

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS  
COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO DO PCCTAE**

**O PERFIL DA FORMAÇÃO DO TRABALHADOR TÉCNICO-  
ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL  
DE MINAS GERAIS**

**Belo Horizonte**

**2021**

**Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG**

Márcia Maria Magela Machado (Pró-Reitora)

Leonor Gonçalves (Pró-Reitora Adjunta)

**Colegiado da Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE (Dez/2021)**

Denise Bianca Maduro (Coordenadora)

Anderson Moraes Abreu (Coordenador Adjunto)

Alex Goursand Macedo

Anália das Graças Gandini Pontelo

Dedison Justino Neto

Herivelton de Oliveira Ferraz

Janaina Maria de Jesus Teixeira

Manoel Patrocínio Maria

Neide da Silva Dantas Mendes

**Equipe Técnica**

Hilbert David de Oliveira Sousa

Joyce Grazieli de Sales e Souza Lima

**Contato**

[cis@prorh.ufmg.br](mailto:cis@prorh.ufmg.br)

(31) 3409-6485

**Website**

<https://www.ufmg.br/prorh/a-prorh/estrutura-2/cis-comissao-interna-de-supervisao-do-pcctae/>

**Ficha Catalográfica**

O perfil da formação do trabalhador técnico-administrativo em educação da Universidade Federal de Minas Gerais

## Lista de Tabelas

Tabela 1 - Número de Cargos de Técnico-Administrativos em Educação por Nível de Classificação	16
Tabela 2 - Número de Cargos de Técnico-administrativo em Educação por Nível de Classificação e número de cargos utilizados pela UFMG – abril/2021	17
Tabela 3 - Distribuição dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG por Nível de Classificação, abril de 2021	18
Tabela 4 - Distribuição dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG pelos principais Cargos Ocupados, abril de 2021	19
Tabela 5 - Distribuição dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG pelos principais Cargos Ocupados, segundo o Nível de Classificação, abril de 2021	20
Tabela 6 - Distribuição % dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG por Padrão de Vencimento e Nível de Classificação, abril/2021	22
Tabela 7 - Distribuição % dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG por Nível de Classificação e Nível de Capacitação, abril/2021	24
Tabela 8 - Distribuição percentual dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG por Padrão de Vencimento e Nível de Capacitação, abril/2021	26
Tabela 9 - Distribuição % dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG segundo o Incentivo à Qualificação e o Nível de Classificação, abril de 2021	28
Tabela 10 - Distribuição dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG segundo grau de escolaridade, abril de 2021	29
Tabela 11 - Distribuição dos cargos de técnico-administrativos em educação, utilizados pela UFMG, segundo a Situação de Provimento e Nível de Classificação, julho/2021	31
Tabela 12 - Distribuição dos cargos técnico-administrativos em educação da UFMG por Nível de Classificação e Situação de provimento, julho/2021	33

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	5
<b>1 A CARREIRA DOS TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO</b> .....	7
1.1 A Estrutura de Classificação dos Cargos e o desenvolvimento na carreira.....	8
1.2 As formas de Progressão .....	9
1.3 O Incentivo à Qualificação Profissional .....	10
1.4 A Estrutura Salarial e Isonomia.....	12
<b>2 METODOLOGIA</b> .....	13
2.1 Fonte dos Dados .....	13
2.2 A Organização do Banco de Dados.....	14
<b>3 CARACTERÍSTICAS DO QUADRO DE PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO DA UFMG</b> .....	16
3.1 A apropriação dos cargos do PCCTAE pela UFMG .....	16
3.2 A Composição do Quadro de Pessoal da UFMG .....	17
3.3 Os cargos prevalentes .....	18
3.4 O Quadro de Pessoal e as formas de progressão.....	21
3.5 A Qualificação dos Trabalhadores .....	27
3.6 Os Cargos e as restrições para provimento .....	29
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	34
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	41

# **O PERFIL DA FORMAÇÃO DO TRABALHADOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**

Hilbert David <sup>1</sup>

## **INTRODUÇÃO**

Este estudo foi elaborado como parte das ações previstas no Plano de Trabalho da Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE – CIS/UFMG – para o ano de 2021, e tem como objetivo caracterizar parcialmente o quadro de pessoal técnico-administrativo em educação da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, especificamente os trabalhadores enquadrados no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, criado pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

A CIS/UFMG foi instituída pelo Conselho Universitário da UFMG por meio da Resolução nº 07, de 06 de julho de 2010, em cumprimento ao disposto pelo §3º, do Art. 22, da Lei nº 11.091/2005. Previstas para existirem em cada uma das instituições federais de ensino vinculadas ao Ministério da Educação, as Comissões Internas de Supervisão têm como objetivos, dentre outros, acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a implementação do plano no âmbito de suas respectivas instituições, bem como propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento.

Nesse sentido, a sistematização das informações sobre os trabalhadores técnico-administrativos em educação - TAE's, concorre para ampliar o conhecimento sobre essa categoria profissional, sobre a implementação do PCCTAE no âmbito da UFMG, para a proposição de políticas de recursos humanos, bem como para o fortalecimento da CIS/UFMG no cumprimento de sua missão institucional.

Para sua realização foram utilizados dados divulgados no contexto da “Política de Dados Abertos do Poder Executivo Federal” <sup>2</sup>, a qual possibilita a qualquer cidadão o acesso, de forma aberta e direta, aos dados produzidos ou

---

<sup>1</sup> Hilbert David de Oliveira Sousa é técnico-administrativo em educação da UFMG, ocupa o cargo de Assistente em Administração, com lotação junto à Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE – CIS/UFMG, Bacharel em Ciências Sociais e Mestre em Ciência Política pela UFPel.

<sup>2</sup> Para maiores informações ver o Decreto Nº 8.777, de 11 de maio de 2016, que Institui a Política de Dados Abertos do Poder Executivo Federal.

acumulados pelo Poder Executivo Federal. Dessa forma, trata-se de informação pública, disponível a todos e que pode ser acessada e analisada de forma autônoma por qualquer interessado.

Os dados utilizados para sua realização foram disponibilizados pela UFMG no Painel de Monitoramento de Dados Abertos da Controladoria Geral da União<sup>3</sup> e de forma complementar foram utilizadas informações disponibilizadas pela UFMG em seus sítios institucionais na internet, particularmente, dados disponibilizados pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos.

Este trabalho sistematiza, especificamente, dados referentes ao desenvolvimento dos trabalhadores no Plano de Carreira, ou seja, a posição relativa desses trabalhadores na estrutura da carreira, assim como sobre a capacitação e qualificação desses trabalhadores, tanto considerando a certificação em cursos de aperfeiçoamento, quanto o nível de escolarização formal, ou seja, sobre sua qualificação, fatores que estão associados aos insumos de carreira.

Dessa forma, considerando as fontes de dados utilizadas, não foram analisadas as dimensões referentes à massa salarial, renda, gênero, raça (cor) e tempo de serviço dos trabalhadores, uma vez que esses dados não estão disponíveis na base acessada.

O estudo realizado é descritivo e analisa as informações referentes à estrutura de cargos criados pelo PCCTAE, às distribuições de frequência dos trabalhadores da UFMG segundo a estruturação dos cargos, posição relativa na carreira e, em particular, os níveis de capacitação e a qualificação desses trabalhadores, portanto, considerando-se tanto cursos de aperfeiçoamento, quanto a escolarização formal.

O texto é organizado em cinco partes, estruturadas da seguinte forma. Inicialmente, esta apresentação, na qual são explicitados o contexto da realização do trabalho, a justificativa, as fontes dos dados e os objetivos. Na segunda parte são apresentados os principais aspectos do PCCTAE, particularmente os que são relacionados à estruturação dos cargos e aos instrumentos de desenvolvimento e incentivo.

Na terceira parte são apresentadas considerações de ordem metodológica, em particular, sobre os dados obtidos por meio do “Portal Dados Abertos” e seu

---

<sup>3</sup> Acesso disponível em <http://paineis.cgu.gov.br/dadosabertos/index.htm>

tratamento até a configuração do banco de dados utilizados neste estudo. Na quarta parte são apresentados os resultados obtidos por meio da apresentação de tabelas com distribuições de frequência, bem como é realizada a análise e discussão dos resultados. Por fim, uma conclusão que sintetiza os principais aspectos abordados e ressalta algumas questões que podem ser debatidas pela CIS/UFMG e/ou aprofundadas em estudos posteriores.

## **1 A CARREIRA DOS TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**

O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE - foi criado pela Lei nº 11.091/2005 e regulamentado pelos Decretos nº 5.824, que estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE e o Decreto nº 5.825, que estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE, ambos os decretos de 29 de junho de 2006.

Além desses dois decretos, compõe o conjunto normativo principal do PCCTAE a Portaria nº 9, de 29 de junho de 2006, do Ministro de Estado da Educação, “que regulamenta os cursos de capacitação que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor” (MEC, 2006).

Desde sua instituição o PCCTAE sofreu diversas alterações em decorrência de leis que foram aprovadas, tanto para corrigir problemas com a redação original, como a lei nº 11.233/2005, quanto para introduzir pequenas alterações, como a lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, bem como promover adequações mais amplas como a lei nº 11.784/2008<sup>4</sup> ou, prioritariamente, alterar a estrutura salarial, como as leis nº 12.772/2012 e nº 13.325/2016.

Muito embora não se trate de instrumento de regulamentação do PCCTAE, cabe mencionar, ainda, o Decreto nº 7.232, de 19 de julho de 2010, que “dispõe sobre os quantitativos de lotação dos cargos dos níveis de classificação “C”, “D” e “E” integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em

---

<sup>4</sup> Publicada em 23 de setembro de 2008, a Lei é fruto da conversão da medida provisória nº 431, de 14 de maio de 2008, que promoveu ampla reestruturação de carreiras na administração pública federal, abrangendo 17 carreiras, além de promover alterações no regime jurídico dos servidores.

Educação, de que trata a Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005, das universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências”. Com o decreto foi criado o “Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação” e as universidades passaram a gozar de autonomia, respeitados os limites fixados, para realizar concursos públicos sem a necessidade de prévia autorização.

Tendo em vista que o PCCTAE também abrange os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, na mesma direção, foi editado o Decreto nº 7.311, de 22 de setembro de 2010, que permite que essas instituições disponham da mesma autonomia para realizar seus concursos.

No entanto, ao mesmo tempo em que os decretos ampliam a autonomia das IFE's, ao limitar sua abrangência aos níveis de classificação C, D e E, são também instrumentos que concorrem para consolidar a política de extinção dos cargos públicos de menor complexidade no âmbito da administração pública federal que no caso do PCCTAE atinge, especificamente, os cargos pertencentes aos níveis de classificação A e B, para os quais não se realizam mais admissões por concurso público e cujas funções previstas têm sido amplamente terceirizadas.

Para fins desse estudo é importante destacar três aspectos do PCCTAE: a estrutura de classificação dos cargos, os mecanismos de desenvolvimento e o incentivo à qualificação.

### **1.1 A Estrutura de Classificação dos Cargos e o desenvolvimento na carreira**

O PCCTAE está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação (A, B, C, D e E), cada qual com 4 (quatro) níveis de capacitação (art. 6º). Cada nível de capacitação contempla um total de 16 padrões de vencimento. O nível de classificação aglutina cargos de mesma hierarquia os quais são classificados “a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições” (Art. 5º, Inciso II) e são relacionados no Anexo II da Lei 11.091/2005.

Todo trabalhador ingressa no primeiro padrão de vencimento, do primeiro nível de capacitação do nível de classificação de seu respectivo cargo, e são duas as formas de desenvolvimento, a progressão por mérito profissional e a progressão

por capacitação profissional, além disso, o trabalhador pode obter o incentivo à qualificação profissional.

## **1.2 As formas de Progressão**

A progressão por mérito profissional consiste na mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, após 18 (dezoito) meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, mantido o respectivo nível de capacitação (Lei 11.091/2005). Inicialmente essas progressões ocorriam a cada dois anos, interstício que foi alterado para 18 meses conforme estabelecido pelo artigo 15 da lei nº 11.784/2008.

É importante ressaltar que o número de padrões de vencimento e o interstício entre as progressões estabelecem parte da linha de desenvolvimento do trabalhador, ou seja, define as possibilidades de desenvolvimento que pode ter ao longo de sua carreira. Assim, com um interstício de 2 (dois) anos e 16 (dezesesseis) padrões de vencimento, em 30 (trinta) anos era possível atingir o último nível de sua carreira, caso obtivesse o desempenho necessário em suas avaliações, tempo este que equivalia ao tempo mínimo de contribuição para que as mulheres pudessem ter direito à aposentadoria.

Uma consequência da mudança do interstício entre uma progressão e outra foi o encurtamento da linha de desenvolvimento dos trabalhadores, uma vez que não se aumentou o número total de padrões de vencimento da carreira. Com a redução do interstício para 18 (dezoito) meses e mantidos os 16 (dezesesseis) padrões de vencimento, o trabalhador pode atingir o último nível de sua carreira com 22 (vinte e dois) anos e 6 (seis) meses.

Assim, com as alterações na linha de desenvolvimento e nas regras de aposentadoria, um trabalhador que tenha ingressado no PCCTAE pode permanecer imobilizado em sua carreira, sem possibilidades de desenvolvimento, por mais de uma década, caso não disponha de tempo de contribuição que possa ser averbado e lhe permita alcançar sua aposentadoria antes.

A progressão por capacitação profissional consiste na

“mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses (Lei 11.091/2005, art. 10, §1º)

Dessa forma, a cada interstício de 18 meses, o trabalhador pode se deslocar para o nível de capacitação subsequente ao que se encontra desde que comprove, por meio de certificados, a participação em cursos de aperfeiçoamento (com mínimo de 20h) com relação direta com o cargo ocupado e seu ambiente organizacional, além do cumprimento da carga horária mínima exigida em seu respectivo nível de classificação. Inicialmente não era permitido o somatório das cargas horárias dos cursos, o que passou a ser aceito a partir da Lei 12.772/2012.

A permissão do somatório de cargas horárias de cursos com no mínimo 20h objetivou ampliar as possibilidades de um trabalhador participar de um programa de aperfeiçoamento, e que os certificados de capacitação obtidos fossem aproveitados para fins de desenvolvimento.

A maior carga horária exigida para progressão em alguns dos níveis de capacitação, associada a restrições na oferta de cursos com a carga horária mínima necessária, foram vistos como fatores restritivos de acesso à progressão, em particular, para os cargos pertencentes aos níveis de classificação D e E, uma vez que a carga horária exigida para progredir de um nível para o subsequente é significativamente superior à dos demais níveis, atingindo até 150h, para o nível D, e 180h no caso do nível de classificação E, no caso da progressão do terceiro nível de capacitação para o quarto e último nível.

### **1.3 O Incentivo à Qualificação Profissional**

O Incentivo à Qualificação – IQ - é um percentual incidente sobre o padrão de vencimento no qual o servidor se encontra, concedido, mediante requerimento, ao servidor que possuir educação formal superior à exigida para a investidura no cargo do qual é titular. O percentual varia conforme o nível de escolaridade e a relação do título com o ambiente organizacional do servidor.

O Incentivo à Qualificação, provavelmente, foi o insumo de carreira que sofreu as alterações mais significativas desde sua instituição e sua concepção original foi radicalmente transformada. Os percentuais de IQ são estabelecidos para cada nível de escolaridade formal, iniciando pelo ensino fundamental completo. A partir da escolaridade ensino médio profissionalizante e até o doutorado, os percentuais diferem-se em função da relação direta do título com o ambiente organizacional do servidor. Qualquer que seja o nível de classificação do cargo, cada título enseja o mesmo percentual de incentivo, incidente sobre o padrão de vencimento do servidor.

Dentre outros aspectos, as mudanças na forma de concessão do IQ implicaram na quebra da isonomia no interior dos níveis de classificação, uma vez que o requisito de escolaridade não é o único critério de classificação e hierarquização dos cargos. Nos níveis de classificação A, B, C e D existem cargos cujos requisitos de escolaridade para o ingresso são diferentes e, desta forma, os ocupantes de alguns cargos podem obter um percentual de incentivo à qualificação o qual não é igualmente possível a todos trabalhadores do mesmo nível de classificação.

Como o primeiro nível de escolaridade para concessão do Incentivo à Qualificação é o ensino fundamental completo, essa situação de quebra da isonomia do nível de classificação atinge os níveis B, C, D e E, porém de forma acentuada aos cargos pertencentes aos níveis de classificação C e D.

No nível de classificação C existem cargos cujo requisito de escolaridade para o ingresso é o ensino fundamental incompleto, outros o ensino fundamental completo e, ainda, cargos cuja exigência é o ensino médio completo. No caso do Nível D temos cargos com exigência de escolaridade de ensino fundamental completo, outros o ensino médio completo e aqueles que exigem o ensino médio completo mais técnico.

Assim, no Nível C, por exemplo, um trabalhador que ocupe um cargo cuja exigência é o ensino fundamental incompleto (cozinheiro ou encadernador) pode perceber o IQ por ter concluído o ensino fundamental (10%) ou o ensino médio (15%). Por outro lado, a um trabalhador que ocupe um cargo cuja exigência de escolaridade é o ensino fundamental completo (Auxiliar em Administração ou Assistente de Laboratório) somente é possível a concessão do IQ a partir da conclusão do ensino médio (15%), enquanto para um ocupante de cargo com exigência de ingresso de ensino médio completo (Almoxarife ou Assistente de Tecnologia da Informação) isso só é possível com a certificação da conclusão de um curso de ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo (20%) ou grau de escolaridade mais elevado.

A mesma situação se reproduzirá no nível D, com uma expressiva parte dos cargos podendo receber um percentual de IQ por obtenção de um certificado de nível técnico (20%), enquanto àqueles trabalhadores que ocupam cargos cuja exigência de escolaridade exige o curso técnico somente podem pleitear o IQ após a obtenção de um título de nível superior.

É importante destacar que a isonomia do plano de carreira deve advir tanto do sistema de classificação e hierarquização dos cargos, quanto da garantia que todos os trabalhadores de um mesmo nível hierárquico de classificação possam alcançar os mesmos benefícios e vantagens, portanto atingir o mesmo nível remuneratório. Se por um lado, num mesmo nível de classificação todos os trabalhadores estão enquadrados numa mesma malha salarial e mediante o sistema de desenvolvimento possuem as mesmas possibilidades de progredir na carreira, quer seja por meio das progressões por mérito ou por capacitação profissional, o mesmo não ocorre com o IQ, na forma atual de sua concessão. Ao contrário, uma vez que alguns cargos podem obter um percentual de incentivo, que não é igualmente possível a todos os cargos do respectivo nível de classificação, o que potencialmente implica em uma diferenciação salarial entre cargos de mesma hierarquia e classificação no plano.

#### **1.4 A Estrutura Salarial e Isonomia**

Outros aspectos poderiam ser abordados com relação ao Incentivo à Qualificação, porém para fins deste estudo as observações apresentadas são suficientes. No entanto, duas alterações devem ser ressaltadas, ainda, no que se refere à classificação dos cargos e/ou isonomia entre os níveis de classificação. A primeira, a introduzida pela lei nº 11.784/2008, que rompeu a linearidade entre os níveis de classificação ao alterar a interpolação do último padrão de vencimento do nível de classificação D com o nível de classificação E.

A malha salarial do PCCTAE foi concebida originalmente com um total de 39 padrões de vencimento abrangendo todos os níveis de classificação, com a Lei 11.784/2008 passou para 41 padrões em 01 de maio de 2008, para 46 em 01 de julho de 2009 e atingiu a 49 padrões de vencimento, em 01 de julho de 2010. No entanto, a ampliação da malha salarial atingiu exclusivamente os cargos do nível de classificação E, com a ampliação da distância entre o piso salarial do nível D, por conseguinte do teto, do piso e teto do nível E.

O último aspecto se refere à quebra da hierarquia interna do nível de classificação E, relativa aos cargos de Médico e Médico Veterinário, em decorrência do artigo 43, da Lei 12.702, de 07 de agosto de 2012, fruto do projeto de conversão da medida provisória nº 568, de 11 de maio de 2012. A lei consolidou uma diferenciação salarial entre esses cargos e os demais cargos pertencentes ao nível de classificação E, ao criar uma tabela específica para esses cargos, cujos

vencimentos correspondem ao dobro da maioria dos demais trabalhadores do nível para uma jornada de 40h semanais.

Em que pese a questão da isonomia salarial quando associada a carga horária abranja outros cargos, essa é a única situação em que há uma tabela específica para um determinado grupo de cargos, o que configura na prática um novo nível de classificação, cujo requisito de escolaridade para o ingresso é o mesmo do nível de classificação E, ou seja possuir formação em nível superior, mas com vencimentos muito superiores aos demais.

Não é objetivo desse trabalho analisar as mudanças ocorridas no PCCTAE, e para realizar esse esforço muitos outros aspectos devem ser abordados, sobretudo após transcorridos 17 anos desde sua instituição. Os aspectos abordados parcialmente e ressaltados neste estudo têm por objetivo contextualizar a implantação do PCCTAE e auxiliar na análise e interpretação dos dados sistematizados.

## **2 METODOLOGIA**

O estudo realizado é basicamente descritivo e, para tanto, utiliza de distribuições de frequência dos trabalhadores técnico-administrativos em educação, segundo as variáveis selecionadas. Desta forma, inicia com a apresentação sobre a utilização pela UFMG do rol de cargos criados pelo PCCTAE.

Para tanto, sintetiza as informações sobre o quantitativo de cargos criados pela Lei 11.091/2005, o quantitativo de cargos utilizados pela UFMG e analisa as características do quadro, destacando os 15 (quinze) principais cargos que compõem seu quadro de pessoal técnico-administrativo em educação.

Num segundo momento, analisa o quadro de pessoal da UFMG segundo os instrumentos de desenvolvimento previstos no PCCTAE, ou seja, a progressão por mérito profissional e a progressão por capacitação profissional e, ainda, segundo o Incentivo à Qualificação. Neste sentido, analisa as distribuições de frequência segundo os padrões de vencimento e os níveis de capacitação, bem como do nível de escolaridade dos trabalhadores.

### **2.1 Fonte dos Dados**

As tabelas apresentadas nesse estudo foram elaboradas pelo autor com base nas informações disponibilizadas por duas fontes principais, o Painel Monitoramento

de Dados Abertos da Controladoria Geral da União, no caso dos dados referentes ao quadro de pessoal ativo e o sítio institucional da Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG<sup>5</sup>, particularmente os dados referentes ao Quadro de Referência dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação – QRSTAE<sup>6</sup>, utilizado em parte das análises realizadas.

Segundo as informações constantes no Painel de Monitoramento de Dados na data de acesso, os dados referentes ao quadro de pessoal ativo da UFMG tiveram como data de atualização o dia 20 de abril de 2021. Assim, dada a ausência de uma informação específica e precisa, este estudo considera que as informações são referentes à competência de abril/2021. Quanto às informações do QRSTAE, essas são referentes à competência de julho/2021.

O arquivo disponibilizado pelo Painel Dados Abertos possui informações tanto sobre o pessoal docente, quanto técnico-administrativo em educação e contém as seguintes variáveis: Nome do Servidor; Regime Jurídico; Unidade de Exercício, Denominação do Setor de Exercício, Denominação do Cargo; Regime de Trabalho; Denominação da Classe e Referência de Vencimento e Denominação da Titulação do servidor.

Cabe destacar que não é disponibilizado um “dicionário de variáveis” que especifique os códigos e convenções utilizadas, o que dificulta uma melhor compreensão dos dados disponíveis, em particular, no que concerne às informações referentes às lotações institucionais dos servidores, o que requer uma maior familiaridade com a organização institucional da UFMG. Todavia, para este trabalho não foram utilizadas as informações referentes à lotação dos servidores.

## **2.2 A Organização do Banco de Dados**

Os dados disponibilizados foram tratados e organizados em um novo banco de dados com informações exclusivas do corpo técnico-administrativo em educação. Dessa forma, foram excluídas as informações referentes aos servidores que exercem cargos em comissão e não fazem parte, ou não foi possível estabelecer se pertencem ao quadro de pessoal técnico-administrativo em educação ativo e

---

<sup>5</sup> Informações disponibilizadas em <https://www.ufmg.br/prorh/dados/>

<sup>6</sup> Ver Decreto Nº 7.232, de 19 de julho de 2010, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/decreto/d7232.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7232.htm)

permanente. Cabe ressaltar que o estudo objetiva analisar, exclusivamente, o quadro permanente do pessoal técnico-administrativo em educação da UFMG.

Além das variáveis pré-existentes outras variáveis foram incorporadas, tanto para agregar novas informações, como em decorrência de classificações estabelecidas para as variáveis originais, cujo conteúdo original foi preservado. As informações agregadas ao banco de dados original, basicamente, decorrem dos dispositivos constantes na Lei 11.091/2005, particularmente, no que se referem aos requisitos de ingresso e classificação dos cargos.

Aspecto relevante a ser destacado é que as informações referentes à classificação hierárquica dos cargos de técnico-administrativo em educação não seguem os critérios estabelecidos na lei que instituiu o PCCTAE. Desta forma, foi necessário enquadrar todos os cargos arrolados em seus respectivos Níveis de Classificação (A, B, C, D e E), uma vez que esses estão classificados, indevidamente, em três Níveis, Auxiliar, intermediário e Superior.

Essa é uma classificação que remonta a origem dos cargos do PCCTAE no plano que o antecedeu, o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos - PUCRCE, criado pela Lei 7.596, de 10 de abril de 1987, que foi aprovado pelo Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987 e regulamentado pela Portaria MEC nº 475, de 26 de agosto de 1987<sup>7</sup>. Além dessas adequações foi acrescentada a variável escolaridade de ingresso ao banco de dados, conforme estabelecido pelo Anexo II da Lei 11.091/2005.

No que concerne à titulação dos trabalhadores, em particular à concessão do Incentivo à Qualificação, no banco de dados existe uma variável “denominação da titulação”, para a qual não existe informação para todos os trabalhadores. Dessa forma, os casos em que não há a indicação específica da titulação do trabalhador na base de dados foram considerados como aqueles em que o trabalhador possui a escolaridade mínima exigida para ingresso no cargo, portanto não percebe Incentivo à Qualificação e seu nível de escolaridade corresponde à escolaridade de ingresso de seu cargo. Os casos em que a informação existe foram considerados como aqueles em que o trabalhador possui escolaridade formal acima da exigida para o ingresso, portanto percebe o incentivo à qualificação.

---

<sup>7</sup> O PUCRCE contemplava no mesmo instrumento tanto trabalhadores docentes, quanto técnico-administrativos. No que concerne aos cargos técnico-administrativos esses foram transpostos para o PCCTAE, conforme disposto pelo Art. 15, da Lei 11.091/2005 (Anexo VII), assegurada a vinculação à Lei 7.596/87 dos servidores que não optaram pelo novo plano, conforme o parágrafo único do Art. 16.

Por fim, é importante ressaltar que os dados obtidos pelo Painel de Dados Abertos e os referentes ao QRSTAE não foram combinados e são tratados separadamente nas análises realizadas. Trata-se de informações com características diferentes, obtidas em fontes distintas, além de referirem-se a competências diversas.

### **3 CARACTERÍSTICAS DO QUADRO DE PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO DA UFMG**

Os dados referentes ao Anexo II da Lei 11.091, consideram as alterações promovidas pela Lei 11.233, de 22 de dezembro de 2005, cujos efeitos retroagiram à data de publicação da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, no que se refere à nova redação dos Anexos II e VII da citada Lei. O Anexo II estabeleceu a distribuição dos cargos por nível de classificação e seus respectivos requisitos de ingresso, e o Anexo VII estabeleceu a correlação dos cargos do PUCRCE e a nova situação no PCCTAE, corrigindo problemas identificados na forma original da transposição dos cargos entre os dois planos.

Da mesma forma, é importante destacar alguns dos cargos criados já haviam sido caracterizados como cargos em extinção desde o plano anterior, o PUCRCE, para os quais não poderia haver provimento e cujas vagas se extinguiriam na medida em que vagassem.

#### **3.1 A apropriação dos cargos do PCCTAE pela UFMG**

O PCCTAE, assim como o plano anterior, manteve uma ampla gama de cargos diferentes, compreendendo um total de 322 (trezentos e vinte e dois) cargos. A Tabela 1, a seguir, apresenta a distribuição desses cargos segundo os níveis de classificação.

**Tabela 1 - Número de Cargos de Técnico-Administrativos em Educação por Nível de Classificação**

<b>Nível de Classificação</b>	<b>Nº de Cargos</b>
A	30
B	58
C	73
D	76
E	85
<b>Total Geral</b>	<b>322</b>

Fonte: Lei 11.091/2005 – Anexo II - Elaboração própria.

A grande diversidade de cargos existentes é reflexo do processo histórico de organização da carreira dos técnico-administrativos em educação, assim como das vocações e da forma como as diferentes instituições federais de ensino se desenvolveram e se apropriaram dos diferentes cargos disponíveis. Cabe ressaltar que o PCCTAE abrange uma ampla gama de instituições, incluindo Universidades Federais, Centros Federais de Educação Tecnológica, Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, além de outras instituições de ensino vinculadas ao Ministério da Educação – MEC - como o Instituto Nacional de Educação de Surdos, Instituto Benjamin Constant e Colégio Pedro II.

Como se pode observar na Tabela 2, a UFMG utiliza em seu quadro de pessoal técnico-administrativo em educação 126 cargos, o que representa 39% dos 322 tipos diferentes cargos criados pelo PCCTAE. Os níveis de classificação A (4) e B (14) são os que utilizam, proporcionalmente, um menor número de cargos dentre os tipos disponíveis nos níveis correspondentes, respectivamente, de 13,3% e 24,1%.

**Tabela 2 - Número de Cargos de Técnico-administrativo em Educação por Nível de Classificação e número de cargos utilizados pela UFMG – abril/2021.**

Nível de Classificação	Nº de Cargos	Nº de Cargos UFMG
A	30	4
B	58	14
C	73	28
D	76	42
E	85	38
<b>Total Geral</b>	<b>322</b>	<b>126</b>

Fonte: Portal de Dados Abertos, Elaboração própria.

No caso dos Níveis de Classificação C, D e E, que na prática são aqueles cargos para os quais ainda pode haver provimento, a UFMG utiliza, respectivamente, 28, 42 e 38 tipos de cargos, que representam, respectivamente, 38,4%, 55,3% e 44,7% dos cargos criados nos respectivos níveis de classificação.

### **3.2 A Composição do Quadro de Pessoal da UFMG**

Uma vez estabelecido o perfil de distribuição dos cargos criados com o PCCTAE e a forma como a UFMG se apropria dos cargos disponíveis, passa-se a análise da composição de seu quadro de pessoal técnico-administrativo. A tabela 3,

a seguir, apresenta a distribuição dos trabalhadores da UFMG, segundo o nível de classificação dos cargos ocupados.

**Tabela 3 - Distribuição dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG por Nível de Classificação, abril de 2021**

<b>Nível de Classificação</b>	<b>Nº de TAE</b>	<b>%</b>
A	37	0,9%
B	117	2,8%
C	668	15,8%
D	2279	53,9%
E	1125	26,6%
<b>Total Geral</b>	<b>4226</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Portal de Dados Abertos, Elaboração própria.

Como se observa na Tabela 3, os 126 (cento e vinte e seis) tipos diferentes de cargos técnico-administrativo em educação apropriados pela UFMG dentre os existentes no PCCTAE, formam uma força de trabalho composta por 4.226 (quatro mil duzentos e vinte e seis) trabalhadores, concentrada nos níveis de classificação D e E, que juntos detém 80,5% do total e são os níveis que possuem maior diversidade de cargos. O nível C tem 15,8% do total de trabalhadores e os níveis de classificação A e B, somados, apenas 3,7%.

### **3.3 Os cargos prevalentes**

Conhecer os cargos que são utilizados é importante para identificar as áreas de atuação do corpo técnico-administrativo, como se configura seu campo profissional. Dessa forma, quando se observa a distribuição de frequência dos trabalhadores segundo os cargos ocupados, se verifica que 15 cargos prevalecem e respondem pela ampla maioria do corpo profissional dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG.

A Tabela 4, a seguir, apresenta a distribuição de frequência dos trabalhadores segundo os cargos mais utilizados. As duas primeiras colunas apresentam o quantitativo de servidores por cargo (n) e a frequência (f), e as duas últimas o quantitativo acumulado (N) e a frequência acumulada (F).

**Tabela 4 - Distribuição dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG pelos principais Cargos Ocupados, abril de 2021**

Ord.	Cargo	n	f	N	F
1	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	1086	25,7%	1086	25,7%
2	TECNICO EM ENFERMAGEM	445	10,5%	1531	36,2%
3	TECNICO DE LABORATORIO AREA	296	7,0%	1827	43,2%
4	AUXILIAR EM ADMINISTRACAO	269	6,4%	2096	49,6%
5	MEDICO-AREA	205	4,8%	2301	54,4%
6	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	198	4,7%	2499	59,1%
7	BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA	142	3,4%	2641	62,5%
8	ENFERMEIRO-AREA	131	3,1%	2772	65,6%
9	TECNICO DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO	88	2,1%	2860	67,7%
10	ADMINISTRADOR	75	1,8%	2935	69,4%
11	ANALISTA DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO	70	1,7%	3005	71,1%
12	TECNICO EM CONTABILIDADE	69	1,6%	3074	72,7%
13	MOTORISTA	54	1,3%	3128	74,0%
14	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	53	1,3%	3181	75,3%
15	SECRETARIO EXECUTIVO	49	1,2%	3230	76,4%
16	Demais Cargos	996	23,6%	4226	100,0%
	<b>Total</b>	<b>4226</b>	<b>100,0%</b>		

Fonte: Portal de Dados Abertos, Elaboração própria.

Quando se observa a distribuição de frequência por cargo se verifica que apenas 15 cargos concentram 3.230 (três mil duzentos e trinta) trabalhadores, ou seja, 76,4% do quadro de pessoal, enquanto os 23,6% restantes, 996 trabalhadores, estão distribuídos pelos demais 111 cargos, do total de 126 que são utilizados pela UFMG.

Como se pode observar na Tabela 4, apenas o cargo de Assistente em Administração responde por pouco mais de um quarto de toda a força de trabalho (25,7%) e junto com os cargos de Técnico em Enfermagem (10,5%), Técnico de Laboratório/Área (7%) e Auxiliar em Administração (6,4%) congregam quase 50% do quadro de pessoal técnico-administrativo em educação da UFMG (49,6%).

A Tabela 5, a seguir, apresenta a distribuição dos 15 cargos prevalentes segundo o nível de classificação.

**Tabela 5 - Distribuição dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG pelos principais Cargos Ocupados, segundo o Nível de Classificação, abril de 2021**

Ord.	Cargo	Nível Classificação	n	f
4	AUXILIAR EM ADMINISTRACAO	C	269	6,4%
6	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	C	198	4,7%
13	MOTORISTA	C	54	1,3%
<b>Total Nível Classificação C</b>			<b>521</b>	<b>12,3%</b>
1	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	D	1086	25,7%
2	TECNICO EM ENFERMAGEM	D	445	10,5%
3	TECNICO DE LABORATORIO AREA	D	296	7,0%
9	TECNICO DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO	D	88	2,1%
12	TECNICO EM CONTABILIDADE	D	69	1,6%
<b>Total Nível Classificação D</b>			<b>1984</b>	<b>46,9%</b>
5	MEDICO-AREA	E	205	4,8%
7	BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA	E	142	3,4%
8	ENFERMEIRO-AREA	E	131	3,1%
10	ADMINISTRADOR	E	75	1,8%
11	ANALISTA DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO	E	70	1,7%
14	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	E	53	1,3%
15	SECRETARIO EXECUTIVO	E	49	1,2%
<b>Total Nível de Classificação E</b>			<b>726</b>	<b>17,2%</b>
Demais Cargos			996	23,6%
<b>Total Geral</b>			<b>4226</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Portal de Dados Abertos, Elaboração própria.

Dentre os 15 cargos prevalentes, 3 (três) são do nível de classificação C, Auxiliar em Administração, Auxiliar em Enfermagem e Motorista, respondendo por 12,3% do total de trabalhadores. O nível de classificação D tem 5 (cinco) cargos, Assistente em Administração, Técnico em Enfermagem, Técnico de Laboratório/Área, Técnico de Tecnologia da Informação e Técnico em Contabilidade, que respondem por 46,9% do total de trabalhadores.

O nível de classificação E, com 7 (sete) cargos, é o que possui o maior número de cargos dentre os que prevalecem, Médico/Área, Bibliotecário-documentalista, Enfermeiro/Área, Administrador, Analista de Tecnologia da Informação, Técnico de Assuntos Educacionais e Secretário Executivo, que respondem por 17,2% do total de trabalhadores.

Ao se observar os 15 cargos prevalentes, verifica-se que esses podem ser agregados em 3 grupos, segundo o ambiente organizacional<sup>8</sup>, ou área de atuação, onde exercem predominantemente suas funções. O primeiro, com 7 (sete) cargos, cujo exercício é predominante no ambiente administrativo e na gestão acadêmica, incluindo os cargos de Assistente em Administração, Auxiliar em Administração, Administrador, Técnico em Contabilidade, Secretário Executivo e Motorista, que juntos possuem 1602 (mil seiscentos e dois) trabalhadores, os quais somados aos cargos de Técnico de Assuntos Educacionais (53) representam 39,2% do total.

O segundo grupo é composto por 4 (quatro) cargos com exercício predominante no ambiente ciências da saúde, Técnico em Enfermagem, Médico/Área, Auxiliar de Enfermagem e Enfermeiro/Área, com 979 trabalhadores, os quais acrescidos dos cargos de Técnicos de Laboratório/Área (296), respondem por 30,2% do total do quadro. O terceiro grupo, com 3 cargos, cujo exercício de suas funções se relacionam com o ambiente organizacional Informação, Bibliotecário-Documentalista, Técnico de Tecnologia da Informação e Analista de Tecnologia da Informação, com 300 trabalhadores e respondendo por 7% do total.

### **3.4 O Quadro de Pessoal e as formas de progressão**

Uma vez delimitadas as características gerais do quadro de pessoal técnico-administrativo em educação da UFMG e de seus cargos prevalentes, passa-se a apresentar as características do quadro segundo os instrumentos de desenvolvimento do PCCTAE, ou seja, a progressão por mérito profissional, a progressão por capacitação profissional e a qualificação dos trabalhadores.

Para tanto, é necessário estabelecer as distribuições de frequência dos trabalhadores segundo o padrão de vencimento, bem como o nível de capacitação e o grau de escolaridade do trabalhador. Tendo em vista o interstício de 18 meses que deve ser observado entre uma progressão por mérito e outra, a posição relativa do trabalhador na escala de padrões de vencimento indica o tempo mínimo de permanência deste trabalhador na carreira.

Desta forma, considerado o interstício exigido de 18 meses para as progressões, para alcançar o último padrão de vencimento, um trabalhador técnico-administrativo em educação do PCCTAE deve ter, pelo menos, 270 meses (22 anos

---

<sup>8</sup> Ambiente Organizacional conforme estabelecido pelo Art. 5º, Inciso VI, da Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e o disposto pelo Art. 2º do Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006.

e 6 meses) de efetivo exercício na carreira, além de ter obtido rendimento suficiente em todas as avaliações de desempenho a que foi submetido no período.

A Tabela 6, a seguir, apresenta a distribuição percentual de frequência dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG segundo padrão de vencimento e o nível de classificação. Os resultados são apresentados em percentuais do total de cada respectivo nível de classificação e do total geral, o que permite dimensionar as características do quadro segundo o tempo de serviço dos trabalhadores em cada nível de classificação e do total de trabalhadores.

**Tabela 6 - Distribuição % dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG por Padrão de Vencimento e Nível de Classificação, abril/2021**

Padrão de Vencimento	Nível de Classificação					Total Geral
	A	B	C	D	E	
1	0,0%	0,0%	0,0%	6,6%	5,2%	4,9%
2	0,0%	0,0%	3,9%	7,3%	6,2%	6,2%
3	0,0%	0,0%	6,6%	8,7%	6,8%	7,6%
4	0,0%	0,0%	4,3%	8,0%	7,1%	6,9%
5	0,0%	0,0%	6,3%	11,7%	8,7%	9,6%
6	0,0%	0,0%	5,1%	7,2%	5,2%	6,1%
7	0,0%	0,0%	0,6%	5,6%	6,0%	4,7%
8	0,0%	0,0%	0,7%	4,0%	10,3%	5,0%
9	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	8,5%	4,3%
10	0,0%	0,0%	1,8%	2,1%	6,0%	3,0%
11	0,0%	0,0%	4,0%	9,1%	8,7%	7,9%
12	0,0%	0,9%	3,0%	3,6%	2,8%	3,2%
13	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,3%	0,2%
14	2,7%	1,7%	2,4%	2,1%	1,9%	2,1%
15	5,4%	7,7%	5,5%	1,6%	2,3%	2,6%
16	<b>91,9%</b>	<b>89,7%</b>	<b>55,7%</b>	18,3%	14,0%	25,7%
<b>Total Geral</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Portal de Dados Abertos, Elaboração própria.

O primeiro aspecto a se considerar é que na medida em que cresce a complexidade dos cargos, diminui a concentração nos últimos padrões de vencimento. Como se pode observar na Tabela 6, enquanto nos níveis de classificação A e B praticamente 100% dos trabalhadores estão concentrados nos 3 (três) últimos padrões de vencimento, no nível de classificação C são 63,6%, no nível D são 22%, enquanto no nível E são 18,2% dos trabalhadores posicionados nos padrões 14 a 16.

Dessa forma, considerando o sistema de desenvolvimento, com progressões a cada 18 meses, aproximadamente 92% dos trabalhadores do nível de classificação A e 90% do nível B já possuem um tempo de serviço na carreira equivalente ou superior a 270 meses, ou seja, 22 anos e 6 meses, e nenhum trabalhador possui menos de 19 anos e 6 meses, no nível A, ou menos de 16 anos e seis meses, no caso do nível B.

A maior concentração de trabalhadores dos níveis de classificação A e B nos últimos níveis da carreira, a ausência de trabalhadores desses níveis no início da carreira, assim como seu reduzido número, é reflexo da política de admissão implementada no âmbito da administração pública federal que vetou sistematicamente a realização de concursos públicos para os cargos de menor complexidade e, paulatinamente, transformou os postos de trabalho anteriormente ocupados por trabalhadores vinculados à carreira em funções terceirizadas.

No nível de classificação C também há uma elevada concentração no final da carreira, com cerca de 56% dos trabalhadores posicionados no padrão 16 e 64% nos padrões 14 a 16. Os cargos que fazem parte deste nível de classificação também têm sofrido restrições para realização de concursos públicos, apesar de estarem contemplados no QRSTAE e terem ocorrido provimento para alguns dos cargos classificados nesse nível.

Tendo em vista o interstício de 18 meses para cada progressão por mérito profissional, bem como que o PCCTAE foi instituído em janeiro de 2005, todos os trabalhadores posicionados até o padrão 10 possuem menos de 15 anos de exercício na carreira, portanto ingressaram após a instituição do plano. Esse contingente corresponde, aproximadamente, a 58,4% do total de trabalhadores. No nível classificação C, cerca de 30% estão posicionados até o padrão 10, enquanto no nível D são 65% e 70% no nível E.

A segunda forma de desenvolvimento no PCCTAE é a progressão por capacitação profissional, por meio da qual, a cada 18 meses, o trabalhador pode progredir para o nível subsequente, desde que comprove a participação em cursos de aperfeiçoamento com relação direta com seu cargo e ambiente organizacional, conforme a carga horária estabelecida para seu nível de classificação.

Para se atingir o último nível de capacitação o trabalhador deve ter pelo menos 54 meses (4 anos e 6 meses) de efetivo exercício e ter comprovado, por meio de certificados de conclusão em cursos de aperfeiçoamento, uma carga horária

acumulada de no mínimo 120h para o nível de classificação A, 190h para o nível B, 270 para o nível C, 360 para o nível D e 450h para o nível de classificação E.<sup>9</sup>

Assim, a distribuição de frequência dos trabalhadores segundo os níveis de capacitação permite analisar parte da carga horária em cursos de aperfeiçoamento, com relação direta com sua área de atuação profissional, certificada e utilizada pelo trabalhador para progredir<sup>10</sup>. Essa distribuição é apresentada na Tabela 7, a seguir.

**Tabela 7 - Distribuição % dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG por Nível de Classificação e Nível de Capacitação, abril/2021**

Nível de Classificação	Nível de Capacitação				Total Geral
	01	02	03	04	
A	2,7%	16,2%	21,6%	59,5%	100%
B	5,1%	8,5%	13,7%	72,6%	100%
C	5,8%	12,1%	16,9%	65,1%	100%
D	14,2%	14,9%	16,5%	54,5%	100%
E	21,4%	14,3%	12,9%	51,4%	100%
<b>Total Geral</b>	<b>14,4%</b>	<b>14,1%</b>	<b>15,5%</b>	<b>55,9%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Portal de Dados Abertos, Elaboração própria.

Como se observa em todos os níveis de classificação, a maioria dos trabalhadores do respectivo nível já se encontra no último nível de capacitação, o que indica que a maioria dos trabalhadores, aproximadamente 56% do total, independente do cargo que ocupa, já comprovou, por meio de certificados, uma elevada carga horária em cursos de aperfeiçoamento diretamente relacionados com sua área de atuação. Cursos esses os quais foram realizados em um período de aproximadamente 4 anos e 6 meses, tempo mínimo necessário para progredir até o nível de capacitação 4.

Os níveis de classificação A e B não apenas possuem uma menor quantidade de trabalhadores, como em sua maioria esses já se encontram próximos, ou no final da carreira. Dessa forma, mesmo que sejam poucos numericamente, deve ser

<sup>9</sup> A carga horária mínima necessária para progredir de um nível de capacitação para o subsequente cresce de um nível para o outro (do 1º para 2º, do 2º para o 3º e do 3º para o 4º) e varia conforme o nível de classificação do cargo (A, B, C, D, E). As cargas horárias de cursos de capacitação necessárias para progredir de um nível de capacitação para outro são estabelecidas no Anexo III da Lei 11.091/2005.

<sup>10</sup> É importante ressaltar que a capacitação continuada dos trabalhadores não se limita à realização de cursos de capacitação, mas inclui outras formas, tais como a participação em seminários, encontros temáticos, palestras, estágios, etc., além dos cursos de educação formal.

destacada a significativa proporção desses trabalhadores que não alcançaram o nível de capacitação 4, cerca de 40% no nível A e 28% no nível B.

Quando se consideram os mecanismos de desenvolvimento na carreira, ou seja, as duas formas de progressão instituídas, o último estágio de desenvolvimento de um trabalhador técnico-administrativo em educação é atingido quando se alcança o último padrão de vencimento (16) do último nível de capacitação (04), do nível de classificação do cargo do qual é titular (A, B, C, D ou E).

Assim sendo, ao se observar a distribuição de frequência dos trabalhadores segundo o padrão de vencimento e o nível de capacitação, é possível se estimar o tempo mínimo de carreira desses trabalhadores, bem como dimensionar a carga horária mínima de participação em cursos de aperfeiçoamento acumulada, neste caso, conforme o nível de classificação do cargo.

A Tabela 8, a seguir, apresenta a distribuição % de frequência por padrão de vencimento e nível de capacitação em relação ao total de trabalhadores.

**Tabela 8 - Distribuição percentual dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG por Padrão de Vencimento e Nível de Capacitação, abril/2021**

Padrão de Vencimento	Nível de Capacitação				Total Geral	Total Acumulado
	01	02	03	04		
1	4,9%	0,1%	0,0%	0,0%	4,9%	4,9%
2	1,1%	5,0%	0,1%	0,0%	6,2%	11,1%
3	0,9%	1,6%	5,1%	0,0%	7,6%	18,7%
4	0,6%	0,8%	2,2%	3,3%	6,9%	25,6%
5	0,6%	1,1%	1,4%	6,6%	9,6%	35,2%
6	0,5%	0,5%	0,5%	4,5%	6,1%	41,3%
7	0,1%	0,3%	0,5%	3,8%	4,7%	46,1%
8	0,3%	0,2%	0,6%	4,0%	5,0%	51,1%
9	0,3%	0,2%	0,4%	3,3%	4,3%	55,4%
10	0,6%	0,3%	0,4%	1,7%	3,0%	58,4%
11	1,0%	1,1%	0,8%	5,0%	7,9%	66,3%
12	0,6%	0,3%	0,4%	1,9%	3,2%	69,5%
13	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	69,6%
14	0,2%	0,3%	0,3%	1,2%	2,1%	71,7%
15	0,3%	0,2%	0,3%	1,8%	2,6%	74,3%
16	2,2%	2,2%	2,5%	18,8%	25,7%	100,0%
<b>Total Geral</b>	<b>14,4%</b>	<b>14,1%</b>	<b>15,5%</b>	<b>55,9%</b>	<b>100,0%</b>	

Fonte: Portal de Dados Abertos, Elaboração própria.

Como se pode observar na Tabela 8, pouco mais de 74% dos trabalhadores estão posicionados a partir do padrão 5, portanto possuem 6 ou mais anos de exercício na carreira. Dessa forma, apesar de a maioria dos trabalhadores (55,9%) já ter alcançado o nível de capacitação 4, um número significativo de trabalhadores já completou o tempo necessário para progredir para o nível de capacitação subsequente ao que se encontra, porém isso não ocorreu.

Desta forma, considerando-se a posição relativa na escala de padrões de vencimentos, é possível identificar o conjunto de trabalhadores que possui alguma defasagem entre o nível de capacitação em que se encontra e aquele para o qual já teria tempo de exercício suficiente para progredir.

Esse grupo é formado pelos trabalhadores que estão posicionados a partir do padrão 2 e permanecem no primeiro nível de capacitação (9,5%), somados aos que se encontram a partir do padrão 3 e permanecem no nível de capacitação 2 (9%) e por todos os que estão posicionados a partir do padrão 4 e permanecem no nível de capacitação 3 (10,3%), portanto não progrediram até o nível de capacitação 4. Esse contingente, com alguma defasagem entre o tempo de serviço e a posição no nível

de capacitação, congrega um total de 1225 trabalhadores, o que corresponde a aproximadamente 29% do total.

Um último aspecto a ser assinalado é que 796 trabalhadores (aproximadamente 19% do total) já alcançaram o último nível de sua respectiva carreira, ou seja, já se encontram posicionados no padrão 16 do nível de capacitação 4 de seu nível de classificação e, desta forma, não possuem mais perspectivas de desenvolvimento. Cabe lembrar que com o encurtamento da linha de desenvolvimento vários desses trabalhadores podem permanecer nessa situação por mais de uma década, até que complementem os requisitos necessários para sua aposentadoria.

### **3.5 A Qualificação dos Trabalhadores**

Uma vez concluída a análise segundo as modalidades de progressão do PCCATE, passa-se a analisar as características do quadro segundo o último insumo de carreira, o Incentivo à Qualificação, especificamente, o grau de escolaridade do quadro de pessoal técnico-administrativo em educação da UFMG.

Desta forma, é importante verificar duas dimensões, por um lado quais são os trabalhadores que percebem algum tipo de Incentivo à Qualificação, uma vez que esse é um importante insumo de carreira, independentemente do nível de classificação do cargo e do percentual incidente sobre os vencimentos do trabalhador. Por outro lado, é importante analisar o grau de escolaridade da força de trabalho, independente do cargo ocupado pelos trabalhadores.

A Tabela 9, a seguir, apresenta a distribuição percentual de frequência dos trabalhadores segundo o incentivo à qualificação percebido e o nível de classificação do cargo.

**Tabela 9 - Distribuição % dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG segundo o Incentivo à Qualificação e o Nível de Classificação, abril de 2021**

<b>IQ</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>Total</b>
Doutorado	0,0%	0,0%	0,6%	2,0%	8,2%	3,4%
Mestrado	0,0%	0,9%	3,7%	8,6%	26,2%	12,2%
Especialização	0,0%	15,4%	32,8%	35,5%	32,7%	33,5%
Graduação	8,1%	10,3%	15,7%	21,3%		14,3%
Técnico	5,4%	7,7%	5,1%	0,6%		1,4%
Ensino Médio	5,4%	11,1%	5,8%	0,2%		1,4%
Ensino Fundamental	0,0%	4,3%				0,1%
Sem IQ	81,1%	50,4%	36,2%	31,8%	32,9%	33,7%
<b>Total Geral</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Portal de Dados Abertos, Elaboração própria.

Como se verifica na Tabela 9, aproximadamente dois terços do total dos trabalhadores percebem algum tipo de Incentivo à Qualificação. No entanto, assim como no caso da progressão por capacitação profissional, os níveis de capacitação A e B são os únicos em que, proporcionalmente, a maioria dos trabalhadores não percebe nenhum tipo de Incentivo à Qualificação, ou seja, não alcançaram o insumo da carreira. Deve ser destacado que esses dois níveis de classificação são os que aglutinam cargos de menor nível de complexidade e, portanto, exigem um menor nível de escolaridade.

O título de Especialista é o que mais enseja a concessão do Incentivo à Qualificação para a maioria dos níveis de classificação de forma que aproximadamente um terço do total de trabalhadores (33,5%) percebe o IQ pela obtenção do título de especialista. O nível de classificação A é o único no qual nenhum trabalhador percebe o incentivo pela obtenção do título de especialista, enquanto nos demais níveis ele é o título que mais enseja a concessão, a saber: B (15,4%), C (33%), D (36%) e E (33%).

O diploma de graduação é a titulação que ocupa o segundo lugar para a concessão do Incentivo à Qualificação, nesse caso, excetuados os cargos do nível de classificação E, cujo requisito de ingresso é o nível superior. No nível E, pouco mais de um quarto dos trabalhadores, 26,2%, possuem o IQ por obtenção do título de mestre e 8,2% de doutor.

A Tabela 10, a seguir, apresenta a distribuição dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG segundo o nível de escolaridade do

trabalhador, independente do cargo ocupado. Dessa forma, os trabalhadores que não percebem o IQ foram computados dentro do nível de escolaridade correspondente ao requisito mínimo de escolaridade para ingresso em seu respectivo cargo, ou seja, no nível E como graduados, no nível D, como técnicos ou ensino médio, o mesmo valendo para os demais níveis.

**Tabela 10 - Distribuição dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG segundo grau de escolaridade, abril de 2021**

<b>Nível de Escolaridade</b>	<b>n</b>	<b>f</b>	<b>N</b>	<b>F</b>
Doutorado	142	3,4%	142	3,4%
Mestrado	516	12,2%	658	15,6%
Especialização	1414	33,5%	2072	49,0%
Graduação	976	23,1%	3048	72,1%
Técnico	508	12,0%	3556	84,1%
Ensino Médio	452	10,7%	4008	94,8%
Fundamental Completo	127	3,0%	4135	97,8%
Fundamental Incompleto	48	1,1%	4183	99,0%
Alfabetizado	43	1,0%	4226	100,0%
<b>Total Geral</b>	<b>4226</b>	<b>100,0%</b>		

Fonte: Portal de Dados Abertos, Elaboração própria.

Como se pode observar pela Tabela 10, o quadro de pessoal técnico-administrativo em educação da UFMG possui uma elevada qualificação profissional, composto por 3,4% de doutores, 12,2% de mestres e 33,5% de especialistas, de forma que 49% dos trabalhadores possuem pelo menos o título de especialista e 72% pelo menos a graduação, independente do cargo ocupado. Cabe ressaltar que os cargos do nível de classificação E, cujo requisito de ingresso é ensino superior completo, congregam 1125 trabalhadores, o que corresponde a 26,6% do total do quadro.

### **3.6 Os Cargos e as restrições para provimento**

Por fim, conclui-se esse trabalho com a análise da situação de provimento dos cargos dos níveis de classificação C, D e E. Para tanto, se utilizam os dados do Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação, na posição de julho de 2021, divulgados pela UFMG conforme disposto no §1º do Art. 4º do Decreto nº 7.232, de 19 de julho de 2010.

Nesse caso, é importante ressaltar que os dados apresentam diferenças em relação aos dados apresentados nas tabelas anteriores, tanto por não incluírem os níveis de classificação A e B, quanto por haver uma diferença temporal em relação às competências, abril/2021 e julho/2021, e é normal que tenham ocorrido movimentações no quadro de pessoal, com o ingresso e/ou desligamento de trabalhadores (concurso, exonerações, aposentadorias).

O QRSTAE relaciona, por nível de classificação, todos os cargos utilizados pela UFMG e especifica o total de vagas não-providas (livres), o total de vagas ocupadas e o total geral de vagas existentes, bem como identifica a situação de cada cargo em relação às possibilidades de provimento (nomeações vedadas e extinto) com a indicação dos instrumentos normativos respectivos.

Assim, têm-se a lei nº 9.632, de 07 de maio de 1998, extinguiu diversos cargos, colocou vários outros em extinção, bem como autorizou que as atividades correspondentes a esses cargos fossem objeto de execução indireta, ou seja, terceirizadas. No caso dos cargos em extinção não pode mais haver provimento e os cargos ocupados são extintos na medida em que vagarem, ou seja, que seus titulares deixem de pertencer ao quadro de pessoal em atividade, qualquer que seja o motivo (aposentadoria ou exoneração, por exemplo).

Como tratado anteriormente, é importante ressaltar que embora o PCCTAE tenha sido instituído em 2005, ele incorpora os cargos criados pelo plano anterior, o PUCRCE, instituído em 1987. No entanto, ao fazer a transposição dos cargos do plano anterior para o atual não é permitido alterar a situação original de provimento dos cargos. Dessa forma, cargos que já se encontravam em extinção e foram enquadrados no PCCTAE permaneceram em extinção.

Assim, os cargos pertencentes originalmente ao PUCRE e colocados em extinção pela Lei nº 9.632/1998, cujos titulares se encontravam em atividade na data de instituição do PCCTAE, foram enquadrados no nível de classificação correspondente e são extintos na medida em que ocorra a vacância. Alguns desses cargos pertencem aos níveis A e B, outros estão no nível C e um deles no nível D.

A política de contração forçada do quadro de pessoal técnico-administrativo em educação foi ampliada com a edição dos decretos nº 9.262, de 09 de janeiro de 2018, e nº 10.185, de 20 de dezembro de 2019. Os dois decretos atingiram fortemente ao PCCTAE, tanto ao extinguir diversos cargos, quanto ao vedar para

outros cargos a realização de concursos públicos, ou ampliação das vagas previstas em edital, ainda que esses cargos não tenham sido extintos.

Não é objetivo deste trabalho analisar o impacto geral sobre o PCCTAE da política de extinção de cargos, mas tão somente avaliar, parcialmente, os reflexos para o quadro de pessoal da UFMG. A Tabela 11, a seguir, apresenta a distribuição dos cargos utilizados pela UFMG segundo a situação de provimento e o nível de classificação.

**Tabela 11 - Distribuição dos cargos de técnico-administrativos em educação, utilizados pela UFMG, segundo a Situação de Provimento e Nível de Classificação, julho/2021**

Situação de provimento	Nível de Classificação			Total
	C	D	E	
Nomeações vedadas	15	33	10	58
Extintos	13	1	0	14
Ativos <sup>11</sup>	1	9	30	40
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>43</b>	<b>40</b>	<b>112</b>

Fonte: Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG - Elaboração própria.

Como se pode observar pela tabela 11, a UFMG pode realizar concurso público ou nomeações para apenas 40 (quarenta) cargos, do total de 112 (cento e doze) tipos de cargos diferentes que utiliza nos níveis de classificação C, D e E, conforme especificados pelo QRSTAE. O nível de classificação E é o menos afetado, quando se considera o quantitativo de cargos sem restrições para o provimento, com 30 cargos (75%) dentre um total de 40 utilizados, além de ser o único nível em que não existe cargo extinto. No caso do nível C, no qual são utilizados 29 cargos diferentes, apenas para 1 (um) cargo se pode realizar concurso ou nomeações, enquanto no nível D são apenas 9 (nove) cargos (21%) dentre os 43 utilizados.

Dessa forma, existindo vaga disponível, a UFMG pode realizar concurso público ou nomeações no nível C para o cargo de Assistente de Aluno, no nível D para os cargos de Assistente em Administração, Desenhista de Artes Gráficas, Técnico em Agropecuária, Técnico em Contabilidade, Técnico em Tecnologia da Informação, Técnico em Enfermagem, Técnico em Farmácia, Técnico de Laboratório/Área e Técnico em Radiologia.

<sup>11</sup> A denominação “ativos” foi utilizada para designar os cargos que no QRSTAE da UFMG, em julho/2021, não possuem restrições para realização de concurso público ou nomeações.

No nível E, o que tem maior diversidade de cargos ativos, têm-se Administrador, Arqueólogo, Arquiteto-Urbanista, Arquivista, Assistente Social, Auditor, Bibliotecário-Documentalista, Biólogo, Contador, Enfermeiro/Área, Engenheiro/Área, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Estatístico, Farmacêutico, Físico, Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo, Médico/Área, Médico Veterinário, Museólogo, Músico, Nutricionista, Pedagogo/Área, Psicólogo/Área, Produtor Cultural, Analista de Tecnologia da Informação, Odontólogo, Químico, Técnico em Assuntos Educacionais e Terapeuta Educacional.

Dessa forma, as possibilidades de ingressar na carreira dos trabalhadores técnico-administrativos em educação, na UFMG, ficam ainda mais limitadas. Além da extinção tácita dos níveis de classificação A e B, as possibilidades de ingresso nos demais níveis de classificação estão limitadas a um conjunto menor de tipos de cargos, e em um número menor de vagas. A Tabela 12, a seguir, apresenta a distribuição de frequência das vagas existentes segundo o nível de classificação e a situação dos cargos.

**Tabela 12 - Distribuição dos cargos técnico-administrativos em educação da UFMG por Nível de Classificação e Situação de provimento, julho/2021**

<b>Nível Classificação</b>	<b>Situação de provimento</b>	<b>Vagos</b>	<b>Ocupados</b>	<b>Total</b>
C	Nomeações vedadas	99	514	613
	Extintos	0	136	136
	Ativos	0	1	1
<b>Total C</b>		<b>99</b>	<b>651</b>	<b>750</b>
D	Nomeações vedadas	11	199	210
	Extinto	0	21	21
	Ativos	50	2050	2100
<b>Total D</b>		<b>61</b>	<b>2270</b>	<b>2331</b>
E	Nomeações vedadas	5	95	100
	Extintos	0	0	0
	Ativos	30	1024	1054
<b>Total E</b>		<b>35</b>	<b>1119</b>	<b>1154</b>
<b>Total</b>	Nomeações vedadas	115	808	923
	Extintos	0	157	157
	Ativos	80	3075	3155
<b>Total Geral</b>		<b>195</b>	<b>4040</b>	<b>4235</b>

Fonte: Elaboração própria.

Como se pode observar pela Tabela 12, em julho de 2021, a UFMG possuía um total de 4235 (quatro mil duzentos e trinta e cinco) vagas em cargos técnico-administrativos em educação nos níveis de classificação C, D e E, das quais 4040 (quatro mil e quarenta) estavam ocupadas e 195 (cento e noventa e cinco) não providas. Dentre as vagas não providas, a maioria é em cargos para os quais estão vedadas a realização de concurso público e/ou nomeações (115) e a menor parte (80) estão em cargos para os quais ainda é possível a realizar concursos públicos ou nomeações.

Das 4040 vagas providas, 808 (oitocentos e oito) são em cargos para os quais não é permitida a reposição e 157 (cento e cinquenta e sete) em cargos em extinção, portanto cujas vagas serão extintas com o desligamento de seus titulares, e 3075 (três mil e setenta e cinco) vagas em cargos para os quais, ainda, não existem restrições de provimento.

Dessa forma, do total de 4235 (quatro mil duzentos e trinta e cinco) vagas existentes nos níveis de classificação C, D e E, apenas 3155 (três mil cento e cinquenta e cinco), o que equivale a cerca de 75% do total, estão efetivamente

disponíveis para provimento pela UFMG, ou seja, em cargos para os quais a UFMG ainda pode realizar concursos públicos ou nomeações.

Por fim, cabe assinalar que dentre os 15 (quinze) cargos prevalentes, 4 (quatro) cargos tem alguma restrição quanto ao provimento, quer por estar extinto (motorista) ou impedido de realizar concurso ou nomeações (auxiliar em enfermagem, auxiliar em administração, motorista e secretário executivo).

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo principal desse trabalho foi estabelecer um perfil da formação do quadro de pessoal técnico-administrativo em educação da UFMG enquadrados no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, considerando suas formas de desenvolvimento (progressões) e incentivo. Para tanto, apresentou o sistema de classificação dos cargos estabelecido pelo plano, as formas de desenvolvimento do trabalhador, como a UFMG se apropria dos cargos existentes na estrutura do plano, como os trabalhadores estão posicionados na estrutura da carreira, sua qualificação e a situação de provimento dos cargos.

Como se pode observar, o PCCTAE criou um total de 322 (trezentos e vinte e dois cargos), distribuídos em 5 (cinco) níveis de classificação (A, B, C, D e E), cada qual com 4 (quatro) níveis de capacitação e 16 (dezesesseis) padrões de vencimento. A UFMG utiliza 126 cargos dentre os disponíveis, cujos trabalhadores se concentram nos níveis de classificação D e E, que juntos detém 80,5% da força de trabalho.

Além de concentrado em dois níveis de classificação, o quadro de pessoal da UFMG, em sua ampla maioria, está aglutinado em um grupo composto por 15 (quinze) cargos prevalentes, dos quais 3 (três) são cargos pertencentes ao nível de classificação C, 5 (cinco) ao nível D e 7 (sete) ao nível E, e juntos congregam 76,4% dos postos de trabalho. Considerando os ambientes organizacionais, ou área de atuação, os trabalhadores que ocupam esses cargos prevalentes desempenham suas atividades predominantemente nos ambientes: “Administrativo”, “Ciências da Saúde” e “Informação”.

Considerando a posição na escala de padrões de vencimentos, verificou-se que o quadro de pessoal técnico-administrativo em educação da UFMG é majoritariamente composto por trabalhadores que ingressaram após a instituição do PCCTAE, representando aproximadamente 58,4% do total de trabalhadores. Esse

contingente deve ser um pouco maior, na medida em que parte dos trabalhadores que já se encontram no padrão de vencimento 11 também ingressou após a instituição do PCCTAE.

No entanto, enquanto nos níveis D e E, respectivamente, 65% e 70% dos trabalhadores possuem até 15 anos de exercício na carreira, nos demais níveis a situação se inverte, de forma que 70% dos trabalhadores do nível C, e 100% dos níveis A e B, já possuem mais de quinze anos de exercício na carreira.

Esse é um dos reflexos da política de gestão do trabalho na administração pública federal, a qual por meio de iniciativas como a extinção de cargos e o veto à realização de concursos públicos ou de nomeações, tem imposto uma gradativa redução dos cargos com menor complexidade, cujas funções tem sido amplamente terceirizadas.

Dessa forma, os ingressos no quadro de pessoal permanente têm se limitado a cargos que exigem pelo menos o ensino médio, e mesmo nesses casos, para um grupo cada vez mais limitado de cargos, uma vez que boa parte deles possui alguma restrição para o provimento, restrições essas que alcançam, também, mas em menor escala, cargos cujos requisitos de ingresso exigem o ensino superior completo.

Ao mesmo tempo em que uma parte significativa do quadro de pessoal tem até 15 (quinze) anos de exercício na carreira, pouco mais de 25% dos trabalhadores já atingiu o último padrão de vencimento, portanto já possuem mais de 22 (vinte e dois) anos e 6 (seis) meses de exercício na carreira. Todavia, como destacado, essa proporção diminui na medida em que cresce a complexidade dos cargos, mas ainda assim existe um contingente significativo de trabalhadores nos níveis D (18,3%) e E (14%) que já atingiram o último padrão de vencimento.

No que concerne à capacitação dos trabalhadores, verificou-se que 56% do quadro de pessoal técnico-administrativo em educação da UFMG, independente do cargo que ocupa, comprovou, por meio de certificados, uma elevada carga horária de participação em cursos de aperfeiçoamento diretamente relacionados com seus respectivos cargos e ambientes organizacionais de atuação.

No entanto, observou-se que existe uma desigualdade no acesso aos cursos de aperfeiçoamento, portanto à progressão por capacitação profissional, que atinge particularmente os trabalhadores dos níveis de classificação A e B, nos quais uma

significativa proporção não alcançou o nível de capacitação 4, cerca de 40% no nível A e 28% no nível B.

Da mesma forma, uma parcela significativa dos trabalhadores, independente do cargo e seu respectivo nível de classificação, apresenta alguma defasagem entre o nível de capacitação em que se encontra e aquele para o qual já teria tempo de exercício suficiente para progredir.

Assim, tem-se um contingente de 1225 (mil duzentos e vinte e cinco) trabalhadores, o que corresponde a 29% do total, que não progrediu para nível de capacitação seguinte ao que se encontra, mas já possui o tempo de efetivo exercício necessário para progredir, ou seja, já cumpriu o interstício de 18 meses, tempo mínimo que deve ser respeitado entre uma progressão e outra.

É preciso destacar que as ações de capacitação não se limitam à participação em cursos de capacitação com carga horária certificada, que é uma modalidade relevante por ser utilizada para desenvolvimento na carreira. No entanto, existem outras ações voltadas ao aperfeiçoamento, como a participação em seminários, palestras, eventos, que são igualmente importantes, mas não são utilizadas para desenvolvimento.

Nesse sentido, a posição relativa na carreira permite indicar um patamar mínimo de carga horária em cursos de aperfeiçoamento, mas isso não significa que o trabalhador não tenha participado de outros cursos ou eventos voltados ao seu aperfeiçoamento. Assim, aprofundar a sistematização das informações sobre as ações de capacitação das quais o trabalhador participou, sobretudo das modalidades e áreas em que essa formação ocorreu, é um aspecto importante, mas que depende de como essas informações são registradas e podem ser acessadas.

Outro aspecto é que 19% dos trabalhadores já alcançou o último nível de sua respectiva carreira, ou seja, estão posicionados no padrão 16 do nível de capacitação 4. Por certo que muitos desses trabalhadores já reúnem condições para requerer a aposentadoria, ou estão próximos dela. No entanto, muitos desses trabalhadores que já estão no último nível da carreira, além de outros que ainda não o atingiram, poderão permanecer nessa posição por mais de uma década, sem perspectivas de desenvolvimento, até que complementem os requisitos necessários para sua aposentadoria.

No que concerne à qualificação, o quadro de pessoal técnico-administrativo em educação da UFMG possui elevado grau de escolarização formal, independente

do cargo ocupado, sendo que 49% possuem pelo menos o título de especialista e 72% pelo menos a graduação. Ressalte-se que os cargos pertencentes ao nível de classificação E, cujo requisito de ingresso é ensino superior completo, congregam 26,6% do total do quadro, portanto existe um número expressivo de trabalhadores em outros níveis de classificação que possuem o ensino superior completo, ou grau de escolaridade mais elevado.

Entretanto, independente do cargo ocupado, cerca de um terço dos trabalhadores não percebem o Incentivo à Qualificação. Mais uma vez, ainda que congreguem um menor número de trabalhadores, são os níveis de classificação A e B aqueles em que, proporcionalmente, um maior número de trabalhadores não percebe o incentivo. Cabe destacar que esses níveis são os que aglutinam cargos de menor complexidade e que têm os menores níveis de escolaridade para o ingresso.

Os dados sistematizados neste trabalho permitiram delimitar, parcialmente, o campo profissional de atuação do trabalhador técnico-administrativo em educação, que é uma categoria profissional que aglutina trabalhadores com formações diversas, integrados num mesmo plano de carreiras, o PCCTAE.

Nesse sentido, pode se considerar que esse campo profissional é composto pelo conjunto das atividades previstas na estrutura organizacional que podem ser realizadas pelos TAE, as quais estão sintetizadas nos cargos existentes e podem ser avaliadas pela análise dos cargos ocupados e os ambientes organizacionais em que os trabalhadores efetivamente exercem suas atividades, ou seja, nos mais variados órgãos e unidades que compõem a estrutura da Universidade.

Assim, mesmo que não se tenha realizado uma análise específica sobre as áreas de atuação dos trabalhadores, foi possível identificar algumas dessas características. Como visto, os cargos prevalentes, ou seja, os 15 cargos mais utilizados pela UFMG, congregam 3.230 trabalhadores, o que representa 76,4% do total do quadro técnico-administrativo em educação. Assim, segundo a análise dos cargos prevalentes, se verificou que esses trabalhadores ocupam cargos que têm atuação preponderante nos ambientes organizacionais “ciências da saúde”, “administrativo” e “informação”.

No entanto, isso não significa dizer que o corpo profissional dos trabalhadores técnico-administrativos em educação não tenha atuação relevante nos demais ambientes organizacionais. De fato, um número expressivo de trabalhadores, que

representam 23,6% do total, ocupam outros cargos e exercem atividades profissionais em outros ambientes organizacionais, além daqueles nos quais atuam os cargos prevalentes.

Porém, além desses trabalhadores estarem distribuídos em 111 cargos diferentes, alguns ocupam cargos em extinção e, em sua grande maioria, ocupam cargos para os quais existem restrições tanto para realização de novos concursos públicos, quanto de nomeações. Como visto na análise do QRSTAE, mesmo entre os cargos prevalentes existem cargos com as mesmas restrições.

Nesse sentido, na prática, o campo profissional do trabalhador técnico-administrativo em educação vinculado ao PCCTAE está se reduzindo ao conjunto das funções exercidas pelos trabalhadores ocupantes de cargos ativos, no sentido adotado nesse estudo, ou seja, cargos para os quais não existem limitações quanto ao provimento.

Deve ser destacado, ainda, que um número expressivo de trabalhadores ocupa cargos cuja atuação ocorre prioritariamente no ambiente organizacional “ciências da saúde”, portanto têm sua lotação prioritária no Hospital das Clínicas da UFMG. Nesse caso, são trabalhadores que se encontram cedidos para Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, em decorrência do convênio firmado entre a UFMG e a empresa para gestão do Hospital das Clínicas.

Cabe assinalar que a EBSEH instituiu uma carreira específica de âmbito nacional e organizou um quadro próprio, admitido por concurso público, aos quais se acrescentam os trabalhadores cedidos. Dessa forma, considerando-se o papel desempenhado pela empresa, não se vislumbra a realização de concursos públicos pela UFMG para cargos ocupados por trabalhadores que estejam cedidos para EBSEH, senão residualmente para prover vagas eventualmente surgidas em setores que não fazem parte da estrutura do Hospital das Clínicas.

Assim, gradativamente na medida em que vagarem os cargos do PCCTAE atualmente alocados na EBSEH por cessão dos trabalhadores, a expectativa, portanto, é que essas vagas sejam extintas ou convertidas em vagas de outros cargos. Desta forma, considerando-se o fato de que uma boa parte dos TAE da UFMG está lotada junto ao Hospital das Clínicas, no caso das vagas geradas nesses cargos não serem providas novamente, ou convertidas em vagas de outros cargos, o que se terá é uma redução gradual e acentuada do quadro pessoal técnico-administrativo em educação da UFMG.

Embora este trabalho não tenha como escopo analisar o contexto de mudanças das relações de trabalho no setor público e nas Universidades, em particular, com o advento da pandemia da covid19 é necessário fazer breves comentários sobre o contexto atual e o impacto das tecnologias de informação e comunicação para o campo profissional dos TAE, sobretudo com o avanço da automação dos serviços administrativos.

Com o advento da pandemia da covid19 nos anos de 2020 e 2021 ocorreu uma intensificação do processo de incorporação das tecnologias de informação e comunicação que atingiu toda a sociedade. Para os objetivos desse trabalho importa tão somente assinalar que no contexto do trabalho remoto emergencial, instituído com a pandemia da covid19, foi massificado o uso de tecnologias já disponíveis, sobretudo para viabilizar a interação e comunicação remota, que viabilizaram a manutenção de parte dos serviços prestados pela universidade, com a ampliação do atendimento por meios virtuais, realização de reuniões, ensino remoto, etc..

Na UFMG, dentre outros aspectos, vivenciou-se a incorporação do Sistema Eletrônico de Informações – SEI – que redefiniu grande parte das rotinas de administração e gestão. Em âmbito nacional, no poder executivo federal, a consolidação do aplicativo SouGovBR, que tem centralizado serviços até então realizados de forma autônoma pelas universidades e demais órgãos públicos.

Nesse aspecto, a combinação da padronização de procedimentos com a incorporação de serviços pelo SEI e pelo aplicativo SouGovBR, vão consolidando uma base para plataforma dos serviços administrativos e uma ampla terceirização dessas atividades, cuja prestação nas universidades ainda é mantida, em grande parte, pela contratação de trabalhadores efetivos por meio do PCCTAE.

No que concerne aos aspectos relacionados com o PCCATE, deve-se destacar a importância de se avaliar a compatibilidade da concepção estabelecida pelo PCCTAE e o modelo de gestão definido pelo Programa de Gestão e sua modalidade de teletrabalho.

Ao mesmo tempo, cabe ressaltar a precariedade da descrição dos cargos criados pelo PCCTAE, que remota ao século passado, pois hoje as descrições válidas são aquelas descritas pelo plano de cargos anterior, o PUCRCE, o que impacta não só nos processos de seleção, como limitam o desenvolvimento dos trabalhadores e as estratégias de gestão.

Assim, para que se possa realizar uma reflexão sobre as alternativas possíveis, e/ou necessárias, para superação das atuais limitações do PCCTAE, torna-se necessário realizar uma análise mais aprofundada sobre as mudanças em curso na administração pública e seus reflexos para o campo profissional do trabalhador técnico-administrativo em educação.

## BIBLIOGRAFIA

- BRASIL, **Lei 7.596**, de 10 de abril de 1987, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7596.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7596.htm)
- \_\_\_\_\_, Decreto 94.664, de \_\_\_\_\_, **Lei 9.632**, de 07 de maio de 1998, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9632.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9632.htm)
- \_\_\_\_\_, **Lei 11.091**, de 12 de janeiro de 2005, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2005/lei/L11091compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/L11091compilado.htm)
- \_\_\_\_\_, **Lei 11.233**, de 22 de dezembro de 2005, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2005/lei/l11233.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/l11233.htm)
- \_\_\_\_\_, **Decreto 5.824**, de 29 de junho de 2006, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2006/decreto/d5824.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/decreto/d5824.htm)
- \_\_\_\_\_, **Decreto 5.825**, de 29 de junho de 2006, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm)
- \_\_\_\_\_, **Portaria nº 09**, de 29 de junho de 2006, disponível em [http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcggp/portarias/pt09\\_2006.pdf](http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcggp/portarias/pt09_2006.pdf)
- \_\_\_\_\_, **Lei 11.355**, de 19 de outubro de 2006, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2006/lei/L11355compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/L11355compilado.htm)
- \_\_\_\_\_, **Lei 11.784**, de 22 de setembro de 2008, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2008/lei/l11784.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11784.htm)
- \_\_\_\_\_, **Decreto 7.232**, de 19 de julho de 2010, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2010/decreto/d7232.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2010/decreto/d7232.htm)
- \_\_\_\_\_, **Decreto 7.311**, de 22 de setembro de 2010, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2010/decreto/D7311.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2010/decreto/D7311.htm)
- \_\_\_\_\_, Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais, v. 59, Julho de 2012, Brasília, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. 588p, disponível em: [https://www.gov.br/economia/pt-br/arquivos/planejamento/arquivos-e-imagens/secretarias/Arquivos/servidor/publicacoes/tabela\\_remuneracao/2012/tab\\_5\\_9\\_2012.pdf](https://www.gov.br/economia/pt-br/arquivos/planejamento/arquivos-e-imagens/secretarias/Arquivos/servidor/publicacoes/tabela_remuneracao/2012/tab_5_9_2012.pdf).
- \_\_\_\_\_, **Lei 12.702**, de 07 de agosto de 2012, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2011-2014/2012/Lei/L12702.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2011-2014/2012/Lei/L12702.htm)
- \_\_\_\_\_, **Lei 12.772**, de 28 de dezembro de 2012, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2012/lei/L12772compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/L12772compilado.htm)
- \_\_\_\_\_, **Decreto 8.777**, de 11 de maio de 2016, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2016/decreto/d8777.htm#](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2016/decreto/d8777.htm#)
- \_\_\_\_\_, **Lei 13.325**, de 29 de julho de 2016, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2016/lei/l13325.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2016/lei/l13325.htm)
- \_\_\_\_\_, **Decreto 9.262**, de 09 de janeiro de 2018, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2018/decreto/D9262.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/decreto/D9262.htm)
- \_\_\_\_\_, **Decreto 10.185**, de 20 de dezembro de 2019, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2019/decreto/D10185.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/decreto/D10185.htm)
- UFMG, Resolução nº 07/2010, de 06 julho de 2010, disponível em <https://www2.ufmg.br/sods/Sods/Conselho-Universitario/Documentos/Resolucoes-Comuns>