



ISSN 2359-5051

Revista Diálogos Interdisciplinares GEPFIP/UFMS/CPAQ

Grupo de Estudos e Pesquisa em Formação Interdisciplinar
de Professores

A MOVIMENTAÇÃO DOCENTE NO CONTEXTO DA INTERIORIZAÇÃO E EXPANSÃO DO INSTITUTO FEDERAL DO SERTÃO PERNAMBUCANO

TEACHING MOVEMENT IN THE CONTEXT OF THE INTERIORIZATION AND EXPANSION OF THE FEDERAL INSTITUTE OF SERTÃO PERNAMBUCANO

Patrícia Deisymar Silva Martins¹

Ana Paula Furtado Soares Pontes²

Bernardina Santos Araújo de Sousa³

RESUMO

A expansão e interiorização dos Institutos Federais (IFs) desencadeou a entrada de novos docentes e servidores técnico-administrativos na Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. Essa reconfiguração geográfica e política da Rede também deu origem a uma crescente demanda por remoções. No Instituto Federal do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE), observamos um aumento expressivo nas solicitações de remoção, causando uma rotatividade marcante de professores na instituição. Este artigo apresenta os resultados da pesquisa concluída no âmbito de um mestrado profissional em Educação da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), que teve como objetivo compreender como as remoções de professores no IFSertãoPE se constituem e se inserem no contexto da expansão e interiorização dos IFs, identificando os motivos por trás dessa movimentação docente. O estudo, de natureza exploratória e qualitativa, envolveu análise de documentos, estudo bibliográfico, legislação pertinente e aplicação de questionários semiestruturados aos docentes do IFSertãoPE que solicitaram remoção entre 2017 e 2020. Os resultados destacam que questões familiares e a falta de estrutura no campus de lotação são os principais motivadores para as solicitações de remoção pelos docentes. Fica evidente a necessidade de o IFSertãoPE incentivar os servidores a permanecerem em seus campi originais. O desafio futuro é desenvolver uma política de gestão que estimule os servidores a contribuir efetivamente com a instituição, equilibrando as necessidades do campus e as demandas dos docentes por remoção.

Palavras-chave: Remoção de docentes. Movimentação de pessoal. Interiorização e expansão

¹ Mestre em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior, membro do Grupo de Trabalho, Formação e Educação Superior, Instituto Federal do Sertão Pernambucano, patricia.martins@ifsertao-pe.edu.br

² Doutora em Educação, Universidade Federal da Paraíba, líder do Grupo de Trabalho, Formação e Educação Superior, anaufpb@gmail.com.

³ Doutora em Educação, Instituto Federal de Ciência e Tecnologia de Pernambuco, membro do Grupo de Trabalho, Formação e Educação Superior, bernardina.araujo@belojardim.ifpe.edu.br



ABSTRACT

The expansion and inland expansion of Federal Institutes (IFs) have led to the influx of new teachers and technical-administrative staff in the Federal Network of Professional and Technological Education. This geographical and political reconfiguration of the network has also given rise to a growing demand for relocations. At the Federal Institute of Sertão Pernambucano (IFSertãoPE), there has been a significant increase in relocation requests, causing a noticeable turnover of teachers in the institution. This article presents the results of research completed within the scope of a professional master's degree in Education at the Federal University of Paraíba (UFPB), which had aimed to understand how teacher relocations at IFSertãoPE are constituted and fit into the context of IFs' expansion and inland expansion, identifying the reasons behind this teacher movement. The exploratory and qualitative study involved document analysis, literature review, examination of relevant legislation, and the administration of semi-structured questionnaires to teachers at IFSertãoPE who requested relocation between 2017 and 2020. The results highlight that family issues and the lack of infrastructure at the assigned campus are the main motivators for teachers' relocation requests. It is evident that IFSertãoPE needs to encourage its employees to stay in their original campuses. The future challenge lies in developing a management policy that motivates employees to contribute effectively to the institution, balancing campus needs with teachers' relocation demands.

Keywords: teacher movement; inland expansion; Federal Institute

1 INTRODUÇÃO

Com a publicação da Lei n. 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.

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.

Esses docentes estão lotados não apenas nas capitais, mas em outras cidades dos estados e do 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.

A expansão e a interiorização dos Institutos Federais têm sido alvo de muitos estudos, como o de Faveri, Petterini e Barbosa (2018), que discutem as consequências que envolvem



esse processo de interiorização 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, considerando a qualidade dos institutos federais de educação, segundo indicadores de desempenho no plano da infraestrutura, bem como, nos aspectos 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.

No âmbito da discussão sobre a movimentação de servidores no contexto da expansão dos IFs, identificamos o estudo de Rocha (2014) que trata das estratégias de realocação de servidores no planejamento da força de trabalho em um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, decorrentes do processo de expansão e interiorização da Rede.

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.

O trabalho docente no cenário de interiorização e expansão dos institutos federais é repleto de desafios, havendo muitos aspectos ainda por serem investigados. É o caso do 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.

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

O ato de remoção, segundo a Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dá-se 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, independentemente da vontade do servidor, ou a pedido do próprio servidor, que pode ocorrer ou não a critério da Administração. Entretanto, nossa atenção neste estudo 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.

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.

Nesses termos, iremos discutir como a remoção de professores do IFSertãoPE a pedido se constitui e se insere no contexto da expansão e da interiorização dos IFs, bem como identificar os principais fatores que motivam tal demanda e sua articulação com a política de expansão e interiorização dos IFs. Nesse sentido, o foco desta pesquisa recai sobre a remoção docente a pedido, no contexto de interiorização e expansão do IFSertãoPE, sob a ótica docente.

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, atendidos ou não em suas demandas.

Identifica-se, ainda, como descritiva de 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.

Na pesquisa, nós nos debruçamos sobre a política de movimentação de pessoas no âmbito do IFSertãoPE, com olhar sobre os documentos (editais, formulários, planilhas, relatórios, portarias, boletins de serviços e projetos) relacionados à temática, avançando para a análise dos questionários respondidos pelos docentes que demandaram remoção, configurando um diversificado material para explorar o conteúdo em estudo.

A pesquisa se desenvolveu por meio da aplicação de questionários semi estruturados, 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.

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.

3 EXPANSÃO E INTERIORIZAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DO SERTÃO PERNAMBUCANO: SITUANDO A PROBLEMÁTICA DA REMOÇÃO DE PROFESSORES

A origem da Rede Federal de Educação Profissional remonta ao surgimento das instituições criadas por meio do Decreto n. 7.566, de 23 de setembro de 1909, pelo então Presidente Nilo Peçanha. À época, 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”, constituindo-se como um sistema federal de educação profissional primária.

Em 1994, a Lei n. 8.948, de 8 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 isso, 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 para o período de 2004 a 2007 destaca que as desigualdades sociais no Brasil possuem uma forte dimensão regional e que sua mitigação requer uma política de desenvolvimento regional estruturada. Com base nessa visão, o governo do então Presidente Luiz Inácio Lula da Silva fundamentou seu projeto de expansão e interiorização em larga escala, visando promover o desenvolvimento equilibrado em diferentes regiões do país.

Para isso, em novembro de 2005, foi alterada a Lei n. 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 não 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 n. 11.195, em 2005, ocorreu o lançamento da primeira, das três fases do Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, que



se estendeu até 2010, com a prioridade inicial de promover a construção de escolas em localidades desprovidas destas instituições, além da instalação de instituições federais de educação profissional nas regiões mais carentes em termos de oferta da Educação Profissional e Tecnológica, longe dos grandes centros urbanos.

Entretanto, a perspectiva de expansão se ampliou com a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) pela Lei n. 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 resultaram 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 o desenvolvimento regional, fazendo com que fossem criadas instituições em todas as mesorregiões do país, transformando positivamente toda a dinâmica socioeconômica, pois essas instituições assumiram 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.

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.

Pacheco (2009) 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.

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.

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, na gestão e no 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).

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 (2000), essa penetração da Instituição nas regiões interioranas pode contribuir estrategicamente, se articuladas com outras políticas públicas, como uma maneira para reduzir as desigualdades regionais.

Nesse cenário de expansão, considerando nosso lócus de pesquisa, a criação de novos *campi* no IFSertãoPE foi marcada por um número significativo de pedidos de remoção. Para discussão desse fenômeno, iniciaremos por discorrer sobre o processo de remoção que acontece entre os *campi* dentro da Instituição.



4 REMOÇÃO: ASPECTOS CONCEITUAIS E LEGAIS

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 n. 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 n. 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, s/p.).

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.

Embora alguns autores definam, 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 Sisson de Castro e Teixeira (2017) 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 a 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 nessas 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.

As teorias sobre motivação 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, Klein e Mascarenhas (2016) definem que as teorias de conteúdo buscam analisar o que motiva as pessoas a agirem 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).

Chiavenato (2001) esclarece a teoria de Maslow situando a base como o nível mais baixo, em que se identificam 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.).

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 de 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.

5 REMOÇÃO DE DOCENTES NO IFSERTÃOPE

5.1 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 e 50 anos (83,3%), os demais tinham entre 31 e 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. 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.

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.

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.



5.2 Fatores motivacionais para solicitação da remoção

Os docentes sinalizaram as áreas afetadas em suas dinâmicas de vida, sendo que 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.

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.

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%).

5.3 Institucionalização da remoção no contexto da política de movimentação de pessoal

A institucionalização da remoção no âmbito do Instituto Federal do Sertão Pernambucano foi se aprimorando ao longo do tempo através de Resoluções que norteiam a remoção com suas diretrizes. O questionário nos mostra que dos oito (8) 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 (4) docentes que não



conseguiram remoção, apenas um (1) não entrou em exercício entre os anos 2016 e 2021, o que corresponde a 25% dos servidores não removidos

O critério que prevalece nos editais de remoção do IFSertãoPE é o maior tempo de serviço, no entanto, Rocha (2014) entende que não é 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.

5.4 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 Pernambucano, recorreremos à pesquisa documental e bibliográfica, através de publicações sobre a EPT, documentos oficiais do MEC, portarias de remoção, boletins de serviço, E-SIC, informações disponibilizadas no site da Instituição e questionário aplicado com os docentes. Importante ressaltar que o *campus* Ouricuri foi o que mais teve solicitação de remoção atendida, o que motivou a sua escolha como *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 para 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.

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.

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 (2019), 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, tornam-nos mais exigentes por produtos e serviços de maior qualidade que, muitas vezes, essas cidades não conseguem oferecer.

5.5 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 (4) 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.

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.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

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 consequente 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, ressalta-se 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, em relação às 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, que tendem a seguir a carreira acadêmica, mas não necessariamente na instituição de origem. Assim, faz-se necessário despertar o seu interesse em permanecer no *campus*, proporcionando aos docentes acolhimento institucional, condições de trabalho e oportunidades de uma maior inserção e participação em projetos de ensino, pesquisa e extensão para que possam despertar o sentimento de pertencimento na carreira, na instituição e na localidade onde atuam.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Ricardo dos Santos. **A implementação da educação profissional e tecnológica frente à necessidade da manutenção e fixação dos servidores do Instituto Federal da Bahia nos campi do interior, suas condicionantes e perspectivas** – 2009 - 2018. 2019. 162 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia, Salvador, 2019.



BACELAR, Tânia. **Ensaios sobre o desenvolvimento brasileiro: heranças e urgências**. Rio de Janeiro: Revan: FASE, 2000.

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

BRASIL, Decreto n. 7.566, de 23 de setembro de 1909. **Cria nas capitais dos Estados da República Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito**. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/decreto_7566_1909.pdf. Acesso em: 27 jan. 2024.

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.

BRASIL, Lei n. 8.948, de 08 de dezembro de 1994. **Dispõe sobre a instituição do Sistema Nacional de Educação Tecnológica e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8948.htm. Acesso em: 27 jan. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso nas organizações**. 2 ed. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 2001.

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. **Planejamento e políticas públicas**. , n. 50, 2021. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/742>. Acesso em: 20 ago. 2024.

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

KLEIN, Fabio Alvim; MASCARENHAS, André Ofenhejm. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 50, n. 1, p. 17–39, 2016. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/58592>. Acesso em: 23 ago. 2021.

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

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. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração). Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2016.

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

ORTIGARA, Claudino. **Políticas para a educação profissional no Brasil: os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e a educação integral**. Pouso Alegre - MG: IFSul



de Minas, 2014

PACHECO, Regina S. Mensuração de desempenho no setor público: os termos do debate. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, São Paulo, v. 14, n. 55, p. 149-161, 2009.

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.

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**. 2014. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Núcleo de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2014.

SILVA, Beatriz Teixeira da. **Estudo dos fatores que determinam a motivação dos colaboradores de uma instituição de crédito solidário, do município de Criciúma – Santa Catarina**. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Administração de Empresas). Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma - SC, 2014.

SISSON DE CASTRO, Alexandre Kurtz dos S.; TEIXEIRA, Marco Antônio P. Evasão universitária: modelos teóricos internacionais e o panorama das pesquisas no Brasil. **Psicologia Argumento**, [S. l.], v. 32, 2017. DOI: 10.7213/psicol.argum.32.s02.AO01. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/19693>. Acesso em: 24 ago. 2024.

THOMAZ, Solange Marlene. **Avaliação do impacto do Plano de Expansão da Rede Federal na qualidade dos Institutos Federais de Educação segundo indicadores de desempenho**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2013.