiênicos” aplicados para reduzir as fontes de insatisfação e desconforto no ambiente organizacional. A verdadeira fonte de energia da motivação seriam os fatores intrínsecos e símbolos de trabalho que possibilitam desempenhar uma relevante atividade, progresso pessoal e incentivo à atividade.
Teoria da Equidade	1963/1965	Adams	Considera que a motivação está diretamente relacionada à percepção de equidade entre os esforços e à recompensa que são avaliadas frequentemente pelas pessoas. Quando elas percebem o desequilíbrio das equidades, podem optar pelo desligamento da organização.
Teoria da Definição de Metas	1968/1990	Looke e Latham	Defende que o desempenho da organização está relacionado às recompensas, elas promovem a motivação dos servidores que querem alcançar determinada meta da organização tem a sensação de realização, unindo metas, esforço e desempenho em recompensa.
Teoria da Expectativa	1964	Vroom	Determina que a motivação depende do atrativo de certas recompensas ou “resultados”, que advêm de tal desempenho; das percepções que se tem da força que apresenta a relação entre o desempenho e a ocorrência dos “resultados” (instrumentalidade); e da percepção do vínculo que existe entre o esforço orientado para o desempenho e o subseqüente desempenho efetivo (expectativa).

Fonte: Elaboração da Autora (2021)

As teorias sobre motivação apresentadas no quadro podem ser divididas em dois grandes grupos: primeiro, as teorias de conteúdo ou das necessidades humanas, das quais podemos destacar as Teorias X e Y, de Douglas McGregor; a Teoria da Hierarquia das Necessidades, de Abraham Maslow; e a Teoria dos Dois Fatores, de Frederick Herzberg. Segundo, as teorias de processo ou cognitiva, que são a Teoria da Equidade, de John Stacy

Adams; a Teoria da definição de metas, proposta por Edwin A. Locke e Gary Latham; e a Teoria da Expectativa, de Victor Vroom.

Para elucidar o que distingue as teorias de conteúdo e de processo, Mascarenhas (2016) define que as teorias de conteúdo buscam analisar o que motiva as pessoas a agir e, com foco nas necessidades internas, enfatizam a satisfação das necessidades pessoais. Quanto às teorias de processo, estas visam ao estudo do funcionamento da motivação e analisam quais os processos de pensamento promovem a motivação, buscando estudar o processo cognitivo pelo qual as prioridades pessoais são criadas a partir das necessidades motivacionais.

A Teoria de Motivação que destacamos em nosso estudo é a Teoria da Hierarquia das Necessidades, do psicólogo Abraham Maslow, desenvolvida na década de 1950. Maslow criou o modelo com a intenção de esclarecer as necessidades humanas em uma pirâmide hierárquica de necessidades, sendo elas: fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização (MENEZES, 2016).

De acordo com Vergara (2014), essa teoria afirma que o indivíduo possui necessidades que podem ser hierarquizadas desde as mais simples até as mais complexas. Maslow estabelece que há dois tipos de necessidades, sendo as primárias localizadas na base da sua pirâmide e as secundárias se localizam no topo desta. Então, à medida que as necessidades primárias vão sendo satisfeitas, o ser humano vai sentindo a necessidade de subir no nível da pirâmide para alcançar a sua auto realização.

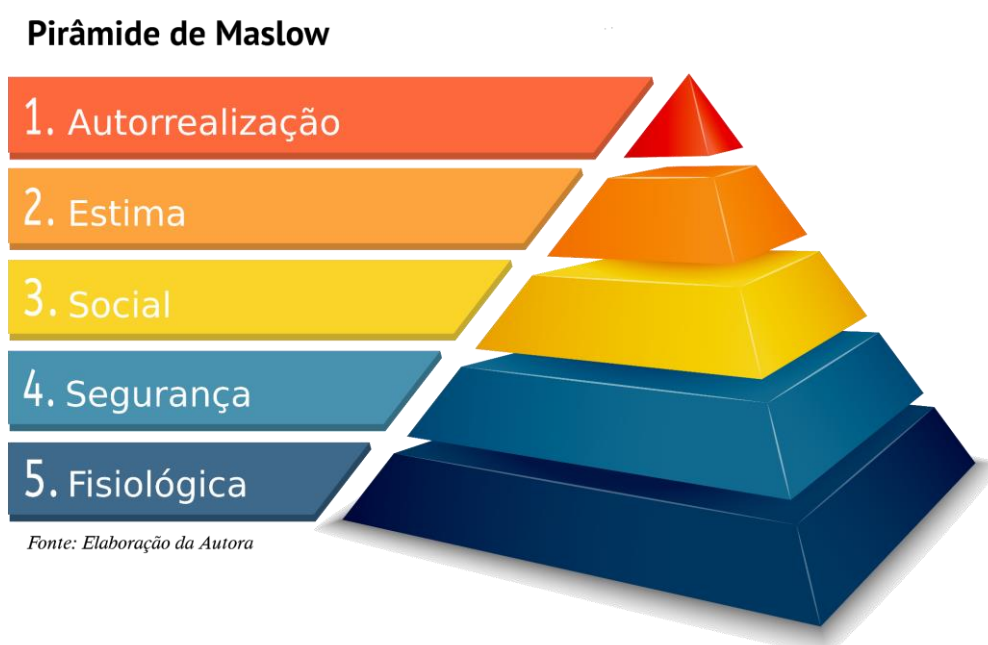


Figura 2. Teoria da Hierarquia das Necessidades

Chiavenato (2001) esclarece a teoria de Maslow situando a base como o nível mais baixo, onde identificam-se as necessidades primárias – 5. Necessidades fisiológicas (alimento, repouso, roupa, abrigo, sexo; no ambiente organizacional - intervalos de descanso; conforto físico, horário de trabalho razoável etc.); seguidas pelas demais necessidades: 4. Segurança (transporte, segurança e integridade física; estabilidade no emprego, remuneração e planos de benefícios, condições seguras de trabalho, etc.); 3. Social (ser aceito nos grupos de amigos, familiares, relacionamentos; interação com clientes e colegas de trabalho, amizade com superiores etc.), 2. Estima (*status*, visibilidade social, reconhecimento, ascensão na carreira, responsabilidade por resultados) e, por último, 1. Autorrealização (desenvolvimento do potencial das pessoas ou das competências; trabalho criativo e desafiante, diversidade e autonomia, participação nas decisões etc.).

Menezes (2016), pontua particularidades em relação às etapas da Pirâmide de Maslow que devem ser levadas em consideração:

1. Uma etapa deve ser, pelo menos, parcialmente, saciada para que o indivíduo passe para o próximo nível da hierarquia;
2. As necessidades de auto realização nunca serão saciadas, já que quando uma necessidade se sacia, surgem novos desejos;
3. As necessidades fisiológicas são inerentes aos seres humanos e são as mais fáceis de serem supridas;
4. Quando se conquista determinados elementos de um grupo de necessidades, o indivíduo é motivado para alcançar novos objetivos;
5. As necessidades que não são satisfeitas se transformam em atitudes negativas no comportamento do indivíduo, como frustrações, medos, angústias, inseguranças etc.

Maximiano (2012) e Bergamini (2013) corroboram com a Teoria da Hierarquia das necessidades de Maslow, pois consideram que os indivíduos estão em constante processo de desenvolvimento com intuito de conseguirem se realizar, influenciando, positivamente, tanto a vida dos indivíduos quanto o ambiente organizacional.

De acordo com Garcia (2006), são raras as instituições de ensino superior nas quais o setor de Recursos Humanos assume uma postura estratégica comprometida de fato com valores relevantes à motivação do servidor.

Da mesma forma, Abreu (2007), ao pesquisar as IES, afirma que estas não possuem uma área institucionalizada de Gestão de Pessoas, que as poucas ações existentes se apresentam distantes da teoria e que, apesar dos gestores acreditarem que a motivação

contribui para o êxito da gestão, nunca adotaram ferramentas, como pesquisa motivacional, para mensurá-la e controlá-la.

Em face do exposto sobre a movimentação de pessoas e a motivação, voltaremos a atenção sobre a carreira docente dos Institutos Federais, foco de atenção em nosso estudo, para que possamos desenvolver a análise do processo de remoção de docentes, a pedido, no âmbito da política de movimentação de pessoal no IFSertãoPE, considerando o cenário de interiorização e expansão da Rede de EPT.

3.4 Carreira Docente dos Institutos Federais

A docência tem sua origem do latim - *docere* – que significa, ensinar, mostrar, indicar, instruir, dar a entender. Na Língua Portuguesa o termo é datado de 1916, sendo algo novo no tema educação. No sentido formal ela é o trabalho dos professores, que vai muito além do ensino em sala de aula. (VEIGA, 2008).

No Brasil, o modelo do ensino superior teve uma grande influência do modelo francês- napoleônico, o qual exigia que o docente tivesse o domínio de conhecimento e que exercesse sua profissão com competência, partindo da premissa de “quem sabe, automaticamente, sabe ensinar”. (MASETTO, 1998)

Segundo Cunha (2017), ao longo dos séculos, o trabalho docente era visto como uma atividade missionária, ligado à catequese e à vocação, como um dom. Sendo o professor um guardião dos bons costumes, que orientava o bom caminho.

Para Souza (2018, p.24), a “matéria prima do trabalho do professor é a transposição didática dos conhecimentos científicos”. No entanto, Selbach, Zanchet e Ribeiro (2015) observam que há uma demanda contínua para qualificação profissional e desenvolvimento de habilidades para maior produtividade e qualidade do ensino

A carreira de magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) foi criada pela Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008¹, que dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreiras de Cargos do Magistério Federal, entre elas o professor EBTT. Em substituição à carreira anterior, a de magistério de 1º e 2º Graus, que atuavam somente na educação básica, os professores EBTT passaram a ter permissão legal para atuar na educação básica, técnica e tecnológica.

¹ A Lei nº 11.784/2008 dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), regulamentada e reestruturada pela Lei No 12.772, de dezembro de 2012, alterada pela Lei N.º 12.863, de 24 de setembro de 2013.

De acordo com Brito e Caldas (2016) a carreira de magistério de 1º e 2º graus existia nas antigas Escolas Técnicas Federais, Escolas Agrotécnicas Federais, Colégios Militares e Colégio Pedro II e prosseguiu nos Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs), e os professores atuavam tanto no magistério de 1º e 2º graus como no do magistério superior, em função da oferta de ensino superior.

Em decorrência da estruturação dos Institutos Federais, houve um aumento significativo dos docentes dessas instituições de ensino. Com a expansão da rede federal observou-se, ainda, um aumento e uma renovação dos quadros de pessoal, por meio da oferta de mais vagas em concursos públicos realizados, não só para o magistério como também para pessoal técnico administrativo, com elevada procura após a reestruturação das carreiras.

Atualmente, o cargo de Professor de Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – EBTT, é regido pela Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, alterada pela lei nº 12.863, de 24 de setembro de 2013. Para contratação de professores, em qualquer situação, deve-se verificar, além da inexistência de acúmulo de cargos, a disponibilidade de recursos orçamentários e financeiros para este fim. Há um banco de professor-equivalente para os institutos federais, regulado pelo Decreto nº 7.312, de 22 de setembro de 2010, alterado pelo Decreto nº 8.259, de 29 de maio de 2014 (BRITO; CALDAS, 2016).

Em relação à carga horária de trabalho, ela foi sendo aprimorada e, atualmente, a Lei nº 12.772/2012 prevê, no seu Art. 20, que:

I - 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional; ou

II - Tempo parcial de 20 (vinte) horas semanais de trabalho.

§ 1º - Excepcionalmente, a IFE poderá, mediante aprovação de órgão colegiado superior competente, admitir a adoção do regime de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, observando 2 (dois) turnos diários completos, sem dedicação exclusiva, para áreas com características específicas. (BRASIL, 2012).

O Plano de carreira do docente EBTT é composto pelas classes: D I, D II, D III, D IV e Professor Titular, sob o regime jurídico da Lei nº 8.112/1990, e atuação nas áreas de Ensino, Pesquisa e Extensão, no âmbito predominantemente das Instituições Federais de Ensino e as progressões ocorrem a cada 02 (dois) anos. Para fins de progressão, promoção e aceleração da promoção, os cursos de mestrado e doutorado só terão validade se credenciados pelo Conselho Federal de Educação e se realizados no exterior, devem ser submetidos à validação por instituição nacional competente.

Anastasiou (2009) cita que o professor das IES deve se manter constantemente atualizado nos contextos de práticas docentes, pois, dessa forma, consegue as progressões de carreira e pode também assumir cargos de direção de gestão em vários setores da instituição.

Brito e Caldas (2016) comentam que a lei que criou a carreira de magistério do EBTT, em 2008, e as carreiras do magistério federal (MS) se aproximaram, já que as classes D-I, D-II e D-III equivalentes às classes de professor Auxiliar, professor Assistente e professor Adjunto, respectivamente, do Magistério Superior. A classe D-IV possui um único nível e a classe D-V tem 3 níveis equivalente à carreira do MS, pois a classe D-IV equivaleria ao primeiro nível da classe Associado e a classe D-V aos outros níveis da classe de professor Associado do Magistério Superior.

Outra grande conquista dos docentes EBTT ocorreu em após a greve de 2012, com a criação do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) para classe, em que o docente, a partir da análise de seu conhecimento, experiência e competência passou a poder receber a retribuição por titulação (RT), que equivale a um nível acima do que possui, assim um professor mestre pode ter uma RT de doutor, porém quando adquire essa titulação perde o RSC, no entanto pode tê-la novamente com o título subsequente.

Quanto à questão da RSC, Brito e Caldas (2016) comentam que os profissionais do MS não foram contemplados com a RT, criando um impasse que provavelmente não unifique as duas carreiras.

Ainda de acordo com os autores, esses planos de carreira são incentivos para melhorar o desempenho e qualificação do docente, a partir daí surge a necessidade de uma gestão efetiva na instituição para implementação de benefícios como a Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), que dá dinamismo ao fluxo de avaliação de desempenho.

De acordo com as Leis nº 9.394/96 e nº 11.892/2008, a carreira EBTT deve ser exercida por profissional habilitado em atividades acadêmicas para docentes no âmbito da educação básica, profissional e tecnológica.

Para o ingresso na carreira de Professor efetivo dos Institutos Federais, o professor deve ter sido aprovado em concurso público de provas e/ou de provas e títulos. Após a nomeação, o candidato habilitado entrará em exercício para o *campus* ao qual se inscreveu. O edital do certame estabelece as características e exigências de cada etapa e critérios do concurso, e o candidato deverá ter o diploma de graduação em curso superior, não necessariamente esse diploma deverá ser licenciatura (BRITO; CALDAS, 2016).

O docente dos Institutos Federais possui formação em diversas áreas de conhecimento e, por vezes, não possui formação necessária para o exercício da docência, não tendo

licenciatura na área que leciona, então, se faz necessária a formação continuada desses profissionais.

Com o objetivo de fornecer qualidade ao serviço oferecido aos usuários, o governo federal, orientado pelo preceito do ideal de profissionalização previsto na Constituição Federal de 1988, desenvolve ações para a capacitação contínua dos servidores, por meio de programas específicos destinados a cada função ou órgão. Mas, caso o recém empossado não apresente um resultado satisfatório, a coordenação da unidade poderá desenvolver projetos próprios para a formação técnica e implementá-los por meio do plano anual de capacitação, conforme Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP)² (BRASIL, 2006b).

No entanto, segundo Omuro, Pereira e Pinto (2015), ainda que a organização possua condições para qualificar o servidor, e aqui considerando que esse servidor não possua a competência técnica mínima para função, o resultado final poderá ser inferior ao desejado, isso quando comparado às necessidades da instituição. Também, segundo os autores, no intuito de corrigir os problemas da seleção de um servidor que apresente dificuldades para se adaptar ao trabalho no serviço público, a instituição pública possui o mecanismo do estágio probatório, que avalia o desempenho servidor aprovado e a sua adequação à cultura institucional do órgão público e à prestação dos serviços públicos. Esse mecanismo prevê a exoneração do servidor quando este não for aprovado no estágio probatório.

Em relação ao trabalho dos professores, os autores Selbach, Zanchet e Ribeiro (2015) observam que nas IFESs há uma demanda permanente para a qualificação profissional docente, com a finalidade de alcançar maior produtividade e melhorar a qualidade de ensino nas universidades. Já em relação à produtividade, trata-se da forma de colocar o professor das IFESs dependentes de programas de metas e resultados; controles acima de seu vínculo com o Estado e de uma realidade profissional que é independente de sua vontade para o desenvolvimento profissional. Nesse sentido, a produtividade presente nas universidades federais gera imprecisões quanto ao trabalho do professor, ao seu papel na universidade e à forma de desenvolvimento profissional no serviço público.

Segundo Pacheco (2009), essas questões, que provocam dificuldades na realização do trabalho docente, podem ser administradas pela criação de programas de gestão mais eficientes, que permitam aos professores o entendimento da realidade institucional das universidades públicas federais e da missão em relação à sociedade, o desenvolvimento da

² PNDP – instituída pelo Decreto nº 9.991 de 28 de agosto de 2019 que regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/1990, quanto a licenças e afastamentos, para estabelecer uma cultura de planejamento de ações de desenvolvimento nas instituições públicas.

educação, a importância da produção científica nas IFESs e o seu papel de transformação da realidade humana.

De acordo com Fogaça e Coelho Júnior (2015), a situação encontrada nas IFESs, quando não entendida pelos professores, pode contribuir para o surgimento do estresse ocupacional e, conseqüentemente, produzir reflexos negativos na motivação e no comprometimento organizacional do servidor, implicando diretamente no resultado do trabalho e na permanência do docente na universidade.

4 A REMOÇÃO DE DOCENTES DO *CAMPUS* OURICURI: ANÁLISES E RESULTADOS

Neste capítulo apresentaremos os dados da pesquisa e as análises com base nas respostas dos questionários respondidos pelos docentes que solicitaram remoção do *campus* Ouricuri, atendidos ou não em suas demandas, no período compreendido entre 2017 a 2020. Antes, porém, apresentaremos a caracterização dos professores envolvidos nesse processo para, posteriormente, discutirmos sobre sua remoção e a política institucional desenvolvida na área.

4.1 - Perfil dos Respondentes

Após a análise dos questionários respondidos pelos doze professores participantes da pesquisa, equivalentes a 54,5% dos professores que solicitaram remoção entre o período de 2017 a 2020, identificamos que sete (58,3%) se declararam mulheres e cinco (41,7%), homens. A maioria possuía idade entre 41 a 50 anos (83,3%), os demais estavam entre 31 a 41 anos (8,3%) e entre 51 e 60 anos (8,3%). Metade dos entrevistados são casados (50%), seguidos pelos solteiros (33,3%) e 16,7% em união estável. As referências ao perfil acadêmico dos respondentes são apresentadas no quadro 5, que segue, bem como a forma pela qual serão identificados na pesquisa:

Quadro 5: Perfil acadêmico dos respondentes

Docente	Área do Curso	Titulação	Cidade Destino	Exercício	Removido	Identificação do Candidato na Pesquisa
1	Agropecuária	Doutorado	-	2016	Não	Prof. 1 Agrop.
2	Agropecuária	Doutorado	Santa Maria	2014	Sim	Prof. 2 Agrop.
3	Agropecuária Edificações/ Informática/ Licenciatura em Química	Especialização	-	2021	Não	Prof. 3 Língua Portuguesa
4	Agropecuária Edificações/ Informática	Doutorado	Petrolina	2012	Sim	Prof. 4 Disciplina Pedagógica
5	Propedêutica	Doutorado	Petrolina	2010	Sim	Prof. 5 Língua Portuguesa
6	Agropecuária/ Informática	Mestrado	Petrolina	2012	Sim	Prof. 6 Língua Portuguesa

7	Agroindústria/ Agropecuária	Mestrado	-	2011	Não	Prof. 7 Agroindústria e Agropecuária
8	Agroindústria/ Agropecuária/ Edificações/ Informática	Especialização	Petrolina	2011	Sim	Prof. 8 Língua Portuguesa
9	Lic. em Química	Mestrado	Petrolina	2010	Sim	Prof. 9 Disciplina Pedagógica
10	Informática e Propedêutica	Mestrado	Petrolina	2012	Sim	Prof. 10 Matemática
11	Agroindústria/ Edificações/ Informática	Mestrado	Petrolina	2016	Sim	Prof. 11 Artes
12	Propedêutica	Mestrado	-	2016	Não	Prof. 12 Sociologia

Fonte: Elaboração da Autora (2021)

Em relação ao perfil acadêmico dos servidores em termos de titulação, 50% dos professores possuíam mestrado, 33,3% concluíram o doutorado e 16,7% possuíam especialização. De acordo com Pacheco (2009), essa mudança em termos de investimento na formação em nível de pós-graduação por parte dos servidores não está ligada apenas ao interesse de cada um em melhorar seu nível de conhecimento, mas também resulta de políticas governamentais de incentivo ao desenvolvimento pessoal. Tais políticas refletem uma mudança de paradigma na administração pública, que passa a pautar-se no modelo gerencialista focado na eficiência e nos resultados, vendo o aperfeiçoamento do servidor como fator de melhoria da qualidade do serviço público.

A pesquisa também nos mostrou que o maior número de docentes que solicitaram remoção atuava no curso de agropecuária, correspondendo a 58,3% do total de respondentes. Esse percentual elevado decorre do fato de ser este o curso que abriga o maior número de professores no *Campus*, bem como por ser ofertado em outros dois *campi* de Petrolina (Petrolina e Petrolina Zona Rural), sendo estas opções de remoção as que têm se mostrado mais atrativa para os servidores, vez que a cidade de Petrolina é a maior e a mais desenvolvida da abrangência do IFSertãoPE. Na sequência, com o mesmo percentual, 50% dos docentes que atuam em cursos de informática e no Ensino Médio Integrado (formação geral) solicitaram remoção. De forma sintética, apresentamos o perfil dos respondentes por gênero, na figura 3, a seguir:

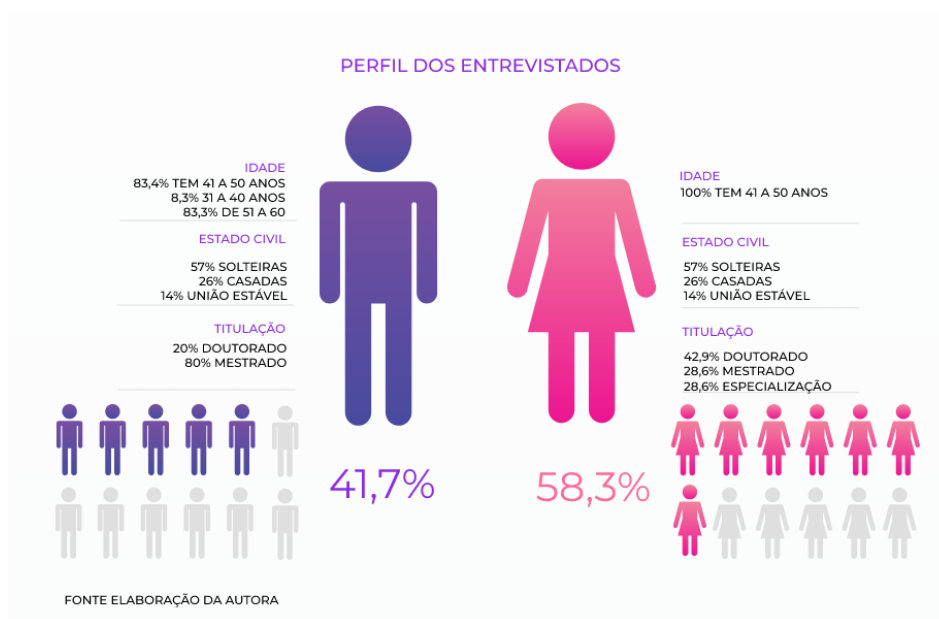


Figura 3. Perfil dos entrevistados

Quanto ao componente curricular sob sua responsabilidade, a maior parte dos professores que solicitaram remoção lecionam Língua Portuguesa (33,3%), sendo esta disciplina oferecida na maior parte dos cursos da Instituição, além de ser essa uma das disciplinas com maior carga horária no ensino médio, com grande demanda por esses profissionais, o que proporciona aos docentes, dessa área, opções de solicitar remoção para outros *campi*. Em seguida, foram os professores das matérias de pedagógicas e afins (didática, metodologia, Sociologia e filosofia) os que mais demandaram remoção (25%), componentes que também constam no currículo de todos os cursos de licenciatura, estando presentes em todos os *campi* da Instituição.

Nesse sentido, é importante destacar que as opções de remoção são maiores para docentes que ministram disciplinas que estão presentes em um número de maior de *campi*, sendo verificado que as disciplinas da área de Agropecuária prevalecem pelo fato de este ser o curso que predomina no IFSertãoPE, desde sua origem ainda como unidade descentralizada da então Escola Técnica de Pernambuco.

Nos dados encontrados nos questionários todos (100%) os respondentes entraram em exercício no *campus* Ouricuri, tendo prestado concurso ou sido nomeados para tal *campus*.

Sendo que a grande maioria entrou em exercício em 2012, visto que o *campus* foi inaugurado em 2010, com docentes nomeados através do primeiro concurso público, para este *campus*, realizado em 2009.

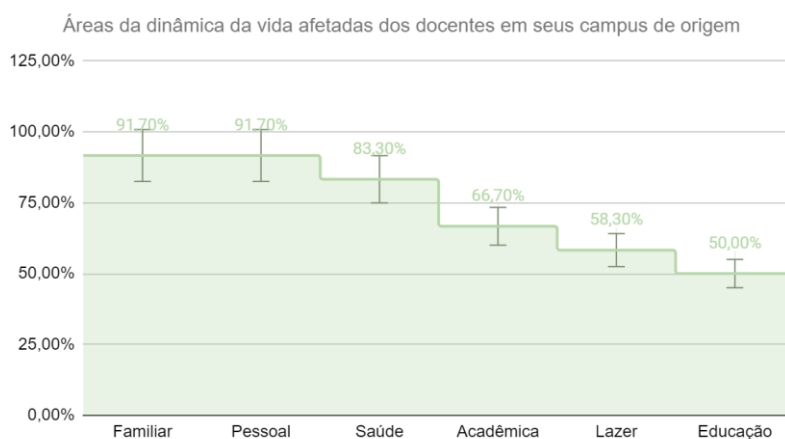
Entende-se que o auge da expansão e interiorização do IFSertãoPE ocorreu entre 2009 e 2014. Neste período, foram criados o *campus* (Floresta), em 2009; os *campi* Salgueiro e Ouricuri, em 2010, e os *campi* Serra Talhada e Santa Maria (2014). Dessa forma, a expansão vai, paulatinamente, gerando demanda por novos professores. E, assim, ao longo desse período, verifica-se no IFSertãoPE um aumento da demanda por remoção de professores de *campi* recém-instalados, na expectativa de serem removidos para outros *campi* e deixarem o espaço para ser ocupado pelos recém-ingressantes na Instituição, o que nem sempre ocorre.

Apresentada a caracterização dos docentes participantes da pesquisa, iremos expor nossos resultados e discussões, considerando os eixos estruturadores do estudo: Fatores Motivacionais para solicitação da Remoção; Institucionalização da Remoção no contexto da Política de Movimentação de Pessoal; Fenômeno de remoção e o processo de interiorização e expansão da Rede EPT e Políticas de remoção sob a ótica docente.

4.2 Fatores Motivacionais para solicitação da Remoção

A partir da configuração do perfil dos respondentes participantes da pesquisa, iremos nos deter sobre os fatores que motivam a solicitação de remoção dos docentes do *Campus* Ouricuri, o que corresponde a um dos objetivos do nosso estudo.

Gráfico 1. Áreas afetadas da vida dos docentes



Fonte: Elaboração da Autora

Conforme apresentado no gráfico 1, com opção de sinalizar as áreas afetadas em suas dinâmicas de vida, 91,70% confirmaram as áreas familiar e pessoal, 83,3% a saúde, 66,70% a área acadêmica, 58,30% o Lazer, e 50% foram afetados na área educacional. Verificamos que os aspectos que se destacaram como motivação para a solicitação da remoção dos professores vão no sentido do que afirmam os autores que defendem a teoria da Hierarquia de Maslow (1954), pois fica claro que, ao conquistarem os fatores fisiológicos, que estão na base da pirâmide e são inerentes a todo ser humano, os docentes do *campus* buscam satisfazer a necessidade seguinte que é a de segurança e social. Nesse sentido, defendem que a falta de estrutura do *campus* e da cidade, considerando a área de saúde, transporte e lazer, foram algumas das dificuldades enfrentadas quando do seu ingresso no *Campus*, sendo esses fatores os que os fizeram não querer permanecer na localidade que entraram em exercício.

Considerando as respostas abertas, mereceu destaque o distanciamento da família como um dos fatores que mais afeta os docentes analisados, o que corresponde ao próximo degrau da pirâmide da teoria da Hierarquia das necessidades, sendo, pois, a questão familiar um fator decisivo para fazê-los solicitar a remoção. Em escala ascendente da pirâmide de Maslow, os docentes gostariam de ter mais oportunidades de desenvolvimento profissional e acadêmico, para suprirem suas necessidades de Status e Estima. A seguir, apresentamos alguns desses depoimentos:

Moradia e de adaptar-me com a distância de minha família. (Prof.1 Agrop.)

O deslocamento para o campus impunha o desafio de lidar com o cansaço, com a saudades e a falta de aconchego da família... (Prof.2 Agrop.)

Queria morar mais próximo de minha família (Prof.5 Língua Portuguesa)

Questões familiares e de saúde (Prof.6 Língua Portuguesa)

Distância familiar (Prof.7 Agroindústria e Agropecuária)

Em relação ao acolhimento no *Campus* Ouricuri, boa parte dos docentes (41,7%) afirmaram ter tido ótima acolhida e integração no *campus*, seguida de 33,3% de respostas consideradas boa, 16,7% regular, 8,3% ruim e nenhum respondente disse ter sido péssima a acolhida.

A integração e a receptividade contribuíram bastante para que eu superasse os desafios e para uma tranquila atuação profissional. (Prof.3 Língua Portuguesa)

Respeitosa. (Prof.5 Língua Portuguesa)

Sem nenhum problema. Fui bem acolhido e desenvolvi com eficiência as minhas obrigações. (Prof.6 Língua Portuguesa)

*Bom relacionamento (Prof.7 Agroindústria e Agropecuária)
Foi muito boa. (Prof.12 Sociologia)*

Podemos perceber que a maioria dos respondentes aponta ter recebido um ótimo e bom acolhimento, além de terem estabelecido um bom relacionamento no *campus*, no entanto tal integração não foi suficiente para suprir o desejo de solicitar remoção.

Diferentemente, um dos professores ressaltou que sua integração resultou do fato de que os professores se apoiavam: "*Os docentes eram já sua maioria novatos e compartilhavam das mesmas dificuldades, dessa maneira nos apoiamos*" (Prof.10 Matemática). E outro ressaltou que estava "[...] *em colaboração técnica há dois anos, isso facilitou a integração com os colegas.*" (Prof.11 Artes). Tais depoimentos nos permite inferir que o diferencial na integração na instituição foi o apoio e interação com os pares. Pinheiro (2013) entende que esse cenário de apoio mútuo, é capaz de aproximar histórias e trajetórias distintas, mas que partilham de condições e situações que se assemelham, de dificuldades, anseios e satisfações próprios de suas condições socioespaciais e profissionais, fortalecendo sua identidade e deixando impresso seu espaço diante no novo.

Diante dos dados expostos até então, podemos compreender que prevaleceu o desejo dos docentes de se deslocarem das cidades do interior para os grandes centros, ou seja, as cidades mais desenvolvidas, dadas as oportunidades e condições de vida a que lá têm acesso, como é o caso de Petrolina, que contempla mais da metade dos pedidos de remoção (50,8%).

4.2 Institucionalização da Remoção no contexto da Política de Movimentação de Pessoal

O propósito da criação da Resolução n° 36 de julho de 2015 do IFSertãoPE foi fazer com que os processos seletivos passassem a ocorrer por meio de editais, seguindo o princípio da isonomia e democratizando o processo. A partir daí, o processo para solicitar a remoção foi se aperfeiçoando, buscando atender os interesses dos servidores, em observância das necessidades da Instituição. A referida Resolução foi um grande ganho para o Instituto, pois disciplinou as remoções e trouxe critérios técnicos para sua realização que, até aquele momento, ocorriam sem qualquer análise e controle técnico. A sua importância se deu ao mostrar para a comunidade que é imprescindível haver controle e disciplinamento para remoção de pessoal.

Posteriormente, a Resolução de 2015 do IFSertãoPE vai se aprimorando, através da Resolução n° 45 de 18 de dezembro de 2017, e é a partir dela que se regulamenta que o ato de remoção só poderá ocorrer mediante a existência de vaga. Atualmente, está em vigência a

Resolução nº34/2019 (Anexo 3), evidenciando os mesmos preceitos da resolução anterior no que se refere ao Processo Seletivo e à disponibilidade de vaga, prevendo que o candidato aprovado no Edital só poderá entrar em exercício na unidade pretendida quando outro servidor for nomeado para ocupar a vaga a ser deixada pelo removido na unidade de lotação. Nesse aspecto, podemos perceber a preocupação da Instituição em não deixar os *campi* desprovido de docentes necessários ao seu funcionamento, mantendo, assim, um equilíbrio entre o interesse do servidor, da instituição e da comunidade acadêmica.

A nova resolução trouxe impactos na movimentação docente. Conforme dados apresentados no quadro 2 desta pesquisa (p. 26), com a liberação da remoção apenas quando da existência de vaga, a remoção de professores caiu em uma média de 60%. Em 2018, identificamos que 45,4% dos pedidos de remoção foram atendidos, ano em que mais houve servidores removidos no *campus* Ouricuri. Vale ressaltar que, de acordo com dados levantados em documentos oficiais, portarias da Instituição, estes servidores já tinham seus pedidos de remoção atendidos antes da Resolução nº45, de 18 de dezembro de 2017, e só mudaram de sede em 2018 para iniciar o ano letivo. Após a Resolução nº45, de 18 de dezembro de 2017, que instituiu a existência de vaga, esse número decresceu, verificando-se que nos dois anos seguintes, somados os professores removidos, houve 31,8% das solicitações de remoção atendidas, o que mostra como tal processo passou a ser mais criterioso.

Ainda sobre o requisito da existência de vaga, Longo (2007) comenta que o sistema gestão de pessoas se apresenta como a principal via de acesso da instituição e permite definir políticas de políticas coesas através do planejamento da alocação dos servidores, definindo o perfil desejado e o quantitativo necessário para a instituição.

Posteriormente, a Resolução nº45/17 foi revogada, entrando em vigor a atual Resolução, sob o nº34, de 31 de julho de 2019. Analisando os critérios da Resolução em vigência, nota-se que o regulamento do processo seletivo, nos critérios de classificação e desempate, dá prioridade ao tempo de serviço e, na sequência, a idade e, só após, é que se considera o desempenho profissional do servidor, não havendo por parte da Instituição uma estratégia que priorize a competência.

Corroborando com o critério de maior tempo de serviço, o questionário nos mostra que dos oito (08) professores que conseguiram remoção, o que corresponde a 87, 5% do total de removidos, apenas um não entrou em exercício entre os anos de 2010 e 2014. Daí, tem -se que dos quatro (04) docentes que não conseguiram remoção, apenas um (01) não entrou em exercício entre os anos 2016 e 2021, que corresponde a 25% dos servidores não removidos.

De acordo com Rocha (2014), em um estudo feito no Instituto Federal da Bahia, o critério de tempo de serviço e idade são prioridades nas maiorias dos editais de remoção dos IFs. Entretanto, o autor entende que não seja a estratégia adequada, pois não leva em conta, prioritariamente, a competência e o desempenho profissional do servidor. Para ele, no contexto contemporâneo, a área de Gestão de Pessoas deve considerar a avaliação de desempenho, progressão e a capacitação como diretrizes para se alcançar um maior profissionalismo nas organizações públicas.

4.3 - O fenômeno de remoção e o processo de interiorização e expansão da Rede EPT

A fim de discutir a remoção no contexto da interiorização e expansão do Instituto Federal do Sertão, recorreremos à pesquisa documental e bibliográfica, através de publicações sobre a EPT, documentos oficiais do MEC, portarias de remoção, boletins de serviço, E-SIC³, informações disponibilizadas no site da Instituição e questionário aplicado com os docentes.

Como já citado em outro momento de nosso estudo, os IFs foram criados por meio da Lei nº 11.892/2008, sendo identificadas como instituições de educação superior, básica e profissional, de natureza jurídica autarquia, com de autonomia financeira, administrativa, patrimonial e didático-pedagógica, e suas atividades-fim incluem formação de profissionais nos diferentes níveis de formação.

O IFSertãoPE teve expansão e interiorização efetivada entre os anos de 2009 e 2014, quando foram criados seus novos *campi* (Floresta, Ouricuri, Salgueiro, Serra Talhada e Santa Maria), sendo Santa Maria o mais próximo, média de 110 Km, e Serra Talhada o mais distante, média de 335 Km, da cidade na qual se encontra dois *campi* da Instituição, Petrolina.

O *Campus* Ouricuri está localizado na cidade homônima, localizada no Sertão de Pernambuco. De acordo com dados do IBGE (2021), sua população estimada é de 70.466 habitantes, com densidade demográfica de 26,56 hab/km². Com uma área territorial de 2.381,570 /km², o município está a 624 km da capital do estado, Recife, e a 212 Km da cidade de Petrolina.

O PIB é de cerca de R \$710,1 milhões, sendo que 45% do valor adicionado advém da administração pública, na sequência aparecem as participações dos serviços (42,7%), da indústria (45%) e da agropecuária (4,1%). Com esta estrutura, o PIB per capita de Ouricuri é

³ E-SIC – Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão. Permite que qualquer pessoa, física ou jurídica, encaminhe pedidos de acesso à informação, acompanhe o prazo e receba a resposta da solicitação realizada para órgãos e entidades do Executivo Federal.

de R\$ 10,2 mil, valor inferior à média do estado que é de 20,7 mil e da grande região de Petrolina 14,6 mil.

O *campus* Ouricuri do IFSertãoPE foi inaugurado em 2010, e está situado na Estrada Tamboril s/n com 7.108,5 metros quadrados de área construída e área total de 49.923,5 metros quadrados, possuindo também uma fazenda com 51 hectares. O *campus* conta com sala de professores, biblioteca, cantina, setor de assistência à saúde, cinco laboratórios e uma sala para Estudos em Agroecologia. O Prédio de Agroindústria encontra-se em fase de ampliação, onde serão construídos além de sete laboratórios, núcleo para pesquisa em abelhas, agronegócios e salas de aula e pesquisa.

Figura 4: *Campus* Ouricuri



Fonte: Sítio do IFSertãoPE

O *campus* oferece 10 cursos nas modalidades Médio Integrado (Agropecuária, Informática e Edificações), Subsequente (Agropecuária, Informática, Agroindústria e Edificações), Proeja FIC (Eletricista Instalador Predial de Baixa Tensão e Operador de Processamento de Frutas e Hortaliças) e superior (Licenciatura em Química). Além de Ouricuri, o *campus* beneficia outros nove municípios do Sertão do Araripe e um do Sertão Central: Araripina, Bodocó, Exu, Granito, Ipubi, Moreilândia, Santa Cruz da Venerada, Parnamirim, Trindade e Santa Filomena. (IFSertãoPE).

A partir do ano de 2010, foram lançados novos concursos, que atraíram docentes de vários lugares do país, resultando, conseqüentemente, no aumento do número de servidores

contratados e também na solicitação de remoção. Podemos observar o número de remoções entre 2017 e 2020, que de acordo com o setor de gestão de pessoas, este período foi o que mais houve pedidos de remoção, após a institucionalização da Resolução, de acordo com o quadro a seguir:

Quadro 5. Remoção de Docentes no período 2017-2020:

<i>Campus</i>	Docentes liberados para remoção entre os anos de 2017 a 2020	Docentes recebidos por remoção entre os anos de 2017 a 2020
Ouricuri	18	04
Floresta	15	01
Salgueiro	10	05
Serra Talhada	03	11
Santa Maria da Boa Vista	06	06
Petrolina	02	22
Petrolina Zona Rural	02	07
Total	56	56

Fonte: Elaboração da autora com dados obtidos no setor de gestão de pessoas

Importante ressaltar que o *campus* Ouricuri foi o que mais houve solicitação de remoção atendida, o que motivou a escolha pelo *Campus* para a realização da pesquisa. Ainda, de acordo com dados coletados em nosso estudo, nota-se que essa movimentação de docentes acontece dos *campi* periféricos para o da sede, no caso o *campus* Petrolina, que é a região mais desenvolvida de abrangência do IFSertãoPE e estão lotados 58,4% dos servidores que foram removidos do *campus* Ouricuri.

Dos professores entrevistados, 66,7% tiveram êxito em seu pedido de remoção. Para 83,7% dos entrevistados, o processo de remoção foi fácil de conseguir e o edital apresentava critérios bem estabelecidos, enquanto 16,3% deles discordaram da facilidade de remoção e dos critérios previstos em edital.

Quando prestaram concurso público para o *campus*, 66,7% responderam que não tinham interesse em solicitar remoção, apresentando a expectativa de ser fácil sua adaptação. Desconheciam a dimensão exata das dificuldades que encontrariam nos *campi* mais afastados das universidades.



Figura 5. Remoção

Fonte: Elaboração da autora

Para Andrade (2019), é de grande importância a chegada, permanência e continuidade de bons quadros de servidores nos *campi* das regiões mais interiorizadas, principalmente, pela urgência em se fazer a experiência da educação profissional e tecnológica funcionar, pois, para que haja um desenvolvimento local e regional de maneira sustentável é essencial a contribuição desses servidores nessas localidades.

Questionados quanto aos desafios do trabalho docente no contexto da expansão e da interiorização dos IFs, os docentes relacionam alguns desafios que se colocam em face da contribuição que precisam dar à instituição, dando destaque à necessidade de se investir no desenvolvimento da região/localidade, bem como no fortalecimento e na consolidação do *campus*, conforme os depoimentos transcritos a seguir:

[...] de modo geral há muitos desafios, entre os quais, estão a necessidade e a importância de atender aos interesses e necessidades de cada localidade e ao mesmo tempo manter a autonomia de cada campus e a unidade institucional; construir parcerias locais com órgãos públicos (prefeituras, secretarias, poder legislativo etc...) e organizações da sociedade civil, movimentos e organizações sociais da região, garantir assistência estudantil que se adeque às necessidades dos estudantes, promover a gestão e a participação democrática contemplando também a comunidade externa, construir laços e parcerias locais, trabalhar na lógica da inclusão nos mais amplos sentidos, etc...” (Prof.2 Agropecuária)

Integrar um contexto social que vai mudar a dinâmica da cidade e

população. (Prof.10 Matemática)

Os aspectos citados pelos docentes nos permitem compreender que a estratégia da expansão e interiorização do IFSertãoPE parece estar em consonância com o movimento da Rede Federal de EPT, atrelada ao interesse de contribuir para o desenvolvimento do município no qual o *campus* foi implantado, visando ao desenvolvimento das potencialidades da região. Tal propósito é assinalado na lei que cria os Institutos, que em seu Art. 6º descreve suas finalidades e características, com destaque para algumas:

I - Ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional;
 [...] IV - orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais, identificados com base no mapeamento das potencialidades de desenvolvimento socioeconômico e cultural no âmbito de atuação do Instituto Federal;
 [...] IX - promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais, notadamente as voltadas à preservação do meio ambiente. (BRASIL, 2008).

Para o MEC, a expansão, por meio da distribuição geográfica das instituições da Rede nas periferias de grandes centros urbanos e municípios interioranos, visa ampliar o acesso da população à Educação Profissional e Tecnológica (EPT) pública, gratuita e de qualidade. Para a escolha das localidades para receber os *campi*, um dos importantes critérios foi o potencial dos Arranjos Produtivos Locais (APLs) lá existentes.

Alguns docentes questionaram o processo de expansão e interiorização do IFSertãoPE quanto ao planejamento e ao atendimento das demandas dos *campi*, remetendo à ideia da fragilidade da estrutura dos *campi* criados e a pertinência da criação dos cursos em face das demandas da região:

Atender às demandas descentralizadas. (Prof.8 Língua Portuguesa)

Se certificar da potencialidade da região para o curso a ser implantado. Investir em estrutura. (Prof. 1;Agropecuária)

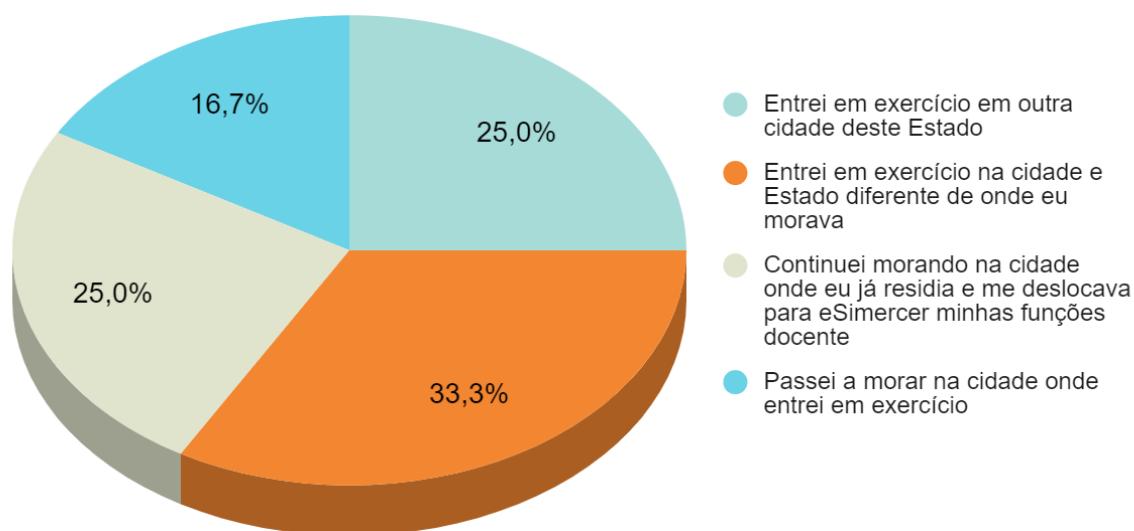
Pelos registros das respondentes, fica subentendido que as estruturas dos *campi* apresentam fragilidades e que nem sempre os cursos se mostram atrativos, o que nos permite compreender que haja a necessidade de não apenas avaliar a demanda por cursos, mas monitorar a sua necessidade ao longo de sua existência.

Andrade (2011) ao estudar o fenômeno de remoção e interiorização, percebeu que muitos servidores nomeados provêm de grandes centros ou regiões mais desenvolvidas, e que a carência

de infraestrutura nas cidades onde passam a morar também dificulta a sua permanência em *campi* mais distantes. Assim, o fato de parte desse público ser constituído por pessoas vindas de outras localidades mais desenvolvidas, aliado a uma elevada formação, os tornam mais exigentes por produtos e serviços de maior qualidade que, muitas vezes, essas cidades não conseguem oferecer.

O gráfico a seguir, que trata sobre a residência dos servidores quando entraram em exercício, nos mostra o fato descrito acima:

Gráfico 2. Cidade /Estado em que residia



Fonte: elaboração da autora

Outro aspecto que se destaca é o fato de que a maioria dos respondentes da pesquisa não moravam no estado de Pernambuco quando entraram em exercício, sendo oriundos de outras regiões do país, seguido dos nomeados que moravam em outra cidade que não Ouricuri (25%). Alguns residiam na sua cidade de origem, se deslocando para Ouricuri apenas para trabalhar, não se desligando da sua cidade natal. Transcrevemos aqui algumas dificuldades relacionadas à estrutura da cidade apresentadas pelos docentes:

Acontece porque as pessoas não se sentem representadas naquele contexto sociocultural.” (Prof.5 Língua Portuguesa)

Creio que continuará acontecendo [pedidos de remoção]. Enquanto os gestores da cidade não se conscientizarem da necessidade de investimento e respeito aos cidadãos da cidade, será difícil atrair interesse de novos moradores. (Prof.11 Artes).

Sempre vai haver [interesse por remoção], é normal, visto que a cidade não possui estrutura para certas demandas. (Prof.12 Sociologia)

A interiorização dos IFS buscou levar mudanças significativas para cidades onde novas unidades foram criadas, como: desenvolvimento local e regional, dinâmica territorial, democratização do ensino aliada à redução das desigualdades sociais, criação de emprego, dinâmica territorial, dentre outras. Entretanto, a interiorização trouxe docentes para cidades remotas com pouca infraestrutura em relação a transporte, saúde e lazer, sendo estes os principais argumentos dos docentes em não querer permanecer no *campus* de origem.

4.4 - Políticas de remoção sob a ótica docente

Quando os professores foram questionados se acham o processo de remoção fácil de conseguir, 83,3% dos respondentes afirmaram que não. Para compreender tal dificuldade, cabe destacar que foram quatro (04) os servidores que não conseguiram remoção, sendo os mais novos na Instituição, que entraram em exercício entre 2016 e 2021. Nesse sentido, podemos inferir que esses professores encontraram maiores dificuldades no processo pelo fato de o edital priorizar a remoção do servidor com mais tempo de serviço.

Outrossim, vale salientar que a maioria dos servidores que tiveram suas solicitações de remoção atendidas entraram em exercício entre 2010 e 2014, época que ainda não havia edital específico, o que dificultou bastante o processo, pois a concessão se dava por critérios não objetivos, como podemos perceber nas respostas dos servidores abaixo:

O processo em si não foi fácil. Tive que aguardar uma vaga aparecer, alguns colegas aguardam anos... (Prof.2 Agrop.)

Esperei 10 anos para ser removida para o campus desejado (Prof.8 Língua Portuguesa)

Tive bastante dificuldade no início porque não havia edital de remoção, as remoções eram feitas aleatoriamente, sem haver uma regulamentação. (Prof.10 Matemática)

São muitos servidores solicitando remoção, então a demanda é muito alta. (Prof.12 Sociologia).

Ao serem questionados sobre como tornar o processo de remoção mais adequado, obtivemos apenas duas respostas: “Estabelecendo critério de prioridade a quem foi habilitado no Concurso para a cidade e estado que concorreu” (Prof.3 Língua Portuguesa) e “Transparência” (Prof.7 Agroindústria e Agropecuária)

As afirmativas acima indicam que alguns docentes fizeram concurso para outro *campus*, no entanto foi nomeado para *campus* Ouricuri, já a outra afirmação deixa uma análise inconclusiva, já que existe uma resolução específica para este fim. Entretanto os dois

respondentes ainda não conseguiram remoção e, assim, não acham os critérios de remoção bem estabelecidos.

Como já citado anteriormente, a principal política de remoção é a Resolução n° 34, de 30 de julho de 2019 que regulamenta os editais específicos para este fim, este foi um grande ganho para os servidores, que antes mesmo de cumprir seu estágio probatório, como sinaliza o edital, podem solicitar sua remoção. Entretanto, como a demanda de solicitação é muito alta para determinados *campi*, principalmente para as localidades mais desenvolvidas, nem sempre o servidor consegue ser atendido.

Ao analisarmos as políticas do IF Sertão para manutenção do servidor no *campus* de origem, podemos observar que os desejos dos servidores estão longe de serem atendidos. Isso fica claro na transcrição de alguns depoimentos, quando os respondentes assinalam necessidades que os fariam se manter no *campus* de origem:

Melhorar infraestrutura e flexibilizar formatos de trabalho já seria um começo. (Prof.1 Agrop.)

Disponibilização de local de moradia para funcionários ou ajuda de custo para moradia. (Prof.3 Língua Portuguesa)

Gratificação, reconhecimento pelas atividades desenvolvidas. (Prof.7 Agroindústria e Agropecuária)

Acredito que não há muito o que fazer, mas creio que pelo menos um auxílio permanência ajudasse um pouco (Prof.11 Artes)

De acordo com alguns os respondentes, uma ajuda financeira para quem se dispõe a permanecer nas localidades mais distantes estimularia a retenção do servidor no *campus* de origem. Assim, o aspecto financeiro se mostra como um dos fatores apontados como relevante, que poderia vir a ser considerado de alguma forma no âmbito da política de pessoal. Segundo os respondentes, tal iniciativa contribuiria para reter professores em *campi* recém-criados, diminuindo a rotatividade de docentes nesses *campi*. Entretanto, essa iniciativa se mostra complexa, haja vista não haver autonomia das instituições para criar gratificações com tal propósito.

Ainda sobre políticas do IF para manter os servidores em seus *campi* de origem, dois docentes afirmaram desconhecer iniciativas nesse sentido. Tais referências demonstram a falta de comunicação institucional com o servidor, além da inexistência de ações de apoio e acolhida ao docente ingressante podem dificultar a sua permanência no *campus*. Registra-se, pois, a necessidade de se investir em políticas voltadas para o acolhimento, comunicação e a integração desses servidores nesta unidade do IFSertãoPE.

A visão dos docentes no que diz respeito à intensa movimentação por meio da remoção é bem diversificada. Dois deles mostraram uma preocupação de que a remoção pudesse comprometer a continuidade do processo ensino aprendizagem, com atenção à garantia das aulas para os estudantes:

Não vejo problemas, desde que a vaga não fique ociosa. (Prof.1 Agrop.)

Péssimo para os alunos (Prof.7 Agroindústria e Agropecuária)

A preocupação em se garantir a continuidade dos trabalhos pedagógicos está presente na nova regulamentação, que prevê a entrada em exercício do requerente na unidade pretendida apenas quando a vaga na unidade de origem for preenchida. Entretanto, a maioria dos docentes ressaltam a remoção como direito, embora reconheçam a complexidade do processo:

Acho que todos temos o direito de escolher onde devemos trabalhar desde que obedecemos aos critérios para que essa remoção se efetive, mas também percebo que, às vezes, para o alunado, essa movimentação não é tão boa porque há ruptura nos projetos (Prof.10 Matemática).

Penso que é um processo que deve ser observado e analisado na ótica da complexidade, reduzir tal questão a fatores isolados e estanques pode limitar sua compreensão. (Prof.2 Agrop.)

Vejo como o exercício de um direito previsto na Lei 8.112 (Prof.9 Disciplina Pedagógica)

Nesse sentido, é preciso considerar a remoção é um direito do servidor, mas deve ocorrer em face da garantia da manutenção das atividades pedagógicas, sob pena de causar prejuízos à aprendizagem dos alunos, por isso a Resolução nº34/2019 prevê que o candidato aprovado no Edital só entrará em exercício na unidade pretendida quando a vaga na unidade de origem for preenchida.

Costa (2008) pontua que as instituições públicas devem considerar o capital humano como relevante e desenvolver dentro das instituições políticas e práticas para atrair e manter os profissionais dentro dos seus *campi* com a criação da gestão estratégica de pessoas.

Para amenizar os índices de remoção são indicadas ações como: melhoria no ambiente de trabalho, relação entre gestores e servidores, empoderamento do servidor, análise de desempenho. (PEREIRA, 2018) Através desse apoio por parte da gestão, podemos obter uma atitude positiva em relação à permanência dos servidores nos seus *campi* de origem, diminuindo a rotatividade e criando um senso de pertencimento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a criação dos Institutos Federais e no contexto de sua expansão e interiorização, observamos um aumento significativo de servidores docentes nos novos *campi* e também de aumento de demanda nos pedidos de remoção. Com olhar sobre o fenômeno de remoção dos novos *campi*, foi realizado esse estudo com o objetivo de analisar a remoção docente, a pedido, no contexto de interiorização e expansão do IFSertãoPE, sob a ótica docente.

Para alcançarmos o objetivo dessa pesquisa, identificamos o perfil dos docentes que solicitaram remoção, discutimos o fenômeno de remoção de docentes no IFSertãoPE em face ao processo de interiorização e expansão da Rede de EPT, e identificamos os motivos que levam os docentes a solicitar remoção e discutimos a remoção sob o ponto de vista dos docentes removidos ou não.

Inicialmente, por identificarmos que o *campus* Ouricuri apresentou o maior número de pedido de remoção, este foi escolhido como lócus de nossa pesquisa. Os 12 (doze) sujeitos participantes da pesquisa foram docentes que solicitaram remoção deste *campus*, tendo 8 (oito) deles êxito em sua solicitação. O *campus* em questão foi criado em 2010, sendo o terceiro *campus* da Instituição a ser criado a partir do processo de interiorização do IFSertãoPE.

Para o desenvolvimento do estudo, foi realizado um levantamento documental e bibliográfico, com a aplicação de questionário semiestruturado, com os docentes que solicitaram remoção do *campus* Ouricuri no período de 2017 a 2020. O tratamento dos dados foi feito através da análise de conteúdo.

Por meio da análise dos documentos oficiais e da legislação relacionada à movimentação de pessoal na Instituição, verificamos que a remoção só começou a ser regulamentada a partir de 2015, não havendo nenhuma política ou gestão estratégica que cuidasse desse processo. A remoção era feita sem critério objetivo e sem transparência, o que abria espaço para práticas arbitrárias e sem controle social, atendendo apenas a interesses pessoais e não institucionais.

Atualmente, a remoção segue a Resolução nº 34, de 30 de julho de 2019, que regulamenta os editais específicos, tendo como pré-requisito o interessado ter concluído o estágio probatório e haver vaga para o campo pretendido. A classificação contempla, prioritariamente, o servidor com mais tempo na instituição, não considerando o seu desempenho. Com a regulamentação da remoção, esse processo se torna um importante

mecanismo equalizador do desejo dos docentes de serem removidos com as necessidades de pessoal da instituição.

O fenômeno da expansão e interiorização do IFSertãoPE provocou uma grande demanda por remoção, em especial no auge da interiorização, diante dos novos concursos abertos e o conseqüente ingresso de novos servidores na instituição, nomeadamente os docentes, alvo de atenção neste estudo. Esses professores, em sua maioria, provêm de cidades diversas e mesmo de diferentes estados da federação, e muitos deles ingressaram em *campus* localizados em municípios pequenos. Assim, começam a conviver em outro contexto, lidando com outras culturas e outras realidades que, muitas vezes, são apontadas como elementos que dificultam sua adaptação e sua permanência no seu local de lotação.

Nessa perspectiva, as principais motivações apontadas pelos docentes para solicitar remoção estão relacionadas a questões de situação familiar, falta de estrutura da cidade e do *campus*. Na justificativa do pedido de remoção, ressaltam ainda a ausência de políticas institucionais que potencializam o desejo do docente de permanecer no *campus*. Em que pese a conquista da estabilidade do servidor público e o bom acolhimento no *campus*, aspectos apontados positivos pelos respondentes, esses fatores não os fazem desejar permanecer na cidade.

Percebe-se que as políticas de gestão de pessoas no IFSertãoPE, embora tenham avançado na questão da regulamentação da movimentação de docentes, ainda é preciso investir em mecanismos e processos que aumentem a satisfação do servidor e seu interesse em permanecer no *campus*. Há, pois, uma carência de Políticas de Gestão de Pessoas capazes de motivar os docentes para que estes criem vínculos com o local de trabalho e a cidade onde se localizam. É importante considerar que o *campus* precisa ter sua existência consolidada, necessitando de quadros efetivos que contribuam para o fortalecimento do *campus* e de sua inserção regional.

Apenas regulamentar o processo de rotatividade dentro da instituição, estabelecendo tempo mínimo para que o servidor possa solicitar sua remoção, faz com que a gestão não planeje ações que atendam às necessidades do docente para a melhoria das condições de trabalho e o desenvolvimento de pertencimento.

Percebe-se ainda que os docentes lotados no *campus* lócus da pesquisa, são em sua maioria mestres e doutores, comprometidos com suas carreiras acadêmicas, tendem a permanecer na vida acadêmica, mas, não necessariamente na instituição de origem por não haver o laço de pertencimento. Então, faz-se necessário despertar o desejo de permanecer no *campus* proporcionando aos docentes uma maior participação nos projetos e atividades de

ensino para que possam despertar o sentimento de pertencimento com a carreira, a instituição e a localidade.

Contudo, ao final deste estudo, sugerimos que a Instituição invista em reconhecer os anseios e as dificuldades dos servidores que apresentam interesse em remoção, aspecto essencial para a melhoria das políticas de gestão das instituições. É preciso compreender o servidor em suas relações sociais e profissionais, pois estas que definem suas decisões e, a partir desse entendimento, as instituições poderão suprir, manter e desenvolver as pessoas, mantendo um equilíbrio entre as necessidades da instituição e seus interesses por remoção.

6 REFERÊNCIAS

ABREU, Brígida Ferraz Zinato. **Gestão de pessoas nas instituições de ensino superior: um estudo sobre clima organizacional em IESs do DF.** 2007. 268 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2007.

ALVES, M. F. S.; JÚNIOR, C. A. de O. M.; NEVES, M. C. D. A formação inicial de professores nos Institutos Federais de acordo com teses e dissertações. *ACTIO*, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 1-21, jan./abr. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/actio>>. Acesso em: 22 de maio de 2020.

ANASTASIOU, Lea das Graças. C. A função Pedagógica da Coordenação de Curso de Graduação. In: ISAIA, Silva M. de A; BOLZAN, Dores P. de V. (Orgs.) *Pedagogia Universitária e Desenvolvimento Profissional Docente*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2009. p. 217 – 248.

BALARDIN, Paulo César. A motivação do ato de remoção do servidor público e sua relevância para a Administração Pública. 2011. Monografia (Graduação em Direito). Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

BARDIN, Laurence. *Análise de Conteúdo*. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2009.

BERGUE, Sandro Trescastro. *Gestão estratégica de pessoas no setor público*. São Paulo: Atlas, 2014.

BRANDÃO, C.A. Avançamos na PNDR II, mas falta transformá-la em uma estratégia de Estado. **Revista Política e Planejamento Regional**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 339-344, dez. 2014.

BRASIL, Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em junho de 2019.

BRITO, Deusdete de Sousa; CALDAS, Fabrizio Soares. A Evolução da Carreira de Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) nos Institutos Federais. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, [S.l.], v. 1, n. 10, p. 85-96, jun. 2016. ISSN2447-1801. Disponível em: <<https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/4024>>. Acesso em: 09 jul. 2021. doi:<https://doi.org/10.15628/rbept.2016.4024>.

BOTVINICK, M.; BRAVER, T. **Motivation and cognitive control: from behavior to neural mechanism**. *Psychology*, v. 66, n. 1, p. 83-113, 2015.

COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pamela S. *Métodos de Pesquisa em Administração*. Tradução de Iuri Duquia Abreu. Porto Alegre: Bookman, 2011.

CREWSON, P. E. Public service motivation: Building empirical evidence of incidence and effect. **Journal of Public Administration Research and Theory**, v. 7, n.4, p. 499-518, 1997.

CUNHA, Norival Carvalho et al. Gestão do conhecimento nas relações da sociedade da informação pela web. **Revista Sustinere**, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 114 - 134, jul. 2017. ISSN 2359-0424. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/sustinere/article/view/26707>>. Acesso em: 09 jul. 2021. doi:<https://doi.org/10.12957/sustinere.2017.2670>

DUTRA, Joel. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2014.

FAVERI, Dinorá Baldo de; PETTERINI, Francis Carlo; BARBOSA, Marcelo Ponte. Uma avaliação do impacto da política de expansão dos Institutos Federais nas economias dos municípios brasileiros <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8504/1/ppp_n50_avaliao%20C3%A7%C3%A3o.pdf> Planejamento e políticas públicas | ppp | n. 50 | jan./jun. 2018;

FLEURY, Maria Tereza Leme; OLIVEIRA JUNIOR, Moacir de Miranda (Org.); FLEURY, Afonso et al. **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo: Atlas, 2001.

FOGAÇA, N. ; COELHO JUNIOR, FA A **hipótese 'trabalhador feliz, produtivo': o que pensam os servidores públicos federais**. Cadernos EBAPÉ.BR , v. 13, n. 4, pág. 759-775, 2015.

GIL, Antônio Carlos, Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LAU, C. M.; ROOPNARAIN, K. The effects of nonfinancial and financial measures on employee motivation to participate in target setting. **The British Accounting Review**, v. 46, n. 3, p. 228-247, 2014.

LOPES, Tomas Vilanova Monteiro. **Motivação no trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 1980.

LUSTOSA DA COSTA, Frederico. 200 anos de Estado, 200 anos de administração pública, 200 anos de reformas. **Revista da Administração Pública - RAP**, São Paulo - SP, v. 61, n. 3, p. 269-286, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n5/a03v42n5.pdf>>. Acesso em: 20 junho. 2021.

MARCONI, Nelson. O diagnóstico da Política de Recursos Humanos do Governo Público Federal. **Diário do Comércio**, São Paulo, Opinião, 31 out. 2014. Disponível em: <http://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/nelson_marconi_-_o_diagnostico.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2020.

MASETTO, Marcos Tarciso. Discutindo o processo ensino/aprendizagem no ensino superior. In: Educação médica [S.l: s.n.], 1998.

MAXIMIANO, Antônio Cesar A. **Fundamentos de Administração**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____ **Teoria Geral da Administração:** da Revolução Industrial Revolução Digital.
7 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MEGGINSON, Leon C.; MOSLEY C. Donald; PIETRI JR. Paul H. **Administração:** conceitos e aplicações. 4ª ed. São Paulo, SP: Harbra, 1998.

MELO, Josimeire Medeiros Silveira. História da Educação no Brasil, - 2 ed. Fortaleza: UAB/IFCE, 2012. 95p.

MENEZES, Danúbia Paula da Silva. **Motivação e satisfação no Serviço Público e seus reflexos no ato de remoção:** Um estudo de caso na Universidade Federal de Pernambuco. 143f. Dissertação UFPE, Recife – Pernambuco, 2016.

MORAES, Ana F.; SOUZA JÚNIOR, Armando A.; NOGUEIRA, Ricardo J. C. C. **Gestão de Pessoas no Serviço Público:** Um Choque na Gestão do Município de Manaus Através da Política de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas. In: ENCONTRO DA ANPAD, 35., 2011, Rio de Janeiro. Anais eletrônicos. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/APB1943.pdf>>. Acesso em: 22 jun. 2020.

OLIVEIRA, Antônio Flávio de. **Servidor Público:** remoção, cessão, enquadramento e redistribuição. 2ª ed. Belo Horizonte: Fórum, 2005.

OLIVEIRA, Luciano Oliveira de. Gestão de pessoas aplicada ao setor público. Porto Alegre: SAGAH, 2017.
http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/centenario/historico_educacao_profissional.pdf

OMURO, L.; ANGARE PEREIRA, M.; SOUZA PINTO, S. **Recrutamento e Seleção:** Um novo processo é Possível, São Paulo, 2015.

PACHECO, Regina S. Mensuração de desempenho no setor público: os termos do debate. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, São Paulo - SP, v. 14, n. 55, p. 149-161, 2009. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cgpc/article/view/44208/43079>>. Acesso em: 03 dez. 2018.

PEREIRA, Luiz Augusto Caldas. A Expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica e os Institutos Federais no Contexto Regional: Diálogos com o Desenvolvimento. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 90-105, 2017. DOI: 10.36524/ept.v1i1.361. Disponível em: <<https://ojs.ifes.edu.br/index.php/ept/article/view/361>>. Acesso em 1º de setembro de 2022.

Rede Federal completa 12 anos e ultrapassa mais de um milhão de matrículas. Disponível em: <<https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/rede-federal-completa-12-anos-e-ultrapassa-mais-de-um-milhao-de-matriculas>>. Acesso em 29 de dezembro de 2020.

RIBEIRO, Antônio de Lima. Gestão de pessoas. São Paulo: Saraiva, 2010.

ROCHA, André dos Santos. A expansão da Rede Federal de Educação Profissional e as estratégias para realocação de servidores no Instituto Federal da Bahia entre 2009 e 2013. <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/23904/1/Andr%C3%A9%20dos%20Santos%20Rocha.pdf>>. Acesso em 12 de julho de 2021.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica**: guia para eficiência nos estudos. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SEABRA, Sérgio Nogueira. A nova administração pública e mudanças organizacionais. **Revista de administração pública**; v. 35, n. 4, (jul./ago. 2001), p. 19-43.

SELBACH, Paula T. S.; ZANCHET, Beatriz M. B. A.; RIBEIRO, Gabriela M. R. Acolhimento e Apoio Pedagógico aos Professores Universitários Iniciantes no Espaço Micro. **REBES – Revista Brasileira de Ensino Superior**, Porto Alegre - RS, v. 1, n. 1, p. 4–12, 2015. Disponível em: <<https://seer.imed.edu.br/index.php/REBES/article/download/858/631>>. Acesso em: 12 jun. 2021.

SILVA, Beatriz Teixeira da. **Estudo dos fatores que determinam a motivação dos colaboradores de uma instituição de crédito solidário, do município de Criciúma**. 94 f. Trabalho de Graduação (Bacharel em Administração), Linha de Formação Específica em Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), Criciúma, 2014.

SILVA, Leonardo Thompson. **A dinâmica geográfica da expansão nos Institutos Federais no estado da Bahia**: Regionalização e ordenamento. 2018 – Tese UFBA – Salvador – Bahia, 2018.

SOUZA, Eder C. **O Professor Como Intelectual da Práxis**: desafios aos docentes frente à pedagogia das competências. *Revista Temas & Matizes*, Cascavel - PR, v. 12, n. 22, p. 24–35, 2018. Disponível em: <<http://e-revista.unioeste.br/index.php/emasematizes/article/view/20075/13054>>. Acesso em 02 jul. 2021.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

THOMAZ, Solange Marlene. Avaliação do impacto do Plano de Expansão da Rede Federal na qualidade dos Institutos Federais de Educação segundo indicadores de desempenho. 109 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Área Estratégia e Qualidade, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/15078/1/SolangeMT_DISSERT.pdf>

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

VEIGA, Ilma Passos A. **Profissão docente**: novos sentidos, novas perspectivas. Campinas: Papyrus, 2008.

ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO

Questionário Docente

1. Titulação
2. Curso(s) em que atua ou atuava no *Campus* Ouricuri: (Marque todas as opções necessárias)
3. Disciplina(s) em que ministra ou ministrava no *Campus* Ouricuri: (Marque todas as alternativas necessárias.)
4. Gênero
5. Idade
6. Estado civil
7. Em que ano você entrou em exercício como professor(a) da Instituição?
8. Em qual *Campus* você tomou posse:
9. Que áreas na sua dinâmica de vida foram afetadas quando você foi trabalhar no *campus* de origem? (Marque as alternativas necessárias).
10. Em qual *campus* você está lotado(a) atualmente?
11. Quando você entrou em exercício, em que cidade/estado residia?
12. Quando você prestou o concurso público no *campus* de origem, já havia a intenção de pedir remoção para outro local?
 - 12.1. Por quê?
13. Que fatores/situações poderiam fazer você querer permanecer no mesmo *campus* para o qual foi lotado? (Marque as alternativas necessárias.)
14. Você teve dificuldades em trabalhar no *campus* em que foi lotado e viver na cidade onde ele se localiza?
15. Comente as principais dificuldades enfrentadas:
16. Como foi a acolhida e integração no *campus* de onde você solicitou remoção?
17. Comente sobre sua acolhida e integração no *campus* de onde solicitou remoção:
18. Você considera o processo de remoção fácil de conseguir?
 - 18.1 Que dificuldades você teve ou está tendo no processo de remoção?
19. Você teve sua solicitação de remoção atendida?
20. Quando você solicitou remoção já havia edital específico para esse processo?
21. Você considera os critérios do Edital de remoção bem estabelecidos?
 - 21.1. Como a Instituição pode tornar o processo de remoção mais adequado?

22. Como as políticas ou práticas atuais do IF-Sertão, quanto à gestão de pessoas, podem contribuir para a manutenção/fixação do professor no *campus* de lotação?
23. Quais os desafios do trabalho docente nesse contexto de expansão e interiorização do IF-Sertão?
24. Que sugestões você daria para diminuir a taxa de rotatividade de professores no *Campus* Ouricuri?
25. Como você enxerga a intensa movimentação de docentes, através do processo de remoção, no *Campus* Ouricuri?

ANEXO 2 – TERMO DE CONSENTIMENTO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Esta pesquisa intitula-se: A Política de Gestão de Pessoas: Um olhar sobre a movimentação docente no contexto da interiorização e expansão da Rede de Educação Profissional e Tecnológica e está sendo desenvolvida por Patrícia Deisymar Silva Martins, aluna regularmente matriculada no Programa de Pós Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação do ensino Superior – Nível Mestrado, do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação da Profa. Dra. Ana Paula Furtado Soares Pontes.

O objetivo geral do presente estudo é analisar a remoção docente, a pedido, no contexto da interiorização e expansão do Instituto Federal do Sertão Pernambucano sob a ótica docente. E os objetivos específicos, são: identificar o perfil do docente que solicita remoção; discutir o fenômeno da remoção de docentes do IFSertãoPE em face do processo de interiorização e expansão da Rede de EPT; identificar os fatores motivacionais que levam os docentes a solicitar remoção; e discutir a remoção sob o ponto de vista dos docentes atendidos ou não atendidos em suas demandas.

Justificamos o estudo por perceber que o trabalho docente no cenário de interiorização e expansão dos institutos federais é repleto de desafios, havendo muitos aspectos ainda por serem investigados.

A sua participação na pesquisa é voluntária e de fundamental importância e, portanto, o senhor não é obrigado a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelos pesquisadores. Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum prejuízo. Vale lembrar que esta pesquisa apresenta riscos considerados “mínimos”, pois os participantes podem ficar inibidos no momento da entrevista. A possibilidade dos participantes da pesquisa, no momento de suas narrativas se sentirem constrangidos por revelarem experiências pessoais. Do mesmo modo, eles podem se emocionar ao falar de episódios do passado que os fazem reviver situações traumáticas. Caso isso aconteça, nos comprometemos em oferecer uma escuta psicológica quando necessário.

Quanto aos benefícios, pretende-se ampliar o debate acerca das relações entre espiritualidade, saúde e perdão, possibilitando os sujeitos usarem o momento das entrevistas para produzirem novas elaborações psíquicas em torno do perdão e, dessa forma, rever sua postura de ressentimento. Os riscos se justificam, pois, mesmo com a possibilidade de ficar,

em algum momento, inibido com a presença da pesquisadora responsável, o participante terá a oportunidade, em querendo, de tirar suas dúvidas a respeito de dita matéria, tudo como preceitua a Resolução 510/16 do CNS e suas complementares.

Solicito sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos científicos ou publicar em revistas científicas. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido no mais absoluto sigilo.

Os pesquisadores estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considerem necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Vale ressaltar que durante todas as etapas da presente pesquisa serão cumpridas todas as determinações constantes da Resolução 510/16 do CNS – Conselho Nacional de Saúde e suas complementares, que disciplinam as pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil.

Eu, _____ declaro que fui devidamente esclarecido e dou o meu consentimento para participar da pesquisa e para publicação dos resultados. Estou ciente que receberei uma cópia deste documento, assinada por mim e pelos pesquisadores. Como se trata de um documento em duas laudas, a primeira será rubricada por mim e pela pesquisadora responsável e a segunda assinada por ambos.

João Pessoa-PB, ____ de _____ de 2021.

Participante da Pesquisa

Pesquisadora Responsável

Endereço da Pesquisadora Responsável: Av. Dr Adolfo Viana, 246 – Ap: 102
CEP: 48903-580 - Fone: (74) 9 8823-9557 - e-mail: ptmartins72@gmail.com
Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba, *Campus I* -
Cidade Universitária - 1º Andar – CEP 58051-900 – João Pessoa/PB - (83) 3216-7791 – E-mail:
eticaccsufpb@hotmail.com

ANEXO 3 – LEVANTAMENTO DESERVIDORES REMOVIDOS



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
 SECRETARIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
 TECNOLÓGICA
 INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO
 PERNAMBUCANO DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Levantamento de Servidores Removidos 2017 a 2020

EXERCÍCIO 2017		
Campus	Servidores liberados para remoção	Servidores recebidos por remoção
Salgueiro	4	2
Petrolina	0	4
Ouricuri	1	1
Floresta	2	0
Santa Maria	1	1
Petrolina Zona Rural	0	0
Serra Talhada	0	0

EXERCÍCIO 2018		
Campus	Servidores liberados para remoção	Servidores recebidos por remoção
Ouricuri	10	1
Sta. Maria da Boa Vista	2	3
Floresta	5	1
Salgueiro	2	2
Serra Talhada	2	4
Petrolina	1	9
Petrolina Zona Rural	0	2

EXERCÍCIO 2019		
Campus	Servidores liberados para remoção	Servidores recebidos por remoção
Ouricuri	2	1
Sta. Maria da Boa Vista	1	1
Floresta	3	0
Salgueiro	0	0

Serra Talhada	0	4
Petrolina	1	0
Petrolina Zona Rural	0	1

EXERCÍCIO 2020		
Campus	Servidores liberados para remoção	Servidores recebidos por remoção
Ouricuri	5	1
Sta. Maria da Boa Vista	2	2
Floresta	5	0
Salgueiro	5	1
Serra Talhada	1	3
Petrolina	0	9
Petrolina Zona Rural	2	4

Em 2017, a área que mais teve movimentação foi a de Língua Portuguesa.

Em 2018, as áreas que tiveram mais movimentação foram Língua Portuguesa, Física e Artes, cada uma com três movimentações.

Em 2019, a área que mais teve movimentação foi a de Matemática. Em 2020, a área que mais teve movimentação foi a de Química.

Petrolina, 12 de agosto de 2021.

Simaia Duarte Pereira da Silva

Chefe do Deptº de Administração de Pessoas

ANEXO 4 – RESOLUÇÃO Nº 34

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO
REITORIA

Rua Aristarco Lopes, 240 – Centro – CEP 56.302-100 – Petrolina-PE | Fone: (87) 2101-2350 www.ifsertao-pe.edu.br | reitoria@ifsertao-pe.edu.br

RESOLUÇÃO Nº 34 DO CONSELHO SUPERIOR,
DE 30 DE JULHO DE 2019.

Dispõe sobre as formas de movimentação de servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano.

A Presidente do Conselho Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano, no uso de suas atribuições legais, **RESOLVE**:

Art. 1º **APROVAR** a Normativa Interna que dispõe sobre as formas de movimentação de servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano.

Art. 2º Esta resolução revoga a Resolução CONSUP nº45/2017.

Art. 3º Esta resolução entra em vigor a partir da data da sua publicação.

<p>MARIA LEOPOLDINA VERAS CAMELO 52425207368</p>	<p>Assinado digitalmente por MARIA LEOPOLDINA VERAS CAMELO:52425207368 DN: C=BR, O=ICP-Brasil, OU=Secretaria da Receita Federal do Brasil - RFB, OU=RFB e-CPF A3, OU=(EM BRANCO), OU=Autenticado por AR Arruda, CN=MARIA LEOPOLDINA VERAS CAMELO:52425207368 Razão: Eu sou o autor deste documento Localização: Data: 2019-08-23 12:33:49 Foxit Reader Versão: 9.1.0</p>
---	---

MARIA LEOPOLDINA VERAS CAMELO
Presidente do Conselho Superior

VERSÃO ATUALIZADA PUBLICADA NO SITE INSTITUCIONAL EM: 23/08/2019.

PUBLICADO NO SITE INSTITUCIONAL EM: 31/07/2019.

**ANEXO I DA RESOLUÇÃO Nº34 DO CONSELHO
SUPERIOR, DE 31 DE JULHO DE 2019**

Dispõe sobre as formas de movimentação de servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano.

**Seção I
Das Disposições Gerais**

Art. 1º A movimentação de servidores do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano – IF SERTÃO-PE poderá ocorrer sob uma das formas abaixo relacionadas, em conformidade ao que dispõe a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e suas alterações posteriores, quais sejam:

- I- Redistribuição;
- II- Remoção;
- III- Cessão;
- IV- Colaboração Técnica; e
- V- Exercício Provisório.

Art. 2º O servidor docente ou técnico-administrativo poderá pleitear redistribuição, cessão, ou colaboração técnica para outro órgão, como preconizam os artigos 37, 93 da Lei 8112/1990 e artigo 26-A, da Lei nº 11.091 de 12/01/2005 e suas atualizações.

Art. 3º O processo de solicitação de movimentação deverá ser instruído pelo servidor, consoante a legislação e normas específicas a cada matéria, através de formulário próprio, Anexo II, devendo constar, para todos os casos, os seguintes pareceres:

- I- da chefia imediata e instâncias hierárquicas (definidas no organograma da unidade institucional) até o dirigente máximo da unidade de origem (inclusive);
- II- da Diretoria de Gestão de Pessoas;
- III- da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional;
- IV- do dirigente máximo da instituição;
- V- de qualquer órgão institucional competente (p.ex.: Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD; da Comissão Interna de Supervisão – CIS, Pró-reitorias, ou congêneres), se requerido por dirigente máximo da unidade ou dirigente máximo da instituição, quando for o caso;
- VI- do dirigente máximo do órgão (ou unidade institucional) de destino, quando for o caso.

§1º A depender do cargo exercido pelo servidor, poderá ser solicitado parecer específico do Colégio de Dirigentes da instituição a fim de evitar eventuais movimentações de cargos que sejam necessários em algumas das unidades do IF SERTÃO-PE.

§2º Os pareceres que tratam o *caput* seguirão modelos próprios definidos no Anexo III deste documento.

Art. 4º Caberá ao dirigente máximo da unidade avaliar a reposição do quadro de servidores em caso de movimentação para outras instituições, atestando em todos os casos, que a reposição, caso não

ocorra, não causará prejuízos às atividades da unidade.

Seção II Da Redistribuição

Art. 5º A redistribuição é o deslocamento definitivo de cargo efetivo para outro órgão ou entidade do mesmo poder, observados os preceitos do interesse da administração, equivalência de vencimentos, manutenção da essência das atribuições do cargo, vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atribuições, mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional e compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades do órgão ou entidade, nos termos da Lei nº 8.112, de 1990. O interesse da administração é entendido como o interesse da instituição de origem e da instituição de destino, nos termos da legislação vigente e pertinente ao assunto.

Art. 6º Os servidores de outras Instituições que pleitearem redistribuição para o IFSERTÃO-PE, deverão atender aos seguintes critérios:

- I- Não ter sofrido nenhuma sanção administrativa nos últimos 5 (cinco) anos, oriundo de Processo Administrativo Disciplinar, Sindicância ou advindo da Comissão de Ética;
- II- Não estar afastado para fins de capacitação, cessão, colaboração técnica, qualificação ou usufruindo das demais licenças previstas em lei;
- III- Ter comprovadamente mínimo de 95% de assiduidade habitual ao serviço no tempo em que permaneceu na instituição de origem;
- IV- Não estar afastado para servir a outro órgão ou entidade, exceto em acompanhamento de cônjuge;
- V- Ser concursado para a mesma classe do cargo pleiteado na redistribuição;
- VI- Não estar em gozo de licença para atividade política, para tratar de interesses particulares, ou para desempenho de mandato classista;
- VII- Apresentar ofício do dirigente máximo da instituição de origem, informando da concordância com o pleito, e demais informações da vida funcional do servidor, conforme modelo Anexo IV deste documento;
- VIII- Apresentar Histórico Funcional emitido pelo Setor de Gestão de Pessoas da instituição de origem conforme modelo Anexo V deste documento.
- VIII- Apresentar cópia do diploma relativo a maior titulação possuída.
- IX- Apresentar declaração de que concorda com a redistribuição, Anexo VI.
- X- Solicitar da unidade institucional pleiteada uma declaração de presença (ou ausência) de disponibilidade orçamentária para o pagamento de ajusta de custo. De acordo com a resposta da unidade institucional, o pleiteante decidirá sobre o prosseguimento do processo.

Art. 7º Não poderá ocorrer redistribuição de servidor para o IFSERTÃO-PE se houver candidatos aprovados em Concurso Público vigente na instituição, na área pleiteada.

Art. 8º A redistribuição de servidor de outra instituição para o IFSERTÃO-PE, com contrapartida de cargo vago, poderá ocorrer através de publicação de Edital ou mediante abertura de processo individual, a critério da administração, mediante existência de vaga.

Art. 9º O servidor do IFSERTÃO-PE, que pleitear redistribuição, deverá obedecer aos critérios estabelecidos nos Arts. 2º e 3º deste documento, e os seguintes:

- XI- Não poderá, estar afastado do IFSERTÃO-PE para fins de capacitação, cessão, colaboração técnica, qualificação ou usufruindo outras licenças previstas em lei, no momento em que o processo estiver em condição de ser enviado ao Ministério da Educação;

XII- Deverá apresentar ofício do dirigente máximo da instituição a que pleiteia a redistribuição, informando da concordância com o pleito, ofertando código de vaga e declarando a inexistência de concurso público vigente ou em andamento na área ou cargo;

XIII- Não estar respondendo a processo administrativo disciplinar ou sindicância;

XIV- Não ter qualquer pendência no âmbito institucional (Anexo VII).

XV- § 1º Poderá ser aceito em contrapartida da redistribuição de servidor código de vaga de cargo distinto, desde que da mesma classe, observados pareceres favoráveis das instâncias citadas no Art. 3º deste documento.

§ 2º Caso o servidor do IFSERTÃO-PE pleiteie redistribuição e a contrapartida seja a vinda de cargo ocupado por outro servidor, este deverá atender aos requisitos estabelecidos no Art. 6º deste documento.

§ 3º A redistribuição de servidor de outra instituição para o IFSERTÃO-PE se dará para a unidade que restar vaga após processo de remoção interna, no caso de contrapartida de cargo vago, ou no caso de redistribuição entre cargos ocupados para a unidade de lotação do servidor do IFSERTÃO-PE.

Art. 10 A publicação do ato de redistribuição implica no automático remanejamento do cargo efetivo e a apresentação do servidor ao órgão ou entidade à unidade institucional de destino, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, quando o exercício se der em outro município (art. 18, Lei nº 8.112/90).

Parágrafo Único. Caso o servidor não entre em exercício no prazo previsto no caput deste artigo, serão adotadas as sanções previstas em Lei.

Art. 11 O concurso de redistribuição será conduzido por comissão nomeada pelo dirigente máximo da instituição e observará as regras gerais, regras e formas específicas, procedimentos, limites e condições fixados em edital próprio, em função das vagas disponibilizadas.

Seção III Da Remoção

Art. 12 Remoção é a mudança de lotação do servidor, no âmbito do IF SERTÃO-PE, com ou sem mudança de unidade institucional.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste documento, entende-se por modalidades de remoção:

I- de ofício, no interesse da Administração;

II- a pedido, a critério da Administração;

III- a pedido, independentemente do interesse da Administração:

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;

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;

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 previamente estabelecidas.

Seção IV Da Remoção de Ofício

Art. 13 A remoção de ofício, visa adequação (reorganização) do quadro de servidores das unidades institucionais atendendo a uma necessidade temporária ou permanente de serviço ou para ocupação de função gratificada ou cargo de direção, podendo a Administração rever a qualquer tempo o ato que originou a remoção.

Art. 14 São critérios para que ocorra a remoção de ofício:

- I – Interesse da Reitoria, devidamente fundamentado;
- II – Anuência do dirigente máximo de cada unidade institucional envolvida.

Parágrafo Único. Em caso de exoneração do cargo de direção ou função gratificada, em que o servidor esteja lotado em outra unidade institucional, dar-se-á remoção de ofício.

Art. 15 É competência exclusiva da Reitoria a edição de ato que autorize a remoção de ofício.

Art. 16 A remoção de ofício implica o pagamento das indenizações previstas na legislação

vigente. Art. 17 A Reitoria poderá rever, a qualquer tempo, o ato de remoção de ofício.

Art. 18 Nas remoções de ofício deverão ser observadas, ainda, as vedações constantes da legislação eleitoral.

Seção V Da Remoção a Pedido

Art. 19 A remoção a pedido poderá ser concedida aos integrantes do quadro de servidores do IFSERTÃO-PE em função das vagas disponibilizadas no próprio Instituto.

Parágrafo Único. O ato, definido no *caput* deste artigo, poderá acontecer, observando-se o disposto no Art. 3º e os seguintes critérios:

- I– Existência de vaga na unidade institucional de destino.
- II– Perfil profissional que indique capacitação para o exercício da função na atividade exigida.
- III - Adequação da medida sob os aspectos quantitativos e qualitativos do quadro de servidores da instituição;
- IV - Natureza da fundamentação do pedido e as implicações para o desenvolvimento da instituição e do servidor.

Art. 20 A remoção a pedido, a critério da Administração, ocorrerá mediante processo administrativo.

§1º A competência de acompanhar e definir o processo administrativo de remoção será da Reitoria, que poderá pedir anuência do Colégio de Dirigentes, caso necessário;

§2º- O processo deverá ser encaminhado a partir da unidade institucional de lotação do servidor, instruído com requerimento próprio de remoção, assinado pelo interessado, composto, no mínimo, pelas informações a seguir:

- a) dados funcionais;

- b) área de atuação e planejamento das atividades a serem desenvolvidas;
- c) pareceres definidos no Art. 3º deste documento.

§3º A remoção somente poderá ser efetivada mediante reposição do quadro de servidores.

I- não sendo possível a reposição do quadro de servidores, será realizada de ofício a alteração da classificação do processo de Remoção a Pedido para Remoção mediante Processo Seletivo;

§4º O deferimento da remoção, deverá observar as seguintes situações:

- I- a remoção só se dará mediante a existência de vagas;
- II- havendo interesse simultâneo na remoção de servidores, caracterizando uma troca imediata de servidores entre as unidades institucionais envolvidas, a remoção poderá ser realizada com efeitos imediatos, desde que não seja apresentado prejuízo de qualquer natureza para a instituição;
- III- No caso de outros servidores (além dos mencionados no inciso anterior) aptos a participar e terem interesse simultâneo na remoção, esta será realizada mediante processo seletivo específico, com critérios definidos pela unidade institucional de destino para os casos de mais de um servidor interessado. havendo concordância da unidade institucional de origem pela remoção do servidor sem contrapartida, fica vedado à respectiva unidade institucional solicitar reposição do quadro de servidores com preenchimento de cargo vago mediante realização de concurso, por um período igual ao definido nos termos da legislação vigente que trata do assunto.

Art. 21 A Remoção a pedido, independentemente do interesse da Administração:

§1º para acompanhar cônjuge ou companheiro, deve ser acompanhada de documentação comprobatória do motivo definido no art. 12, parágrafo único, inciso III, alínea a;

§2º por motivo de saúde, com caracterizado no art. 12, parágrafo único, inciso III, alínea b:

I- Deve apresentar documentação comprobatória que caracteriza o motivo mencionado no parágrafo anterior (quando se aplicar ao caso):

- a) laudo médico com histórico da patologia, tipo de tratamento prescrito e, duração do tratamento;
- b) comprovante de residência;
- c) declaração emitida pela Secretaria de Saúde do Município onde reside o servidor e seu dependente e, da Secretaria de Saúde do Município onde está a unidade institucional de lotação do servidor (para o caso de não ser o mesmo município) atestando que não existe tratamento adequado para a patologia identificada, na rede pública e privada daquele(s) Município(s);
- d) declaração emitida pela Secretaria de Saúde do Município ou Polo Regional mais próximo da unidade institucional de lotação do servidor, atestando que não existe tratamento adequado para a patologia identificada, na rede pública e privada daquela localidade;
- e) comprovação de dependência econômica.

II- Será de caráter definitivo, quando o laudo emitido pela Junta Médica Oficial, identificar que a patologia é permanente e/ou irreversível.

III- Quando o laudo médico emitido pela junta médica oficial identificar que a patologia é transitória e/ou reversível, a remoção será de caráter temporário, nos seguintes termos:

- a) a portaria de remoção será temporária, inicialmente pelo período de até 01 (um) ano e,

prorrogada mediante requerimento do servidor e nova avaliação por parte da Junta Médica Oficial, até que ocorra o fim da patologia;

b) constatado pela Junta Médica Oficial, quando da nova avaliação, o fim da patologia que deu fundamentação à remoção, não haverá renovação da Portaria de remoção e o servidor terá 30 (trinta) dias para retornar ao efetivo exercício junto à unidade institucional de origem.

IV- Havendo possibilidade de tratamento médico para a patologia indicada em mais de uma localidade, mediante parecer da junta médica oficial, deverá prevalecer a localidade de estrutura mais adequada para o tratamento.

V- Periodicamente e, em qualquer tempo, os dirigentes máximos das unidades envolvidas ou o dirigente máximo da instituição poderão solicitar avaliação da junta médica oficial nos processos de remoção pelo motivo elencado no §2º deste artigo.

Art. 22 Não caberá qualquer pagamento a título de ajuda de custo no caso de remoção a pedido.

Seção VI Da Remoção por Processo Seletivo

Art. 23 A Remoção por Processo Seletivo, visa atender tanto o servidor quanto à instituição e ocorrerá sempre que a demanda de pedidos for superior ao número de vagas destinadas à remoção.

Parágrafo único. O processo seletivo ocorrerá mediante a existência de vaga e publicação de edital de remoção.

Art. 24 A Remoção por Processo Seletivo, dos servidores integrantes do quadro de pessoal permanente do IFSERTÃO-PE, deverá ocorrer mediante o atendimento dos seguintes requisitos:

- I- não ter sofrido nenhuma sanção administrativa nos últimos 5 (cinco) anos, oriundo de Processo Administrativo Disciplinar, Sindicância ou advindo da Comissão de Ética;
- II- não estar afastado para participação em programas de pós-graduação stricto sensu no país (ou no exterior);
- III- ter regime de trabalho compatível com a demanda da unidade de origem da vaga;
- IV- não ter sido nomeado ou empossado em virtude de sentença judicial não transitado em julgado;
- V- não estar em gozo de licença para atividade política, para tratar de interesses particulares, ou para desempenho de mandato classista;
- VI- não estar em gozo de licença incentivada sem remuneração, prevista na Medida Provisória nº. 2.174-28, de 24/08/2001;
- VII- não estar afastado para servir a outro órgão ou entidade, exceto em acompanhamento de

cônjuge; Parágrafo Único. O candidato que não atender a todos os requisitos será desligado do processo seletivo.

Art. 25 O concurso de remoção será conduzido por comissão nomeada pelo dirigente máximo da instituição e observará as regras gerais, regras e formas específicas, procedimentos, limites e condições fixados em edital próprio, em função das vagas disponibilizadas.

Parágrafo único. As despesas de deslocamento decorrentes desta modalidade de remoção ocorrerão às expensas dos candidatos;

Art. 26 Serão usados como critérios de classificação e desempate as seguintes hipóteses de forma sucessiva:

- I- maior tempo, contado em dias, de efetivo exercício na atual unidade de lotação do servidor no IFSERTÃO- PE;
- II- Idade de 60 (sessenta) anos ou mais;
- III- maior tempo de efetivo exercício na Rede Federal de Educação Profissional;
- IV- maior tempo no serviço público federal;
- V- maior tempo no serviço público;
- VI- maior média obtida nas duas últimas avaliações de desempenho;
- VII- regime de trabalho, com prioridade para DE, depois 40 horas, seguido de 30 horas e, por fim, 20 horas;
- VIII- número de filhos, tendo primazia os que tiverem maior número de filhos abaixo de 21 anos;
- IX- idade, tendo preferência os servidores com mais idade;
- X- existência de problemas pessoais (familiares ou de saúde) que poderiam ser minorados em função da remoção, desde que devidamente identificado por autoridade competente.

Parágrafo Único. O maior tempo que trata os incisos I, III, IV e V deste artigo, serão computados até o último dia de inscrição previsto no Edital de remoção ao qual o servidor pretende se candidatar.

Art. 27 O recebimento da solicitação de remoção ou o recebimento da documentação pelo IFSERTÃO-PE não implica a obrigatoriedade de aceitação da remoção do solicitante.

Art. 28 A efetivação da inscrição pelo candidato implica:

- I- no caso de docente, comprometimento de lecionar o conjunto de disciplinas da área de atuação apresentada pelo Edital de remoção ou por outras que venham a ser definidas na unidade institucional, e disponibilidade de lecionar em todos os níveis e modalidades de ensino previsto na Lei;
- II- para todos os servidores, conhecimento e tácita aceitação das condições estabelecidas no Edital de remoção e demais instrumentos reguladores, dos quais o candidato não poderá alegar desconhecimento.

Art. 29 O processamento dos pedidos de remoção dar-se-á com a observância da opção feita pelos candidatos, conforme prioridades estabelecidas, e da ordem de classificação.

Art. 30 Findo o processamento, o IFSERTÃO-PE publicará o resultado do concurso de remoção, com a lista de classificação dos candidatos, indicando aqueles que foram contemplados.

Art. 31 Do resultado, caberá pedido de reconsideração a ser encaminhado ao dirigente máximo da instituição, no prazo de até 2 (dois) dias de sua publicação.

§1º O pedido de reconsideração poderá ser instruído com documentos necessários à demonstração do direito do candidato.

§2º As informações prestadas e os documentos juntados pelo candidato são de sua inteira responsabilidade, podendo a instituição, sem prejuízo de apuração administrativa ou criminal, anular os atos por si praticados, se verificada qualquer falsidade.

Art. 32 Apreciados os pedidos de reconsideração, a lista de remoção será homologada e publicada.

Parágrafo Único. Não haverá a possibilidade de desistência de candidatos aprovados após a publicação da homologação do resultado final.

Art. 33 O IFSERTÃO-PE publicará ato efetivando as remoções e dando prazo de 15 (quinze) dias aos servidores para apresentação e exercício na nova unidade institucional de lotação.

§1º A remoção dos candidatos classificados dar-se-á, efetivamente, quando da entrada em exercício de servidor que venha a ocupar a vaga a ser deixada pelo removido na unidade institucional de lotação.

§2º O prazo para a efetivação da remoção poderá ser prorrogado, quando necessário para garantir a eficiência administrativa e o interesse público.

§3º Em caso do servidor não entrar em exercício no prazo previsto no caput deste artigo, a portaria de remoção tornar-se-á sem efeito, sendo chamado o próximo da lista de classificação.

Art. 34 Caso as vagas oferecidas no Edital de remoção não sejam ocupadas, as vagas remanescente serão destinadas, seguindo a sequência:

- I- aproveitamento de candidatos aprovados em concurso público vigente na instituição;
- II- publicação de Edital de Redistribuição; ou,
- III- abertura de novo concurso público.

Seção VII Da Cessão

Art. 35 Cessão é o ato autorizativo para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança, ou para atender situações previstas em leis específicas, em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (órgão cessionário) sem alteração da lotação no órgão de origem (órgão cedente).

Art. 36 O servidor do IFSERTÃO-PE, que pleitear cessão, deverá observar os dispositivos legais do art. 93 da Lei nº 8.112/90, bem como sua regulamentação pelo Decreto nº4.050/2001 e obedecer aos critérios estabelecidos nos Arts. 2º e 3º deste documento.

§1º Na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, a movimentação de servidores que trata o caput deste artigo ocorrerá mediante processo seletivo, que será disciplinado de acordo com a Seção VI deste documento.

§2º Quando não houver indicação legal e visto o interesse institucional, o servidor cedido poderá permanecer por um prazo máximo de até 3 (três) anos no órgão cessionário. Retornando ao órgão cedente antes ou até o limite deste prazo.

§3º O órgão cedente renovará os atos de cessão, através de política de seleção de servidores para manter a continuidade dos serviços nos órgãos cessionários, atendendo o compromisso firmado com os mesmos.

Seção VIII Da Colaboração Técnica

Art. 37 Colaboração Técnica é o afastamento do servidor 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, devendo estar vinculados a projeto ou convênio com prazos e finalidades objetivamente definidos, caracterizando o interesse recíproco.

Art. 38 O servidor do IFSETE-PE, que pleitear colaboração técnica, deverá obedecer aos critérios estabelecidos nos Arts. 2º e 3º deste documento.

§1º na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, a movimentação de servidores que trata o caput deste artigo ocorrerá mediante processo seletivo, que será disciplinado de acordo com a Seção VI deste documento.

Seção IX Do Exercício Provisório

Art. 39 No deslocamento do 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.

Art. 40 O servidor do IFSETE-PE, que pleitear Exercício Provisório deverá observar o Artigo 84 da lei nº 8.112/1990 com as alterações introduzidas pela lei nº 9.527/1997 e os seguintes requisitos:

- I- deslocamento do cônjuge do servidor para outro ponto do território nacional, ou para o exercício de mandato eletivo dos poderes executivo e legislativo;
- II- exercício de atividade compatível com o seu cargo; e
- III- transitoriedade da situação que deu causa ao deslocamento do cônjuge.

Art. 41 o servidor que cumprir os requisitos deverá abrir um processo, no qual deverá constar a seguinte documentação:

- I- ato que determinou o deslocamento do cônjuge ou companheiro;
- II- análise atestando a compatibilidade entre as atividades a serem exercidas com aquelas afetas ao cargo efetivo;
- III- documento que comprove que o cônjuge ou companheiro que foi deslocado é servidor público ou militar, de qualquer dos poderes da união, dos estados, do distrito federal e dos municípios;
- IV- certidão de casamento ou declaração de união estável firmada em cartório, ambos com data

anterior ao deslocamento; e
V- anuências dos órgãos e entidades envolvidos.

Art. 42 o exercício provisório cessará caso sobrevenha a desconstituição da entidade familiar ou na hipótese do servidor deslocado retornar ao órgão de origem.

Seção X

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 43 As despesas decorrentes da movimentação de pessoal que se deem por remoção a pedido, ocorrerão integralmente por conta do servidor, excetuando-se os casos previstos na Lei e neste documento.

Art. 44 Caberá à Diretoria de Gestão de Pessoas ou Unidade Administrativa equivalente da instituição a operacionalização das normas acima estabelecidas.

Art. 45 Os casos omissos serão resolvidos pelo dirigente máximo da instituição.

Art. 46 Este documento entra em vigor na data de sua publicação.