

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

ROSEANE MAIOLI MONTEIRO

**JUSTIÇA E TRANSPARÊNCIA ORGANIZACIONAIS NOS
PROCESSOS DE REMOÇÃO DE SERVIDORES EM UMA
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO**

VITÓRIA

2018

ROSEANE MAIOLI MONTEIRO

**JUSTIÇA E TRANSPARÊNCIA ORGANIZACIONAIS NOS
PROCESSOS DE REMOÇÃO DE SERVIDORES EM UMA
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Dr. Thalmó de Paiva Coelho Junior

VITÓRIA

2018

Ficha catalográfica fornecido pelo Sistema Integrado de Bibliotecas da Ufes confeccionada pelo autor

M217
M Maioli Monteiro, Roseane, 1987-
JUSTIÇA E TRANSPARÊNCIA ORGANIZACIONAIS NOS
PROCESSOS DE REMOÇÃO DE SERVIDORES EM UMA
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO / Roseane Maioli
Monteiro. - 2018.
147 f.

Orientador: Thalm de Paiva Coelho Junior.
Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública)
- Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de
Ciências Jurídicas e Econômicas.

1. Remoção de servidores. 2. Justiça Organizacional.
3. Transparência na Administração Pública. I. de Paiva
Coelho Junior, Thalm. II. Universidade Federal do Espírito
Santo. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. III.
Título.

CDU: 35

ROSEANE MAIOLI MONTEIRO

**JUSTIÇA E TRANSPARÊNCIA ORGANIZACIONAIS NOS
PROCESSOS DE REMOÇÃO DE SERVIDORES EM UMA
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Aprovada em 29 de outubro de 2018.

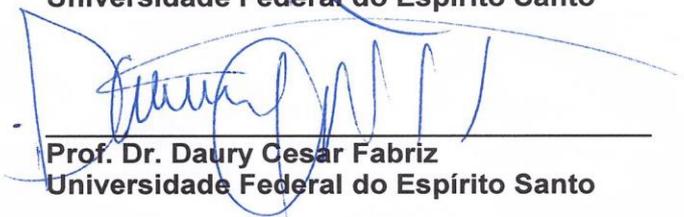
COMISSÃO EXAMINADORA



Prof. Dr. Thalm de Paiva Coelho Junior
Instituto Federal do Espírito Santo - IFES.
(Orientador)



Prof.^a. Dr.^a. Margareth Vetis Zaganelli
Universidade Federal do Espírito Santo



Prof. Dr. Daury Cesar Fabríz
Universidade Federal do Espírito Santo

A minha família e amigos, que são a representação de Deus em minha passagem por essa terra.

AGRADECIMENTOS

À minha amada mãe, Rosangela, que desde os estudos para o processo seletivo, o ingresso e durante toda essa jornada me incentivou e torceu pelo alcance de meus objetivos.

À Olívia, minha afilhada e sobrinha, que foi colocada em minha vida logo quando iniciei os estudos, como um presente divino que me trouxe muitos momentos de plena graça e muita reflexão sobre os sentidos da vida, em toda a sua complexidade e ao mesmo tempo simplicidade.

As minhas amigas Natália e Larissa, que me ofereceram mais que pousada nos dias que tive de ficar na capital, estiveram sempre torcendo pelo meu progresso e me proporcionaram conversas maravilhosas e muita energia positiva.

À minha irmã que também me ajudou como pôde para eu ter condições de ficar em Vitória com o conforto da proximidade familiar.

Aos participantes desse estudo que ao compartilharem suas vivências permitiram o aprofundamento da pesquisa e o alcance dos conhecimentos aqui registrados.

Aos meus colegas de mestrado, em especial agradecimento à Carmem, que foi uma amiga nesse caminho, sempre foi muito gentil e incentivadora.

Quem não tem informação dá asas à imaginação.

(Antonio Tadeu Vago)

RESUMO

A remoção de servidores é um instituto jurídico que diz respeito à movimentação de pessoal no âmbito das instituições públicas federais regidas pela Lei 8.112/90. Movimentar pessoas dentro de uma instituição pode se considerar, em primeira análise, um processo simples e de pouco envolvimento da administração. No entanto, esse procedimento tem se mostrado, na esfera do instituto pesquisado, um verdadeiro fenômeno, envolvendo aspectos organizacionais importantes e o interesse de muitos servidores. Por esse motivo, a presente pesquisa foi elaborada com o intuito de analisar esse procedimento e identificar quais aspectos da justiça e transparência organizacionais envolvidos nessas movimentações apresentariam fragilidades passíveis de melhorias. Para tanto foi elaborada uma pesquisa qualitativa, de caráter descritivo, mediante análise documental e entrevistas semiestruturadas com questões em aberto e com o consentimento esclarecido dos entrevistados. Os sujeitos são servidores que já solicitaram remoção, ex-diretores-gerais e o atual diretor-geral de um dos campi do Ifes. Os dados coletados foram analisados e interpretados a partir da técnica de “análise de conteúdo”. O resultado foi a identificação de problemas quanto à aplicação de critérios diferentes entre os pedidos de remoção, falta de clareza, ausência divulgação e dificuldade de acesso às informações relacionadas a remoção por meios institucionais formais. Diante dessas constatações foram elaboradas três propostas de melhorias que pudessem aperfeiçoar os procedimentos atualmente adotados, abarcando soluções para os problemas identificados.

Palavras-Chaves: Remoção de servidores; Justiça organizacional; Transparência organizacional.

ABSTRACT

Public servers removal is a legal institution related to people movement within federal state institutions regulated by Law nº 8.112/90. Moving people within an institution may be considered, at a first glance, a simple process that does not involve much from public administration. Nonetheless, it has been seen, in the context of the studied institute, a true phenomenon, which involves relevant organizational aspects besides the interest of many public servers. By this reason, this research aimed to analyze this process and identify which aspects of organizational justice and transparency, involved on those internal movements, would show weaknesses and improvement opportunities. For this purpose, a descriptive, qualitative research had been conducted, through documental analysis and semi-structured interviews, with open questions, with the informed consent of the interviewees. Research subjects were public servers that had required any removal, former directors and the current general director of one specific IFES campi. Data collected was analyzed and interpreted, by using content analysis techniques. As a result, there was identified existing problems regarding different criteria applied on a sample of removal requirement, lack of clearness, non-publication and difficulties of access to information related to removals by institutional and formal means. In face of these facts, it was raised three proposals on an aiming to improvement procedures currently taken, involving solutions to identified problems.

Keywords: Server Removal; Organizational Justice; Internal Transparency.

LISTA DE SIGLAS

CEFETES	Centro Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Espírito Santo
CEFOR	Centro de Referência em Formação e Educação à Distância
CGNOR	Coordenação Geral de Aplicação das Normas
CONIF	Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica
CPA	Comissão Própria de Avaliação
GeDoc	Sistema de Gestão e Geração de Documentos do Ifes
IFBA	Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia da Bahia
IFCE	Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Ceará
IFES	Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Espírito Santo
IFRS	Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
MP	Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
Reuni	Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SIADAP	Sistema de Avaliação de Desempenho dos Funcionários Públicos Portugueses
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TFR	Tribunal Federal de Recursos

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - A estrutura de composição do processo decisório.....	26
Quadro 2 - Regras do processo decisório.....	26
Quadro 3 - Dimensões da transparência segundo Rawlins	34
Quadro 4 - Etapas de análise dos resultados e produto técnico	43
Quadro 5 - Inferências sobre os procedimentos e resultados da remoção	64
Quadro 6 - Inferências sobre aspectos de acessibilidade das informações e procedimentos de remoção de servidores no Ifes	75
Quadro 7- Inferências sobre aspectos a discricionariedade em detrimento a vinculação nas decisões sobre remoção de servidores no Ifes	81
Quadro 8 - Inferências sobre aspectos característicos da remoção de servidores no Ifes e melhoria dos procedimentos	95
Quadro 9 – Regulamentos de Remoção nos IFS.....	128

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 O CONTEXTO E O PROBLEMA	14
1.2 OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA	18
1.2.1 <i>Objetivos específicos</i>	18
1.2.2 <i>Justificativas</i>	19
2 REFERÊNCIAL TEÓRICO.....	21
2.1 CONTEXTO DA REMOÇÃO DE SERVIDORES FEDERAIS.....	21
2.2 JUSTIÇA ORGANIZACIONAL.....	24
2.3. TRANSPARÊNCIA ORGANIZACIONAL	29
2.3.1 <i>Vinculação e discricionariedade dos atos administrativos</i>	29
2.3.2 <i>Transparência na administração pública brasileira</i>	32
2.3.3 <i>Transparência Organizacional Interna</i>	33
3 METODOS E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA	36
3.1 ABORDAGEM E CLASSIFICAÇÃO	36
3.2. INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	38
3.3 SUJEITOS DA PESQUISA.....	39
3.4 ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS	41
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	43
4.1 ORGANIZAÇÃO DAS ANÁLISES DOS RESULTADOS	43
4.2 ANÁLISE DOCUMENTAL	43
4.2.1 <i>Do sito institucional</i>	44
4.2.2 <i>Das Resoluções</i>	46
4.2.3 <i>Das Portarias</i>	51
4.2 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....	53
4.2.1 <i>Justiça Organizacional</i>	54

a) Critérios utilizados	54
b) Avaliação dos resultados	60
4.2.2 Transparência organizacional interna	66
a) Acesso aos procedimentos	67
b) Discricionariedade versus Vinculação	77
c) Motivações para informar	83
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	98
6. PRODUTO TÉCNICO.....	104
6.1. UMA NOVA RESOLUÇÃO	104
6.2. ALTERAÇÕES NAS PORTARIAS.....	115
6.3. UM SISTEMA CENTRAL.....	119
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	121
APÊNDICES	127
APÊNDICE A – QUADRO 9 – REGULAMENTOS DE REMOÇÃO NOS IFS	128
APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	135
APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTAS	137
APÊNDICE D - RESOLUÇÃO DO CONSELHO SUPERIOR Nº 16/2011, DE 09 DE MAIO DE 2011	140

1 INTRODUÇÃO

A movimentação de pessoal dentro das instituições é um fenômeno antigo no âmbito da Administração Pública Federal. Prevista desde a década de 30 pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União (Decreto-Lei nº 1.713, de 28 de outubro de 1939), essas movimentações se davam por meio de um instituto jurídico chamado remoção, o qual possibilitava que o funcionário alterasse sua lotação de uma repartição para outra, mas sem mudança de cargo e/ou de instituição aos quais estava vinculado. Sua regulamentação era encontrada no art. 71 da referida lei e também mencionada em outros quatro artigos (artigos 33, 72, 73, 137), os quais definiam suas regras, na determinação de quem poderia processar o pedido, o instrumento que o concretizaria e quais outros dispositivos da lei poderiam afetar ou serem afetados pela remoção (BRASIL, 1939).

Por meio do Diário Oficial da União, foi possível verificar registros de remoções entre as décadas de 40 e 80, em diversos órgãos subordinados aos Ministérios da Fazenda, da Saúde, da Justiça e da Educação. Além disso, nesse período de vigência daquele estatuto, houve situações relacionadas a remoções que se transformaram em ações judiciais, como, por exemplos, as ocorridas nas jurisprudências identificadas nos assuntos parentesco e afinidade (DOS REIS, 1957), princípio da motivação dos atos (SCARTEZZINI, 1988; DA ROCHA ACIOLI, 1983), medida discricionária *versus* interesse legítimo (MADEIRA, 1981), proteção à família (DE BRITO, 1985; DE OURO PRÊTO, 1967) e período eleitoral (DE PÁDUA RIBEIRO, 1985).

Esses fatos denotam que a movimentação de pessoal por meio de remoção não era um processo simples, pois mesmo com a publicação da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 1990), a qual trouxe novas regras ao instituto jurídico, a remoção continuou sendo instrumento complexo tanto para servidores públicos, enquanto pessoa física, quanto para as instituições federais, enquanto pessoa jurídica. Essa constatação se fez por meio das informações obtidas em pesquisa feita no ano de 2018 no sítio institucional do Superior Tribunal de Justiça (STJ), em comparativo com o antigo Tribunal Federal de Recursos (TFR). Entre o ano de 1979 até 1988, o TFR emitiu 73 acórdãos sobre o assunto “remoção”. Já o STJ, criado a

partir da constituição federal de 1988, emitiu, até então, 563 acórdãos sobre o mesmo assunto, sendo que a maioria tinha como fundamentação a Lei 8.112/90 (STJ, 2018).

Atualmente, muitas remoções têm ocorrido também nas universidades e institutos federais, possivelmente provenientes do Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni) (MEC, 2010) e da Expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (MEC, 2016). A expansão da Rede Federal, em especial, teve como um de seus objetivos a interiorização do ensino, fato que significou a ampliação do número de estruturas e servidores atuando em inúmeras regiões do país (PACHECO et al, 2010).

Esse é o caso do grande volume de remoção de servidores no Instituto Federal do Espírito Santo (IFES), que consiste na proposta de estudo desta pesquisa. Por meio de bancos de dados acadêmicos como “*Science Direct*”, “Google Acadêmico” e “Periódicos Capes”, foi possível identificar estudos que abordaram esse fenômeno de movimentação de servidores sob a perspectiva dos removidos, ou seja, quais as motivações que levaram os servidores a solicitar remoção de seus locais de lotação para outra localidade do Ifes (GOULARTE, 2016; SANTOS et al., 2015; MONTEIRO; CELANTE, 2016).

No entanto, nos bancos de dados não foram encontrados estudos além do viés supramencionado, o que revela que há lacuna sobre a temática da transparência administrativa dos processos (RAWLINS, 2009a) e a percepção de justiça organizacional pela comunidade envolvida (REGO, 2004).

1.1 O CONTEXTO E O PROBLEMA

Ao final do ano de 2008, o Governo Federal publicou a Lei nº 11.892/2008, com o objetivo de ampliar a chamada Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (BRASIL, 2008). Por meio desse ato, as antigas escolas agrotécnicas federais e os centros federais de educação, ciência e tecnologia foram unidos em seus estados, criando-se, assim, 38 institutos federais de educação ciência e

tecnologia (alguns estados possuem mais de um instituto, como Minas Gerais, por exemplo). Essa ação promoveu a expansão da rede (até 2016) em 644 unidades e 568 municípios atendidos (CONIF, 2017).

Dentre os 38 institutos, surgiu o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito (IFES), proveniente da integração de quatro autarquias, que são o Centro Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (CEFETES) e as Escolas Agrotécnicas Federais de Alegre, Colatina e Santa Teresa (IFES, 2016).

Até o ano de 2016, a estrutura do Ifes constituía-se de 21 *campi* espalhados por todas as macrorregiões do estado, sendo quatro na região norte (Barra de São Francisco, Montanha, São Mateus e Nova Venécia); quatro na região central (Aracruz, Colatina, Itapina, e Linhares); quatro na região sul (Alegre, Cachoeiro de Itapemirim, Ibatiba, Piúma e Venda Nova do Imigrante) e sete na região metropolitana (Cariacica, Centro-Serrano, Guarapari, Santa Teresa, Serra, Viana, Vila Velha e Vitória), sendo que o Centro de Referência em Formação e Educação à Distância (CEFOR) e a Reitoria estão localizados na cidade de Vitória (IBID).

Toda essa ampliação estrutural foi também acompanhada pelo aumento de seu quadro de pessoal, com a promoção de 28 concursos públicos, os quais inicialmente ofertaram 1.199 vagas, sendo que 557 vagas foram destinadas ao cargo de Técnicos Administrativos em Educação e 642 vagas aos cargos da carreira do Magistério do Ensino Básico Técnico e Tecnológico (IBID).

Com esses processos de recrutamento e seleção (além das vagas que foram distribuídas pelo Ministério da Educação, possibilitando que o instituto nomeasse mais candidatos aprovados nesses concursos), o quadro de pessoal do instituto foi ampliado de 1.835 servidores, em janeiro de 2009, para 2.756, em dezembro de 2016 (IFES, 2016). Assim, muitos cidadãos se tornaram servidores públicos federais e expandiram a atuação do instituto por todas as regiões do estado.

Tal crescimento ocorrido durante o recorte de oito anos supramencionados tem sido acompanhado por um fenômeno de movimentação de servidores, a considerar pelo grande número de remoções identificadas, sendo que o total do período chega ao montante de 778 remoções, uma média aproximada de 86 remoções por. Desse modo, em um universo de 2.756 servidores, essa taxa de aproximadamente 28% de

movimentação interna pode não significar um fenômeno de grande relevância, até que seja observado mais de perto (IBID).

É a partir de sua forma que as remoções apresentam a falta de uniformidade nas entradas e saídas dos servidores entre os *campi* e a reitoria, a exemplo dos *campi* de Aracruz, Ibatiba, Nova Venécia e São Mateus, com quadros de pessoal que variam de 72 a 117 servidores e possuem uma taxa de movimentação de 57,77%, o que indica uma considerável tendência de saída dos servidores. Já nos *campi* de Guarapari, Vitória e Vila Velha e a Reitoria, mesmo que também possuam uma movimentação de saída com taxa média de movimentação de 14,02%, apresentam um movimento de entrada médio de 38 servidores por ano, o qual é superior aos demais *campi* do Instituto durante os oito anos pesquisados (IBID).

Diante disso, foi possível identificar o interesse acadêmico no tema remoção nas pesquisas de Santos et al (2015), as quais trouxeram em seu estudo questões acerca do clima organizacional do campus do Ifes Ibatiba, as relações entre: a localização do campus, o alto percentual de servidores não residentes e as solicitações de remoção.

Monteiro (2016), por sua vez, ao analisar fatores organizacionais e psicossociais que motivaram os pedidos de remoção dos servidores do campus Aracruz no período de 2008 a 2012, identificou: i) o deslocamento residência x trabalho; ii) a qualidade de vida na cidade do campus e iii) a responsabilidade familiar como os principais influenciadores dos pedidos de remoção.

Esses fatores também foram identificados no estudo de Goularte (2016), que, ao pesquisar os motivos das remoções no Ifes entre 2011 e 2014, encontrou, ainda, o assédio moral e a interação com o ambiente organizacional interno com influências significativas sobre essas movimentações.

Esses estudos demonstram que as remoções parecem desenhar-se como um movimento recorrente, mas não fazem menção aos meios pelos quais elas aconteceram, nem se há um gerenciamento concreto dos processos. Esse gerenciamento, ou a falta dele, foi evidenciado em 2011 por meio do relatório institucional da Comissão Própria de Avaliação (CPA), que se trata de um documento que visa registrar a percepção da comunidade acadêmica sobre o

funcionamento da instituição. Tal relatório destacou a percepção da comunidade acadêmica sobre a necessidade de implementar-se uma política de remoção “que atenda não só aos anseios do servidor, mas principalmente às necessidades da instituição” (IFES, 2016, p. 72).

Outra prova de que o assunto é de interesse da comunidade interna foi identificada no projeto Reitoria Itinerante, o qual foi criado para “promover uma gestão compartilhada, com foco resolutivo, buscando dar encaminhamento às demandas apresentadas pelos *campi*, sempre com franqueza e transparência nas ações” (IFES, 2018). No sítio do projeto, estão disponíveis várias demandas dos *campi* visitados, e a questão da política de remoção também foi acrescido à pauta de demandas.

Dessa maneira, em busca do cenário procedimental atual por meio do qual essas remoções têm ocorrido, o que foi encontrado no sítio institucional da autarquia Ifes é que tais remoções são regulamentadas pela Resolução do Conselho Superior do Ifes nº 16, de 09 de maio de 2011, e o que é publicado são apenas os editais de remoção, os resultados dos editais e as portarias de remoção com o nome do servidor, seu cargo, sua origem, seu destino e a partir de quando está sendo removido. Portanto, não há, em nenhum local desse sítio, a menção da divulgação de padrões da remoção, das vagas disponíveis nos *campi*, dos pedidos em trâmite e dos critérios utilizados para o deferimento ou indeferimento dos pedidos (exceto pelos casos de remoção por edital de concurso) (IBID).

Essa ausência de informação suscita questionamentos sobre a existência de pedidos que ainda podem estar à espera de decisão, permitindo-se prospectar a continuidade ao processo de movimentação de servidores dentro do instituto. Ainda nesse ponto, observa-se que o número de remoções realizadas através da modalidade a pedido (descrita no próximo capítulo) supera, em grande número, as demais modalidades de remoção (*ex officio* e por edital). Para exemplificar, no Ifes ocorreu, entre os anos de 2009 a 2016, 619 remoções a pedido contra 159 de outras modalidades (IFES, 2016).

Essa situação é muito relevante, se observado pelo viés da transparência administrativa, já que a aparente preferência pelos processos a pedido, a critério da

administração (caracterizados pela não publicidade de informações de vagas e critérios de deferimento), dificulta o acesso a informações, tais como quantos pedidos de remoção foram feitos e quantos foram negados e, principalmente, quais as justificativas da gestão nas decisões sobre esses processos.

Ainda considerando que o tema é de interesse da comunidade interna, a percepção de justiça sobre os resultados das remoções, os procedimentos adotados e a postura das instâncias decisórias pode apontar forças e fraquezas do gerenciamento dos processos, sendo então relevante oportunizar à comunidade expressar seu olhar sobre o assunto, o que possibilitaria o acesso a informações acerca do que de fato tem ocorrido nesse contexto.

Assim, sob a perspectiva da transparência e justiça organizacionais, pesquisar a gestão dessas movimentações pode implicar na descoberta de conhecimentos ainda não evidenciados, os quais, por consequência, podem ser utilizados para a melhoria do desempenho institucional, além de elevar a credibilidade e integridade das ações da gestão. Diante desse fenômeno e com o intuito de elucidar como ele está sendo gerido pela administração do instituto e percebido por sua comunidade, propõe-se, neste trabalho, o seguinte problema de pesquisa: quais os aspectos de transparência e justiça organizacionais que caracterizam os processos de remoção de servidores no Ifes podem ser melhorados?

1.2 OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA

A partir da contextualização do problema, foi elaborado o objetivo geral, que consiste em analisar os procedimentos adotados pelo Ifes para operacionalização da movimentação de pessoal por meio de remoção, entre seus *campi* e a Reitoria, de forma a evidenciar as possíveis fragilidades e propor melhorias.

1.2.1 Objetivos específicos

Para o alcance do escopo desejado, foram traçados os seguintes objetivos específicos para nortear a abordagem desta pesquisa: I) analisar a regulamentação das remoções no Ifes à luz da transparência e da justiça organizacionais; II) identificar elementos de transparência e da justiça organizacionais nas remoções

ocorridas no Ifes sob a visão de envolvidos no processo e III) propor melhorias para as possíveis fragilidades identificadas nos procedimentos.

Ao final, espera-se como produto técnico um documento contendo proposições organizadas e sistematizadas que abarque todas as dimensões pesquisadas com a população alvo, a fim de fornecer alterações que possam melhorar os atuais instrumentos e procedimentos adotados pelo Ifes nas ações de remoção interna de seus servidores.

1.2.2 Justificativas

A contribuição de pesquisas sobre a Administração Pública vai desde a área acadêmica, com a ampliação dos conhecimentos existentes, até a influência sobre a legislação e avanços organizacionais que se convertem em melhorias nos serviços prestados à população.

Considerada a possibilidade dessas remoções estarem sendo controladas pela gestão, o tema ganha relevância por sua peculiaridade, servindo, ainda, de exemplo para outras instituições que possam vivenciar tal ocorrência, mas sem o mesmo grau de controle e com problemas de gestão. Por outro lado, se essas movimentações estiverem acontecendo sem o efetivo dimensionamento da força de trabalho nos *campi* e na reitoria, é preciso considerar que aquela força de trabalho deixa de estar disponível no campus atual e passa a agregar suas competências ao campus para o qual foi removida, podendo afetar nas áreas de ensino, pesquisa, extensão e administração, além de aspectos do clima organizacional e da cultura daquele ambiente, o que configura um cenário que oferece diversas possibilidades para interpretação.

Logo, ratifica-se a pesquisa diante da necessidade da identificação dos possíveis pontos que demandam clareza e melhorias, permitindo-se, assim, que a administração possa tomar medidas que minimizem os possíveis problemas provenientes dessas movimentações e possa utilizar os resultados desta pesquisa como instrumento de gestão institucional.

Nesse sentido, observam-se em documentos institucionais como o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI, 2014-2019) e o Planejamento Estratégico (2014-2018), diversas menções da palavra “transparência” relacionadas a contextos de coletividade, democracia, qualidade, gestão de projetos e processos, divulgação de informação sobre recursos e decisões da administração, gestão participativa, comunicação, valores institucionais, acessibilidade de informações, gestão por resultado, democracia e valorização dos servidores (IFES, 2016). Soma-se a esses o disposto no primeiro princípio norteador do instituto, estabelecido em seu estatuto o “[...] compromisso com a **justiça social, equidade**, cidadania, ética, preservação do meio ambiente, **transparência** e gestão democrática” (BRASIL, 2010, p.22, grifo nosso).

Tais constatações demonstram preocupação por parte da comunidade acadêmica quanto à necessidade de transparência nas ações institucionais. Inclusive, um dos pontos levantados tem como tema o tópico Transparência nos processos de remoção, sendo que um dos indicadores expostos no documento Construção da estratégia (Planejamento Estratégico) chama-se “índice de rotatividade interna” e tem como objetivo “atrair e manter profissionais competentes” (IFES, 2016, p. 32).

Por fim, há o interesse pessoal do estudo, uma vez que a pesquisadora é, também, servidora do instituto desde o ano de 2009, com lotação no campus Aracruz, a qual conviveu com inúmeras movimentações de colegas servidores, o que despertou o interesse em verificar esse fenômeno de movimentação de pessoal e alçar sobre o mesmo uma visão acadêmica, ratificando a importância da discussão sobre o assunto. Tal condição de servidora facilita o acesso aos dados necessários para pesquisa, o que viabiliza a realização do estudo.

2 REFERÊNCIAL TEÓRICO

2.1 CONTEXTO DA REMOÇÃO DE SERVIDORES FEDERAIS

Remoção é um instituto jurídico estabelecido pela Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em seu capítulo III, seção I, no artigo art. 36. “Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede” (BRASIL, 1990). A movimentação de pessoal de que trata este artigo, possui as seguintes modalidades:

I - de ofício, no interesse da Administração;

II - a pedido, a critério da Administração;

III - a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração:

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

b) por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial;

c) em virtude de processo seletivo promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, de acordo com normas preestabelecidas pelo órgão ou entidade em que aqueles estejam lotados (BRASIL, 1990).

A remoção é modalidade mais restrita de movimentação horizontal e se dá sempre dentro do mesmo quadro, consistindo na passagem do servidor de uma repartição a outra, porém, mantendo-se no mesmo cargo (MOREIRA NETO, 2014). Nessa mesma linha de pensamento, Marinela (2012, p. 627) destaca que:

A remoção é um instituto utilizado pela Administração com o intuito de aprimorar a prestação do serviço público, podendo ser usado, também, no interesse do servidor, diante da ocorrência dos casos especificados na lei. Trata-se de uma forma de deslocamento do servidor no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede [...].

É possível observar que através desse instituto jurídico os servidores podem movimentar-se entre unidades diversas da mesma instituição, mas sempre com o conhecimento da administração da organização, que, em casos como os do inciso I e II da supramencionada lei, é quem autoriza a remoção.

Todavia, o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais limita o assunto ao disposto no artigo referenciado, com a descrição do que se trata o instituto jurídico, além de alguns critérios que devem ser atendidos para a efetivação da remoção.

Desse regimento, não é possível encontrar regulamentações detalhadas, como, por exemplo, os tomadores de decisão e as instâncias que devem ser envolvidas no processo e até mesmo modelos de documentos como existem em outros instrumentos normativos, a exemplo dos enquadramentos funcionais e a gratificação por encargo de curso e concurso. Assim e por não haver uma padronização federal para a operacionalização e formalização das remoções de seus servidores que as instituições, valendo-se da prerrogativa de independência autárquica, acabam por criar seus próprios regimentos e por consequência criam divergências na forma como removem seus servidores.

Para exemplificar, citam-se as resoluções encontradas nos sítios virtuais dos institutos federais da Bahia (IFBA), do Rio Grande do Sul (IFRS), do Ceará (IFCE) e do Espírito Santo (IFES). Sob o aspecto das modalidades mencionadas nos incisos I e III, alínea C da Lei 8.112/1990, cujos critérios podem ser estabelecidos pela própria instituição, é possível observar diferenças e similaridades entre a formalização do pedido, a autoridade que defere o pedido, os impedimentos e demais peculiaridades, conforme disposto no Quadro 1 (explicitado em detalhes no Apêndice A) (BRASIL, 1990).

Esses são apenas alguns dos elementos regulamentares dos documentos normativos que demonstram a grande diversidade operacional ante a um instrumento jurídico único, fato ocasionado pela não padronização normativa federal da remoção.

É importante ressaltar que, apesar de não haver regulamentação única, existe uma instância federal a qual os institutos estão subordinados para também tratar de casos em que a autoridade institucional carece de esclarecimento para dirimir dúvidas a respeito da interpretação legal. Essa instância é a Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP, 2017):

[...] responsável pelo planejamento e dimensionamento da força de trabalho; recrutamento e seleção; estrutura de cargos, planos de cargos e de carreiras; estrutura remuneratória; desenvolvimento profissional; gestão de desempenho profissional; atenção à saúde e à segurança do trabalho; benefícios e auxílios do servidor; e pelo acompanhamento da previdência própria e complementar.

Por meio de suas notas técnicas e pareceres, é possível encontrar entendimentos acerca da interpretação legal do artigo 36 da Lei 8.112/90, que servem de norma para balizar os atos administrativos das instituições subordinadas. Conforme o disposto na Nota Técnica nº 51/2013 (CGNOR, 2013), que descarta a transitoriedade como característica da remoção, não há no dispositivo legal o estabelecimento de prazo de duração do deslocamento, entendendo-o como uma movimentação definitiva. Ainda nessa nota técnica, reforça-se a discricionariedade do pedido de remoção por parte do servidor pela modalidade “a pedido, independente do interesse da administração”, estando o ato motivado pelo interesse exclusivo do servidor.

A remoção também é vista como decisão de caráter essencialmente gerencial, conforme a Nota técnica nº 71/2014 (CGNOR, 2014), sendo que o órgão é o principal conhecedor de sua força de trabalho, cabendo a ele a decisão de remover um servidor para outra unidade dentro de sua estrutura, conquanto que se garanta a continuidade dos serviços sob a responsabilidade do removido.

Ainda sobe a visão gerencial e a discricionariedade da administração, a remoção não depende da existência de vaga em contrapartida, ou seja, a movimentação pode ocorrer independente da reposição da vaga à unidade da qual o servidor foi removido (MP, 2016).

Todavia, considerando que a supremacia do interesse público deve prevalecer, a movimentação não deve desequilibrar a disposição do quadro de pessoal dentre as unidades, mas ser utilizada como instrumento de gestão da força de trabalho às necessidades de funcionamento do órgão.

2.2 JUSTIÇA ORGANIZACIONAL

A justiça é uma percepção social encontrada em todos os ambientes em que há interação humana, logo, está também presente nas organizações. Ela tem sido tema de estudos por parte da Psicologia Social desde os anos 60, sendo que o aprofundamento dessas pesquisas, bem como a notoriedade delas, culminou no surgimento do termo “justiça organizacional” (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005).

Por justiça organizacional, entende-se aquela que:

[...] se refere à equidade percebida nas trocas ocorridas em uma organização, sejam elas sociais ou econômicas, e envolvendo os indivíduos em suas relações com superiores, subordinados, pares e a organização como um sistema social (BEUGRÉ, 1998, p.13).

A importância de seu estudo é ratificada por Beugré (1998), quando afirma serem os indivíduos o recurso mais valioso de qualquer organização. Portanto, o tratamento por eles recebido tenderá a refletir-se no comportamento que as pessoas reproduzirão no ambiente de trabalho.

Assmar; Ferreira; Souto (2005) identificaram diversos comportamentos positivos e negativos provenientes do senso de justiça que os indivíduos percebiam em suas relações dentro e com a organização, sendo eles satisfação, motivação, desempenho e produtividade no trabalho, comprometimento organizacional, cidadania organizacional, rotatividade, intenção de rotatividade e absenteísmo, confiança no supervisor ou gerente e comportamentos de retaliação, como por exemplo, roubos, agressão e violência no trabalho.

Cropanzano; Molina (2015), por sua vez, afirmam que a justiça organizacional é geralmente estudada sob a vertente descritiva, ou seja, focando-se na avaliação de justiça das pessoas diante de questões do ambiente de trabalho. O emprego da subjetividade permite, segundo os autores, discordar do que é e o que não é apropriado no contexto pesquisado.

A medida que esse tema ganhou interesse acadêmico e foi aprofundado, a justiça organizacional passou a ser estratificada, ou seja, analisada a partir de diferentes perspectivas, dentre as quais se destacaram, inicialmente, a justiça distributiva e a justiça processual (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005; BEUGRÉ, 1998; COHEN-

CHARASH; SPECTOR, 2001 e GREENBERG; TYLER, 1987). Essas duas dimensões por vezes se entrelaçam e se confundem, sendo importante caracterizar suas diferenças.

A dimensão da justiça distributiva está relacionada às percepções de justiça nas distribuições realizadas por meio dos resultados (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005) e reações cognitivas e comportamentais dos indivíduos sobre as decisões (COHEN-CHARASH; SPECTOR, 2001), isto é, como as pessoas avaliam o que recebem (CROPANZANO; MOLINA, 2015).

O reconhecimento, as bonificações e as promoções de indivíduos são exemplos de resultados que, segundo Beuren; Edwards; Grapégia (2016), passam pelo senso de justiça distributiva dos indivíduos na organização. Seus principais fundamentos são a equidade, a igualdade e a necessidade, princípios esses que influenciam na avaliação da justiça distributiva, na medida em que as relações cooperativas estiverem focadas em aspectos económicos (equidade), na manutenção da coletividade (igualdade) e no desenvolvimento e bem-estar pessoal (necessidade) (DEUTSCH, 1975).

Já a dimensão processual da justiça está relacionada aos meios e não necessariamente aos fins dos processos de trocas sociais, caracterizando-se pela percepção dos indivíduos sobre os caminhos pelos quais a organização fundamenta suas decisões (GREENBERG; TYLER, 1987) e pela forma como os recursos são alocados (COHEN-CHARASH; SPECTOR, 2001). Um de seus principais estudiosos foi Gerald S. Leventhal, que inseriu essa dimensão da justiça no contexto de estudo sobre as organizações (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005).

Leventhal (1980) argumenta que o ambiente social possui elementos estruturantes importantes para o processo de alocação de recursos. Segundo o autor, sete elementos compõem o aparato composto por instâncias avaliativas e estruturadas, conforme se vê no quadro 1, a seguir:

Quadro 1 - A estrutura de composição do processo decisório.

Elementos	Definições
Seleção de Agentes	São os indivíduos selecionados por autoridades para comporem as etapas do processo tanto para fornecimento de informações quanto como agente decisório.
Definição das regras do processo	Trata-se da configuração das regras básicas que caracterizam o procedimento de alocação de recursos e como as decisões serão repassadas aos interessados.
Coleta de informações	Compilação das informações que devem reunir dados precisos e confiáveis aos interessados.
Estrutura decisória	Estrutura do processo decisório de alocação do recurso para recompensas ou punições.
Instância recursal (Apelação)	Meios pelos quais os indivíduos podem entrar com recurso das decisões proferidas, garantindo a manifestação dos receptores insatisfeitos e demais envolvidos.
Salvaguardas	Garantias de que o processo está sendo realizado com honestidade e integridade.
Mecanismos de mudança	Procedimentos que possibilitam a revisão do processo decisório, corrigindo situações de injustiça e transformando as políticas em torno do processo ao longo do tempo.

Fonte: Elaborado e adaptado pela autora a partir de Leventhal (1980, p. 37-38).

Juntamente com esses elementos, o processo decisório possui regras que, conforme Leventhal (1980), regem a estrutura e o funcionamento do aparato, como segue no exposto na quadro 2.

Quadro 2 - Regras do processo decisório.

Regras	Definições
Consistência	É o estabelecimento de padrões semelhantes para indivíduos em condições de aquisição de um recurso ao longo do tempo.
Supressão de tendências	É o estabelecimento de características que inibem a tendenciosidade ou pré-julgamentos.
Precisão	Consiste na fundamentação da decisão no máximo de opiniões e informações de procedência confiável.
Correção	Permite rever e modificar decisões ao longo do processo.
Representatividade	É o estabelecimento de elementos que transpareçam as preocupações, os princípios e visões dos grupos envolvidos e afetados pelo aparato decisório.
Fundamentação ética e moral	Consiste na fundamentação do procedimento com base em valores éticos e morais compartilhados pela comunidade envolvida no contexto.

Fonte: Elaborado e adaptado pela autora a partir de Leventhal (1980, p. 40-56).

Uma terceira dimensão da justiça organizacional surgiu com o desenvolvimento dos estudos da justiça processual. Trata-se da dimensão interacional, responsável pela análise dos aspectos interpessoais que envolvem os processos de troca sociais nas organizações (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005).

Bies; Moag (1986) encontraram a dimensão interacional da justiça organizacional ao pesquisarem as percepções de candidatos sobre o processo de recrutamento corporativo. Em seus estudos os autores observaram que:

[...] todos os aspectos de uma decisão organizacional (procedimento, interação e resultado) podem criar um possível episódio de justiça. A inclusão de questões interacionais, como a comunicação, também pode explicar porque as pessoas se sentem injustamente tratadas, embora caracterizem os procedimentos de tomada de decisão e os resultados como justos. (p. 46)

Nessa pesquisa, esses autores identificaram quatro aspectos de tratamento interpessoal apontados pelos participantes como importantes para um tratamento justo, os quais são honestidade, justificativa/explicações, respeito e conveniência, sendo que o último se dá em termos de evitar questionamentos inapropriados sobre as características físicas e sociais do indivíduo que está sendo recrutado.

Cropanzano; Molina (2015) argumentam que a justiça interacional possui duas categorias importantes: a interpessoal e a informacional, mas se diferem porque a primeira diz respeito à dignidade e respeito com que as pessoas são tratadas, possuindo relação próxima como senso de moralidade, enquanto que a segunda se preocupa com evidências e explicações apresentadas para justificar o porquê das coisas serem feitas da forma que são e isso é essencial quando algo de errado acontece.

Essas fundamentações serviram de base para vários estudos que se propuseram a observar a influência da justiça organizacional no comportamento dos indivíduos nas organizações. Em uma pesquisa sobre os procedimentos de monitoramento e sistemas de punição adotados pelos recursos humanos de uma determinada organização, Zoghbi-Manrique de Lata (2011) concluiu que quando esses procedimentos eram percebidos como injustos podiam gerar sentimentos de insatisfação para com as práticas coercitivas da organização, o que, por consequência, influenciava nos desvios de conduta dos indivíduos.

Já em uma pesquisa sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho dos Funcionários Públicos Portugueses (SIADAP), revelou-se que, quanto maior a qualificação acadêmica dos empregados, menor a percepção de justiça processual sobre o sistema, sendo que essa mesma dimensão da justiça organizacional era mais perceptível aos líderes pesquisados do que aos técnicos sêniores. Essas informações somadas à baixa percepção da precisão da avaliação do desempenho e a insatisfação com ela permitiu concluir a existência de favoritismo por meio da aplicação de cotas para as melhores classificações e pela falta de efeitos praticáveis do SIADAP (LIRA, 2014).

Ainda em estudos portugueses, Rego (2003) concluiu que os professores de instituições politécnicas e universidades portuguesas esperam que os processos decisórios e promocionais sejam justos, recebendo explicações pelas decisões tomadas que lhes concernem e sendo ouvidos sobre essas deliberações. Isso corrobora com a percepção de que as pessoas podem aceitar bem resultados que lhes sejam desfavoráveis, desde que acreditem que os procedimentos para chegar até eles foram justos (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005).

Evidências obtidas de um estudo em uma indústria do setor de energia brasileiro permitiram inferir que o *Balanced Scorecard* utilizado por essa exerce influência sobre o processo de tomada de decisão, sendo capaz de influenciar a percepção de gestores sobre formas de compensação por esforços empreendidos, bem como processos e regras utilizados na tomada de decisões relevantes à estratégia da organização (BEUREN; EDWARDS; GRAPÉGIA, 2016).

Em pesquisa recente, Wolfe et al. (2017) buscaram evidências sobre os mecanismos que relacionam a justiça organizacional e os resultados positivos de policiais no desempenho do trabalho. Eles perceberam que procedimentos e comportamentos justos (fundamentados na imparcialidade, respeito e equidade) podem auxiliar os policiais na lida com sentimentos de ansiedade decorrentes das incertezas impostas pela publicidade negativa sobre a profissão.

Essas pesquisas permitem observar a diversidade de temas relacionados à justiça processual, no entanto, há uma escassez de estudos que relacionem essa dimensão da justiça à movimentação de servidores por meio de remoção, como se pode

observar em buscas realizadas nas plataformas do Google Acadêmico, Portal Periódicos Capes e *Science Direct*, circunstância que corrobora com a necessidade de trazer a luz à realidade sobre esses procedimentos, especialmente pelo disposto por Carvalho Filho (2015, p. 643), que ressalta importantes considerações sobre redistribuição e remoção:

Neste passo, é importante destacar que essas modalidades de deslocamento funcional podem esconder inaceitável arbítrio por parte do órgão administrativo, mediante flagrante ofensa ao princípio da impessoalidade. Se isso ocorrer, o ato é írrito e nulo. Para evitar esse tipo de desvio de finalidade, cabe ao administrador explicitar, de forma clara, as razões de sua decisão relativamente a determinado servidor (motivação), permitindo seja exercido o controle de legalidade sobre a justificativa apresentada. Deve, ainda, exigir-se que tais atos resultem de critérios previamente estabelecidos, diante dos quais possam todos os servidores merecer o mesmo tratamento.

É possível depreender da afirmativa de Carvalho Filho alguns princípios que regem a Administração Pública como impessoalidade, equidade e, sobretudo, a publicidade. Tal ênfase se fundamenta na transparência, termo muito estudado atualmente e que tem forte relação com a justiça organizacional e com o tema desta pesquisa.

2.3. TRANSPARÊNCIA ORGANIZACIONAL

Este estudo está relacionado a decisões administrativas que influenciam a vida dos indivíduos e, conseqüentemente, às organizações das quais eles fazem parte. Essas decisões são concretizadas por meio dos atos administrativos e, para tanto, é necessário um breve entendimento sobre os preceitos jurídicos que regem a Administração Pública.

2.3.1 Vinculação e discricionariedade dos atos administrativos

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu à Administração Pública cinco princípios norteadores que, como define Di Pietro (2012), que consistem nas prerrogativas e restrições que a regem, sendo eles a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência (BRASIL, 1988). Além desses, Carvalho Filho (2015) salienta a existência dos princípios reconhecidos que, junto aos norteadores, orientam a Administração Pública na condução de seus atos, sendo

eles a supremacia do interesse público, a autotutela, a indisponibilidade, a continuidade dos serviços públicos, a segurança jurídica, a precaução, razoabilidade e a proporcionalidade.

Todos esses postulados delimitam o campo de ação e dão respaldo aos agentes públicos no exercício da função administrativa. Essa condição também reside na promulgação dos atos administrativos que são, segundo Carvalho Filho (2015, p. 101), “a exteriorização da vontade de agentes da Administração Pública ou de seus delegatários, nessa condição, que, sob regime de direito público, vise à produção de efeitos jurídicos, com o fim de atender ao interesse público”.

Para se caracterizar como ato administrativo, o documento deve conter cinco elementos, que são: I) o sujeito (que possui competência para a prática do ato); II) o objetivo (ou efeito jurídico que produz); III) a forma (ou a maneira por meio da qual se propaga o ato); IV) o motivo (que explicita o fundamento legal e a circunstância que levam a pratica do ato) e V) a finalidade (que define o resultado pretendido) (DI PIETRO, 2012).

O mesmo autor salienta a importância da distinção entre motivo e motivação, uma vez que o primeiro corresponde ao fato ou acontecimento em si, enquanto que a motivação corresponde à demonstração dos elementos que comprovam a ocorrência do fato, de forma a ratificar a legalidade do ato. Tal distinção se faz importante pela estreita relação da motivação com os termos vinculação e discricionariedade.

A vinculação, como bem define Mello (2013), configura-se quando a lei prevê uma situação em absoluto e, por conseguinte, determina o comportamento da administração, não permitindo o uso da subjetividade por parte do administrador sobre a decisão a ser tomada. Como exemplo, tem-se a situação na qual um indivíduo requer uma licença para exercício de profissão regulamentada, momento em que o agente administrativo analisa somente o atendimento dos requisitos pré-estabelecidos na lei, isentando-se de qualquer avaliação extralegal (CARVALHO FILHO, 2015).

Já a discricionariedade permeia as decisões onde a atuação administrativa não está antecipada pelo regramento. Significa dizer que em situações não previstas, a lei permite certa liberdade à administração para que esta avalie e decida, conforme critérios próprios, a forma que melhor atenda ao interesse público (MELLO, 2013). Esses critérios, segundo Di Pietro (2012), caracterizam-se pela conveniência, oportunidade, justiça, e equidade com que a conduta deve ser analisada.

Assim, a discricionariedade reside em uma liberdade dentro da lei, que, como definiu Meirelles (2007, p.120),

só o administrador, em contato com a realidade, está em condições de bem apreciar os motivos ocorrentes de oportunidade e conveniência da prática de certos atos, que seria impossível ao legislador, dispondo na regra jurídica – lei – de maneira geral e abstrata, prover com justiça e acerto. Só os órgãos executivos é que estão, em muitos casos, em condições de sentir e decidir administrativamente o que convém e o que não convém ao interesse coletivo.

Essa discricionariedade acontece no momento em que “a lei expressamente a confere à Administração, como ocorre no caso da norma que permite a remoção *ex officio* do funcionário, a critério da administração, para atender a conveniência do serviço” (DI PIETRO, 2012, p. 220).

Todavia, é necessário ratificar que a situação discricionária não equivale a um cenário de poder absoluto no qual o administrador age seguindo unicamente seus interesses e livre de impedimentos. Se assim agir, estará configurada a arbitrariedade, comportamento que ofende a ordem jurídica ao ultrapassar o campo de ação permitido pela lei (MELLO, 2013). Essa arbitrariedade se caracteriza em todo ato ou praticado por autoridade incompetente (a quem a lei não deu permissão), como também de forma diferente ao texto legal, ou com finalidade adversa ao interesse público, circunstâncias em que o ato é sempre nulo e ilegítimo (MEIRELLES, 2007).

Logo, ao descrever expressamente a motivação no texto do ato, o administrador amplia a transparência de suas condutas, gerando mais segurança e permitindo maior controle por parte de seus administrados (CARVALHO FILHO, 2015).

2.3.2 Transparência na administração pública brasileira

O princípio da transparência é um elemento recente no âmbito do direito administrativo brasileiro, considerando os demais princípios e, conforme Di Pietro (2017), nele estão inseridos o princípio da publicidade, o direito à informação, a exigência de motivação.

Segundo Meirelles (2007), o princípio da publicidade vai além da divulgação dos atos, propiciando o conhecimento da conduta interna dos agentes, uma vez que os atos em formação, os processos em andamento, os pareceres, os despachos intermediários e as atas de julgamento são documentos públicos e podem ser examinados por quaisquer interessados.

A relação entre transparência e publicidade foi fortemente ratificada com a Lei de acesso à informação (Lei nº 12.527, de 18.11.2011), promulgada com o intuito de regulamentar o acesso a informações do poder público. Em especial, destaca-se o disposto no inciso II do § 3º, pertencente ao art. 37 da Constituição Federal de 1988: “[...] o acesso dos usuários a registros administrativos e a informações sobre atos de governo, observado o disposto no art. 5º, X e XXXIII” (BRASIL, 1988).

Rodrigues (2014) afirma que a influência da publicidade perpassa o ato em formação ou concluído, atingindo, também, os procedimentos e fundamentos utilizados para realizá-lo. Segundo o autor, não há motivos para não dar publicidade aos atos dos agentes, especialmente se esses são íntegros e suas decisões transparecem probidade, o que faz da publicidade um prêmio aos servidores que cumprem os deveres legais e uma trava aos que os descumprem.

Tal entendimento é bastante similar ao da transparência administrativa que, conforme Taborda (2002), concretiza-se quando passa por níveis de tratamento da informação: o da divulgação dos atos, o da motivação (quando explica e justifica-se a decisão) e o da participação do cidadão nas decisões.

Novamente, segundo Rodrigues (2014), a transparência administrativa reforça a democracia participativa e o sentimento de confiança por parte do cidadão que tem ampliada a possibilidade de controle sobre a legalidade, eficiência e moralidade da administração. Além disso, tais circunstâncias são provenientes do aumento da

pressão que a transparência exerce sobre a administração, visto que “os cidadãos modernos não obedecem sem conhecer e obedecem com a única condição de consentirem” (TABORDA, 2002, p. 257).

É preciso salientar que a Lei 12.527, de 18 de novembro de 2011, regulamentou o disposto no artigo 5, XXXIII, no que diz respeito ao tratamento às informações pessoais, devendo esse tratamento ser transparente e de forma respeitosa para com a privacidade, a honra e imagem das pessoas, bem como às liberdades e garantias individuais (RODRIGUES, 2014).

2.3.3 Transparência Organizacional Interna

O termo “transparência organizacional” é um elemento recente nos estudos das organizações sociais. Pesquisas sobre ele são encontradas em diversos campos como economia, administração, contabilidade, jornalismo, ciência política e relações públicas (MEN, 2014).

Conforme Street; Meister, (2004), a transparência organizacional possui duas vertentes: a interna e a externa. Segundo esses autores, a vertente externa está relacionada às ações de comunicação que a organização realiza para trocar informações com agentes externos, ou seja, investidores, fornecedores, clientes e agências reguladoras, seja por relatórios.

Considerando a vertente interna à organização, Street e Meister (2004) compreendem a transparência organizacional como a resultante da comunicação organizacional interna que reflete no nível em que os indivíduos acessam os requisitos de informação para suas responsabilidades.

Men (2014), por sua vez, também conceitua transparência como uma característica imprescindível à comunicação organizacional por meio da qual se liberam informações positivas e negativas aos funcionários de maneira precisa, útil e equilibrada, com a finalidade de aperfeiçoar a capacidade cognitiva dos funcionários e responsabilizar as organizações por suas políticas, práticas e atos.

A transparência, segundo Rawlins (2009a), possui quatro dimensões mensuráveis, que foram organizadas no quadro 3:

Quadro 3 - Dimensões da transparência segundo Rawlins

Dimensões	Definições
Participação	É relativa às declarações sobre envolvimento, <i>feedback</i> , informações detalhadas e a facilidade em encontrar as informações
Informação substancial	É relativa às declarações sobre a relevância, clareza, integridade, precisão, confiabilidade e verificabilidade das informações compartilhadas.
Prestação de contas (<i>accountability</i>)	É relativa às declarações sobre as informações de compartilhamento da organização que abrangem mais de um lado de questões controversas, pode ser prejudicial à organização, admitir erros e que podem ser comparados aos padrões do setor.
Sigilo	É relativa às declarações que refletem uma falta de abertura ou tentativas de sigilo. Possui uma relação inversa com a transparência.

Fonte: Elaborado e adaptado pela autora a partir de Rawlins (2009a, p. 88).

Rawlins (2009a) afirma que a informação deve ser inclusiva, auditável, completa, relevante, precisa, neutra, comparável, clara, oportuna, acessível, confiável, honesta e, ainda, demonstrar a responsabilidade da organização no processo que a envolve.

A transparência, portanto, não se resume a uma simples divulgação de informações, o que, para Cotterrell (1999), significa dizer que ela é como um processo de intensa participação na aquisição, distribuição e formulação de conhecimento, reforçando uma visão de que a informação disponibilizada está sempre incompleta, permitindo sempre empreender novos conhecimentos por meio de outras perspectivas, até mesmo opostas.

Para isso é necessário que a organização entenda quais as necessidades dos interessados, permitindo-lhes a participação na identificação das informações, isto é, os dados que permitem os indivíduos atenderem seus anseios e fundamentarem sua tomada de decisão (RAWLINS, 2009a). Os indivíduos têm direito a informações que lhe afetem e que sejam importantes em sua tomada de decisão, e a “retenção de informações importantes, informações parciais ou informações distorcidas impedem os indivíduos de usar sua capacidade de raciocinar” (IBID, p.79).

Entretanto, a transparência também possui um viés adverso, visto também como um aspecto negativo que possivelmente dificulta sua prática nas organizações: a exposição de fraquezas. Sob esse ponto, reforça-se que a transparência deve ser recebida como uma crítica construtiva a fim de estimular a organização na busca por

melhorias, pois a ocultação de problemas não ajuda a organização a resolvê-lo. (RAWLINS, 2009a e MEN, 2014).

Por meio da transparência a organização evidencia suas competências, virtudes éticas e responsabilidade social, que podem influenciar na avaliação positiva por parte dos interessados (e isso inclui os funcionários) na organização (MEN, 2014).

Dessa maneira, implementar a transparência como procedimento organizacional apesar de ser um processo complexo, pode render frutos positivos, bem como os encontrados por Men (2014) em seu estudo sobre os efeitos da comunicação transparente e a percepção dos funcionários sobre a reputação organizacional, quando constatou que o compartilhamento de informações substanciais com os funcionários motivou os indivíduos à participação, além de estimular a confiança na organização, gerando um senso de propriedade sobre ela.

Também Rawlins (2009b) obteve êxito em seu estudo sobre a relação entre a transparência e confiança, realizado em uma grande organização de serviços de saúde. Por meio de correlações, o autor identificou que conforme o nível de percepção dos funcionários sobre a transparência organizacional aumentara, a confiança no hospital estudado também aumentou, confirmando a relação positiva entre transparência e confiança organizacionais.

3 METODOS E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

3.1 ABORDAGEM E CLASSIFICAÇÃO

Ao iniciar-se esta pesquisa, foi traçado o objetivo de analisar os mecanismos de remoção no âmbito do Instituto Federal do Espírito Santo sob o ponto de vista da transparência, da justiça organizacional e das consequências da rotatividade. Dessa forma, fez-se necessário refletir sobre os métodos e procedimentos para ir a campo, destacando-se a abordagem, os tipos de pesquisa, as fontes de dados, amostra, o instrumento de coleta de dados e, por fim, a análise desses.

Diante da proposta introdutória, esta pesquisa pode ser classificada como de natureza descritiva, visto que busca expor as características, as variáveis correlacionadas e a natureza do fenômeno (GIL, 2002) por meio do levantamento das percepções, comportamentos e crenças dos indivíduos de uma população envolvida com o fato (GIL, 2008).

Como o presente estudo pretende esclarecer o estado dos procedimentos de movimentação de servidores por meio de remoção, a abordagem descritiva possibilita identificar possíveis estágios em que as informações estejam pouco claras ou acessíveis, bem como os aspectos de justiça e de transparência que caracterizam as remoções na visão da população pesquisada.

Considerando o trabalho inicial com inúmeras fontes como portarias, resoluções e notas técnicas, a pesquisa documental foi um dos métodos adotados. Essa modalidade de pesquisa é definida como a busca de conhecimento disponível em documentos que não receberam tratamento sob o tema pesquisado (GIL, 2002 e SEVERINO, 2017). Segundo Gil (2002), ela também auxilia outras técnicas de pesquisa, melhorando a visão do problema estudado ou das hipóteses que conduzem a análise do tema de estudo.

Essa modalidade de pesquisa, bem como afirma Chizzotti (2018), permite a análise da situação atual do assunto e intenta traçar a evolução histórica de um problema. Assim, por meio dela é possível verificar o que já foi pesquisado, o que ainda deve

ser investigado, as contrariedades e problemas que ainda persistem sobre o assunto.

Para a coleta de dados, foi realizado o levantamento documental preliminarmente ao projeto com a busca de documentos institucionais e jurídicos relacionados à remoção como portarias, resoluções, normas, notas técnicas e demais informações relacionadas ao tema que por ventura fossem encontrados durante a pesquisa. Dentre as fontes de dados existentes, os documentos oficiais são as de maior fidedignidade (MARCONI; LAKATOS, 2003), característica extensiva às pesquisas.

Outro procedimento técnico adotado neste estudo foi pesquisa de campo para a coleta e análise dos dados. A pesquisa de campo consiste na investigação de uma comunidade (seja de trabalho, estudo, lazer, etc.) por meio da observação direta do grupo estudado e de entrevistas com seus membros a fim captar suas percepções sobre o cotidiano dessa comunidade e pode ser realizada em conjunto com a pesquisa documental (GIL, 2002)

Segundo Severino (2017), na pesquisa de campo, o objeto/fonte é abordado em seu meio ambiente próprio. A coleta dos dados é feita nas condições naturais em que os fenômenos ocorrem, sendo assim diretamente observados sem a intervenção e o manuseio por parte do pesquisador, abrangendo-se, desse modo, desde os levantamentos que são mais descritivos até os estudos mais analíticos.

A pesquisa de campo busca a compreensão dos diversos aspectos que indivíduos, grupos, comunidades e instituições agregam à sociedade. Suas vantagens vão da acumulação de informações que possibilita a ampliação do tema até pesquisas com enfoque diferente. No entanto, caracteriza-se pela dificuldade no controle das informações e a possibilidade de fatores diversos e desconhecidos afetarem nos resultados (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Para que os objetivos deste estudo fossem atingidos, a pesquisa documental e de campo seriam a combinação mais conveniente que possibilitaria analisar o cenário da remoção do Ifes, no que diz respeito ao arco histórico entre 2009 a 2011. Assim, foi através dos documentos institucionais e da sua efetividade, especialmente no que concerne aos procedimentos aplicados por meio do conhecimento das pessoas

que tiveram contato com esse instituto jurídico, tanto dos servidores que solicitam remoção quanto dos que concedem. Para tanto, foi utilizado a entrevista como instrumento de coleta dos dados.

3.2. INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Esta pesquisa possui três objetivos secundários que essencialmente necessitam do conhecimento dos servidores da instituição pesquisada para serem atingidos. Para tanto, o instrumento de pesquisa utilizado foi a entrevista. Como conceitua Gil (2008, p. 109), entrevista “[...] é uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação”. A entrevista é uma técnica usual na metodologia qualitativa que se difere em estudos conforme o número de pessoas envolvidas, o nível de contato do pesquisador com os participantes, o tamanho da estrutura pesquisada e o quantitativo de entrevistas conduzidas (COOPER; SCHINDLER, 2016).

Marconi e Lakatos (2003) destacam alguns benefícios da técnica de entrevista, como, por exemplo, a liberdade de ação do entrevistador (que pode reformular perguntas e esclarecer dúvidas para o melhor entendimento do entrevistado) e a profundidade de informações coletadas, o que permite o exame e tratamento de possíveis problemas sociais. Todavia, essa técnica possui limitações que não podem ser ignoradas, bem como a possibilidade de erro de interpretação por parte do entrevistado, a retenção de informações por receio da revelação de sua identidade e a dependência do entrevistado em dar as informações necessárias (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Dentre os tipos de entrevistas existentes, a modalidade semiestruturada e focalizada foi a escolhida. Semiestruturada, pois se caracteriza por um início estruturado e se desenvolve pelo curso de pensamento do participante que está sendo investigado pelo pesquisador (COOPER; SCHINDLER, 2016).

Por ser um tema pouco estudado e que pode gerar certo incômodo se não for abordado com o devido zelo, optou-se por essa modalidade de entrevista, visto que:

As entrevistas semiestruturadas são adequadas quando o pesquisador deseja apreender a compreensão do mundo do entrevistado e as elaborações que ele usa para fundamentar suas opiniões e crenças. São pertinentes quando o assunto a ser pesquisado é complexo, pouco explorado ou confidencial e "delicado" (GODOY, 2006, p.136).

Para tanto, foi elaborado um roteiro de entrevistas semiestruturado e relacionado ao tema da pesquisa e seus objetivos, abordando elementos da justiça organizacional e transparência relacionados a remoção.

As entrevistas foram transcritas e passaram por um processo de analisadas e interpretação conforme o método de análise escolhido. Considerando a literalidade das falas transcritas e o linguajar informal, foi realizada a edição do conteúdo em conformidade com Duarte (2004, p. 221), que afirma:

Entrevistas podem e devem ser editadas. Exceto quando se pretende fazer análise de discurso, frases excessivamente coloquiais, interjeições, repetições, falas incompletas, vícios de linguagem, cacoetes, erros gramaticais etc. devem ser corrigidos na transcrição editada.

3.3 SUJEITOS DA PESQUISA

Segundo Marconi; Lakatos (2003, p.163), “a amostra é uma parcela convenientemente selecionada do universo (população) é um subconjunto do universo”. Nesta pesquisa, os indivíduos foram selecionados por sua participação em processos de remoção de servidores, ou seja, possuem conhecimento desejado sobre o tema, sendo também selecionados conforme a acessibilidade desses servidores.

Logo, o grupo de participantes escolhidos caracteriza a amostra como não probabilística, intencional e conveniente. Não probabilística, pois o grupo não foi selecionado com base em critérios matemáticos ou estatísticos (GIL, 2008). Já o caráter intencional da amostra consistiu na seleção de indivíduos que possuem características relacionadas ao tema estudado, enquanto que a amostragem por conveniência se deu a partir da disposição dos indivíduos em aceitarem o convite (COOPER; SCHINDLER, 2016).

Para a coleta de dados documentais, foi realizado um levantamento do número de remoções ocorridas no período de 2009 a 2016, dentre os 21 *campi* e a Reitoria,

identificando-se *campi* críticos, ou seja, possuidores dos maiores índices de servidores removidos.

Também foi realizada uma busca de informações a nível documental no site e nos sistemas institucionais do Ifes, para ter-se a visão do cenário atual, a fim de verificar como as informações estiveram sendo veiculadas, que tipos de informações e quais os níveis de suporte ou orientação estiveram sendo disponibilizados aos servidores do instituto. Posteriormente a isso, a pesquisa que inicialmente foi pensada para uma abordagem quantitativa de coleta de opinião dos servidores envolvidos nas remoções por meio de um questionário estruturado e fechado se mostrou um método pouco maleável e de difícil análise para se atingissem os objetivos deste estudo. Desse modo, com a mudança do método quantitativo para uma perspectiva qualitativa e por meio de entrevistas, entendeu-se reduzir a população para 21 servidores relacionados a pedidos de remoção para entrar e para sair do campus Aracruz, um dos *campi* identificados como críticos em termos do volume de remoções ocorridas no recorte analisado e de maior acesso à pesquisadora.

Dentre os convidados à participação da pesquisa, tem-se 15 servidores que pediram remoção, cinco ex-diretores-gerais e um diretor-geral, a fim de que se tenha contato com o conhecimento de quem solicita os pedidos de remoção e de quem defere ou indefere esses pedidos

Dos 15 servidores supramencionados, 9 servidores solicitaram remoção para sair do campus, sendo que 4 tiveram o pedido deferido e 5 tiveram o pedido negado e 6 servidores solicitaram remoção para entrar no campus, sendo que apenas um teve o pedido indeferido.

Esses indivíduos foram identificados pelas letras “S” e “D”, a qual “S” significa servidor, e “D” diretor-geral, que também foram denominados de “gestor” ao longo do texto.

Para esclarecimento, o número elevado de ex-diretores na pesquisa se deve ao fato de que o instituto ter passado recentemente por um processo eleitoral que promoveu uma grande renovação dos gestores nos campi, o que inviabilizaria a escolha por

esses novos gestores já que esses teriam muito pouco tempo de contato e não poderiam fornecer informações como agentes decisórios do período pesquisado.

Para garantir o anonimato dos entrevistados termos que de alguma forma identificasse o cargo, o local onde atuam, ou o campus com os quais se relacionaram foram substituídos dos trechos de entrevistas utilizados na pesquisa, de maneira que o texto não perdesse o sentido. Exemplo: S17: *Eu sou do cargo de vigilante, vim do campus Barra de São Francisco para o campus Alegre[...]. S17: Eu sou (cargo do servidor) vim do campus (Origem) para o campus (Destino) [...]*

3.4 ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS

Em termos de abordagem, esta pesquisa foi classificada como qualitativa, uma vez que foi além dos dados superficiais sobre as remoções, pois houve uma busca da forma e das razões com as quais as movimentações estiveram sendo realizadas dentro da instituição. Portanto, isso vai ao encontro dos objetivos da pesquisa qualitativa que busca respostas de como e por qual razão os fenômenos organizacionais acontecem da forma que se apresentam (COOPER; SCHINDLER, 2016).

Os autores salientam que a pesquisa qualitativa constitui um método agrupado de técnicas interpretativas que busca o conhecimento aprofundado sobre um determinado tema por meio da descrição, da decodificação e da tradução do comportamento e do contexto onde ocorrem as interações pessoais, considerando o foco não na frequência, mas sim no significado dos fenômenos sociais.

O ambiente e as pessoas nele inseridas devem ser observados holisticamente, não podendo ser reduzidos a variáveis, mas observados como um todo. Os pesquisadores de um estudo qualitativo estão preocupados com o processo e não simplesmente com os resultados. O interesse desses investigadores está em verificar como determinado fenômeno se manifesta nas atividades, procedimentos e interações diárias. Dessa maneira, não é possível compreender o comportamento humano sem a compreensão do quadro referencial (estrutura) dentro do qual os indivíduos interpretam seus pensamentos, sentimentos e ações (GODOY, 1995).

Por entender que os objetivos do trabalho necessitam de um olhar para além da superfície que se apresenta como um fenômeno de simples movimentação de pessoal, que se optou pelo emprego da técnica de análise de conteúdo.

Bardin (1977, p. 42) define a análise de conteúdo como

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Esse método se estrutura em três etapas: a pré análise, que consiste num contato inicial com o material, com uma leitura superficial e a escolha dos documentos para se passar para a etapa de exploração do material, que aprofunda o contato com o material selecionado, num processo de codificação e categorização do conteúdo, que organiza e prepara os dados para a etapa final, que é a de tratamento dos resultados e interpretação, em que o pesquisador atribui aos dados, com base em seus objetivos de pesquisa, os significados, as inferências e por fim a interpretação do que foi obtido para se atingir o escopo do estudo (BARDIN, 1977).

Dentre as técnicas que a autora enumera em sua obra, a análise categorial temática, foi escolhida por seu foco nos temas frequentes no conteúdo pesquisado, recorrência que pode atribuir sentido ao que está sendo comunicado e significar algo para o objetivo do estudo (IBID).

Diante dessas ferramentas, observou-se a necessidade do uso da análise transversal (BARDIN, 1977), uma vez que os entrevistados expunham os temas pesquisados ao longo da entrevista e não no momento em que lhe era questionado, isto é, determinado tema era perguntado no início da entrevista, mas o entrevistado só fez referência dele em pergunta posterior.

Assim, utilizando-se as técnicas de análise documental e análise de conteúdo foi possível alcançar resultados significativos sobre a sobre a pesquisa, que são apresentados nos capítulos que seguem.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 ORGANIZAÇÃO DAS ANÁLISES DOS RESULTADOS

A organização dos resultados da pesquisa e o produto do estudo foram dispostos conforme o quadro 4:

Quadro 4 - Etapas de análise dos resultados e produto técnico

Etapas	Ação	Entrega
Etapa 1 – Análise Documental	Analisar todos os documentos institucionais disponíveis no site da instituição que regulamentam a remoção e identificar a existência ou não de aspectos relacionados a transparência e a justiça organizacionais, neles.	As informações obtidas nessa etapa foram utilizadas para a fundamentação de perguntas aos entrevistados sobre o contexto das remoções.
Etapa 2 – Análise de Conteúdo das Entrevistas	Analisar as informações fornecidas pelos entrevistados para identificar os aspectos de transparência e justiça organizacionais que efetivamente fizeram parte dos processos de remoção por eles vivenciados.	As informações obtidas nessa etapa (somadas às informações da primeira etapa) serviram para identificar os pontos de melhorias necessários
Etapa 3 – Proposição de melhorias	Elaborar alterações na atual regulamentação de remoção do instituto e propor outras ferramentas e meios de aperfeiçoar os procedimentos de remoção, atacando os pontos frágeis identificados as etapas 1 e 2 deste estudo.	Uma nova resolução abarcando melhorias sob os aspectos de transparência e justiça organizacionais que ainda não aplicados nos procedimentos de remoção do instituto.

Fonte: Própria autora (2018).

4.2 ANÁLISE DOCUMENTAL

Preliminarmente, foi analisado o cenário atual do procedimento de remoção dos servidores através das informações disponíveis no sítio institucional e das normativas internas para se trabalhar as informações que seriam pesquisadas junto aos envolvidos nos processos de remoção de servidores no instituto.

Pelo sítio institucional do Ifes, observou-se a propagação das informações relacionadas às remoções, sendo que pela resolução do conselho superior foi possível verificar os critérios supostamente utilizados para a operacionalização dessas movimentações. Já pelas portarias, foi visto como as informações efetivas de remoção estiveram sendo propagadas.

4.2.1 Do sito institucional

No dia 21 de março de 2018, ao realizar-se o acesso ao sítio institucional (<https://www.ifes.edu.br/>) foi feita uma pesquisa, com o preenchimento da lacuna de busca com a palavra “remoção”, obtendo como resultado 48 matérias relacionadas a 41 editais de remoção interna, uma notícia sobre a localização de servidor removido que havia recebido prêmio por trabalho acadêmico, duas notícias sobre a proposta e homologação da resolução que normatiza a remoção no âmbito do Ifes, uma notícia sobre servidor removido durante o período de eleição do conselho superior no ano de 2014, outra notícia sobre um grupo de trabalho criado para atuar em assuntos relacionados à gestão de pessoas e, por fim, duas notícias nas quais a palavra “remoção” não tinha significado estabelecido pelo artigo 36, da Lei 8.112/90.

Ainda no mesmo dia acima mencionado, realizou-se uma busca por meio de todos os ícones disponíveis na página inicial, no entanto, não foi encontrado nenhum espaço específico para informações sobre os procedimentos de remoção interna (formulários, orientações, instâncias consultivas, decisórias e andamento de processos) nem qualquer outra informação relacionada à remoção, exceto nos ícones “conselhos e comissões” e “acesso a sistemas”. Ao acessar o primeiro ícone, foi possível encontrar outros ícones relacionados e, dentre eles, o “Conselho Superior do Ifes”. No interior desse, existem três resoluções relacionadas à remoção, que são as resoluções 16/2009 e 16/2011, as quais normatizam a remoção no âmbito do instituto, e a resolução 04/2014, que normatiza o pagamento de gratificação por encargo de curso e concurso por participação em editais, inclusive editais de remoção interna.

No segundo ícone, foi encontrado o sistema chamado GeDoc, que significa Sistema de Gestão e Geração de Documentos do Ifes. Por meio desse sistema é possível encontrar todas as portarias publicadas pela Reitoria e seus *campi* desde 2009, além de portarias de anos anteriores relativas ao Centro Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. Esse sistema, assim como o ícone em que estão hospedadas as resoluções supramencionadas, pode ser acessado por qualquer indivíduo que navegar pelo sítio institucional do Ifes, não necessitando de cadastros prévios ou permissões, o que conduz à conclusão de que as portarias de remoção ali publicadas podem ser acessadas sem restrições, igualmente.

No que diz respeito à justiça organizacional, presume-se que elementos das dimensões distributivas e processual existem, a exemplo das portarias publicadas com o resultado dos pedidos, os resultados de editais de concurso de remoção e resoluções que regulamentam o processo.

A disponibilidade desses elementos fornece informações para a avaliação da equidade preceituada por Deutsch (1975) e da estrutura e regras que compõem o processo decisório, definidas por Leventhal (1980).

Ainda sobre a justiça organizacional, elementos da dimensão interacional não estão claros, uma vez que veracidade, respeito, questionamentos apropriados e justificativas dependem da comunicação, sendo que sua avaliação depende, ainda, da interação entre os indivíduos (BIES; MOAG, 1986). Sendo assim, não foram encontradas pesquisas de opinião e demais registros que identificassem a avaliação da comunidade sobre esse aspecto da justiça organizacional relacionado à remoção.

No que corresponde à transparência, o cenário identificado permite maior inferência sobre o tema pesquisado, haja vista que houve certa dificuldade na busca dos dados por não haver um mapa do site que identificasse o assunto ou até mesmo uma página que expusesse orientações, canais de atendimento e acompanhamento dos processos. Devido a isso, pôde-se caracterizar a ausência de informações sobre como se realizam as movimentações na instituição.

Por meio do site, viu-se que não há um espaço específico para o assunto remoção, e, em se tratando da magnitude do fenômeno, tal situação pode ser interpretada como de pouca importância para as instâncias consultivas e decisórias. Isso porque informações sobre a forma como é feito o controle das movimentações, o número de vagas disponíveis nos *campi*, as possíveis filas de processos e os critérios que de fato estão sendo utilizados nas decisões, em especial nas remoções na modalidade à pedido, a critérios da administração; municiariam servidores interessados nas remoções, para a composição de um processo mais preciso.

Todavia, reforça-se que há, sim, transparência na divulgação dos resultados que acontece por meio da publicação das portarias de remoção, o que se considera uma evidência positiva. Não obstante, os trâmites dos processos que chegaram a esses

resultados, além de possíveis processos em fila de espera por deferimento e processos indeferidos, não foram encontrados, o que torna os processos e as movimentações, sob o olhar externo aos trâmites e envolvimento, um procedimento hermético e que possibilita especulações.

Tal realidade tende a uma avaliação negativa sobre transparência das informações sobre remoção no instituto, já que duas etapas do processo de tratamento da informação, definidos por Taborda (2002), não estão disponíveis para verificação, quais sejam as etapas de justificativa sobre as decisões de remoção e a participação dos servidores no processo decisório.

Nesse sentido, reforça-se que a justiça organizacional tem sua efetividade positivada a partir da transparência do processo, afinal, só é possível avaliar algo que se conhece. Desse modo, pode-se entender que não somente é necessária a publicação de ato decisório, mas também com ele os meios que fundamentaram a deliberação, pois, como salienta Carvalho Filho (2015, p. 26) sobre a conduta dos agentes administrativos, “só com a transparência dessa conduta é que poderão os indivíduos aquilatar a legalidade ou não dos atos e o grau de eficiência de que se revestem”.

4.2.2 Das Resoluções

As Resoluções do Conselho Superior nº 16, de 22 de dezembro de 2009 e nº 16, de 09 de maio de 2011, encontradas no site do Ifes, apresentam as seguintes estruturas: título, caput e quatro seções.

Considerando a vigência da Resolução 16/2011 (Apêndice D) em detrimento da revoga da Resolução 16/2009 e por haver poucas diferenças entre as regras estabelecidas pela resolução revogada e a que está em vigor, descreveu-se somente a resolução vigente. Assim, a primeira sessão da resolução 16/2011 denominada de “Das Disposições Gerais” transcreve o artigo 36, de Lei 8.112/90 (BRASIL, 1990) e estabelece regras como vedação de nova remoção por concurso de remoção para servidores já removidos pelos § 1º, incisos II e III letra “c”, por prazo de cinco anos, a contar desde a data da última remoção.

Também como regra de vedação, está definida nessa sessão a proibição de renovação do quadro de pessoal de qualquer coordenadoria do campus de origem em percentual superior a 30% do quantitativo de servidores do setor. A sessão se encerra com a definição do quantitativo de vagas constituídas nos editais de remoção, competência direcionada ao Diretor-Geral que deve expor as vagas por ele estabelecidas à apreciação do Colégio de Dirigentes, ressalvada a regra do “número mínimo de 30% para docentes e 30% para técnicos administrativos de cada nível” (IFES, 2011, p.2).

A segunda sessão é denominada “Da Remoção de Ofício”, a qual regulamenta as regras do processo de remoção pela modalidade “de ofício”. Nessa forma de remoção, a Reitoria é definida como o interessado principal que justifica o processo de movimentação do servidor, já os Diretores Gerais envolvidos, como coadjuvantes que devem conceder autorização para a movimentação do servidor.

As remoções, nessa modalidade, devem ser realizadas por meio de processo administrativo que prevê ao servidor removido o pagamento de indenização na forma da lei. Também fica estabelecida, como responsabilidade da Reitoria, a alteração do ato de remoção, que se entende como revoga ou alteração da remoção sob qualquer aspecto permitido pela legislação.

Na terceira sessão, intitulada “Da Remoção a Pedido”, regulamenta-se a modalidade de “a pedido” estabelecida no inciso II e III alínea c), do art. 36, da Lei 8.112/90 (BRASIL, 1990).

Por fim, a quarta e última sessão, definida como “Das Disposições Finais”, contém apenas 2 artigos, cujo primeiro restringe somente ao Reitor a competência de tratar os casos omissos, enquanto o segundo artigo estabelece o vigor da resolução e a revoga da Resolução 16/2009 e das disposições em contrário como texto dessa regulamentação.

Analisando pelo prisma da justiça organizacional, a resolução em questão apresenta aspectos a considerar. Os artigos 12 e 13, que tratam da publicação do resultado do edital de concurso de remoção e da publicação do ato de remoção funcionam como garantia de que as decisões poderão ser avaliadas sob a ótica da equidade

(DEUTSCH, 1975), ou seja, se as providências atendem ou não aos anseios e necessidades dos envolvidos nos processos de remoção.

Já sob a ótica da justiça organizacional encontramos inúmeros elementos na resolução que permitem ponderações. No entanto, não parece haver uma uniformidade para as modalidades pesquisadas, por isso a análise é feita em separado como se segue.

Diante das regras estabelecidas por Leventhal (1980), foi possível identificar, no artigo 7º, § 3º incisos III e IV, que, na modalidade a pedido, a critério da administração, as figuras dos agentes que participam dos processos como instância de decisão são os Diretores Gerais/Reitor e os coordenadores da área de atuação do servidor (na origem e no destino). Porém não foi encontrada instância consultiva, para esclarecimento de dúvidas e orientações.

As regras básicas dessa modalidade estão apresentadas na seção III, artigos 6º e 7º. O artigo 7º mostra como devem ser reunidas as informações por parte do interessado servidor, no entanto, a carência está na contrapartida, ou seja, não está definido como a instituição responde ao processo, seja no deferimento seja no indeferimento do pedido. O que se sabe, entretanto é que o deferimento tem sido realizado por meio das portarias publicadas no Sistema de Gestão de Geração de Documentos do Ifes, mas o indeferimento não recebe a mesma publicidade.

Um aspecto encontrado na resolução e que suscita questionamento é a forma como o interessado na remoção deve protocolar seu pedido. Ao iniciar o processo com o aceite tanto das coordenadorias, quanto dos diretores gerais da origem e do destino, o pedido já passa pela avaliação das instâncias antes de sua formalização, preterindo preceitos estabelecidos no artigo 6º da Lei 9.784, de 29 de janeiro de 1999 (BRASIL, 1999), que determina a estrutura dos procedimentos administrativos e não esclarecendo de que modo o servidor deve requerer esses pareceres de aceite de seu pedido.

Essa lacuna de informação compromete tanto a instância recursal (inexistente para essa modalidade no texto do documento) e, por conseguinte, procedimento que depende de clareza de informações precisas sobre a estrutura do processo para

avaliar a integridade do processo. Ressalta-se que a referida Lei 9.784 (BRASIL, 1999, em seus artigos de 56 a 65, estabelece a instância recursal ao interessado no processo, mas em se tratando de um documento orientador, cabe ao regulamento analisado dizer a forma, como será analisado e por quem os pedidos serão reavaliados, garantindo-se o cumprimento de princípios como os da legalidade e motivação dos atos administrativos.

Já a modalidade de remoção a pedido, em virtude de processo seletivo é definida também na seção III, mas dos artigos 8º ao 16. Nessa modalidade não há claramente os agentes que decidem, pois, sendo um processo seletivo em que o alcance da vaga, depende do atendimento de regras e não de algum tipo de subjetividade, pode-se considerar somente as comissões de concurso de remoção como agente orientador do processo e verificador do atendimento dos documentos com os critérios do edital, não cabendo a ela julgar subjetivamente o que lhe é apresentado.

As regras do processo estão divididas em regras gerais e regras específicas, conforme disposto no artigo 8, alínea a), ou seja, todos os editais podem variar suas regras específicas conforme a disponibilidade de vagas, mas devem seguir as regras gerais estabelecidas na resolução.

Quanto à estrutura do procedimento (critérios para inscrição, organização e processamento das informações), não está estabelecida na resolução, mas entende-se que se trata de questão específica, ou seja, que deve ser definida de edital.

Um aspecto positivo do regulamento é a instância recursal, encontrada no artigo 11 e 12, atendendo tanto ao disposto no art. 56 da Lei 9.784, de 29 de janeiro de 1999, quanto a regra de recurso para avaliação da justiça processual, estabelecida por Leventhal (1980).

Assim, em comparação as duas modalidades estudadas, constatou-se que a modalidade a pedido, a critério da administração atende a um quantitativo menor das regras estabelecidas por Leventhal (1980) em relação à modalidade por edital de concurso de remoção.

Também é inexistente a explicação de haver um total de 8 critérios de desempate e que devem ser observados no pedido de remoção por edital de concurso enquanto que na modalidade a pedido, a critério da administração, nenhum deles é regra.

Tal questionamento se faz necessário diante da possibilidade de surgirem dois ou mais pedidos de remoção pela modalidade a pedido, a critério da administração, de servidores com perfis profissionais muito semelhantes para uma mesma vaga, já que o documento não apresenta claramente os critérios que deverão ser utilizados para fundamentar a decisão de deferir um pedido e indeferir os demais, ou seja, possíveis critérios de desempate.

Por conseguinte, ao analisar a resolução do conselho superior do Ifes nº 16/2011 à luz da transparência administrativa, o regulamento apresenta aspectos que demandam atenção.

Nas duas primeiras modalidades de remoção estabelecidas pela Lei 8.112/90, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 1990), que são a pedido, a critério da Administração e de ofício, no interesse da Administração, é possível identificar o caráter discricionário na decisão, em razão de que esses tipos de remoção estão condicionados à anuência das direções gerais e coordenadorias envolvidas, ainda que devidamente fundamentada por essas.

Ao focalizar a análise sobre a modalidade estabelecida no artigo 6º da resolução, observa-se que a prévia condição de existência da vaga é um requisito obrigatório para a remoção, no entanto não há estabelecido o local onde essa informação ficaria disponível aos interessados em se remover.

Outro aspecto por meio do qual se pôde verificar a discricionariedade empregada na decisão de deferimento ou indeferimento do pedido está nos incisos III e IV do §3º do artigo 6, em que os critérios para acatamento do pedido são o próprio acatamento do pedido, pelas coordenadorias e direções-gerais envolvidas, uma redundância que não esclarece o que será empregado como fator decisório nem como isso poderia ser publicizado para a comunidade.

Importante ressaltar que pela resolução, não há estabelecido a forma como o deferimento da remoção a pedido é publicada, apesar de se saber, por meio da análise do site, que ela tem sido feita pelas portarias publicadas.

Já na outra modalidade pesquisada, remoção por edital de concurso interno, a resolução apresenta no teor de seu artigo 8, características de ato vinculado, uma vez que esta remoção independe do interesse da administração, ou seja, o requerente precisa apenas atender aos critérios estabelecidos na norma ou no edital de concurso de remoção para ter seu pedido deferido, e somente o não atendimento a esses critérios pode impedir a remoção solicitada.

Nesta modalidade de remoção possui etapas de divulgação de informações que se podem relacionar à transparência, como a publicação do resultado do concurso de remoção, artigos 10 e 12 e a efetivação da remoção, artigo 13, o que permite a comunidade acompanhar o procedimento realizado.

4.2.3 Das Portarias

No Ifes, todas as modalidades de remoção aconteceram durante o recorte de tempo pesquisado (entre 2009 e 2016). Compreende-se que as remoções por saúde, para acompanhamento de cônjuge, pela redundância na motivação e o baixo índice de recorrência (34 por saúde e 3 para acompanhamento de cônjuge) fogem do escopo da pesquisa, pois são alheias ao controle da administração e até mesmo do domínio do servidor, que em prol da saúde e/ou da família, se vê obrigado a remover-se para um campus com melhores condições para lidar com seus assuntos particulares.

Houve, também, 37 remoções na modalidade “de ofício”, as quais se supõem que tenham sido planejadas de modo a ser benéfico para a instituição, uma vez que sua natureza consiste na movimentação do servidor exclusivamente no interesse da administração.

A partir de então, têm-se 85 remoções ocorridas por meio de processo seletivo, ou seja, edital e 619 na modalidade “a pedido”, que se caracterizam pelo interesse do servidor em mudar de seu local de trabalho para outro por conveniência ou necessidade do momento.

Sobre a estrutura e conteúdo das portarias analisadas, o texto apresenta, primeiramente, a numeração do documento e data de emissão. Após essa informação, o primeiro parágrafo expõe o Reitor como a autoridade que profere a decisão expressa no documento, às legislações que lhe atribuem competência para emitir a decisão e, por fim, o número do processo que provocou a manifestação da autoridade.

Já no segundo texto dessa portaria, estabelece-se, no primeiro inciso, a modalidade de remoção que está sendo empregada, o nome do servidor removido, sua matrícula e seu cargo, assim como o local de origem do servidor e para qual destino ele está sendo removido.

Logo após, no segundo inciso, está estabelecido o prazo limite para concretização da remoção e a norma que fundamenta essa regra.

É possível observar diferenças nas portarias no decorrer dos anos no que diz respeito aos prazos, uma vez que as portarias dos anos iniciais faziam referência a algumas normas internas, enquanto que as portarias de anos posteriores fizeram referência ao artigo 18 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 1990), sendo que as portarias dos anos de 2015 e 2016 fizeram novamente referência a uma portaria normativa interna. Foram encontradas, também, portarias que, por motivo desconhecido, não estabeleciam prazo para a efetivação do servidor.

Seguindo a forma de análise realizada no site e na resolução, foi possível examinar, dentre os cinco elementos elencados por Di Pietro (2012) que caracterizam um ato administrativo, os elementos sujeito, na figura do reitor; o objetivo, no assunto da portaria se tratando de remoção; a forma, que é a própria portaria como forma de propagação do ato; e o motivo, apenas como a modalidade de remoção empregada para a movimentação do servidor.

Sobre aspectos relacionados à justiça organizacional, esse é um documento fundamental quanto ao resultado do processo, no caso, para efeito de deferimento dos pedidos.

Também o documento faz referência ao número do processo administrativo, por meio do qual foi realizado o pedido e onde provavelmente estão registrados os procedimentos e motivações que culminaram na emissão da portaria.

Entretanto o documento não expõe se está sendo realizado permuta de vaga ou com qual código de vaga o servidor está trocando, isto é, o documento não informa se a reposição de vaga na origem é realizada, informação que poderia ser divulgada para garantir a legalidade do ato, visto que a resolução prevê como norma a obrigatoriedade de existência da vaga no destino para que haja a substituição da força de trabalho na origem de onde o servidor é removido.

Também não há no ato o local específico do campus para onde o servidor está sendo removido, o que permitiria deduzir em que local houve o surgimento da vaga e logo, as futuras atividades que esse servidor desenvolveria no campus destino.

Considerando que o documento ao explicitar somente o cargo do servidor removido, não é possível saber, por exemplo, que disciplina, um professor do ensino básico, técnico e tecnológico removido desempenha, e, conseqüentemente, como não se sabe para qual coordenadoria ele está sendo removido, isto é, o ato registra apenas a movimentação de um docente dentro da instituição.

Partindo-se do entendimento de que a informação é a essência da transparência, apresentar dados mínimos como detalhamento do cargo do servidor, o setor para onde está sendo removido e em qual vaga, ou com quem está permutando, garante que o processo está atendendo a legislação vigente, por meio da divulgação das informações no ato decisório.

4.2 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Neste capítulo as informações fornecidas pelos entrevistados foram interpretadas pelo método de análise de conteúdo, utilizando-se como base os documentos institucionais e as teorias empregadas nesse estudo, para a criação de categorias e subcategorias vinculadas às categorias temáticas principais: justiça organizacional e transparência.

4.2.1 Justiça Organizacional

A primeira categoria temática foi a Justiça Organizacional. Dentro dela, e com base nas teorias, foram elaboradas as subcategorias “critérios utilizados” e “avaliação dos resultados”.

a) Critérios utilizados

A subcategoria critérios utilizados correspondem aos critérios que os entrevistados disseram terem sido empregados em seus pedidos; no caso dos servidores, ou terem sido efetuado no processo decisório; no caso dos ex-diretores-gerais e do diretor-geral em exercício.

Esta subcategoria remete à Resoluções do Conselho Superior nº 16, de 09 de maio de 2011 (IFES, 2011), ato normativo que regulamenta a remoção de servidores dentro do instituto pesquisado. E, dentre os principais critérios estabelecidos nesse ato normativo, tem-se a existência de vaga no campus de destino, para a que a vaga seja repostada ao campus de origem.

Os dirigentes entrevistados foram unânimes ao enfatizar que na avaliação dos pedidos de saída por remoção de servidores de seus campi, a reposição da força de trabalho era imprescindível.

Tal percepção é cristalina na fala de D4, quando diz que

D4: ...o critério sempre foi a questão de vaga né, ninguém saiu daqui sem que a gente tivesse a vaga de, em contrapartida, então não saía.

A fala de D5 vai além e justifica a necessidade de vaga em consonância com o disposto no inciso I, §3º, do artigo 7º da resolução, sobre os critérios do dimensionamento da força de trabalho da Instituição:

D5: Escutávamos, e deixávamos bem claro da necessidade de uma contrapartida, porque ficava complicado manter o serviço né, de maneira ou com qualidade, se nós simplesmente liberássemos né, o servidor...

E, em complemento a esse raciocínio, D2 esclarece que a contrapartida pode ser por meio da vaga ou mesmo de um novo servidor:

D2: ...o mesmo procedimento, é, eu sempre tratei de igual forma tanto técnico administrativo quanto professores, porque se você libera um professor é sinal de que, se ele está lá, a premissa é de que, se ele está lá, porque ele é necessário e se você tem intenção de ajudá-lo quando ele pede para sair, alguém tem que suprir a saída dele, seja por uma, uma permuta entre os campi, ou mesmo um código de vaga que vem em troca da saída daquele professor, e aí eu concordo com código de vaga, aquele código de vaga vira ao chamar o professor, um profissional que vai ocupar ausência do que saiu.

Essa reposição de vaga é confirmada na experiência de remoção vivenciada por S10, quando afirma que

S10: Sim, sim, não eu só saí de (Campus Origem) quando a vaga chegou de (Campus Destino), na verdade quando o servidor que me substituiu chegou em (Campus Origem).

Essas também foram às experiências de S2, S5, S7, S12 (no segundo pedido de remoção) e, em especial a de S13, que vivenciou duas experiências de remoção no instituto, e, em ambas, ocorreu a reposição de sua força de trabalho nos campi de origem:

S13: (sobre a primeira remoção a pedido) aí eu, é o que foi dado de contrapartida pra (campus Origem1) foi o código de vaga pra um servidor novo, que entrou via concurso, já direto pra (campus Origem1)... (sobre a segunda remoção a pedido), quando eu vim de (campus Origem2) pra (campus Destino2), aí foi via permuta, talvez até por isso que foi mais rápido o processo, eu vim de (campus Origem2) pra (campus Destino2) e um professor chamado A, foi de (campus Destino2) pra (campus Origem2), tá?

O critério de reposição da vaga também foi identificado como motivação do indeferimento das remoções de S3, S8, S9, S12 (no primeiro pedido de remoção) e S15, isto é, a inexistência da vaga para a contrapartida impediu o prosseguimento do processo de remoção, como relataram S8 e S15:

S8: No meu pedido, de remoção, ele foi claro, já que não havia vaga não tinha como eu ir para lá[...]

S15: Todas, as justificativas dos dois diretores foram essas, não existia código de vagas, tá, tanto é que o processo está arquivado lá, com essas justificativas.

Entretanto, há controvérsias na aplicação do critério regulamentar, quando se identificou na fala de S4 que sua remoção ocorreu sem a devida reposição de sua vaga ao campus de origem:

S4: não porque desde então todos os códigos de vaga que foram criados né, na lei pra serem distribuídos ao Ifes, já foram distribuídos até o

momento, então essa vaga ainda tá pendente de ser ocupada lá, então não foi assim, como outros campi também não tem ainda né.

Também S11 desconhece se efetivamente sua vaga foi repostada no campus de origem:

S11: Não, não tive conhecimento a época... assim tiveram outras nomeações mas eu não sei especificamente se a minha vaga que foi repostada né, a gente tinha, eu não acompanhei isso depois se alguém que entrou no lugar era uma vaga específica mesmo porque a época eu não tinha, esse conhecimento, esse acesso, né, essa, essa movimentação de vagas e como depois eu tive me desligado, eu sei que é algumas outras pessoas foram nomeadas mas a minha vaga específica eu não tenho certeza se foi, mas é, possível, bem possível que sim.

A possível desigualdade no uso do critério da reposição vaga é ratificada no relato de S3, que apresenta a inexistência de vaga para reposição como motivo principal do indeferimento de seu pedido de remoção, mas afirma saber que ele não foi respeitado em outras remoções que presenciou:

S3: Assim no meu caso foi esse o critério, mas já vi remoção sem contrapartida, já vi remoção porque, ah tal servidor era interessante, para tal setor em tal lugar onde a pessoa morava né, a gente já viu essas situações assim, critério eu acho que não tem critério, eles não tem.

Essas ocorrências encontram correspondência nas admissões de boa parte dos dirigentes entrevistados, que relataram experiências de não reposição da vaga. D2 expõe a existência de um acordo entre os diretores à época, para justificar o aceite da remoção sem a contrapartida de vaga:

D2: Não, chegou caso da gente receber servidor de algum campus e ficar um acordo entre os dois diretores de que assim que chegasse um código de vaga essa dívida seria paga... uma coisa que a gente fazia era sempre pedir um código igual ao do que saiu, mesmo que o substituto não chegasse de imediato, ok?

D3 relata duas situações de não reposição da vaga. A primeira diz respeito à liberação de remoção de um servidor de seu campus para outro, em que a necessidade de contrapartida da vaga foi documentada, mas aparentemente o servidor saiu sem a reposição e não houve justificativa do porque a vaga não foi repostada desde então. Já na outra experiência, D3 recebeu um casal de servidores removidos para seu campus, mas só devolveu uma vaga para o campus de origem. Aparentemente não houve cobrança por parte da origem pela outra vaga, como se observa em sua fala:

D3: Bom, eu não sei se devolveram, mas o caso, por exemplo, que eu mencionei, a vaga nunca voltou e eu até, nós conversamos, tem isso escrito, por exemplo, no processo, que o campus Destino pagaria a vaga e tá tudo lá, formalizado no processo e o campus Destino nunca pagou, que eu saiba, é, e nós não conseguimos entender porque que nunca pagou... o caso de um professor, um casal de professor e uma técnica administrativa, né, que acabaram indo pro campus, saindo de campus de Origem e, somente uma vaga foi, parece que a direção se apiedou do caso deles e acabou deixando, também.

Outro relato simbólico da não reposição foi trazido por D4, quando recebeu um servidor pela modalidade a pedido e a direção do campus de origem removeu o servidor sem a prerrogativa da vaga de reposição, contrariando a resolução vigente:

D4: Não. Tivemos vagas, situações aqui que a gente, não são muitas não, agora no momento eu tô lembrando de duas situações, duas situações que as vagas não foram repostas porque foi, a pedido do servidor e o diretor-geral lá do campus de origem liberou incondicionalmente ...

Por fim e de maneira emblemática D6 afirma:

D6: Teve, como tem uma hoje né? Que ela tá lá, mas eu não devolvi o código de vaga, como é, “devo e não nego pago quando puder”.

Assim, pode-se observar que a reposição da vaga, estudada pela subcategoria foi um critério importante, mas que guardou situações controversas diante da regulamentação vigente. Ainda assim, existem outros critérios envolvidos nos procedimentos de remoção, segundo os entrevistados, que também foram considerados no processo avaliativo dos pedidos de remoção de servidores.

Esses critérios surgem nas falas dos dirigentes quando expõem as condicionantes que utilizaram para o aceite dos pedidos de remoção de servidores para seus campi.

D2 é o primeiro a falar sobre o perfil de quem solicitava e a necessidade do campus em receber aquela força de trabalho:

D2: ...eu observava critérios tipo existe cargos que eles são carimbados em termos de, especificidades, né, e aí isso pode ser um dificultador, tipo..., nós não tínhamos necessidade de mais um técnico de enfermagem, isso é um tipo, então se, se tivesse uma necessidade de um outro técnico de enfermagem de um outro campus pedir pra vir, eu só poderia assim atender se fosse uma permuta entre um e outro..., agora, quando eram cargos mais coringa, tipo, um assistente administrativo, assistente administrativo ele pode até atuar em qualquer setor da escola, eu procurava atender com força total.

Outro que endossou esses mesmos critérios de perfil e necessidades do campus de destino foi D3, ao descrever os procedimentos que adotava:

D3: É, o primeiro procedimento é ouvir, antes de aceitar, nós tínhamos um planejamento com base, é, uma tabulação de todas as necessidades que o campus teria com relação a professores e áreas específicas, essa é a primeira coisa que a gente observava, a segunda coisa, segundo ponto é, se a coordenadoria tinha interesse naquele perfil específico...

D5 reafirma a necessidade de vaga de contrapartida e confirma também utilizar os critérios de necessidade do campus o perfil do servidor que pede entrada por remoção:

D5: Primeiramente, tinha que ter a vaga, que ninguém vem sem vaga, segundo é, a necessidade do campus, e pra verificar isso, nós fazíamos reuniões com os setores, quer seja de ensino ou administrativo né, ao qual servidor tava pedindo pra vir, pra ver se ele se encaixava ali, e quais eram as necessidades que nós tínhamos.

O perfil do removido também foi um critério identificado as experiências de S2 e S13. Na fala de S2, que apesar de não afirmar com clareza os critérios adotados em seu processo de remoção, recordou que seu perfil foi considerado pelo gestor do destino como justificativa para a remoção:

S2: ... os critérios, pra mim mesmo na época não tinha ficado tão claro assim, sabe? É..., tanto que, tanto que até hoje assim se for tentar verificar quais foram os critérios eu mesmo não... a única coisa que eu lembro é que um dos critérios que me foi falado foi a questão do perfil, que o meu perfil, o trabalho que eu tava fazendo na época no campus Origem, é chamava bastante atenção pra trabalhar aqui no destino, o gestor que na época queria ter alguém com esse tipo de perfil e tal, mas num critério num, não havia um critério claro, sabe?

A experiência de S10 remete a um processo avaliativo de mais de um servidor na disputa pela vaga no destino, situação em que S10 afirma ter sido o seu perfil o escolhido:

S10: Se eu não me engano tinha mais uma pessoa, ou duas, acho que era mais uma, porém essa pessoa, eu acho que tava afastada pro mestrado, pro doutorado, então eles descartaram perfil dela e, avaliaram o meu pra ver se iriam me chamar ou abrir um concurso público, então eles avaliaram o meu currículo lattes, eu lembro que tava isso na ata, avaliaram minhas, meus trabalhos publicados, minha área de atuação, minha experiência profissional, como eu disse é a vaga era para análise instrumental e química analítica, e eu antes de entrar no Ifes, tinha trabalhado por dois anos num laboratório de análise instrumental, então, e também já havia ministrado isso em outra instituição essas disciplinas, então assim, eu me encaixava bem no perfil e acabou que sendo foi, foi aprovado pelos, pelos colegas da minha coordenadoria de hoje.

Já no caso de S6, o perfil foi um critério usado no indeferimento de seu pedido de remoção:

S6: ...fiz uma tentativa, com campus Destino, eu pedi especificamente, e campus Destino, meu nome chegou a ir a coordenação, e foi vetado porque não preenchia o critério de especialidade em (disciplina do curso), ok?

Outro critério que surgiu durante as entrevistas foi a ordem cronológica de recebimento dos pedidos, que aparentemente funcionada como uma fila de espera, em que os pedidos eram atendidos da data mais antiga para a data mais recente de recebimento do processo. Esse critério não está previsto na resolução, mas foi utilizado pela maioria dos entrevistados, como se pode identificar nas falas de:

D1: O edital de remoção, ele tem alguns critérios que eu não estou bem lembrado agora mais, mas tenho as prioridades né, na remoção, e, a gente procurava seguir o que tá no edital, o controle era feito sempre em cima do edital, remoção a pedido aí é diferente, remoção por interesse da instituição né, independente do edital aí era prioridade, “quem pediu primeiro?”

D4: ...era a fila, quem pediu primeiro, era quem pediu primeiro... não tinha uma coisa materializada, sistematizada entendeu, mas a gente sabia quem pediu primeiro, a própria coordenadoria que ia receber ela sabia quem tava ali.

D5: ... eu tinha uma planilha no meu computador onde eu separava por data de pedido, por área qual o setor que iria atender... nós utilizamos é o período de abertura do processo, ou seja né, abriu o processo antes você vai vir antes e depois a gente trabalha o outro né, mas sempre teve esse controle dentro de uma planilha, com relação a saída do campus o servidor nos procurava eu também colocava em planilha ... porém aquilo que eu te falei anteriormente tinha que ter o código de vaga para exatamente o setor não ficar né, desprovido ali de um cargo, de uma pessoa.

D6: ... secretária ela do gabinete ela tem para mim e todos os pedidos tanto de saída quanto de chegada são registrados lá tem uma relação a hora que surgiu oportunidade você vai lá naquele verifica quem tá na frente.

Á semelhança do critério de reposição da vaga, a ordem cronológica de recebimento dos pedidos, foi identificada como critério utilizado no indeferimento do pedido de remoção de S3 e S11, na época da solicitação.

S11: [...] a solicitação que eu já tinha feito num tempo anterior no próprio campus né, do critério é, de já ter solicitado anteriormente, né?

E também a semelhança do critério de reposição da vaga, a ordem cronológica supostamente foi desrespeitada, pois S3 afirmou ter percebido tais ocorrências:

S3: Por exemplo, não tem critério, o único critério que quando eu cheguei, é que assim eu entendia era que já si, já tinha uma servidora na minha frente, e que ela tinha né, que por ordem, mas também não tem isso em nenhum lugar, mas que ela teria essa prioridade, mas também não é respeitado porque no meu campus, vários servidores já entraram depois e conseguiram a remoção né, antes de outros servidores mais antigos, então eu não vejo um critério, no meu caso foi esse de vaga de contrapartida mas, que há critério... a meu ver não.

b) Avaliação dos resultados

Durante a análise das falas, foi possível observar que os servidores expressaram sua avaliação sobre o resultado de seus pleitos através dos critérios aplicados pela instituição e outros apresentaram relatos sobre procedimentos adotados em outras remoções que indiretamente influenciaram a avaliação sobre o resultado de seus pedidos de remoção, o que resultou na elaboração da subcategoria “avaliação dos resultados”.

A existência dos critérios é evidenciada nas inúmeras falas mencionadas. Porém, a constância e padronização do uso desses critérios não parecem concretas, como se pôde observar também em alguns dos relatos, isso porque os mesmos critérios utilizados em alguns casos de remoção não foram utilizados em outros casos, o que diz respeito à modalidade a pedido, a critério da administração.

Esses procedimentos não igualitários geram opiniões como a de S1, que exprime certa insatisfação com o resultado de seu pedido de remoção:

S1: Eu achei um pouco injusto [...] porque o nosso campus já abriu mão de vagas sem receber a contrapartida. Então eu fiquei tipo, poxa. Só comigo não?

No mesmo sentido, S3 relata certa insegurança quanto ao seu pedido de remoção, devido à possibilidade de o critério de ordem cronológica do pedido de remoção não ser respeitado:

S3: [...] não tem critério, mas eu acho que tem que ser pelo menos respeitado, se eu já tô lá a mais tempo, como que pode um servidor entra depois e consegue a remoção antes de mim? não é justo, não é, não é sabe, não faz sentido, e, e corre esse risco, eu não sei, não tem critério, como que eu vou saber se ele não vai ser nomeado antes de mim, não vai ser removido antes de mim?

O relato de S4 demonstra a importância não só da existência dos critérios, mas do uso efetivo deles, sem distinção, para que eles não sejam questionados, ou seja, o aceite dos critérios tanto por quem não obtém remoção por eles e por quem consegue, pode vir do uso deles em todos os casos que lhes correspondem:

S4: (sobre o primeiro pedido de remoção) [...] Eu estive no campus Destino 1 pra uma conversa com ele (diretor do campus), e aí a resposta que eu tive na ocasião era que ele não, considerava, que, por exemplo, um servidor que vem indicado, que tem boas referências né, como foi no meu caso o diretor geral de lá ligou, o diretor de ensino ligou, ele não achava que isso fosse um critério suficiente pra aceitar ou não uma remoção. Também ele achava que os critérios institucionais, que são hoje colocados, por exemplo, mais tempo de casa, também não era um critério que ele achasse que seria o suficiente, então por isso, ele resolveu jogar a vaga pra concurso[...] o que chateia o servidor na minha concepção, não é, o não concordar com os critérios institucionais, é muitas vezes perceber que os critérios não são postos em prática, ou só quando é conveniente né, então, em relação a vaga de Destino1, se todos os processos de pessoas com interesse em remoção tivessem sido abertos, e tivesse sido feita uma análise, de acordo com o critério institucional de remoção, eu tenho certeza, que nenhum colega que não foi aceito, ficaria aborrecido por isso, ele poderia ficar frustrado porque a final de contas era oportunidade de ele ir pra perto de casa, mas com um ranço institucional, não ficaria[...]

O processo vivenciado por S15 causou incompreensão, pois, como o entrevistado disse, existiu uma aposentadoria de um servidor, o que conseqüentemente geraria uma vaga a ser ocupada, logo, pressupõe-se que a justificativa de inexistência de vaga não seria procedente para o indeferimento de um pedido de remoção para aquela vaga:

S15: Assim, eu não tenho conhecimento se realmente não tinha vaga, se tinha vaga, né, é como eu te falei, fiquei sabendo que tinha que, fiquei sabendo não né, foi é, eu vi a portaria daquela que se aposentou e a justificativa foi que não tinha código de vaga então eu achei, não entendi muito bem a justificativa, esse retorno que eu tive a direção lá.

Outro critério peculiar, porém, ausente na resolução, apontado por S6, que acredita haver um procedimento informal de apresentação do servidor removido na coordenadoria de destino que facilitaria o aceite do pedido de remoção:

S6: [...] a solicitação é só um preenchimento de requisito, porque na verdade, é a decisão se faz na rede, ou na rede de relacionamento entendeu? Então se eu tivesse, por exemplo, ido, a Destino 2, conversado com a coordenadora, com a coordenação, se eu tivesse feito um pleito político, eu acredito que teria tido muito mais chance, da mesma forma como, em, Destino 1, por que os meus amigos que viram vieram de outros campi pra cá e estão indo, para o centro ou pra Destino 1 é muito claro, a agenda deles né, eles vão na coordenação, com os diretores, eles, se não tiver né esse cumprimento desse roteiro, que se transforma num protocolo político, tá, o político se pode definir como quiser, o social, o institucional né

difícilmente você consegue, se for pela, pela transparência e, imparcialidade do que deveria ser um administrativo, ou seja, o que for, o profissional né, que eu também não sei se isso é correto, se fosse, é isso não era pra acontecer né [...] eu não tenho essa disposição de ir lá ficar fazendo política, e pedindo que eu quero ser aceito por que, eu acho isso um absurdo, entendeu?

Há ainda situações que fogem à alçada dos critérios da remoção, como o caso particular de S2, que relata ter sido sua remoção efetuada em uma modalidade diferente da que na realidade estivera ocorrendo, ou seja, em sua opinião, a solicitação de remoção deveria ter partido da gestão e não dele, como ele aponta:

S2: [...] o que me deixava sempre incomodado era essa situação de que o servidor tinha que fazer um pedido de algo que a gestão tava combinando né, foi mais um pedido da gestão daqui do que, do que algo que eu mesmo só fui... tanto que pra mim foi quando eu fiquei sabendo dessa possibilidade, até porque eu já tava residindo aqui na (cidade do Destino) e tal, aí que eu parei pra pensar que poderia ser interessante pra mim vir pra cá mas eu nunca tinha pensado em remoção do (campi Origem), aí mesmo que eu, fizesse o trajeto né do meu deslocamento que eu tinha, não tinha me tocado pra isso mas é quando teve essa visita do (gestor do destino) lá e aí falou tal da possibilidade, me fez esse convite assim, aí, as aí uma coisa que, apesar de ter sido, a essência era a vontade do gestor daqui e da gestão deu poder vir pra cá mas aí o servidor acaba que tinha que fazer o pedido né, então isso, isso que se na descrição que foi, que eu éé não sei nem que palavra que eu encontro pra... mas, um contexto em que é... o servidor fica, fica assim numa..., tentando encontrar uma palavra pra definir isso... fica numa situação ... de..., de ser necessário fazer um procedimento que na verdade fica numa situação..., de ser necessário fazer um procedimento que na verdade a mais, foi mais interesse da administração do que interesse do servidor sabe?

No entanto, os demais entrevistados concordaram com os critérios de reposição da vaga e perfil que atendesse a necessidade do campus de destino, tanto para o indeferimento de seus pedidos quanto para o deferimento, como se pode observar nas falas selecionadas.

É o caso de S7, que, mesmo tendo sua remoção a pedido indeferida, concordou com a utilização do edital de concurso para a seleção do servidor por remoção a partir do perfil, pela existência de mais de um servidor na disputa pela vaga:

S7: [...] eu solicitei a remoção, mas eu não consegui a remoção é a pedido, o diretor na época, o diretor não, a comissão de remoção na época do campus, preferiu jogar a vaga, para o edital, e no edital eu me inscrevi e consegui porque eu era o mais antigo, entendeu? foi um processo desse, porque eu acredito que naquele momento, eu acho que, é uma coisa que eu até faria também se a mais de uma pessoa, com perfis iguais, perfis iguais, né, se for com perfil diferente, eu não veria problema em chamar é, um perfil que mais interessasse ao campus, ou à coordenadoria, mas como eram perfis iguais, haviam outras pessoas ali também querendo, então a direção

fez o que, a direção do processo, não sei se foi diretor, não to dizendo aqui quem foi, mas a direção do processo preferiu jogar pro edital, e no edital eu acabei ficando em primeiro lugar, por ser o mais antigo, certo?

Servidores como S10 e S13 concordaram com o critério aplicado na avaliação de seus pedidos de remoção, uma vez que o perfil profissional que possuíam, atendiam às necessidades do campus de Destino:

S10: No meu caso eu acho que eles foram justos, eles precisavam de alguém para ministrar a disciplina, as disciplinas na área de (disciplina do curso) e a minha experiência profissional e as disciplinas que eu já havia ministrado em outras instituições né, me davam condição de atender o que eles precisavam né?

S13: eu considero que foi, digamos assim, o adequado, que eles procuraram um profissional pra atender a demanda que existia né, e não, não foi aquele processo formal, que aí já entra a tempo de serviço público, aquela coisa toda né, então como eles tinham uma demanda e eu iria atender a demanda eu acho que o critério foi correto, posso tá equivocado, né, mas aos olhos de quem por fora, foi a forma que foi feito, “temos uma demanda com o perfil, você tem o perfil da demanda, então você se encaixa na demanda”, foi mais ou menos assim.

A satisfação sobre os critérios aplicados também foi identificada quanto à condicionante de reposição da vaga, em que mesmo não tendo seus pedidos de remoção aceitos S9 e S12, concordaram com o resultado que obtiveram:

S9: Eu avalio até com, como um critério justo, porque eles negaram né, e anexar a ata de uma reunião, de um período que antecedeu né, a, ao meu pedido, onde eles já determinavam que, é já tinham feito a aceitado a remoção de um professor, e que as vagas que eles tinham disponíveis seriam, é, preenchidas mediante concurso, ou seja, ele já tinha atendido um a um percentual, por exemplo, de um terço aí, mais ou menos, é de professor, é, captado por remoção, e as outras lá e já tinham, é, determinado anteriormente que fariam, por concurso.

S12: (sobre o primeiro pedido de remoção, a pedido) É, falta de vaga, é acho, como eu não sabia se tinha... como é que eu digo, eu fiquei satisfeito por, porque como não sabia se tinha vaga ou não, não sei se tinha vaga ou não me mandaram que não tinha vaga, OK, então, eu não me senti, não me senti discriminado [P: entendi, perfeito] achei beleza... tranquilo

Diante do tratamento das informações, foi possível realizar as seguintes inferências sobre as subcategorias “critérios utilizados” e “avaliação dos resultados” no quadro abaixo:

Quadro 5 - Inferências sobre os procedimentos e resultados da remoção

Categoria temática – Justiça Organizacional	
Subcategoria – Critérios utilizados	
Unidade de registro	Inferências
Necessidade de reposição da vaga no campus de origem	A necessidade de reposição da força de trabalho, seja pela chegada do servidor substituto ou pela vaga que garante a substituição do removido logo após a saída, foi condição identificada em todos os relatos dos agentes decisórios o que se permite inferir que esse critério é significativo no momento da análise do pedido de remoção. Esse critério também foi observado pelos entrevistados quando receberam o deferimento ou indeferimento dos pedidos de remoção e foi consideravelmente aceito pelos servidores. Foram identificadas discordâncias em torno desse critério pela existência de remoções que não o obedeceram, ou seja, por servidores terem sido removidos sem a reposição de sua vaga no campus Origem.
Necessidade de alinhamento do perfil do servidor à necessidade do campus de destino	A conciliação entre o perfil oferecido pelo servidor que deseja se remover e a necessidade do campus foi um critério amplamente apontado entre os entrevistados, tanto utilizado pelas instâncias decisórias quanto pelos servidores que perceberam que seus perfis foram considerados no momento da avaliação de seus pedidos de remoção.
Ordem cronológica de recebimento do pedido de remoção	A ordem cronológica de recebimento dos processos de remoção foi amplamente apontada como critério utilizado na avaliação dos pedidos de remoção, permitindo inferir-se que os primeiros pedidos tinham preferência de aceite em detrimento a pedidos posteriores. Ela também é encontrada nos relatos de servidores ao descreverem os critérios aplicados em seus pedidos de remoção, e um desses servidores afirma também ter conhecimento do descumprimento dele em remoções que presenciou em seu campus.
Insatisfação com uso de critérios e procedimentos inconsistentes	Os relatos extraídos apontam o uso desigual dos critérios em determinados pedidos de remoção e justificativas não fundamentada na resolução e informações disponíveis ao interessado na remoção. Há ainda o aparente uso de uma modalidade de remoção diferente como que de fato estava ocorrendo como movimentação de um servidor, o que lhe causou desconforto com a situação.
Satisfação pelo uso de critérios coerentes	Pelos relatos extraídos foi possível observar o uso de critérios como perfil necessário no destino e disponibilidade da vaga, tanto para o deferimento quanto para o indeferimento da remoção, e a concordância com eles, por parte dos interessados na remoção, demonstra a satisfação no uso desses critérios na avaliação dos pedidos de remoção.

Fonte: Própria autora (2018).

A partir dessas informações, observou-se que uma grande parcela do indeferimento e também do deferimento dos pedidos de remoção tiveram, como critério principal, a contrapartida da força de trabalho, seja pela reposição com uma nova vaga ou um novo servidor, e também foi critério recorrente nas falas dos ex-diretores, em momento de decisão sobre pedidos de remoção.

Isso permite concluir que, dentro do grupo pesquisado, as remoções de maneira geral respeitaram a reposição da força de trabalho, regra estabelecida na resolução do conselho superior do Ifes nº 16/2011 (IFES, 2011), tanto na remoção a pedido, artigo 6º inciso I, quanto na remoção por edital, artigo 13º, § 3º e 4º.

Não obstante, e na contramão dessa lógica, maior parte dos gestores e alguns dos servidores removidos admitiram a existência de casos de remoção cuja contrapartida não foi imediata, e até mesmos um caso em que a origem do servidor removido não requereu a reposição da força de trabalho como condição da remoção. É importante ratificar que tais ocorrências são colocadas pelos entrevistados como fatos incomuns, no entanto não se pode ignorar que o critério estabelecido na resolução, mesmo que em menor escala, foi desrespeitado.

A ordem cronológica dos pedidos foi um critério trazido pelos gestores, mas não consta nas regras estabelecidas na resolução vigente. Aparentemente era utilizado para promover certa organização na análise e apreciação dos pedidos. Sua existência não é só comprovada nas falas dessas instâncias decisórias, mas também nas falas de entrevistados, como S3 e S11.

Outros critérios bastante mencionados foram o perfil profissional e o atendimento às necessidades do campus de destino. Esses critérios guardam correlação com as regras da resolução, nos artigos 6º, inciso II e 8º, alínea c) inciso V. Nesse contexto, a recorrência de citação desses critérios, observada nos relatos tanto dos gestores quanto dos servidores, comprova o atendimento à resolução em certa medida, tanto para remoções na modalidade a pedido quanto na modalidade por edital de processo seletivo.

No entanto, ao se analisar a identificação dos critérios por parte dos servidores, e os procedimentos que foram adotados pelas instâncias decisórias em seus pedidos, os

servidores entrevistados apresentaram uma relação de causa e efeito, entre esses fatores e a avaliação feita sobre os resultados de seus pedidos de remoção.

Mais da metade dos entrevistados apresenta concordância com os critérios e procedimentos adotados em seus pedidos de remoção, mesmo aqueles que tiveram sua remoção negada. Esses critérios e procedimentos foram identificados na resolução, e essa concordância externada nas falas dos servidores demonstra que procedimentos vistos como justos, conseqüentemente geram resultados aceitáveis, mesmo quando esses resultados são desvantajosos (Leventhal, 1980).

No entanto, a outra parcela dos servidores entrevistados relatou a existência de critérios e procedimentos divergentes aos preconizados na resolução, sendo usados na avaliação de suas solicitações de remoção e nas remoções de outros servidores e, por conseguinte, apresentaram insatisfação com o resultado que obtiveram sobre seus pedidos de remoção.

Aliado a isso, as falas dos gestores entrevistados sobre a ocorrência de remoções sem contrapartida de vaga, confirma o descumprimento das regras estabelecidas na resolução.

Essas ocorrências corroboram com o estabelecido por Leventhal (1980, p.40), na chamada regra de consistência, em que

é necessário aplicar procedimentos semelhantes a todos os potenciais beneficiários de recompensa e dar vantagem especial a nenhum deles. Nesta forma, a regra está intimamente relacionada com a noção de igualdade de oportunidades. [...] A regra da consistência ao longo do tempo sugere que uma vez que tais padrões sejam estabelecidos, um desvio súbito ou acentuado deles será percebido como uma violação do procedimento justo.

4.2.2 Transparência organizacional interna

A segunda categoria temática foi a Transparência Organizacional. Por ela foram analisados aspectos dos procedimentos de remoção vivenciados pelos entrevistados, que pudessem ser relacionados à participação, informação substancial, prestação de contas e sigilo, dimensões da transparência, segundo Rawlins (2009a).

Pra tanto, essa categoria foi subdividida em três subcategorias: acesso a informação, discricionariedade x vinculação e motivações para informar.

Acesso à informação foi uma subcategoria formulada com a intenção de identificar aspectos de publicidade e acessibilidade das informações sobre remoção que permitissem esboçar a transparência dos procedimentos a partir das experiências dos entrevistados

Para isso, os entrevistados foram questionados sobre como acessaram a formulação do processo, se utilizaram a resolução, como tiveram conhecimento sobre vagas disponíveis e o como se deu o acompanhamento do processo, já que pela resolução essas são informações de etapas fundamentais da remoção de servidores dentro do instituto.

Ao atual gestor e ex-gestores foi levantada a questão das razões do Ifes realizar uma quantidade de remoções a pedido muito superior a quantidade de remoções por edital de concurso de remoção. Com isso foi elaborada a subcategoria “discricionariedade versus vinculação”, já que esses compuseram as instâncias decisórias no processo de avaliação dos pedidos de remoção.

Outra subcategoria relacionada à temática da transparência foi elaborada a partir das respostas dadas pelos entrevistados quando questionados quanto ao acesso à informação a respeito de remoções no instituto e em relação às melhorias que eles acreditavam poder serem empregadas aos procedimentos de remoção adotados pelo Ifes. Assim foi elaborada a subcategoria “motivações para informar”.

a) Acesso aos procedimentos

O acesso aos procedimentos foi uma subcategoria originada na experiência documental da pesquisa e pelas normas do processo estabelecidas na resolução.

Na etapa de análise documental foi possível ter contato com as normas que regem a remoção no instituto, e entendeu-se ser necessário observar quais experiências esses servidores entrevistados tiveram para a formulação de seus pedidos de remoção, como seus processos tramitaram e de que forma tiveram acesso às informações sobre o assunto no instituto.

Assim, “formulação do processo”, o “uso da resolução”, o “acesso às vagas disponíveis” e o “acompanhamento do processo” foram questões levantadas aos entrevistados para se compreender como se deu o contato desses indivíduos com as informações que compõem a movimentação de servidores por remoção no instituto.

A primeira etapa foi a “formulação do processo” corresponde aos questionamentos feitos aos entrevistados sobre onde eles buscaram informações para a composição da solicitação de remoção. Uma parcela de servidores relatou ter buscado informações junto a colegas que tiveram experiência com remoção, a exemplo de S3 e S8:

S3: [...] Eu só fiz, procurei, perguntei aos outros servidores que já estavam lá, porque meu campus, (Origem) é um campus que tem uma demanda muito grande de pedido de remoção[...], então aí pedi, eles me, me falaram que era uma, era um pedido, direcionado ao diretor, com as minhas né, as minhas justificativas, de, pro diretor de lá (Origem) encaminharia pra diretor daqui(Destino)[...]

S8: Junto a amigos que já tinham sido transferidos, e quais foram os caminhos assim que eles utilizaram, qual era essa parte que a burocrática, onde dar entrada, o que escrever então basicamente, toda essa documentação foi feita junto a eles, com a ajuda deles, né.

S10 afirma ter buscado informação com os servidores do próprio campus para onde pretendia ser removido.

S10: [...] busquei informações com os servidores do campus do qual eu desejava ir, perguntei o que eles estavam precisando, qual era o interesse, é, qual era o interesse deles, na, na da área de atuação, da na área da, da minha grande área que é a química, né, e eu conversei com eles e com a ajuda deles eu com, consegui compor o meu, meu, meu processo né, a minha solicitação.

Já S1, obteve informações observando a prática de outros servidores ao solicitarem remoção:

S1: Eu não cheguei a ler resolução de remoção, nem nada, só com base no que eu que trabalhei na CDP (gestão de pessoas) eu via que as pessoas abriam, colocavam o motivo pelo qual, e ia pro campus que ela onde queria [...]

Alguns servidores além de terem recorrido aos colegas para buscar informação para a composição de seus processos, obtiveram informações com instâncias da administração:

S9: Eu busquei, acho que nas resoluções, junto ao CDP (gestão de pessoas), e junto com colegas que haviam feito, é, eu também é, procurei orientação com o diretor do campus, tá, tanto do campus onde eu tinha interesse de ir, como do campus daqui.

E a grande maioria afirma ter buscado diretamente com as instâncias da administração, seja com o diretor-geral seja com a gestão de pessoas dos campi, as informações necessárias à composição do processo:

S2: Quando eu abri o processo de remoção eu busquei informação com a... (o Destino) aqui e com a CDP (gestão de pessoas) lá de (Origem) e foi... e o Diretor também na época, do campus né? Foram, foi isso.

S4: [...] minha primeira atitude foi ter uma conversa com a direção-geral do campus, e aí a direção-geral me orientou a respeito dos procedimentos, que eram necessários.

S5: (buscou informação) Com na época o diretor, da instituição (Origem) ... e, o CGP (gestão de pessoas), mas o CGP também era novo, foi mais o diretor que ajudou, que era mais antigo, o campus era novo.

S11: Na própria direção do campus e na gestão de pessoas.

S13: [...] eu procurei foi a coordenação de curso, eu conversei com a coordenadora de curso da época ela me orientou, é me sugeriu, que eu passasse pelo coordenador-geral de ensino e pelo diretor de ensino, informando do meu interesse e pedindo talvez alguma orientação extra, na época eu em (Origem), o diretor de ensino me encaminhou ao diretor-geral, eu tive uma conversa com o diretor-geral, aí ele me solicitou que eu fosse ao RH (recursos humanos) vamo dizer assim, e lá eles me deram as orientações pra formular o processo.

Essa prática está diretamente relacionada ao uso da resolução, já que essa estabelece as informações que devem conter os processos de remoção para o devido trâmite.

Apesar da existência de resoluções desde o ano de 2009, de elas estarem disponíveis no site e mesmo com boa parte dos servidores terem afirmado que buscaram orientação com instâncias da gestão, apenas S5, S9, S14 e S15 relataram ter utilizado o regulamento para a composição de seus processos:

S5: Sim, pelo seu, não me engano, eu coloquei partes no processo[...]

S9: É, só não estou lembrado qual que é agora, mas eu, eu verifiquei, acho que eu verifiquei sim.

S14: Usei, eu li a resolução vigente.

A grande maioria, estranhamente, não teve contato com ela:

S1: Eu não cheguei a ler resolução[...]

S2: [...] eu lembro que na época eu nem eu não num parei para olhar a resolução [...]

S4: Não. Não me foi apresentada a resolução.

S8: Quando eu pedi, eu fiz um pedido de, bem simples, de próprio punho mesmo, enfim e não estava muito e embasado em resoluções [...]

S12: Não segui nenhum protocolo não, só escrevi lá motivação [...]

Alguns servidores, por exemplo, desconheciam a existência da normativa:

S10: [...]eu não conhecia a resolução, eu acho, ou ela tava, ela já existia em dois mil e quatorze? Tá, então não, não utilizei, se eu não me engano, não me lembro.

S11: Na época não tinha informação da resolução, não conhecia.

S13: Não, não, na verdade eu não sabia da existência dela, dessa resolução de remoção [...]

Outra questão essencial para a composição do processo de remoção era a disponibilidade de vaga no destino. Essa é uma regra obrigatória, estabelecida no artigo 6º da resolução de remoção, e sua existência é presumida na remoção por processo seletivo/edital, artigo 8º. No entanto, como se pôde observar na análise documental, não existe uma divulgação da existência de vagas disponíveis nos campi para remoção, o que remeteu ao questionamento aos servidores sobre como esses tiveram acesso a essa informação.

Os entrevistados apontam para uma aparente inexistência de um canal formal de acesso às vagas disponíveis, pois todos, sem exceção, buscaram a informação através de contatos com outros servidores e com instâncias decisórias. É o que se observa nos relatos de S7, que obteve informação junto a colegas de sua área de atuação:

S7: Se eu tive conhecimento da existência da vaga naquela remoção ou nessa remoção? Na, nas duas eu tive, nas duas eu tive conhecimento, por, através de colegas, servidores, né, principalmente colegas é, da área, que, como eu disse aquela rede que se informa, existe uma rede que vai se informando, interna ao instituto.

Enquanto que S10 e S11 buscaram a informação com colegas do campus de destino:

S10: Eu tinha conhecimento de que alguém iria sair, e que a vaga iria surgir [...]na época eu tava procurando campus, e tinha conhecido no campus que eu estô hoje, e ele me informou do que tava acontecendo lá[...]

S11: eu que busquei no próprio (Destino) né, com pessoas que, que eu conhecia dentro da gestão de pessoas do (Destino) e me informaram da, da, da vaga que seria desocupada e que eu vislumbrei a possibilidade da vinda.

Alguns obtiveram a informação através da gestão:

S2: É, só fiquei sabendo dessa forma assim que um, um servidor aqui do (Destino) tinha saído prum outro, pra uma outra instituição federal... um outro concurso, aí a vaga que tinha ficado aberta aqui, era a vaga que poderia ter essa, essa remoção pra cá mas assim foi muito informal sabe, não foi nada formalizado, foi uma informação que veio, que eu mesmo não tava nem procurando na época sabe não tinha essa pretensão assim de, de remoção aí, na época o próprio gestor aqui que falou que tinha essa vaga e tal.

S3: [...] o diretor de (Destino)[...] tinha me informado que tinha uma servidora já na frente, né que já, que tava lá no (campus Origem) também e que já tinha feito né o pedido, e que ou seja, seria né, nessa segunda servidora tá fazendo esse pedido e que no momento ele não tinha código de vaga nem pra outra servidora e nem pra mim.

S4: [...] em conversa com o diretor-geral, eu soube da existência de algumas vagas novas [...] foi assim a partir dos contatos institucionais né, é, lá em (Origem) também era diretamente ligada a direção de ensino né, soube da existência dessa vaga, por essa via, mas não vi publicação, nada disso não, foi por conta de discussões institucionais mesmo.

S13: Eu resolvi entrar no campus (Destino), exatamente no período de férias também, aí eu encontrei na época com o diretor-geral, [...] e o diretor de ensino, é eu bati na porta a, chefe de gabinete me encaminhou, aí a gente teve uma conversa, é, eles pediram para eu falar de minha formação, currículo, essas coisas aí depois de, dessas explicações, eles falaram da possibilidade de remoção, que haveria um código de vaga em (Destino), aí eu fiquei na expectativa até que, me chamaram para (Destino), mas eu fui atrás, ni, ninguém me informou não.

E outros buscaram a informação com colegas do instituto, mas ratificando o aspecto informal da obtenção da informação:

S1: Eu liguei pro campus que eu queria, e deu uma sondada se tinha alguém querendo vir pra cá. E aí tinha uma pessoa, mas não era do mesmo cargo... que tinha interesse em morar mais próximo de (Destino do outro servidor interessado na permuta), e aí em cima disso eu abri o meu processo de remoção. Se talvez o campus trocaria, eu, nível D, por um nível C.

S14: Primeiro fiquei sabendo né que tinha vaga através, de terceiros nos bastidores, por professores[...]

Alguns não sabiam da existência de vaga e utilizaram o próprio processo para obter a informação:

S8: Porque o processo de montagem do ensino, o ensino médio lá (Destino) estava em processo de montagem, tava, para a criação do curso, comissões, não sei o que e tal, então como eu saberia que para, um ano depois, haveria pedido para abertura do ensino médio, e, e eu peguei e fiz esse pedido então de remoção. [...] Eu sabia que não tinha, eu, eu queria entrar na vez, eu queria mostrar que, por que? por que eles estão, o Ifes (Destino) estava abrindo o ensino médio, então eu queria no fundo, no fundo, mostrar interesse para quando houvesse uma possível escolha, aí sim, entrar mais na briga então mais ou menos foi essa minha ideia

S12: Eu, eu não sabia como é que era o processo, eu mandei, não tinha nem ideia e eu mandei meio que pra saber se tinha vaga, se tinha possibilidade num, num me desgastar com processos sem ter nece, sem, em vão assim, foi mais nesse sentido[...]eu protocolei, enviei pra coordenadoria de (destino) e mandaram de volta a resposta.

E, para ratificar a suspeita sobre a ausência de divulgação formal da vaga, os ex-diretores gerais e o atual diretor-geral entrevistados foram indagados sobre como eles disponibilizavam a informação de vagas a serem preenchidas por remoção em seus campi. A constatação é de que apenas um D1 buscava meios formais de divulgação da vaga à comunidade:

D1: sempre foram, através de, de documento escrito o, o, o e-mail, quase sempre era por e-mail, e às vezes publica, e também fixado em quadro de aviso, todo mundo tinha conhecimento das vagas, o, né, e, não só no campus da gente, como pros outros campi também, era publicado.

Já D5 buscava informar a quem procurasse diretamente em seu gabinete:

D5: [...] não, site não, ficava disponível assim, com relação à, entrava em contato com, com o gabinete da instituição, em contato disponibilizava né, que eu não tinha como colocar no site que eu tinha tantas vagas e já era para isso, ainda mais que os últimos editais, eles vieram não com relação assim número de vagas por campus, mas sim para o instituto, nós enquanto diretores nós sabíamos quantas vagas que viriam né, mas se a pessoa se ligasse praqui, viesse conversar, em momento algum a gente “não, vão vir tantas vagas e é para isso aqui” mesmo sendo de uma maneira geral, dentro do edital, agora explícito assim algum lugar no site, nós não tínhamos.

Os demais gestores afirmam não haver o hábito da divulgação, justificando que essa informação sobre as vagas chegava aos interessados por meio de outros servidores:

D2: É acompanhando, é servidor do Ifes essas, essas informações elas correm com uma, uma facilidade, uma velocidade muito além daquela que a gente possa ter controle, eles, eles se conversam entre si, porque tem as coordenadores de curso que tem trabalhos em comum, tem os, a, a, a, os fóruns de cada setor, fórum de assistentes sociais, fóruns de bibliotecas, fóruns de psicólogos, e, e, e, tem os né, os fóruns de, de, de diretores de

administração, os fóruns de coordenadores de série C, então essas informações elas giram, não tem jeito, o gestor não tem controle sobre isso, é as informações elas seguem com a velocidade, uma facilidade muito grande, então quando chegam no ouvido de quem demanda, quem precisa, claro que ele vai procurar o diretor, vai procurar os professores, vai procurar alguém pra ajudá-lo.

D4: A gente nu, num divulgava, não tinha esse, esse hábito de, de divulgar, "ah tem uma vaga aqui pra filosofia pra (campus do ex-diretor)", agora com os editais agora que tinha, mas o que que era feito era naquele critério, algum professor de filosofia sociologia já veio aqui em (campus do ex-diretor) pedir remoção pra cá, aí você via, e,e,porque quem quer vir pra (campus do ex-diretor), é, mantém um contato constante com alguém que tá lá na coordenadoria, alguém que tá na coordenadoria lá manteve contato constante, eu falava assim "oh foi disponibilizada uma vaga..." com certeza já ficou sabendo, se é amigo se não é, já ficou sabendo, já espalhou mas não tinha esse hábito não [...]

D6: Minha filha ele vai saber primeiro que todo mundo não me pergunta como mas sabe eu sou o último a saber eu tava lá no (país estrangeiro) fazendo meu mestrado, me ligaram perguntando perturbando não tem vaga eu não tenho vaga, depois que eu voltei que eu fui descobrir, aqui agora que tava ele foi para lá por questões de saúde servidor A, servidor A né? acho que é servidor A, de repente ele fo, ele voltou porque ele não se adaptou lá, mas deixaram a vaga lá que eu nem sabia, fiquei sabendo que essa vaga tinha ido pra lá, ele não foi para lá, ele foi só empres, éé, por questões de saúde, aí ele foi aposentado, é, é pa agora voltou né? aí a vaga, aí a vaga, saiu a vaga lá, eu nem sabia que existia isso, todo mundo já sabia, é, é incrível, incrível, o cara sonha já tem alguém... Assim, esses dias, esses dias a menina chegou e disse a "(Diretor) eu tô precisando ir para campus Destino" Eu falei "você não vai para Destino de jeito nenhum você não vai conseguir" e ela conseguiu, ela descobriu que tem alguém removendo daqui de Origem que quer ir para Destino, ela quer ir para Destino, ela descobriu que era Destino tem alguém quer vir para cá. Não me pergunta como? ... Sabem!

A maioria dos gestores aponta para um descontrole na disseminação da informação sobre a disponibilidade de vagas, mas é D3 quem esclarece não haver interesse na divulgação dessa informação:

D3: [...] eu posso dizer assim, é, essa informação não era disponibilizada, no entanto, algumas pessoas tem, tinham condição de sabe-la, por quê? como a gente discutia isso com os coordenadores, os coordenadores também conversavam com seus pares, se os pares tiveram contatos em os outros campi, infelizmente a informação passa, o que às vezes a gente não quer que seja aberta, mas a informação acaba passando, né, porque não, não, na gente, nós não temos controle [...]

E, por conseguinte, outro aspecto de transparência sobre o "acesso aos procedimentos" foi o acompanhamento dos processos por parte dos servidores.

Pela mesma razão da informação sobre a existência de vaga, não foi possível identificar pela pesquisa documental, informações sobre como acompanhar a

tramitação dos processos dessa natureza. E, novamente, os servidores apontam para a inexistência de meios formais de acesso à informação, como se pode observar nas falas de S2, S10 e S13:

S2: É foi um acompanhamento só mesmo junto com a CDP (gestão de pessoas) lá do campus e buscando saber o tramite do processo assim mas foi muito... é, não teve assim uma transparência no sentido de ... é, eu lembro que demorou, demorou em torno ali de uns três meses mais ou menos, e só sabia do tramite do processo quando perguntava alguma coisa mas não tinha assim[...]

S10: [...] eu ligava, na verdade eu ligava tanto pro cam, pra (Destino) e ligava para Reitoria vendo se tinha chegado lá no protocolo, e.. [...] sistema não, não, eu conversava com, com chefe de gabinete de (Origem) que tinham contato com o pessoal da, da DGP de Vitória, da Reitoria e pra saber mais ou menos se o processo tinha chegado lá, mas assim, fiquei sabendo quando a pessoa que saiu, pra eu tomar, pra eu assumir no lugar dela lá me informou no dia que aprovaram o meu perfil e aí eu tive uma ideia, “ah agora que aprovou demorar mais uns sessenta, dias”.

S13: Na verdade eu, eu nem sei dizer, se eu fiz assim um acompanhamento, eu, já na parte final do processo de remoção, eu fui informado que se eu procurasse o protocolo do campus eles teriam como, digamos assim, rastrear o processo, mas o que eu fiz eu, não foi nada institucional, eu ficava ligando pras pessoas, eu ia na, eu procurei todas as pessoas que eu sabia que tinha que passar no campus que eu tava, perguntando se o processo já tinha passado, ligava pra Reitoria constantemente, perguntando sobre a tramitação e quando eu soube que o processo já tinha chegado no meu campus de destino, eu passei a li, telefonar pro campus conversava sempre com o diretor-geral e perguntava como que tava o andamento, foi assim que eu fiz o acompanhamento [...]

A inexistência de um sistema ou meios formais para o acesso a informações do processo era contornada pelo contato com a gestão de pessoas e outras instâncias que pudessem de alguma forma detectar o processo e fornecer informações sobre o andamento aos interessados. Essa é uma constatação nas falas de S11, S12 e S15:

S11: O acompanhamento foi, é meio, na verdade o processo foi até rápido né, não teve muito tempo, então não teve, precisou muito do acompanhamento, como é daqui do (Destino), eu tinha é contato com algumas pessoas aqui de dentro, né, e, e já, já precisava né, do, do meu trabalho aqui com certa urgência né, então fui informado e sempre do andamento pelas pessoas e, e até antes de ser removido, eu já tinha até um curso de capacitação já agendado pra eu participar assim que entrassem exercício né, então foi feito esse contato diretamente com o setor que eu iria trabalhar.

S12: Eu, eu não tava, como é que eu digo, eu não tava tão, desesperado pra, pra mudar então eu não tava em cima não, só mandei, eu só acompanhei se, se tinha chegado lá só, pelo, pelo número do processo né, olhava no sistema, não no sistema, ah, é, na verdade com a (chefe de gabinete) lá, a chefe de gabinete, ela me ajudava, a rastrear o processo, esse tipo de coisa.

S15: Através da própria CGP, que a gente, CGGP (gestão de Pessoas), né, a gente faz esse acompanhamento, e tem o número do processo quando você protocola, cê consegue né, acompanhar o processo.

Uma questão importante foi levantada por S4, quando essa afirma existir certa complexidade no trâmite do processo e que havia a possibilidade de “sumiço” da peça durante a tramitação:

S4: Então, essa era uma questão que era um pouco complexa porque a gente não tinha um sistema pra saber onde o processo tava, né então você enviava, [...] dentro do Ifes esses processos eles iam e voltavam com mais facilidade mas mesmo assim uma vez que o processo saia do seu campus de origem você perdia ele completamente [...] não, consultar o processo não, o que se fazia informalmente é, uma vez que cê abre o processo, cê solicita o diretor do seu campus que faça contato com o diretor de lá, avisando que um servidor lotado no seu campus tinha aberto um processo e aí essa comunicação era informal, mas assim em termos institucionais de algo que te desse respaldo olha seu processo tá em tal setor foi recebido, não existia isso então uma vez que ele saia de lá se sumisse... sumiu.

E alguns simplesmente não buscaram informações para fazer o acompanhamento, como S3 e S6:

S3: Eu não acompanhei, ele foi... não demorou tanto, assim com, o malote demora um pouco que vai pra Reitoria retorna e tal, mas eu acabei não, não acompanhando assim de saber, os passos né, eu só tive ciência dele quando ele retornou, mas quando ele chegou aqui eu não tive conhecimento, eu só tive conhecimento quando voltou e aí eu, tem aquele despacho de que eu tenho que tomar ciência e depois tá arquivado.

S6: não fiz.

Diante do tratamento das informações foi possível realizar as seguintes inferências sobre a subcategoria “acesso aos procedimentos” no quadro abaixo:

Quadro 6 - Inferências sobre aspectos de acessibilidade das informações e procedimentos de remoção de servidores no Ifes

Categoria temática – Transparência Organizacional	
Subcategoria – Acesso aos procedimentos	
Unidade de registro	Inferências
A informação se encontra com as pessoas	<p>Todos os relatos apresentados demonstram que desde a formulação do pedido, a informação sobre existência de vagas disponíveis e o andamento do processo, as informações foram encontradas com outros servidores do instituto. Seja por desconhecimento da existência da resolução, ou por facilidade de recorrer a quem já passou pela experiência de remoção, os servidores recorreram a outros servidores, instâncias da administração e gestores, o que suscita questionamentos sobre a procedência das informações e a padronização dos procedimentos adotados, uma vez que a diversidade de fornecedores das informações não garantem que as experiências e práticas foram as mesmas vivenciadas.</p>

Categoria temática – Transparência Organizacional	
Subcategoria – Acesso aos procedimentos	
Unidade de registro	Inferências
O regulamento da remoção é pouco utilizado.	Apenas 4 dos entrevistados afirmaram ter utilizado a resolução na formulação de seus pedidos de remoção, enquanto que a grande maioria não fez o uso da normativa. O agravante é que alguns desses servidores nem ao menos sabiam da existência do regulamento, situação que não garante a padronização dos procedimentos adotados na elaboração dos processos e que torna impreciso a procedência das informações utilizadas pelos servidores que solicitaram remoção no período.
Ausência de canais formais de acesso a informação sobre vagas e andamento dos processos.	O uso de informações proveniente de outros servidores, as admissões dos gestores de que não faziam a divulgação das vagas disponíveis e as afirmativas de S4, S10 e S12, sobre a inexistência de sistema para fazerem o acompanhamento dos processos apontam para a ausência de espaços formais de orientação e fornecimento de dados por meio dos quais a instituição se comunicaria com seus servidores interessados em remoção e os municiaria de informações e lhes garantiria o suporte durante o trâmite do processo.

Fonte: Própria autora (2018).

Os relatos e as afirmações trazidos pelos servidores entrevistados permitem interpretações sobre o cenário em que se constituem as remoções no instituto pesquisado. Primeiramente, o processo de remoção de servidores possui etapas e critérios estabelecidos em regulamento próprio do instituto e, para atender a esses critérios, o servidor interessado em se remover necessita de informações.

A transparência, como apregoam os autores, tem como foco principal a informação: seu teor, sua forma de propagação e como chegar até ela.

O que se depreende dos apontamentos dos entrevistados é a inexistência de instâncias consultivas formalizadas, espaços de pesquisa e busca de orientações. Os indícios dessa constatação são encontrados nas descrições feitas sobre a obtenção de informações essenciais para a formalização do pedido de remoção.

Apesar da existência da resolução e de sua publicidade através do site do instituto, a grande maioria dos entrevistados que solicitaram remoção não utilizaram esse regulamento, e alguns nem mesmo sabiam da existência dela, afirmando terem obtido, com outros servidores e com instâncias da administração, as informações para a composição de seus processos.

O mesmo ocorreu quando questionados sob a obtenção de informações referentes à existência de vaga no destino e acompanhamento de seus processos de remoção, que informaram terem recorrido também a outros colegas e as instâncias da administração para obter informações sobre esses assuntos.

Essa situação caracteriza, em certa medida, a divulgação e a acessibilidade das informações relacionadas à remoção no instituto, elemento que compõem o que Rawlins (2009a) chama de dimensão de participação que compõe a transparência organizacional. O fato de os entrevistados terem buscado em outros servidores, seja na figura de um colega, seja na figura de uma instância administrativa, as informações, e não em um espaço institucional específico, como está estabelecido, por exemplo, no § 1º do artigo 7º da resolução, sugere que as informações sejam imprecisas, pouco claras e difusa, já que a procedência é incerta, isto é, são informações que não carregam um caráter formal e não há quem se responsabilize por elas, institucionalmente.

A ausência de divulgação formal das vagas por parte dos ex-diretores gerais e do atual diretor geral, com foco no relato de D3,

D3: [...]infelizmente a informação passa, o que às vezes a gente não quer que seja aberta[...]

denotam proximidade com a dimensão do sigilo em Rawlins (2009a), quando há um claro manifesto para que não haja abertura na propagação da informação.

Esse sigilo vai de encontro ao direito à informação, que, conforme Carvalho Filho (2015), está diretamente relacionado ao princípio legal da publicidade, quanto a sua forma na transparência ativa, ou seja, quando a transmissão das informações parte da administração, com a indicação dos respectivos sítios eletrônicos que devem hospedá-las.

b) Discricionariedade *versus* Vinculação

A subcategoria discricionariedade *versus* vinculação foi fundamentada nas perspectivas de Di Pietro (2012) sobre a conveniência e oportunidade que permeiam os atos discricionários em oposição à previsibilidade legal que permeia os atos vinculados.

Isso porque a remoção na modalidade a pedido, a critério da administração decorre da discricionariedade do gestor, enquanto que a remoção a pedido, independente do interesse da administração, é vinculada ao edital de concurso de remoção.

Logo, considerando que os ex-diretores e o atual diretor-geral entrevistados fizeram parte do grupo de responsáveis pelo deferimento e indeferimento de inúmeros pedidos de remoção, entre os anos de 2009 e 2016, entendeu-se que esses poderiam trazer explicações sobre as razões que motivaram o lfes a promover um número tão elevado de remoções pela modalidade “a pedido” em detrimento das remoções por edital. As justificativas convergem para uma suposta dificuldade de atender às situações específicas de determinados servidores por meio de edital. Tais justificativas estão detalhadas nas falas de D4, D5 e D6:

D4: Então é... o que, a legislação ela cobra, cobra daí, que a pedido é, por meio de concurso e, é de ofício né, é, e se a gente faz só por edital, as vezes você não consegue atender as necessidades dos servidores, ah, e a gente tem que pensar muito no servidor, né, a gente tem que pensar nos objetivos institucionais mas gente também tem que pensar no servidor a gente não pode deixar nenhum servidor, porque às vezes você tem determinados critérios é, que, que não vai atingir um servidor e ele e tá precisando muito vim pra cá, ser removido, eu não falo só para o campus (do ex-diretor),entendeu? [...] às vezes ele tá precisando muito ir pro interior pra poder ficar lá, fugir daqui ou porque questão de acompanhar cônjuge, é de questões familiares, é de ter mãe doente, e, e sabe, alguma coisa nesse sentido, então é, ah, isso tem que ser muito bem analisado, isso tem que ser muito bem analisado [...]

D5 acrescenta que a vantagem da remoção pela modalidade por processo seletivo é a transparência, enquanto que a modalidade a pedido, a critério da administração é a rapidez com que o processo é realizado, de forma a ajudar no atendimento ao servidor que solicita a remoção:

D5: Eu não falo que nem é a preferência a pedido, é aquilo que eu te falei que tem muitos pedidos, aí quando surge o código de vaga, você acaba atendendo aqueles pedidos, e como que se surgem esses pedidos? são pessoas que são daquela determinada região e aquilo que eu te falei no início, pra mim o servidor ele tem que estar bem, não adianta ele está num local se ele não ti, e a família estiver longe, então como tem muito pedido antes de se abrir um edital de remoção quando chega o código de vaga você já tem tudo quanto é perfil, então na minha opinião os pedidos de remoção, a remoção ser à pedido a quantidade maior do que é edital é devido a isso daí, porque já vem muitos pedidos antes de se abrir um edital, tá.[...] então assim, o fator positivo é do edital, transparência, com relação a pedido é aquilo que a gente tenta agilizar pro servidor, ajudar da melhor maneira possível, fazer o processo correr mais rápido né, para ele ser atendido mais rápido também. [...], eu não acredito que vai ficar só em, nós vamos chegar a ter só o edital, sempre existirá a remoção à pedido porque

tem aquelas particularidades, não que você quer fazer é, você quer pegar um servidor e tratar de uma forma diferente do outro, não é isso, mas você tem caso muito específico que, que precisa de urgência, né? vamos supor, questão familiar, você tem um código de vaga o edital não abriu ainda, a pessoa acabou de formar, e a pessoa é daqui tá com um problema de saúde na família, você não vai esperar abrir um edital pra você chamar essa pessoa, preciso de um professor na numa determinada, primeiro falei a questão familiar, preciso de um professor numa determinada disciplina porque eu já liberei o outro para ir pra um determinado campus e essa disciplina aqui precisa do outro professor, aí eu já sei alguém que né, que também queira vir aqui pro campus, eu vou lá chamar, ao invés de esperar abrir o edital, porque o edital ele é aberto de tempos em tempos, você não tem ele sempre aberto, se você tivesse ele sempre aberto? se fosse contínuo? aí seria outra situação, tá?

D6, além de argumentar a necessidade de atendimento a situações específicas de alguns servidores, aponta para uma prática sobre o uso das vagas em edital, em que somente “vagas novas” vão para o edital de remoção, ou seja, vagas provenientes de exoneração e aposentadoria não seriam disponibilizadas para essa modalidade de remoção, por processo seletivo:

D6: Porque o que acontece, até então, é, pode ser que mude, a, os editais eles só acontecem quando eu tenho vaga nova, vaga nova edital, vaga que ela é provida de redistribuição de aposentadoria, de exoneração, elas não vão pro edital, e nós tamo tendo muitas vagas de aposentadoria, vagas de redistribuição, e vagas até de exoneração, então o que e acontece? é, é, automaticamente essas vagas elas são conhecidas antes das vagas novas, porque a vaga nova ela só é conhecida depois que ela é, ela é distribuída, ah o, o instituto recebeu 50 vagas mas ninguém sabe pra onde elas vão, só depois que passar pelo conselho aquele negócio todo, bom definiu já vão... aí se passa a, elas passam a se tornar é conhecidas, as vagas de aposentadoria, as vagas de exoneração e vagas de redistribuição não, todo mundo fica sabendo, então quando essas vaga elas são conhecidas, é, é ainda não é praxe colocar elas em remoção, pode ser que um dia elas ainda se, se façam um processo contínuo de redistribuição (ele quis dizer remoção), pode ser até que isso venha a acontecer[...] A gente coloca, sempre, sempre que possível o, o que tá no edital. Nesse ano era de 50% a gente colocou 50%. É, tsc, a gente tem que ter muito cuidado quando a gente coloca 100% das vagas, porque quando você coloca 100% das vagas, as vezes você tem algumas necessidades que são muito pontuais e você precisa resolver, por exemplo neste momento nós estamos recebendo uma professora que era de (campus origem da servidora), que passou no concurso que foi feito em (campus origem da servidora) mas ela não foi chamada, ficou na lista de suplência, foi pra (campus origem da servidora) mas o marido já trabalha com a gente em (campus do diretor-geral), então se eu não tenho essa possibilidade de trazê-la, e eu tinha vaga, se eu coloco para remoção interna e essa remoção interna é preenchida por uma outra pessoa, porque os critérios que outra pessoa tem sobrepõe olha só confusão que eu arrumo né? Em vez de resolver um problema eu crio um problema, entendeu? Agora a remoção por concurso, por concurso ela é interessante, ela deve existir, o edital, deve existir, mas quem nunca seja cem por cento.

Além do atendimento a essas necessidades específicas dos servidores, D2 afirma que pelo edital não é possível “saber quem vem”, já pela remoção sem ser por edital

é possível negociar e fazer entrevistas com quem tem interesse na remoção para seu campus:

D2: [...] quando você põe no edital, você não sabe quem vem, quando você tem o código como trunfo e recebe demandas e tem oportunidade, cê tem três, quatro demandas só tem um código, às vezes pode ser por algum pedido específico de alguém do Instituto que pediu pra dar uma força, a pessoa tá precisando por questões pessoais, saúde, familiares e etc, ou você tem oportunidade, tem quatro necessidades, vou chamar as quatro para entrevistar, bater um papo, dialogar até com o setor pra onde ele vai [...] acho que dificilmente os diretores abririam mão de ter essa possibilidade de negociar, com alguns servidores, com alguns diretores [...] Eu sempre fui pelo critério dentro do que a resolução determina, no mínimo, ponto, eu nunca coloquei além do que estava exigido no edital de remoção, que a resolução nossa que diz que “a cada 3 tem que ser colocado um código à disposição, pra remoção edital interno”, então eu nunca coloquei mais do que isso, eu achava que era melhor a gente oportunizar as demandas é, que caracteriza, e poderiam caracterizar uma necessidade do servidor também, porque o edital de remoção ele é bem é, eu diria é bem claro, é bem é, né, esclarecedor, mas nem sempre é removido aquele, o servidor que mais necessita, porque os critérios são tempo de casa papapa, uma série de coisas, nem sempre o que mais precisa, em função das situações dele pessoais, familiares é o contemplado, e por outro lado as vezes um camarada que é problemático num campus, ele é contemplado e continua sendo problemática no outro, então eu quando tenho o código que não seja por obrigação por edital, eu tenho como fazer uma entrevista, conversar, né, e tentar ajudar quando entendido que era o interesse do campus.

Já para D3, o edital não abarca as especificidades técnicas demandadas pelas coordenadorias e reforça a prática apontada por D6 sobre a utilização somente de “vagas novas” em editais de remoção:

D3: Olha, primeiro porque cada coordenadoria tem seu jeito de, de lidar com a situação, é, as vezes têm especificidades que, você não consegue abraçar essa especificidade, por exemplo, no edital de remoção interna[...] porque cada coordenadoria trata do assunto de um jeito e curiosamente, há uma certa uniformidade por coordenadoria, na forma de pensar e agir, e, e aí você acaba fazendo a pedido porque ah, não é por, pelo menos em (campus do ex-diretor geral), não é por uma, por uma questão política, era simplesmente pra atender a um anseio da coordenadoria com relação a uma, uma situação muito técnica, às vezes que você não consegue é, ajustar dentro de edital de remoção interna[...] ou seja, o edital de remoção interna ele é falho também, por quê? porque é, ele é uma lei entre as partes? É, um edital? é, só que se você tiver alguma outra circunstância à maior, em termos de legislação, o que vale é à maior, e o edital de remoção interna perde o efeito. [...] É, a, a remoção por edital ela, só alcança as vagas novas que a obrigatoriedade é 30% sobre vagas novas, um campus pode colocar sempre tem 100%, mas só alcança 30%, é, mínima né[...]

Diante do tratamento das informações foi possível realizar as seguintes inferências sobre a subcategoria “Discricionariedade versus Vinculação” no quadro abaixo:

Quadro 7- Inferências sobre aspectos a discricionariedade em detrimento a vinculação nas decisões sobre remoção de servidores no Ifes

Categoria temática – Transparência Organizacional	
Subcategoria - Discricionariedade versus Vinculação	
Unidade de registro	Inferências
Impossibilidade de atender servidores em situações específicas por meio do edital	A grande maioria dos gestores entrevistados evidencia uma suposta dificuldade em atender a necessidades específicas dos servidores quando o processo de remoção passa pela modalidade a pedido, por meio de processo seletivo, isto é, por edital. Muitos deles se referiram a essas necessidades como questões de saúde e familiares, que supostamente não conseguiriam ser ajustadas aos critérios estabelecidos nos processos seletivos de remoção. Essa situação que leva ao entendimento de que por meio da modalidade a pedido a critério da administração esses pedidos específicos são atendidos.
Possibilidade de fazer a escolha a partir de entrevistas	A remoção na modalidade a pedido, a critério da administração, permite, segundo um dos entrevistados a realização de entrevistas, de maneira que o gestor tem a oportunidade de conhecer quem está solicitando a remoção e fazer uma avaliação mais próxima do servidor, situação impossível no edital de remoção já que essa etapa não está prevista na resolução. Essas entrevistas, pela fala do ex-gestor se apresentam como uma etapa de avaliação do servidor solicitante da remoção.
Impossibilidade de ajustar o edital às especificidades demandadas pela coordenadoria do destino	O ex-diretor geral, D3, afirma que o edital não garante o atendimento a especificidades de perfil que o destino necessita para ser atendido. Tal relato permite inferir que o edital de remoção não abarca critérios ou não parece poder ser moldado a contemplar critérios que atendam a necessidades de perfil que determinada coordenadoria demanda quando precisa suprir a necessidade de um servidor.
Uso de edital de remoção somente para vagas novas	Dois dos entrevistados afirmaram que os editais de remoção do instituto só utilizam vagas novas, ou seja, vagas distribuídas pelo ministério da educação aos institutos federais, e que vagas provenientes de exoneração, aposentadoria e outros tipos de vacância, não eram, por motivo não explicitado, utilizadas nesses editais,. Isso permite inferir que essas vagas de exoneração, aposentadorias e outros tipos de vacância deveriam ser utilizados, ou em concurso público ou em remoção nas outras modalidades legais.
Remoção a pedido, como meio mais ágil de atender à solicitação.	O ex-diretor geral, D4, ao comparar as vantagens entre a modalidade a pedido a critério da administração e a modalidade por processo seletivo/edital, afirma que a primeira modalidade é mais rápida, e garante celeridade no atendimento a necessidade de remoção do servidor solicitante, o que permite empreender que o edital torna o processo de remoção de servidores mais moroso para os envolvidos.

Fonte: Elaborado pela autora.

Os relatos trazidos pelos ex-gestores e atual gestor do instituto apontam para o exercício do poder discricionário por meio da utilização da remoção a pedido, a critério da administração, em detrimento da modalidade por processo seletivo/edital de concurso de remoção.

O que se pode interpretar pelas justificativas apresentadas pelo uso expressivo de uma modalidade em detrimento de outra é que a modalidade a pedido, a critério da administração, parece ser mais flexível e permite maior intervenção por parte da instância que decide. Isso pois é possível fazer entrevistas com os interessados na remoção; escolher quem supostamente mais necessita da remoção em detrimento de outros interessados; e acelerar o procedimento de remoção para que ela aconteça mais rapidamente.

Por outro lado, a remoção na modalidade a pedido, independente do interesse da administração, por meio de processo seletivo/edital de concurso de remoção, aparenta ser mais burocrática e inflexível, já que, como se observou nas falas, não é possível ajustar o edital para atender aos supostos casos de maior necessidade e ao perfil demandado pelas coordenadorias do destino, além de que, as vagas utilizadas nesses concursos deveriam ser sempre vagas novas, ou seja, não era possível utilizar vagas provenientes de exonerações e aposentadorias.

Essa caracterização de motivos funciona como critérios utilizados por essas instâncias para a utilização de uma modalidade pela outra. O relacionamento do tema da transparência, nesse caso, reside no fato de que esses motivos não são explícitos, ou seja, não estão estabelecidos formalmente na resolução pesquisada e até mesmo entram em conflito com ela.

Isso pode ser observado quando as especificidades sugeridas pelos gestores se tratavam de questões familiares e de saúde dos servidores removidos, e essas questões estão contempladas como um dos critérios de desempate do edital, no inciso VII, alínea c), artigo 8º da resolução, logo o argumento de que tais especificidades não seriam atendidas pelo edital não encontra o devido fundamento.

Outro possível conflito está no uso de entrevistas pessoais para a escolha de um entre os interessados em se remover, o que denota a existência de mais de um

servidor interessado na remoção. Para tal situação, há previsto na resolução o uso do edital e não o de entrevistas com os interessados em se remover; acrescentando que essa última ação não aparece como etapa em nenhuma das modalidades de remoção no regulamento estudado.

Também foi previsto nos artigos 8º, alínea a) e 16 da resolução, a adaptabilidade do edital a regras e requisitos necessários à vaga a ser suprida no destino, o que pode relativizar a alegação de que o edital não é ajustável ao perfil demandado pela coordenadoria do destino.

E, por fim, a resolução estudada não estabelece a proveniência das vagas utilizadas no edital, ou seja, não há no regulamento impedimento para o uso de vagas novas, ou mesmo vagas de exoneração, aposentadorias e outros tipos de vacâncias de servidores nesses editais.

Essas afirmativas dos gestores permitem interpretar, também, um possível desconhecimento das regras e procedimentos estabelecidos na resolução, já que como exposto, as justificativas dadas pelos gestores para o uso de uma modalidade em detrimento de outra não encontram respaldo nessa resolução, que é o regulamento do processo de remoção no âmbito desse instituto.

Assim, por todo exposto, a relação entre a transparência, à discricionariedade e a vinculação encontram convergência no disposto por Carvalho Filho (2015, p.115):

Nos atos discricionários, ao revés, sempre poderá haver algum subjetivismo e, desse modo, mais necessária é a motivação nesses atos para, em nome da transparência, permitir-se a sindicabilidade da congruência entre sua justificativa e a realidade fática na qual se inspirou a vontade administrativa.

c) Motivações para informar

A subcategoria motivações para informar foi desenvolvida a partir de duas questões reportadas aos entrevistados. A primeira delas foi sobre como eles percebiam o acesso à informação a respeito de remoções de uma maneira geral, no Ifes, ou seja, tanto sobre as experiências que tiveram, quanto às informações sobre remoções de outros servidores ou assuntos relacionados ao tema.

A segunda questão foi a respeito de melhorias que poderiam ser empregadas nos procedimentos de remoção do instituto, tendo em vista a experiência por eles vivenciada.

Essas questões foram feitas a todos os entrevistados, já que a intenção era obter a perspectiva tanto dos que solicitam remoção quanto dos que concederam, ou seja, era necessário obter informações sobre como é a circulação de informações para quem solicita a remoção e para quem passa pelo processo de decidir sobre remover ou não um servidor. E pelas respostas obtidas foi elaborado o nome dessa subcategoria.

Na caracterização das informações sobre remoções no instituto, os relatos dos entrevistados S8 e S15 apontam fragilidades na clareza das informações divulgadas no instituto. S8, por exemplo, descreve um cenário confuso, com a disseminação de informações imprecisas e em grande maioria sobre aspectos negativos de procedimentos supostamente executados:

S8: Eu acho que são estranhas assim, eu analiso, eu vejo que algumas pessoas conseguem, algumas remoções muito rápido, outras, eu não vejo clara, dentro do pouco que eu acompanho, já que conforme eu falei, eu não fiz pedidos para outros, apenas para um específico, eu ouço sim algumas situações onde não há clareza, algumas filas que algumas vezes não são obedecidas, se é real ou irreal, eu precisaria olhar mais, estudar um pouco mais, mas eu não vejo o processo de remoção, pelo menos aquilo que chega a mim como sendo algo muito claro. [...] Tanto daquelas que já passaram, quanto daquelas que estão tentando, e, inclusive que, sozinho não se vai a, hum, a lugares muito longínquos, é necessário que você tenha um acesso a mais informações, sem necessariamente serem aquelas de edital, enfim, aquilo que nos, aquilo que me chega, normalmente não é muito legal, não sei se sempre assim, ou se é mais palavras, e fofocas de corredor, enfim, mas o que ouço é que, sempre é necessário você ter uma informação daqui, outra informação dali, e eu quase que acredito nisso, sendo bem sincero.

A questão da falta de clareza no relato de S15 corresponde à informação que ele obteve como resposta a seu pedido de remoção em detrimento a informação da portaria de vacância de servidor do campus para onde ele pretendia a remoção, acrescentando aquilo que ele identifica como problema também é compartilhado por outros servidores:

S15: Eu acho que a gente não tem muita transparência né acho que, isso é o, o óbvio né, que em relação a esses trâmites todos de, se tem vaga se não tem vaga, quer dizer a única justificativa de não ter código de vaga, e tem vaga... então assim acho que não, só minha né, de, de, mas de outras

peças que também já tentaram remoção eles, eles têm a mesma opinião em relação essa falta de transparência que tem, que existe no campus.

Já S4 é mais enfático sobre a ausência de clareza em torno do tema:

S4: [...] não considero que haja, clareza, nem transparência em relação às remoções [...]

A dificuldade no acesso à informação também foi revelada como característica das remoções no instituto. S1 afirma não haver um local específico para ter acesso às informações sobre esse tema:

S1: Obscuras. Eu não consigo fazer uma varredura de remoções que foram feitas [...] não tem um lugar que você consiga olhar de forma clara e fácil, de fácil acesso tipo “ah quantas remoções o nosso campus fez? Quantos códigos de vagas nós temos?”.

A dificuldade de acompanhamento também está relacionada ao acesso ao assunto remoção, quando S2 relata só ter informações sobre remoções quando essas já tinham sido concluídas:

S2: É, elas foram feito muito sem transparência assim sem saber, tanto que eu é, a gente ficava sabendo de remoções depois que elas já tinham sido feita ou..., é a gente não conseguia acompanhar isso direito assim sabe?

O acesso à informação, por parte de instâncias que supostamente deteriam informações para disponibilizar aos interessados, segundo S3, não se realiza, pois essas instâncias não conseguem fornecer o que lhes é solicitado:

S3: Eu acompanho o diário oficial pra ver se tem vagas de aposentadoria, né, exoneração, sempre estou acompanhando, vejo o GeDoc também, mas já tentei ligar pra coordenadoria de seleção de pessoas e eles não tem informação, eles não conseguem passar informação... dizem que não sabem, que né, não conseguem. Então assim, não vejo, não há um acesso transparente, a gente não tem essa informação... recentemente tivemos uma, um processo de remoção interno né, que fala, acho que é isso, mas também não, que não contemplava todas as vagas, só um percentual... edital, isso, edital de remoção interna, mas a gente não sabe como, a gente não tem acesso né... a gente só vê quando tá no GeDoc, quando já tá no diário, a gente não, não tem acesso.

D3 ressalta a dificuldade no acesso à informação no que ele diz “você consegue a informação se você souber a quem procurar”, ratificando que a acessibilidade depende não só de saber onde está a informação, mas de quem a disponibiliza:

D3: Eu acho que podia ser, é, não é, não é boa, não é, não é boa, no sentido de que é, essa informação é difícil de localizar e você consegue a informação se você souber a quem procurar né, se você não sabe quem

procurar você não tem informação, então, apesar dela existir, ela, ela tá no papel, ela, ela é o, mas ela não é publicizada do modo como, é, eu acho que poderia, e, e as pessoas se ressentem muito disso né, então é, acho que é, hoje, por exemplo, muitas pessoas recebem informação sobre a remoção quando, por exemplo, olham o GeDoc olham o Diário Oficial, e aí percebem que coisas aconteceram que elas nem imaginavam, isso é muito ruim, é, até porque se alguma coisa errada ocorrer, você tem que desfazer o processo de remoção, que já aconteceu, e, e as pessoas, é, verificam que é às vezes é um pouco meio que amador, né?

A fala de S13 determina que o problema de acesso a informação extrapola o tema da remoção no instituto, e que está diretamente relacionada à forma como as informações são difundidas na instituição:

S13: Olha na verdade não é nem acesso à informação sobre remoção, mas o acesso às informações dentro do instituto, de um modo geral, só que o que eu falar de um modo geral se aplica a sua pergunta de forma específica, existe muito ruído, e, e os ruídos atrapalham a gente entender, a, o que realmente se quer comunicar[...]pra mim a maior falha do instituto é o acesso à informação e a, mas o acesso à informação de que forma, como que ocorre as comunicações[...]

Esse relato de S13 corrobora com os relatos de outros entrevistados sobre a divulgação das informações relacionadas à remoção no instituto. Há problemas também na forma como é feita a divulgação das informações. S10 aponta problemas na divulgação das vagas e na forma como elas estão sendo utilizadas, e cita também a questão do acompanhamento que só acontece quando a portaria é publicada no sistema GeDoc, ou seja, ao final do processo:

S10: [...] eu acho que as vagas são muito mal divulgadas, você não sabe quantas vagas os campi ganharam, você não sabe a necessidade dos campi, no meu caso, na minha concepção eu acho que todo campus deveria divulgar um balancete de vagas né[...], por que muitas vezes, como a gente vê, a, é no mínimo 50% das vagas são destinadas ao edital de remoção, os outros 50% vão para obscuridade, cê não sabe o que os campi vão fazer com aquela vaga, e aí a gente vê vários casos, aí, de, hum não pode comentar, mas que você vê que ao algo, não está correto, né algo estranho tá acontecendo ali[...], basicamente quem consegue acompanhar o que tá acontecendo é a pessoa que acessa o GeDoc e vê as portarias de remoção, mas quando ela vê também a remoção já aconteceu, assim como também é, às vezes você tem nomeação de servidor, pra um Campus, sendo que aquele campus tem diversos processos de remoção praquela área, então você não sabe se os processos foram apreciados, você não sabe porquê que preferiram nomear alguém, a um servidor novo a remover um que tá mais tempo, e aí nomear esse novo para aquele campus aonde a vaga ficou, onde houve a, a vacância da vaga, então isso acontece muito a gente acompanha colegas que passam por isso né, que, que tem o processo aberto para o campus, não consegue remoção, e uma pessoa de um edital com perfil de vaga é igual ao dele ou semelhante, é nomeado na frente dele[...]

D6, por sua vez, caracteriza a divulgação das vagas como um processo de comunicação extraoficial, em que as informações são aparentemente comunicadas entre os servidores no que ele diz “um comenta com um, outro”, e que isso acarreta em problemas para a própria gestão:

D6: olha, eu não sei, eu não sei como que isso acontece, porque você só vai fazer, porque quando, quando a remoção já chegar, vai, vai, chegar pra você... eles já sabem... não me, não me pergunta como que isso consegue, a, há uma a, talvez seja pelo meio de comunicação, né? Um comenta com um, um, outro, e isso soube que ele... entre eles há uma, uma, uma facilidade de comunicação que ela é, é, é, é, não é oficial né? Ela é extra-oficial, e aí, e aí as vezes cria problema, as vezes cria problema sério, eu tive um problema desse agora pouco, né? É, a a (servidora X) que tá comigo lá no gabinete, ela é de (Destino) e ela tem vontade de ir pra (Destino), aí fizeram um, um enrolo danado, que de (campus Destino) ia mandar pra ir pra (Campus Y), de (Campus Y) ia mandar pra (Campus Z), (Campus Z) ia pra campus origem, (servidor do Campus Z) começou a perturbar, perturbar que queria ir pra campus (Origem), eu falei “vem cá... ah, o, o, há, cês já perguntaram se a, a menina quer ir pra (Destino)? ... Depois que ela der, der o sinal verde que quer ir pra (Destino), a gente vai abrir o processo, mas primeiro ela tem, é, a, ainda ela não veio falar comigo que quer ir... eu sei que ela tem idéia de ir pra lá, mas até então”... aí ela foi e disse que não queria ir pra, nessas condições que o cara tava querendo, até porque (campus Destino) tá um pouquinho meio complicado por lá, né? aí ela pegou e disse, “não”, olha só criou uma expectativa pare, uma loucura, ela chegava e-mail toda hora, então, então as coisas as vezes elas, elas saem, saem atropelando, né? Não deveria, não deveria né? A, a prudência diz o seguinte eu quero ir pra tal lugar, conversa primeiro, né, depois espalha um boato, mas primeiro conversa, não tem jeito não...

Alguns servidores, diante da mesma questão sobre como percebiam o acesso à informação quanto às remoções no Ifes, estabeleceram um comparativo entre as remoções ocorridas pela modalidade a pedido a critério da administração e pela modalidade por processo seletivo/edital de remoção. S9 diz que a divulgação das vagas é satisfatória quando o procedimento de remoção acontece por meio do edital, em detrimento da modalidade a pedido, a critério da administração, que ele diz não entender o funcionamento:

S9: Olha eu acho que é satisfatório né, quando isso é feito mediante a... aqueles processos onde são divulgadas as vagas para as remoções (referente ao edital), esse tipo de coisa, agora para as remoções feitas a pedido, né, ou por uma questão de saúde e etc, eu não sei assim, muito bem como funciona, né, como que é a dinâmica.

Nesse mesmo sentido, S12, que passou por um processo de remoção por edital, identifica a experiência como bem divulgada, e que desconhece informações sobre outras remoções que acontecem no instituto:

S12: no meu caso foi bem, foi bem transparente, divulgado, é, botaram pra todos os campi, agora eu nunca, eu não fico sabendo dos outros assim tipo assim.

Mesmo o edital, como afirma S14, possui questões de divulgação irregular, quando alguns servidores têm acesso as informações antes de outros, mas, ainda assim, em comparativo com a modalidade a pedido, a critério da administração, o edital, segundo o entrevistado, garante o acesso a todos e a imparcialidade do processo:

S14: É, primeiramente as pessoas ficam sabendo nos bastidores as vagas, então quem tem algum contato, fica sabendo primeiro e depois você tem essa ampla divulgação, mas assim, algumas pessoas que têm esse contato primeiro conhece alguém ficar sabendo antes das outras pessoas, mas no final todo mundo tem esse acesso e foi divulgado depois e tal por Edital no próprio site do Ifes, então no final todo mundo fica sabendo do edital, às vezes fica sabendo muito em cima, às vezes fica sabendo antes que, que vai ter essas vagas[...] fica bem restrito a alguns servidores quando tem essa(remoção) a pedido, essa remoção por Edital fica uma coisa muito mais transparente. Eu avalio como positivo quando essa remoção é feita quando o Ifes via Reitoria, via todos os campi participam do processo [...] e essa remoção a pedido muitas vezes ela fica muito, seletiva, entendeu então essa remoção que divulgada no site, todo mundo tem acesso, são critérios de todos os Ifes, então ela fica mais imparcial.

Esse mesmo comparativo entre a modalidade a pedido, a critério da administração e por edital de remoção é feito pelos ex diretores-gerais e o atual diretor-geral quando indagados como descrevem o acesso à informação sobre remoções de servidores no instituto:

D1: Pelo menos, lá no, quando eu vi no campus, quando saiu o edital de remoção e tal, tava bem transparente, pra mim ele era transparente[...] à pedido, aí é, talvez não seja tão transparente, por que é interesse da instituição, então fulano quer ir pra (Destino), professor quer ir pra (Destino) ou pra, eu vou receber outro, a coordenadoria, mas assim mesmo era dentro da coordenadoria existia, porque tinha que ter...é, então dentro das coordenadorias todo mundo tinha que tá de acordo, então era público mesmo dentro da Coordenadoria, não talvez não fosse pro campus todo, entendeu? essas a pedido[...]

D2 é enfático ao dizer que a divulgação de informações só acontece quando é feita por meio de edital de remoção:

D2: A remoção, a divulgação ela só é boa quando é por edital, não sendo por edital, não existe divulgação, não existe divulgação, é "boca a boca", é "pé de orelha".

Nessa mesma linha de raciocínio, D5 acrescenta que o edital garante não só a divulgação de vagas, mas as inscrições e o resultado do processo, por meio do posicionamento obtido pelos participantes da seleção. Ele também reforça que as

informações divulgadas sobre a remoção a pedido se limitam à portaria publicada, ou seja, quando o processo já está concluído:

D5: Então, quando é à pedido, você não, não tem como ficar sabendo, só através de, da, di, GeDoc né, portaria, agora quando tem o edital aí é totalmente transparente, o que você vê as inscrições, vê pra onde que foi pedido, em que posição que a pessoa ficou, porque tem aquela classificação também, tá? Então, assim quando é edital você consegue enxergar melhor, agora quando é a pedido só agora só quando sai a portaria.

Apenas S7 argumenta ser bom o nível de acesso à informação sobre remoções, mas seu relato fortalece a perspectiva de que as informações são encontradas nas pessoas e que é preciso acesso a elas para se obter o que se precisa, como argumentou D3 anteriormente:

S7: [...] então eu considero bom o nível de acesso às informações [...] bom porque você se sente satisfeito se você chegar num campus e perguntar, tem professor pra tais áreas, sempre vai ter alguém que vai poder te dizer, cê vai ali, é, dependendo da disposição do indivíduo que quer buscar informação, também, sempre vai ter, você tem as redes sociais do Ifes que são abertas, você tem a página do Ifes que tem lá um número, a quantidade de docentes, tem o nome dos docentes, currículo dos docentes, então você sabe que o docente tá ali, ou que ele não tá né, você, conhece, além disso, você tem acesso aos servidores[...]

Todos os relatos acima apontaram fragilidades em aspectos relacionados à clareza, à acessibilidade e à divulgação das informações de remoção no instituto, tanto para os servidores que solicitaram quanto para próprios ex-diretores e o atual diretor-geral. Essas falas encontram consonância com as melhorias sugeridas por esses mesmos servidores em resposta a segunda questão que lhes foi direcionada.

Melhorias relacionadas à acessibilidade das informações são apontadas por S3, que sugere maior clareza nos critérios de disponibilidade das vagas para remoção, e acrescenta ser necessário um banco de dados para controle dos pedidos de remoção, formalizando-se o critério da ordem cronológica dos pedidos:

S3: Primeira coisa é estabelecer critérios transparentes, é... depois assim info, deixar claro quais são as vagas disponíveis né, as vezes é, que né, agora chegaram uma quantidade de vagas de nível "E" e de vaga de docentes e eles saem distribuindo, a gente não em acesso a essas informações, é muito assim... não é transparente, eu acho que, né, é um ponto pra melhoria [...] ter um banco de, de dados, porque esses processos eles são arquivados, então eu abri, da mesma forma que eu abri outros

servidores do meu campus abriram, e esses processos ficam arquivados no campus de origem, então seria interessante que cada gabinete que é o local onde né, normalmente se arquivam esses processos, local que é o diretor que decide, cada gabinete tivesse esse, essa organização né, cronológica, de quem pediu, qual se, qual é o, o cargo do servidor, quando ele pediu, quando ele entrou, qual campus que ele tá, tivesse uma planilha algo, e que esse, essa planilha também tivesse disponível pra que todos vissem, porque as vezes você consegue cruzar dados com alguém né, assim ah fulano quer vir pra cá, do mesmo cargo, então e dá pra fazer essa troca.

Ainda sobre acessibilidade, S12 sugere que seja disponibilizado um *link* para informações sobre as vagas disponíveis, para que se trouxesse mais clareza, satisfação e segurança aos servidores sobre o assunto:

S12: Não sei, acho que, é, ficar a coisa mais, clara acho que deixa as pessoas mais satisfeitas com que tá acontecendo [...] Como por, sei lá, pensando agora como tem remoção tempo todo, remoção para lá e para cá, o tempo todo, podia ter se, talvez vez no site, um link dizendo quais vagas, são, tão possibilitadas, onde te, onde pode ir, onde não pode, esse tipo de coisa, sei lá, mesma coisa mais, desse mais segurança às pessoas que... eu acho...

Como sugestão de melhoria, tanto S5 quanto S8 reforçam a necessidade de atendimento ao critério da existência de vaga no destino para reposição na origem:

S5: [...] eu penso que nenhuma remoção deveria ser feita sem ter a reposição da vaga né, a não ser que o campus avaliasse que essa vaga não era mais que importante, ou que, o que permutasse essa vaga com outra vaga que é considerada mais importante que a que é que tem, mas acho meio difícil, acho que, pelo menos é na realidade do campus que a gente, de (campus da servidora), todas as vagas são importantes.

S8: Acho que primeiro tinha que ter a vaga pra depois o pedido e não já, o encaixe, tipo assim, já vai surgir a vaga e ela já tem um dono, eu acho que poderia ser um pouquinho mais, meio que em forma de concurso, independente de qualquer situação, salvo, situação de "ah o Leandro aqui precisa ter um professor da assim, assim, assado, então dá pra gente trocar, enfim quando é muito, muito necessário para a instituição, aí eu acho que pode passar por acima de alguns parâmetros, fora isso eu, eu acho que tem que, tem que ter uma sequênciazinha de regras, tem que ter todo o procedimento para ser seguido direitinho e para que não haja, portanto né, essa falação que às vezes pode ser verdadeira, as vezes não pode ser verdadeira.

Também D6 fala sobre o atendimento à regra da existência da vaga de contrapartida e acrescenta a necessidade de padronização dos procedimentos existentes:

D6: é, talvez, é, deixar, é deixar essas regras mais claras né, ba é, vão padronizar oh os procedimentos?, quando você padroniza os, os procedimentos já melhora um pouco, "oh, não adianta que qualquer um que sair de um campus pra ir pra outro se não tiver contrapartida não vai", se isso ficasse como regra cê começa a dar, dar uma forma, ah, é, prioridades, nós vamos criar uma, uma, uma regrinha de prioridades, se eu tenho três,

quatro que quer ir pro mesmo lugar, quais são as prioridades, quem é que tem prioridade sobre aquela vaga né? É tempo de casa? Mas aí cê fala assim “ah, mas é tem o problema de família, tem um problema de saúde”, como definir isso? Não é tão simples também não, mas você pode criar alguns critérios que, padronizassem um pouquinho, que aí as pessoas já sabem como fazer, né?

Além de melhoria quanto à divulgação das informações, S2 sugere que haja um acompanhamento dos servidores removidos em sua adaptação no novo local de trabalho, de forma que ele possa desenvolver suas competências e evitar novos pedidos de remoção por inadequação desse servidor ao local para onde foi removido:

S2: É, o primeiro ponto é essa questão de maior publicidade, transparência na, no processo de remoção, isso realmente tem que ter [...] porque a gente fazendo essa questão da transparência, do processo, ele requer também que seja, seja feita pra que a instituição possa é, desenvolver melhor o seu, a sua o potencial dos servidores né então é a remoção ela, ela tem que ser um instrumento onde consiga ser transparente, divulgar, você tem ali a questão das vagas mas que, mas que isso leve também por exemplo [...] o servidor chegar no ambiente também e não tiver é, uma ambientação, não tiver todo um acompanhamento, ele acaba, gerando um outro problema lá na frente mesmo né. Então acho que a remoção ela tem que ter esse caráter de transparência, o caráter que é princípio de gestão pública, mas, tem que ser feito também todo um acompanhamento desse servidor no sentido do crescimento dele, se ele, porque o que acontece é que as vezes mesmo acontecendo a remoção é tem, a gente sabe de casos de remoção que o servidor foi removido várias vezes, de vários lugares. Então se, se você tem uma remoção não respeitando essa questão do, dos princípios da gestão pública e não buscando bem, é priorizar a, o ambiente que ele tá é, ele acaba tendo uma outra remoção, uma outra remoção. Então acho que o que eu coloco como ponto importante pra melhoria do processo é, é tem a etapa de remoção, mas tem que ter um acompanhamento também específico pra ambientação desse servidor, pro desenvolvimento da competência dele no ambiente onde ele vai tá.... Acho que é isso.

A proposta de uma entrevista formal com a coordenadoria do campus de destino surge tanto na fala de S6 quanto de S9:

S6: [...] sugiro que haja a possibilidade de intervenção do requerente [...] dele ir lá realmente participar de reunião, acho que o requerente tem que ir lá na coordenação, formalmente, tem que fazer parte do processo. (hoje) o cara pra conseguir ele tem que ir lá, tem que negociar antes, essa negociação é informal, ela não é formal, é por isso que eu não vou ser transferido... porque eu não vou lá negociar, eu iria participar de uma reunião [...] eu acho que se, isso chegarmos, chegarmos nesse ponto, considerando a publicidade, considerando que todos os quesitos sejam claros né, que sejam claros e justificáveis, porque não é só colocar o quesito, tem que justificar porquê ok e que independente de todos os preenchimentos, o interessado ou interessados participem, de uma reunião ok? Senão não vai ver realmente as transparências... (em caso de haver mais de um interessado na vaga), aí vão todos participar da reunião... aí a possibilidade de realmente jogo, ou manipulação de interesses praticamente acaba, que agora tudo continua como antes, entendeu, transparência e tal, mas tudo se resolve na informalidade [...]

S9: bem, olha só, como, é, eu fui conversar com o diretor do campus e quem toma essa decisão diretamente é a coordenadoria, professores da coordenadoria junto com os coordenadores, eu não fui lá me apresentar né, a pleitear essa vaga, mostrar o meu perfil para eles não, o que eu fiz foi uma, eu enviei um carta de intenções, mostrando quais as disciplinas que eu poderia, enquanto professor, é, trabalhar, ajudar eles, eu vi que eles tinham uma certa carência de certas disciplinas, onde eles, é, supriam essa carência com professores substitutos né, então eu tentei me, me mostrar disponível aí, a suprir alguma necessidade que eles tivessem né, mas eu não tive uma conversa pessoal com um coordenador, eu não tive uma conversa é, pessoal com os professores da coordenadoria que eu pretendia é, me, me remover né, então de repente, é uma etapa de uma entrevista seria interessante. [...] uma entrevista, acho que seria interessante, já formal né, não algo informal, mas um negócio formal, né?

Já S7 pede uma revisão de um critério estabelecido no artigo 14, inciso III da resolução de remoção, pois, em seu entendimento, o quadro de pessoal é um só e não há prejuízo para o campus de origem que o servidor seja removido, já que sua vaga será repostada. Também sugere que as remoções a pedido recebam maior atenção, sendo realizada uma formalização dos supostos critérios já existentes e uma campanha de esclarecimento à comunidade sobre o que é a remoção por essa modalidade:

S7: Eu acredito que essas vagas elas podem, por exemplo no edital, tem que ficar muito claro, né, é, tem que deixar muito claro, o porquê, é, um servidor, pode ser remover e por que não pode se remover, por exemplo eu não fui removido no, no, no, último edital porque eu não tinha completado dois anos, né de que eu tinha voltado do mestrado, mas eu não concordei com essa, com essa, com essa, é, negativa, eu não concordei por quê? [...] não há prejuízo, porque aquela vaga vai vir vai ser chamado uma outra pessoa e tal, acredito que isso pode mudar nos editais, com a relação a remoção a pedido eu acredito que tem que haver uma campanha de, que poderia haver uma campanha de, de esclarecimento ao servidor do que é remoção a pedido, e de que o servidor que pretende remover a pedido ele poderia ter, estar ciente desses critério, poderia haver essa criterização da remoção a pedido, né, aquela do modelo que eu disse, né, social, né, depois do social, tempo, né, do, do tempo, do primeiro o perfil necessitado no interesse da gestão, o social, o tempo de serviço e por último o meritocrático, poderia haver essa criterização, inclusive da remoção a pedido, nesse sentido, claro que eu não to falando aqui da remoção por saúde, é outra modalidade, mas a remoção a pedido poderia ter essa criterização, por que eu acredito que ela já exista informalmente. S7: ... que ocorreu, é, critérios existem eu pude identificar em alguns casos, o meu e o de outros colegas que existem certos critérios, mas eles são informais, ainda, eles poderiam ser, talvez aí, nesse ato de melhoria eles poderiam ser, hum, é, formalizados, porque aí você teria é, mais uma certeza de que a coisa não é simplesmente política.

Já D3 aponta que o processo de melhoria deve passar pela transparência através da motivação da remoção, ou seja, a exposição da justificativa que motivou o deferimento de uma remoção torna o processo compreensível aos envolvidos:

D3: Transparência, não tem muito o que fazer, é transparência porque se você mostra é basicamente, é, o que, os, as motivações daquilo que você busca e porquê você tomou aquela decisão, as pessoas entende, e entendendo fica fácil de conversar, podem até não concordar, mas elas entendem né, e enfim, eu acho que transparência é a maior delas...

O edital é apontado pela grande maioria como sugestão de melhoria da forma como a remoção é realizada no instituto. S1 afirma que o edital torna o processo de remoção mais claro e menos injusto, ao organizar as informações em um único espaço:

S1: Remoções com base em editais, tipo teve esses dias. Eu acho que é a forma pelo menos, mais clara e, nesse momento seria menos injusta... porque você centraliza todas as remoções em um único lugar então tipo "ah quantas pessoas querem ir para (Destino)? Trinta, ou nenhuma" então tá todo mundo ali, tem uma lista do campus inteiro.

A modalidade de remoção por edital, para S14, é relacionado à maior clareza e acesso à remoção, e tem por característica ser mais justa para os servidores:

S14: eu acho que se fizer do jeito, do jeito é, que foi esse edital global ele fica muito mais transparente, [...] eu acho que as remoções institucionalizadas elas são muito mais justas pra todos os servidores, ela fica muito mais é, muito mais às claras, muito mais transparente e todos têm essa possibilidade de, de conseguir essa remoção, quando é mais a pedido fica uma coisa muito restrita e às vezes cê só fica sabendo que o cara foi removido quando já saiu a portaria dele.

S11 sugere que as remoções sejam feitas por editais, para se diminuir a discricionariedade que existe nos processos pela modalidade a pedido, a critério da administração e acrescenta a criação de um banco de interesse em remoções, que proporcionaria a permuta a partir do surgimento da vaga, o que daria maior acesso aos interessados em remoção:

S11: [...] que a remoção se faça por meio de editais mais frequentes né, com uma certa frequência, pra diminuir a quantidade de processos é, a pedido, e pra diminuir a possibilidade da discricionariedade da, da gestão e tenham critério bem definidos que possibilite a participação de todos a qualquer momento né, que crie-se também um banco de, interesse de remoção né, o, um banco de, de servidores com interesse em remoção que possa vir uma possibilidade de permuta né, no momento que, é, fosse disponibilizado a vaga ela, ela possa ser preenchida com quem já demonstrou interesse né, já esteja inscrito nesse, nesse banco e que é uma forma que a gente vê que dá, dá o acesso a todo mundo né, independente de campus ou de que, de que área que seja né, no caso dos docentes, ou qual cargo e que seja de administrativo e que essa definição de critérios e deixando mais, é, claros e publicizados, essas situações que seriam é, ações tomadas pra que isso seja melhorado na questão da instituição.

A sugestão de S15 é que o edital seja adotado para todas as vagas disponíveis, privilegiando a necessidade de atendimento a aos critérios estabelecidos pelo edital:

S15: Que sejam publicados editais sempre que houver vagas e assim, necessariamente o servidor tem que preencher os pré-requisitos daqueles editais.

S13: Melhorar o acesso à informação, que fique mais claro, quando se pode pedir uma remoção, como se fazer o processo sabe, eu, eu vou completar esse ano o quê? Seis? Seis ou sete anos de instituto, seis ou sete, é seis ou sete, eu não vou ficar aqui tentando lembrar a data exata, mas até hoje, devido as duas que eu fiz ter sido a pedido, eu não conheço, do processo formal, o que eu conheço é o que eu consegui ler nos editais quando eu fiquei sabendo que eles abriram, eu abri o edital, fui ver o que era, aí eu vi que entrava, como critério de remoção, o tempo de serviço público, tempo de lotação último campus, sua formação, essas coisas, mais literalmente, melhorar? Tornar mais claro, já seria um grande avanço, volto de novo na questão da circulação da informação, o que para mim talvez seja o maior entrave, tá, então é isso.

Para D2, o edital garante a impessoalidade na remoção e torna o processo mais democrático:

D2: Eu confesso que... não tem muita alternativa, não tem muita alternativa, ou a remoção ela acontece por edital ou ela acontece, o que chama de ex officio ou acontece por interesse da instituição, “a pedido”[...] porque democraticamente se tem critérios preestabelecidos dentro da resolução, o ideal é que tudo fosse edital, democraticamente é a melhor maneira, 100% edital ok, aí tira da impessoalidade[...]

O Edital traria, para D5, maior padronização e transparência aos procedimentos de remoção:

D5: Olha, eu ia falar com você que todas as remoções poderiam ser só através de edital né, isso daí deixaria uma padronização dentro da nossa instituição, mas eu acho muito difícil acontecer só através de edital, de edital, né, é, abolir a questão assim da, da, da extinguir a questão da remoção a pedido, e, eu acho isso muito difícil, mas para mim se fosse só através de edital ficava uma coisa mais transparente né? não quer dizer que a pedido a gente está fazendo coisa errada, não é isso, nós estamos falando de, de transparência né, que a comunidade toda quer saber, então assim a pedido também é uma coisa certa, mas na minha opinião se padronizasse pra um, apenas um tipo, ficaria melhor, tá, até mesmo para comunidade saber

Diante do tratamento das informações foi possível realizar as seguintes inferências sobre a subcategoria “motivações para informar” no quadro8, abaixo:

Quadro 8 - Inferências sobre aspectos característicos da remoção de servidores no Ifes e melhoria dos procedimentos

Categoria temática – Transparência Organizacional	
Subcategoria 1 – Motivações para informar	
Unidades de Registro	Inferências
Clareza	Para uma parcela dos entrevistados as informações referentes à remoção de servidores no instituto se caracterizam pela imprecisão e falta de clareza. Os entrevistados apontam necessidade de melhoria nos aspectos relacionados à clareza das informações sobre remoção.
Acesso à informação	Outros servidores apontam a dificuldade de acesso à informação, seja pela falta de um espaço de acompanhamento, seja pela não obtenção da informação por parte de instâncias que supostamente deteriam a informação para divulgar, seja por não se saber onde encontrá-la ou quem pode fornecê-la.
Divulgação	Outros relatos ressaltaram que a divulgação de informações incompletas, e a disseminação de informações sobre remoção de maneira extraoficial como característica do acesso a informação no instituto.
Melhorias relacionadas aos aspectos de transparência	Ao serem questionados sobre melhorias a apontar na forma como os processos de remoção são realizados, os servidores sugeriram a criação de bancos de registro de interesse em remoção, uma etapa de entrevista formal com a coordenadoria do destino, a criação de um espaço de acesso às informações no site, centralização das informações, padronização e a criação de controle dos pedidos de remoção por meio de registro em um banco de dados nos campi. Esses apontamentos afetam tanto a questão da clareza das informações, quanto a forma de divulgação e acesso atualmente aplicadas pelo instituto.
Editais de remoção como instrumento de melhoria do processo de remoção	E boa parte dos entrevistados comparou duas modalidades de remoção, estabelecendo diferenças entre a divulgação e acesso as informações, de maneira que quando a informação diz respeito a modalidade por processo seletivo/edital, ela é bem divulgada e passível de acompanhamento, o que não acontece com as remoções na modalidade a pedido, a critério da administração, caracterizadas pela não divulgação das informações. Muitos dos entrevistados apontam o edital como sugestão de melhoria, associando-o a características como justiça, transparência, impessoalidade, democracia e impessoalidade.
Melhorias relacionadas a critérios	Criação de critérios formais para as remoções a pedido e acompanhamento do servidor removido no destino.

Fonte: Própria autora (2018).

Na mesma medida em que os servidores descreveram como foram suas experiências de remoção, manifestaram suas perspectivas sobre a forma como as remoções acontecem no instituto, e a grande maioria levantou sobre o assunto aspectos como falta de clareza, dificuldade de acesso, ausência e falha na divulgação das informações; elementos que caracterizam a transparência em uma organização.

E em contrapartida a esse cenário, os mesmos entrevistados sugerem mudanças relacionadas à transparência dos procedimentos de remoção do instituto, como maior precisão de clareza das informações divulgadas, aperfeiçoamento da forma de divulgação atual e melhoria do acesso as informações.

Para tanto sugerem a criação de um controle dos pedidos de remoção por meio de registro em um banco de dados nos campi, bancos de registro de interesse em remoção e um espaço de acesso as informações no site. Essas propostas estão diretamente relacionadas as dimensões de informação substancial, participação e prestação de contas, citadas por Rawlins (2009a), já que esses espaços propostos poderiam servir para a formalização do acesso e divulgação das informações relacionadas à remoção, sendo o referência precisa e clara das informações que a instituição tem a oferecer sobre o assunto.

A sugestão de etapas como as de entrevistas formais com a coordenadoria de destino estão em sintonia com o que afirma Rawlins (2009b, p7.): *as partes interessadas devem ser convidadas a participar na identificação das informações de que precisam para tomar decisões precisas.*

Muitos dos entrevistados apontam o edital como sugestão de melhoria, associando-o a características como justiça, transparência, impessoalidade, democracia e impessoalidade.

O que se interpreta desses apontamentos é que a publicidade que essa modalidade de remoção oferece ao divulgar seus critérios, ter uma instância recursal e expor o resultado da seleção, com as justificativas dos deferimentos e indeferimentos, permite o escrutínio da comunidade acadêmica, de modo a estabelecer laços mais

próximos com a clareza, divulgação e acesso às informações sobre remoção que foram expostas pelos entrevistados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A remoção de servidores no âmbito das instituições públicas federais é um procedimento que envolve as necessidades e interesses tanto de servidores quanto da administração.

E, como os demais institutos jurídicos, a remoção possui definição e regras legais e, dentro do instituto pesquisado, possui regulamento em forma de resolução, que funcionam como instrumentos de padronização e normatização dessas movimentações, disciplinando-as.

Todavia, a simples existência dessas normas não garante sua aplicabilidade, isto é, há necessidade de se confirmar na prática se os procedimentos adotados seguem os critérios e direcionamentos pré-estabelecidos. Diante dessa perspectiva, essa pesquisa se propôs a conhecer a remoção de servidores do Ifes, sob a ponto de vista da justiça organizacional e transparência administrativa, para se observar como se deu a aplicação dessas normas, durante o período de 2009 a 2016.

Assim, sob o ponto de vista da justiça organizacional, a pesquisa obteve inicialmente informações sobre procedimentos de remoção por meio das Resoluções do Conselho Superior nº 16, de 22 de dezembro de 2009 (IFES, 2009) e nº 16, de 09 de maio de 2011 (IFES, 2011).

A análise do atual documento regente da remoção no instituto permitiu depreender que há definições e critérios de procedimentos para a execução dessas movimentações dos servidores, nas modalidades previstas em lei. Dessa forma, identifica-se, no documento, três elementos da estrutura de composição do processo decisório de Leventhal (1980), já que, nesse regulamento, estão definidos os agentes decisórios, as regras e etapas do processo e a estrutura decisória.

No entanto, o que se observou foi um volume maior de critérios em uma modalidade em detrimento de outra, a exemplo da remoção a pedido, a critério da administração, e a remoção a pedido, independente do interesse da administração, por meio de processo seletivo.

Ainda que se tratasse de modalidades diferentes, o que se identificou é que a modalidade a pedido, a critério da administração apresenta apenas como critérios principais a existência de vaga para reposição na origem do removido, a consonância entre o perfil profissional do removido com o perfil da vaga que está sendo ofertada no destino, e, por fim, a anuência das instâncias decisórias, como as coordenadorias e diretores-gerais da origem e do destino. Essa anuência se apresenta indefinida, já que, na decisão de indeferimento, não há específico quais critérios podem ser utilizados, caso o servidor atender ao critério da vaga e do perfil.

Essa modalidade também não possui definida a forma de apelação da decisão, ou seja, não garante o que Leventhal (1980) chama de instância recursal, por meio da qual os envolvidos podem se manifestar diante de decisões que discordem e que fazem parte da estrutura do processo decisório, na justiça organizacional.

Por outro lado, a modalidade a pedido, independente do interesse da administração, por meio de processo seletivo, possui definidos 8 critérios de desempate e permite o estabelecimento de outros critérios para a comissão que compuser o edital, de tal modo que, a partir da publicidade do edital, todos os critérios para a participação do certame e remoção estarão disponíveis a quem tiver contato com o documento; além de possuir a instância recursal supramencionada.

A partir daí buscou-se conhecer os aspectos de justiça organizacional relacionados à remoção de servidores na prática, ou seja, a partir do ponto de vista dos envolvidos no processo, tanto por servidores que já solicitaram remoção quanto por ex-diretores gerais e um diretor gerais que ainda está no exercício do cargo.

As informações fornecidas por esses entrevistados permitiram concluir que os critérios da vaga e do perfil são critérios conhecidos e, na maioria dos casos, foram utilizados tanto para o indeferimento dos pedidos, quanto para o deferimento. No entanto, identificou-se que o critério da vaga foi descumprido, o que gerou remoções em que a vaga não foi repostada na origem.

Também foi possível perceber o uso de um critério informal, que se denominou como “ordem cronológica de recebimento do pedido”, que inexistia nas regras da

modalidade apedido, a critério da administração e que, mesmo não previsto na resolução, era aplicado pelos gestores e conhecido por alguns servidores.

À medida que se analisou os critérios utilizados, as informações que foram observadas trouxeram também a avaliação dos servidores sobre os resultados obtidos em seus pedidos de remoção. Esses resultados apontaram para uma concordância com os resultados recebidos a partir de critérios percebidos como justos pelos entrevistados. Em contrapartida, alguns servidores ao perceberem critérios e procedimentos sendo utilizados na avaliação de seus pedidos em detrimento da avaliação de outros pedidos de remoção, o que os fez exprimir insatisfação com os resultados obtidos em suas solicitações.

Logo, os aspectos da justiça organizacional percebidos nos dados tanto da análise documental quanto do conteúdo dos entrevistados dão margem a interpretação de que há pontos a serem aperfeiçoados tanto nos procedimentos adotados quanto na forma como os critérios são aplicados, o que poderia atenuar insatisfações provenientes das fragilidades identificadas.

Já sobre o ponto de vista da transparência organizacional, as primeiras impressões sobre os procedimentos adotados pelo instituto quanto à publicidade da informação, foram obtidas pelo contato com o site do instituto, onde se identificou as resoluções e o sistema por meio do qual o Ifes publica as portarias do instituto, e dentre elas as portarias relacionadas à remoção de servidores.

As impressões obtidas nesse contato com site, desde a percepção das informações divulgadas, a forma como foram divulgadas e quais informações foram disponibilizadas, foram posteriormente observadas confirmadas com os dados obtidos nas entrevistas realizadas com os servidores que solicitaram remoção e os ex-diretores gerais e o atual diretor-geral.

O primeiro aspecto observado foi à suposta ausência de um espaço específico de orientação, divulgação de informações, acesso as instâncias e acompanhamento do processo, hipótese fortalecida com as afirmativas dos servidores que recorreram a outros servidores e a diversas instâncias para obtenção de dados como a forma de composição do processo de remoção e acompanhamento dos processos. Essas

constatações se não comprovam a inexistência desse espaço, evidenciam a ausência de um padrão de acesso à informação, considerando a variedade de contatos apresentados pelos entrevistados como fornecedores dos dados.

A segunda grande observação foi a ausência de divulgação formal dos códigos de vaga disponíveis nos campi, informação confirmada pelos servidores que afirmaram terem obtido tal dado, por fontes informais (com outros servidores, e instâncias não estabelecidas), e ratificada pelos diretores que confirmaram não fazer a divulgação. O critério da disponibilidade de vaga, como já relatado, é um dos pontos mais importantes da remoção e a não divulgação em meio formal pode comprometer a clareza, procedência e confiabilidade da informação que circula sobre o tema.

O terceiro ponto identificado foi a tendência a discricionariedade por meio do número expressivo de remoções a pedido, a critério da administração em relação às outras modalidades de remoção, em especial, a remoção por meio de edital. Em conformidade com o arcabouço teórico, a vinculação pode ser mais bem relacionada à modalidade de remoção por edital, já que não permite espaço para a subjetividade das instâncias decisórias na apreciação dos pedidos de remoção, enquanto que essa subjetividade é garantida pela própria resolução ao normatizar a modalidade a pedido, a critério da administração, permitindo que os gestores (no caso coordenadores e diretores-gerais) decidam os pedidos de remoção, sem que haja específico os critérios por ele utilizados.

Essa evidência de que há discricionariedade na avaliação dos pedidos de remoção, na modalidade a pedido, a critério da administração ficou clara diante dos argumentos apresentados pelos diretores para o uso excessivo dessa modalidade em detrimento à modalidade por edital de remoção. Considerando que esses argumentos não foram ratificados pelas regras estabelecidas na resolução, e alguns deles entraram em conflitos com a norma, consideraram-se esses argumentos como critérios informais, provenientes da suposta liberdade que a discricionariedade neste ponto possibilitou.

Tal procedimento não teria relação com a transparência caso essas evidências fossem devidamente divulgadas à comunidade, ou seja, os critérios informais utilizados pelos gestores estivessem expostos em local de fácil acesso ao escrutínio

de qualquer interessado no tema da remoção de servidores desse instituto. Mas, considerando que a divulgação desses critérios não é evidente, nem mesmo nas portarias, no que diz respeito a remoção a pedido, a critério da administração, não se pode confirmar que todas as avaliações de remoção receberam os mesmos critérios e procedimentos.

O que se depreende é que só é possível aferir a conduta aplicada nos procedimentos e os princípios constitucionais que regem esses procedimentos (como igualdade, impessoalidade e legalidade, por exemplo), quando se observa as remoções na modalidade por edital, e tender a utilização dessa modalidade, em detrimento da modalidade a pedido, a critério da administração, pode democratizar o processo de movimentação, oportunizando a todos os interessados na remoção, a participação em um processo seletivo com critérios claros que respeitem não só a legislação, mas atendam as questões elencadas anteriormente sobre as dimensões da justiça organizacional.

Essa é uma conclusão observada quando analisadas informações dos entrevistados quanto ao acesso à informação a respeito de remoções e a proposição de melhorias sobre os procedimentos que o instituto realiza. A grande maioria dos apontamentos ressaltam a falta de clareza, ausência ou deficiência na divulgação e dificuldade de acesso às informações relacionadas a remoção, e boa parcela dessas informações ou relacionaram essas características diretamente a modalidade de remoção a pedido, a critério da administração, ou enaltecem a modalidade de remoção por edital pela transparência do processo.

Essas são constatações que não necessariamente invalidam a remoção a pedido, a critério da administração, mas que apontam fraquezas nos procedimentos relacionados a ela que podem ser melhorados. E esses apontamentos receberam atenção dos servidores no momento da proposição de melhorias e todas elas apresentaram relação com a clareza, a forma de divulgação e o acesso às informações sobre remoção de servidores no instituto.

Diante de todo o exposto, considera-se que essa pesquisa obteve informações sobre os aspectos relacionados a justiça e transparência organizacional dos processos de remoção de servidores no instituto pesquisado e identificou elementos

que podem representar problemas na forma como os procedimentos são aplicados. A opção pela abordagem qualitativa permitiu o aprofundamento dos assuntos, obtendo maior riqueza de informações e mesmo que esses dados não possam ser generalizados, eles identificam fraquezas indiscutíveis que demandam atenção e intervenção.

Sugere-se que pesquisas futuras abordem as questões da justiça e da transparência organizacionais em outras autarquias para se observar similaridades e divergências nos processos de remoção de servidores, de forma a se ampliar os conhecimentos sobre a remoção e práticas que possam ser compartilhadas entre as instituições.

6. PRODUTO TÉCNICO

Considerando o aspecto profissional deste mestrado e os resultados desta pesquisa, apresentamos como produto técnico, três propostas de melhorias a serem adotadas pelo instituto para aperfeiçoamento dos aspectos de transparência e justiça organizacional dos procedimentos de remoção de servidores, sendo eles: uma nova resolução, alterações nas portarias de remoção em conformidade com as propostas da nova resolução e um sistema de controle e operacionalização de todas as informações institucionais referentes a remoção de servidores.

6.1. UMA NOVA RESOLUÇÃO

Para promover o aperfeiçoamento de aspectos institucionais de transparência e justiça organizacionais relacionados a remoção, entendeu-se que um dos pontos principais que deveriam sofrer alterações é o regulamento atual, ou seja, a Resolução do Conselho Superior nº 16/2011 (IFES, 2011).

A primeira mudança sugerida é a disponibilização de todas as vagas para a remoção, atendendo aos anseios da comunidade sobre a transparência do número de vagas disponíveis nos campi e na reitoria. Através desse critério, todos os servidores terão condições de participar dos processos de remoção com a consciência da existência de vaga, ficando responsáveis por atender aos critérios exigidos pelo campus de destino.

A segunda sugestão consiste na operacionalização da remoção via sistema, tanto por parte dos interessados quanto por parte das instâncias decisórias, garantindo a todos os envolvidos a devida participação no processo e a transparência das informações inseridas. Essa forma de processamento da remoção também evita que ocorrências com o uso da remoção a pedido para atendimento de casos específicos, procedimentos e critérios não formais sejam efetuados, fugindo ao estabelecido na resolução.

A terceira mudança trata-se do estabelecimento do critério do perfil da vaga como único critério principal no aceite ou indeferimento do pedido, por meio da modalidade a pedido a critério da administração, para se inibir que essa modalidade de remoção

seja utilizada para movimentações de servidores sem critérios previamente definidos.

A quarta proposta trata-se da possibilidade de permuta de vaga, em que no mesmo sistema, em local específico, o servidor poderá manifestar seu interesse em permutar com outro servidor de perfil idêntico, cabendo às chefias imediatas deliberarem conforme o perfil ofertado, sobre o deferimento ou não dos pedidos de remoção. O critério nessa vertente da remoção a pedido a critério da administração, também é o perfil da vaga, e atende também a necessidade de reposição da força de trabalho nas origens.

A quinta sugestão de mudança refere-se ao processamento da remoção a pedido, atendendo a critérios de tempo e de quantidade de interessados, garantindo-se ao máximo a participação de interessados, já que atendendo ao critério cronológico do prazo de disponibilidade da vaga e de inscrição do primeiro inscrito, demais candidatos poderão participar do certame via edital de concurso, com os critérios que serão divulgados.

Para atender à necessidade de instâncias de recurso, todas as modalidades de remoção estudadas nesta pesquisa que não existiam na resolução anterior essa instância, receberam-na respectiva seção III.

Abaixo segue o esboço de uma nova resolução, contemplando as possíveis melhorias que se entendeu pertinentes considerando as sugestões dos servidores:

RESOLUÇÃO DO CONSELHO SUPERIOR

Nº xx/201x, DE xx DE xxx DE 20xx

Altera e substitui a Resolução CS nº 16/2011, que define normas para remoção de servidores públicos do Ifes.

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO IFES, no uso das atribuições regimentais,

CONSIDERANDO:

- I. a necessidade de se estabelecerem normas para disciplinar a movimentação dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo;
- II. o disposto no artigo 36 da Lei 8.112/90

RESOLVE homologar a presente Resolução:

Seção I

Das Disposições Gerais

Art. 1º Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.

§ 1º Para fins do disposto neste artigo, entende-se por modalidades de remoção:

- I. de ofício, no interesse da Administração;
- II. a pedido, a critério da Administração;
- III. a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração:

- a) Para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração;
- b) Por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial;
- c) Em virtude de processo seletivo promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, de acordo com normas preestabelecidas pelo órgão ou entidade em que aqueles estejam lotados.

Art. 2º Sempre que houver vagas desocupadas, seja por vacância, exoneração ou pela distribuição de vagas recebidas pelo MEC, essas vagas deverão ser oferecidas a comunidade por meio da divulgação através do sistema de remoção de servidores do Ifes.

§ 1º A exceção a essa regra se dará a partir do prévio conhecimento de que não houver no quadro de pessoal do instituto, servidor com perfil de vaga necessário no campus/reitoria onde a vaga estará disponível, podendo nessa situação encaminhar-se a vaga para edital de concurso público.

§ 2º Em caso da vaga disponibilizada não ser preenchida por meio de remoção a pedido, art. 6º ou por edital art. 10º, essa poderá ser encaminhada para edital de concurso público.

Seção II

Da Remoção de Ofício

Art. 3º A remoção de ofício, no interesse da Administração é o deslocamento de servidor no âmbito do Ifes, no interesse do serviço, observando o seguinte:

- I. interesse da Reitoria, devidamente fundamentado;
- II. anuência dos Diretores Gerais dos campi envolvidos.

Art. 4º É competência exclusiva da Reitoria a edição de ato que autorize a remoção de ofício.

Art. 5º A remoção de ofício implica o pagamento das indenizações previstas na legislação vigente.

Art. 6º A Reitoria poderá rever a qualquer tempo o ato de remoção de ofício.

Seção III

Da Remoção a Pedido

Art. 7º A remoção a pedido poderá ser concedida aos integrantes do quadro de servidores do Ifes em função das vagas disponibilizadas pela instituição.

Parágrafo único. A ação deverá acontecer, obrigatoriamente, observando-se os critérios a seguir:

- I. existência de vaga no campus de destino para reposição do servidor no campus de origem.
- II. perfil profissional que indique capacitação para o exercício da função na atividade exigida pelo campus de destino.

Art. 8º O perfil profissional de que trata o inciso II, do artigo 6º deverá ser elaborado pela coordenadoria do destino e deverá ser inserido em simultâneo com a disponibilização da vaga no sistema de remoção de servidores.

Art. 9º A remoção a pedido, a critério da Administração, ocorrerá mediante inscrição do interessado na vaga disponibilizada no sistema de remoção de servidores do Ifes.

§ 1º A competência de acompanhar e definir o processo administrativo de remoção será da Reitoria, responsável pelo controle do sistema de remoção de servidores do Ifes.

§ 2º Para inscrição nas vagas disponíveis o servidor deverá inserir no sistema:

- a) dados funcionais;
- b) concordar com a área de atuação e planejamento de atividades a serem desenvolvidas no destino;

- c) documentos necessários à comprovação dos requisitos do perfil da vaga. Ex: portaria de nomeação, certificados de cursos, titulação, etc.

§3º Após a inscrição o servidor deverá fazer o acompanhamento do seu pedido pelo sistema de remoção e receberá por e-mail a comprovação de sua inscrição e demais informações de atualização de seu pedido.

§4º A inscrição na vaga deverá gerar no sistema o envio de e-mail de confirmação de inscrição do candidato na vaga disponibilizada para as instâncias decisórias (coordenadoria e diretor-geral do destino), que deverão analisar as informações inseridas no sistema para deferirem ou não o pedido, justificando se os requisitos da vaga foram atendidos ou não.

§5º A inscrição na vaga deverá gerar no sistema o envio de e-mail à chefia imediata do servidor e ao diretor-geral do campus de origem, para ciência dessas instâncias quanto ao interesse do servidor em se remover.

§6º A autorização da remoção do servidor será confirmada:

- a) Após anuência das instâncias decisórias do destino
- b) Se no prazo de xx dias da data de inscrição do primeiro interessado, não houver a inscrição de algum outro candidato à vaga disponibilizada.

§7º Em caso de haver dentro de xx dias da inscrição do primeiro interessado, outra inscrição, esses inscritos serão automaticamente avaliados pelos critérios de desempate estabelecidos por edital de concurso de remoção interna.

Art. 10º. Em caso de autorização da remoção a reitoria publicará, por meio de portaria, ato efetivando a remoção e dando prazo ao servidor para apresentação e exercício no novo campus de lotação.

Art. 11. O servidor interessado que quiser pedir reconsideração do resultado de seu pedido de remoção, deverá protocolizar seu pedido no sistema de remoção, inserindo documentos que entender necessários e aguardar a decisão da instância decisória sobre a avaliação do recurso.

§1º As instâncias decisórias terão prazo de 5 dias para proferir decisão sobre os recursos interpelados.

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

Art. 12. A remoção a pedido, a critério da administração poderá ser realizada por meio de permuta de vaga com outro servidor de perfil idêntico a ele, através de inscrição no banco de interesse em remoção.

§ 1º Para inscrição nesse banco, o servidor deverá inserir no sistema:

- a) dados funcionais;
- b) portaria de exercício interno provisório, para confirmação do setor onde atua;
- c) documentos necessários à comprovação de seu perfil profissional: titulação, certificados de cursos, etc.

§2º A partir da inscrição, caso surja algum interessado na permuta da vaga, as chefias imediatas dos servidores receberão e-mail do sistema para analisarem o perfil dos servidores e proferirem decisão sobre o pedido de remoção de seus subordinados, criteriosamente justificada.

§3º Na ocasião em que mais de um servidor estiver interessado em permutar com outro, para uma determinada localidade, a avaliação da permuta respeitará a ordem cronológica de manifestação, tendo preferência o primeiro a se manifestar.

Art. 13. O servidor interessado que quiser pedir reconsideração do resultado de seu pedido de permuta, deverá protocolizar seu pedido no sistema de remoção, inserindo documentos que entender necessários e aguardar a decisão da instância decisória sobre a avaliação do recurso.

§1º As chefias imediatas terão prazo de 5 dias para proferir decisão sobre os recursos interpelados.

§ 2º As informações prestadas e os documentos juntados pelo candidato são de sua inteira responsabilidade, podendo a Administração, sem prejuízo de

apuração administrativa ou criminal, anular os atos por si praticados se verificada qualquer falsidade.

Art. 14. Em caso de autorização das remoções a reitoria publicará, por meio de portaria, atos efetivando as remoções e dando prazo aos servidores para apresentação e exercício nos novos campi de lotação.

Art. 15. A remoção a pedido, que trata a letra “c” do inciso III do § 1º do Art. 1º desta Resolução, sempre que o número de interessados for superior ao número de vagas ofertadas.

Art. 16. Essa modalidade de remoção obedecerá as seguintes disposições gerais:

- a) O concurso de remoção será conduzido pela reitoria por meio do sistema de remoção de servidores do Ifes e observará as regras gerais constantes na presente Resolução e as regras e formas específicas, procedimentos, limites e condições fixados em edital próprio, em função das vagas disponibilizadas pela Instituição.
- b) Os critérios de perfil da vaga disponibilizada pelo edital deverão ser compostos pela coordenadoria do destino.
- c) As despesas de deslocamento decorrentes dessa modalidade de remoção ocorrerão às expensas dos candidatos.
- d) Deverão ser observados sequencialmente os seguintes critérios de desempate:
 - I. servidor com idade igual ou superior a 60 anos;
 - II. maior tempo de efetivo exercício na Instituição contado em dias;
 - III. maior tempo de efetivo exercício no Campus de origem contado em dias;
 - IV. regime de trabalho, com prioridade para DE, depois 40 horas, seguido de 30 horas e, por fim, 20 horas;
 - V. havendo empate exclusivamente entre candidatos com ingresso no mesmo concurso, considerar-se-á, para fins de desempate, a melhor pontuação no concurso de ingresso;
 - VI. número de filhos, tendo primazia os que tiverem maior número de filhos abaixo de 21 anos;

- VII. existência de problemas pessoais (familiares ou de saúde) que poderiam ser minorados em função da remoção, desde que devidamente identificados pelos setores de Serviço Social ou de Saúde;
- VIII. idade, tendo preferência os servidores de maior idade.

Art. 17. A publicação via sistema de remoção de servidores, acompanhamento e processamento dos pedidos de remoção, será de responsabilidade da coordenação que estiver ofertando a vaga, com apoio da reitoria sempre que necessário.

Art. 18. O processamento dos pedidos de remoção dar-se-á com a observância da opção feita pelos candidatos, conforme prioridades estabelecidas, e da ordem de classificação.

Art. 19. Findo o processamento, o Ifes publicará o resultado do concurso de remoção, com a lista de classificação dos candidatos, indicando aqueles que foram contemplados.

§ 1º A lista de classificação deverá conter os candidatos classificados e desclassificados e a justificativa/critérios das respectivas classificações.

Art. 20. Do resultado, caberá pedido de reconsideração a ser encaminhado por meio do sistema, no prazo de um dia de sua publicação.

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

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

Art. 21. Apreciados os pedidos de reconsideração, a lista de remoção será homologada e publicada.

Parágrafo único. Não haverá a possibilidade de desistência de candidatos aprovados após a publicação da homologação do Resultado Final.

Art. 22. O Ifes publicará, por meio de portaria, ato efetivando as remoções e dando prazo aos servidores para apresentação e exercício nos novos campi de lotação.

§ 1º A remoção dos candidatos classificados dar-se-á, efetivamente, quando da entrada em exercício de servidor que venha a ocupar a vaga a ser deixada pelo removido no campus de lotação.

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

§ 3º No caso dos servidores Técnicos Administrativos, o prazo máximo para efetivação da remoção dos candidatos aprovados no Concurso de Remoção é de 10 (dez) dias úteis, contados a partir do dia em que o novo servidor entrar em exercício no campus de origem do candidato aprovado.

§ 4º No caso dos Docentes, o prazo máximo para efetivação da remoção é de 6 (seis) meses, contados a partir da publicação do resultado final do primeiro Concurso Público ocorrido posteriormente ao Concurso de Remoção no qual o candidato foi aprovado, independentemente da entrada em exercício do servidor que venha a ocupar a vaga a ser deixada pelo removido no campus de lotação.

Art. 23. Os candidatos requisitados, cedidos para outros órgãos ou entidades, ocupantes de cargos comissionados, funções gratificadas, em licença e os que estejam em exercício provisório, afastados para estudos ou prestando colaboração temporária, serão removidos com a observância das seguintes regras:

- I. os requisitados, cedidos, ocupantes de cargos comissionados ou funções gratificadas e aqueles em licença, deverão apresentar-se nos novos *campi* de lotação imediatamente após o término da requisição ou da cessão, após a exoneração ou dispensa ou após o término da licença, salvo se em localidade diversa, hipótese em que terão prazo de 15 (quinze) dias para trânsito.
- II. o exercício provisório, o afastamento para estudos e a colaboração temporária extinguir-se-ão no prazo fixado no ato que efetivar as remoções quando removidos para localidade diversa, devendo apresentar-se nos novos *campi* de lotação com prazo de 15 (quinze) dias para trânsito.

Art. 24. A efetivação da inscrição pelo candidato implica em:

- a) Comprometimento de lecionar o conjunto de disciplinas da área de atuação apresentada pelo Edital de Remoção ou por outras que venham a ser definidas pela coordenadoria solicitante;

- b) Disponibilidade de lecionar na Educação Profissional de Nível Básico, Técnico, Técnico de Nível Médio e Tecnológico;
- c) Conhecimento e tácita aceitação das condições estabelecidas no Edital de Remoção e demais instrumentos reguladores, dos quais o candidato não poderá alegar desconhecimento.

Seção IV

Das Disposições Finais

Art. 25. Os casos omissos serão resolvidos pelo Reitor.

Art. 26. A presente Resolução entra em vigor nesta data, revogada a Resolução do Conselho Superior do Ifes nº 16/2011 e as disposições em contrário.

(nome do reitor)

Presidente do Conselho Superior Ifes

6.2. ALTERAÇÕES NAS PORTARIAS

Outro produto desta pesquisa é um modelo de portaria para a publicidade do ato de remoção dos servidores atendendo aos requisitos da resolução.

Primeiramente, a resolução fala da obrigatoriedade da vaga, logo sugere-se que o código de vaga que será disponibilizado para o campus de origem, por parte do destino que receberá o servidor removido, seja publicado no texto da portaria de remoção desse servidor, de modo a se confirmar que a vaga desse removido foi repostada na origem, o que ratificará o atendimento ao critério da resolução. Em caso de permuta com outro servidor, tanto na portaria de um quanto na do outro servidor, deve conter o nome do servidor com quem se está permutando.

O segundo ponto de melhoria proposto é a descrição exata do cargo do servidor sua área de atuação, especialmente no caso de docente, para que se confirme o atendimento ao critério do perfil profissional que indique capacitação para o exercício da função na atividade exigida pelo *campus* de destino.

E a terceira proposta de melhoria consiste na especificação do local para onde o servidor está sendo removido. Atualmente só está especificado qual o campus para onde o servidor é removido, e ao se especificar para qual local dentro do campus de destino o servidor está sendo removido, é possível reforçar que o perfil do removido atenderá ao local onde existe a demanda por servidor, e que o local para onde ele está sendo removido é coerente com sua experiência profissional e cargo que ocupa.

Ressalta-se que não há nenhuma intenção nesta pesquisa à transgressão do princípio da privacidade/individualidade mas a busca de aperfeiçoamentos nos procedimentos adotados sobre as remoções de servidores de tal modo que as informações compartilhadas sejam aquelas que todos podem ter acesso para realizarem seus pedidos de remoção e passarem por um processo o mais próximo da isonomia, em consonância com o disposto por Rawlins (2009b, p7.): “Isso não significa que eles devem compartilhar todas as informações, mas aquelas que são substanciais e úteis para as partes interessadas”.

Abaixo se apresenta o esboço da estrutura das novas portarias:

Modelo I – Portaria de remoção na modalidade a pedido, a critério da administração, com reposição de vaga na origem, por meio de código de vaga.

PORTARIA Nº xxx, DE xx DE xxx DE 20xx.

Remover, a pedido, (nome do(a) servidor(a)), *ocupante do cargo de (cargo que ocupa).*

O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ESPÍRITO SANTO, nomeado pelo Decreto MEC de xx.xx.20xx, publicado no DOU de xx.xx.20xx, seção x, página x, no uso de suas atribuições legais, em conformidade com as disposições contidas no artigo 36 da Lei 8.112/90, considerando o disposto na Resolução CS nº xx/20xx e tendo em vista o que consta do Processo nº 23xxx.00xxxx/20xx-xx,

RESOLVE:

Art. 1º Remover, a pedido, (nome do servidor), matrícula SIAPE (número da matrícula), ocupante do cargo de (cargo que ocupa; se docente, cargo e perfil disciplinar estabelecido no edital de ingresso no Ifes) do Quadro de Pessoal deste Ifes, do Campus (Origem) para o (setor do Campus Destino).

Art. 2º Repassar ao campus (Origem) o código de vaga nº xxx, em conformidade com o disposto no artigo xx da na Resolução CS nº xx/20xx.

Art. 3º A servidora terá o prazo máximo de xx dias para apresentar-se ao Campus de destino, contados a partir da publicação desta Portaria no Boletim de Serviço, em conformidade com a determinação presente na Portaria nº 217, de 30.01.2015.

(nome do reitor)
Reitor

Modelo II – Portaria de remoção na modalidade a pedido, a critério da administração, com reposição de vaga na origem, por meio de permuta entre servidores.

PORTARIA Nº xxx, DE xx DE xxx DE 20xx.

Remover, a pedido, (nome do(a) servidor(a)), *ocupante do cargo de (cargo que ocupa).*

O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ESPÍRITO SANTO, nomeado pelo Decreto MEC de xx.xx.20xx, publicado no DOU de xx.xx.20xx, seção x, página x, no uso de suas atribuições legais, em conformidade com as disposições contidas no artigo 36 da Lei 8.112/90, considerando o disposto na Resolução CS nº xx/20xx e tendo em vista o que consta do Processo nº 23xxx.00xxxx/20xx-xx,

RESOLVE:

Art. 1º Remover, a pedido, (nome do servidor), matrícula SIAPE (número da matrícula), ocupante do cargo de (cargo que ocupa; se docente, cargo e perfil disciplinar estabelecido no edital de ingresso no Ifes) do Quadro de Pessoal deste Ifes, do Campus (Origem) para o (setor do Campus Destino), em virtude de permuta com o(a) servidor(a), (nome do servidor), matrícula SIAPE(número da matrícula) ocupante do cargo de (cargo que ocupa).

Art. 2º A servidora terá o prazo máximo de xx dias para apresentar-se ao Campus de destino, contados a partir da publicação desta Portaria no Boletim de Serviço, em conformidade com a determinação presente na Portaria nº 217, de 30.01.2015.

(nome do reitor)
Reitor

Modelo III – Portaria de remoção na modalidade a pedido, independente do interesse da administração, por meio de processo seletivo/edital de remoção interna.

PORTARIA Nº xxx, DE xx DE xxx DE 20xx.

Remover, a pedido, (nome do(a) servidor(a)), *ocupante do cargo de (cargo que ocupa).*

O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ESPÍRITO SANTO, nomeado pelo Decreto MEC de xx.xx.20xx, publicado no DOU de xx.xx.20xx, seção x, página x, no uso de suas atribuições legais, em conformidade com as disposições contidas no artigo 36 da Lei 8.112/90, considerando o disposto na Resolução CS nº xx/20xx e tendo em vista o resultado final do edital de remoção interna nº xx/20xx, publicado em xx.xx.20xx,

RESOLVE:

Art. 1º Remover, em virtude do resultado final do edital de remoção interna nº xx, de xx.xx.20xx, (nome do servidor), matrícula SIAPE (número da matrícula), ocupante do cargo de (cargo que ocupa; se docente, cargo e perfil disciplinar estabelecido no edital de ingresso no Ifes) do Quadro de Pessoal deste Ifes, do Campus (Origem) para o (setor do Campus Destino).

Art. 2º Repassar ao campus (Origem) o código de vaga nº xxx, em conformidade com o disposto no artigo xx da na Resolução CS nº xx/20xx.

Art. 3º A servidora terá o prazo máximo de xx dias para apresentar-se ao Campus de destino, contados a partir da publicação desta Portaria no Boletim de Serviço, em conformidade com a determinação presente na Portaria nº 217, de 30.01.2015.

(nome do reitor)

Reitor

6.3. UM SISTEMA CENTRAL

A proposta de um sistema central para esclarecimento de dúvidas, orientações e divulgação de vagas disponíveis e o andamento dos processos busca atender principalmente à necessidade de transparência nos pontos frágeis apontados pelos entrevistados.

O acesso a esse sistema deve ser restrito aos servidores do instituto, respeitando os respectivos usuários que devem existir, quais sejam: o servidor solicitante da remoção, as instâncias decisórias e os agentes controladores do sistema.

Por meio desse sistema, o servidor deverá se inscrever na vaga que estiver disponível e inserir no sistema os documentos que se fizerem necessários para comprovação de atendimento aos requisitos do perfil da vaga e outros critérios estabelecidos pelo campus destino.

O sistema deverá também disponibilizar espaço para opção de recurso, que garanta a protocolização de manifestação do servidor interessado na remoção para revisão de algum pedido ou sobre alguma conduta ou procedimento que estiver em desacordo com as normas legais e regulamentares.

Deverá, ainda, comunicar-se diretamente com o e-mail institucional dos servidores do Ifes para, como sugestão de melhoria da nova resolução, fornecer comprovante de inscrição, comunicar as instâncias decisórias sobre os pedidos de remoção e enviar atualizações do andamento dos processos.

Já as informações lançadas nesse sistema devem ser automaticamente publicadas no site, em espaço específico a ser criado para disponibilizar informações sobre remoção, a quem interessar independente se servidor ou não do instituto.

Sugere-se que, nesse espaço, sejam publicadas as seguintes informações: as normas e procedimentos dos processos de remoção conforme a modalidade disponível, as instâncias específicas de orientação e decisão de cada local, o número de vagas disponíveis nos campi e reitoria do instituto, o perfil necessário para preenchimento dessas vagas por parte do servidor interessado, o número de interessados nas vagas que forem sendo publicadas, as remoções que estiverem

sendo realizadas na modalidade a pedido e os critérios que estiverem sendo adotados nelas e os editais de concurso de remoção em aberto e encerrados.

Sugere-se também que esse sistema tenha um espaço para sugestão de melhorias a medida que seu uso e que as remoções forem evoluindo conforme a evolução da instituição, considerando que possíveis necessidades venham a surgir e demandarão os devidos aperfeiçoamentos.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACIOLI, P. da R.. Funcionário público-Remoção-Motivo. **Revista de Direito Administrativo**, v. 151, p. 104-112, 1983.

ASSMAR, E. M. L.; FERREIRA, M. C.; SOUTO, S. de O. Justiça organizacional: uma revisão crítica da literatura. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. Porto Alegre, v. 18, n. 3, p. 443-453, 2005.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1977.

BEUREN, I. M., EDWARDS, C., GRAPÉGIA, D. V.. Percepção de justiça organizacional dos gestores no uso do balanced scorecard para a mensuração do desempenho estratégico. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 10, n. 27, p. 31-45, 2016.

BEUGRE, Constant D. **Managing fairness in organizations**. Westport: Quorum Books, 1998.

BIES, R. J.; MOAG, J. S. Interactional justice: communication criteria of fairness. In: LEWICKI, R.J.; SHEPPARD, B.H.; BAZERMAN, M.H. (Org.) **Research on negotiation in organizations**. Greenwich: JAI, 1986.

BRASIL. Ato nº 11, de 1º de dezembro de 2009. Estatuto do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, seção 1, p.22, 28 jan. 2010.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. Controladoria Geral da União. Portal da Transparência. **Servidores**. Disponível em: <<http://www.portaldatransparencia.gov.br/servidores/OrgaoExercicioListaServidores.asp?CodOrg=26406>>. Acesso em: 24 mai. 2016.

_____. Decreto Lei nº 1.713, de 28 de outubro de 1939. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 28 out.1939. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/19371946/Del1713.htm>. Acesso em: 21 fev. 2018.

_____. **Jurisprudência do STJ**. Disponível em <<http://www.stj.jus.br/SCON/>>. Acessado em 26 abr. 2018)

_____. Lei nº 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. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 12 dez. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 24 mai. 2016.

_____. Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. **Diário Oficial [da] República Federativa**

do Brasil, Brasília, 01 fevereiro. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9784.htm>. Acesso em: 24 mai. 2016.

_____. Lei nº 11.982. de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 30 dez. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm>. Acesso em: 24 mai. 2016.

BRITO, W. B. de. Funcionário público-Remoção-Proteção à família. **Revista de Direito Administrativo**, v. 159, p. 44-46, 1985.

CARVALHO FILHO, J. dos S. **Manual de direito administrativo**. 28.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

CGNOR **Nota Técnica nº 51/2013**. Recurso Administrativo. Exercício provisório. Brasília, 2014.

_____. **Nota técnica nº 71/2014**. Consulta. Obrigatoriedade de realização de processo de remoção antes da disponibilização de vagas para provimento por meio de concurso público. Brasília, 2014.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 12.ed. São Paulo: Cortez, 2018.

COHEN-CHARASH, Y.; SPECTOR, P. E. The Role of Justice in Organizations: A MetaAnalysis. In: _____. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 86, n. 2, p. 278–321, nov. 2001.

CONIF. Rede Federal: Há 108 anos formando jovens para o mundo. **Últimas Notícias** (2017). Disponível em <<http://portal.conif.org.br/br/component/content/article/84-ultimas-noticias/1635-rede-federal-ha-108-anos-formando-jovens-para-o-mundo?Itemid=609>> Acesso em: 03 mar. 2018.

COOPER, D.R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 12.ed. Porto Alegre: Bookman, 2016.

COTTERRELL, R. Transparency, mass media, ideology and community. **Journal for Cultural Research**, v. 3, n. 4, p. 414-426, 1999.

CROPANZANO, R., MOLINA, A. Organizational Justice. **International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences**, 2.ed, v.17. p. 379-384, 2015.

DEUTSCH, M. Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? **Journal of Social Issues**, v. 31, p. 137–149, 1975.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. 25.ed, São Paulo: Atlas, 2012.

DUARTE, R. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar em revista**, v. 20, n. 24, p. 213-225, 2004.

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

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. In: _____. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006.

_____. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de administração de empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GOULARTE, M. A. **Fatores motivadores de pedidos de remoção em uma instituição pública federal de ensino: o desenvolvimento da escala de pedidos de remoção no serviço público (EPRSP)**, 2016. 69f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças – FUCAPE, Vitória, 2016.

GREENBERG, J.; TYLER, T.R. Why procedural justice in organizations? **Social Justice Research**, v. 1, n. 2, p. 127-142, 1987.

IFBA. Regulamento para remoção de servidores. **Resolução/CONSUP nº 77, de 01 de novembro de 2011**. Disponível em: < <http://portal.ifba.edu.br/menu-institucional/consup/resolucoes-2011>>. Acesso em: 30 mai. 2017.

IFCE. Institui, ad referendum, as normas para a remoção dos servidores do IFCE. **Resolução nº 015, de 15 de março de 2016**. Disponível em: < <https://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/resolucoes/2016/015-institui-as-normas-para-remocao-dos-servidores-do-ifce.pdf/view>> Acesso em: 30 mai. 2017.

IFES. Aprova as normas para remoção de servidores públicos do Instituto Federal de Educação, Ciência e tecnológica do Espírito Santo. **Resolução do conselho superior, nº 16, de 22 de dezembro de 2009**. Disponível em: <<https://www.ifes.edu.br/conselhos-comissoes/conselho-superior?showall=1&limitstart=>>>. Acesso em: 30 mai.2017.

_____. Altera e substitui a Resolução CS nº 16/2009, que define normas para remoção de servidores públicos do Ifes. **Resolução do conselho superior, nº 16, de 09 de maio de 2011**. Disponível em: <<https://www.ifes.edu.br/conselhos-comissoes/conselho-superior?showall=1&limitstart=>>>. Acesso em: 30 mai.2017.

_____. **Edital de Remoção Interna nº 01/2013 de 18/02/2013**.<<https://extranet2.cefetes.br/site/content.aspx?chn=28&ctt=6229>>. Acesso em: 30 mai.2017.

_____. **Edital de Remoção Interna nº 001/2016 de 15/09/2016**. <http://www.cefetes.br/intranet_arquivos/manchete/2016/edital_remocao_001_2016_taes.pdf>. Acesso em: 30 mai.2017.

_____. **Institucional**. Disponível em: <<http://www.ifes.edu.br/institucional>>. Acesso em: 27 out. 2016.

_____. **Planejamento Estratégico do Ifes**. Disponível em <<http://prodi.ifes.edu.br/component/content/article/2uncategorised/16268planejamentoestrategicoifes>>. Acessado em 30 out. 2016.

_____. **Plano de Desenvolvimento Institucional do Ifes (2014 a 2019)**. Disponível em <<http://ifes.edu.br/documentosinstitucionais/5986pdidoifes>>. Acesso em 30 out. 2016.

_____. **Reitoria Itinerante do Ifes inicia gestão compartilhada com os campi**. Disponível em: <<https://www.ifes.edu.br/noticias/17878reitoriaitinerantedoifesiniciagestaocompartilhadaacomoscampi2>>. Acesso em: 14 abr.2018.

_____. **Relatório CPA 2011**. Disponível em <<https://prodi.ifes.edu.br/component/content/article/2-uncategorised/16275>>. Acesso em: 15 out. 2016.

_____. **Relatórios de Gestão do Ifes**. Disponível em: <<http://prodi.ifes.edu.br/relatoriodegestaodoifesmenuoculto?showall=&start=1>>. Acesso em: 30 mai.2017.

_____. **Sistema de Geração de documentos GeDoc**. Disponível em: <<http://gedoc.ifes.edu.br>>. Acesso em: 27.out.2016.

IFRS. Instituir o Cadastro Permanente de Remoção e as diretrizes para o processo de remoções dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – IFRS. **Instrução Normativa nº 07, de 02 de junho de 2015**. < <https://ifrs.edu.br/documentos/instrucao-normativa-no-07-de-02-de-junho-de-2015/>> Acesso em: 30 mai.2017.

LEVENTHAL, G. S.. What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In: GERGEN, K. S.; GREENBERG, M. S.; WILLIS, R. H. (Eds.). **Social exchange: advances in theory and research**. Nova Iorque: Plenum Press, p. 27-55, 1980.

LIRA, M. Satisfaction with a performance appraisal system in the Portuguese public sector: The importance of perceptions of justice and accuracy. **Tékhné**, v. 12, p. 30-37, 2014.

MADEIRA, C. Funcionário público-Remoção-Interesse legítimo. **Revista de Direito Administrativo**, v. 144, p. 3840, 1981.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5.ed, São Paulo: Atlas, 2003

MARINELA, F.. **Direito Administrativo**. 6.ed. Niterói: Impetus, 2012.

MEC. **Expansão da Rede Federal**. (2016). Disponível em: <<http://redefederal.mec.gov.br/expansao-da-rede-federal>>. Acesso em: 03 mar.2018.

_____. **Expansão**. (2010). Disponível em: < <http://reuni.mec.gov.br/expansao>>. Acesso em: 03 mar.2018.

MEIRELLES, H. L.. **Direito Administrativo Brasileiro**. 33.ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

MELLO, C. A. B. **Curso de direito administrativo**. 26.ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

MEN, L. R. Internal reputation management: The impact of authentic leadership and transparent communication. **Corporate Reputation Review**, v. 17, n. 4, p. 254-272, 2014.

MONTEIRO, R. M.; CELANTE, V. G. A remoção de servidores sob a perspectiva da rotatividade: um estudo de caso em uma autarquia federal de ensino. **Revista da Faculdade de Tecnologia FAESA**, v. 1, p. 25-35, 2016.

MOREIRA NETO, D. de F. **Curso de direito administrativo**. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

MP. **Institucional**: secretaria de gestão de Pessoas – SEGEP. Disponível em: <<http://www.planejamento.gov.br/acessoainformacao/institucional/unidades/secretariadegestaodepessoas>>. Acesso em: 20 de ago. 2017.

_____. **Nota Técnica nº 11261/2016MP**. Solicitação de reavaliação da PGFN acerca da possibilidade de transferência de vaga para a unidade de destino do servidor removido a pedido para acompanhar cônjuge de que trata o inciso III do artigo 36 da Lei nº 8.112, de 1990. (2016). Disponível em: < <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/pesquisaTextual/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=12739>>. Acesso em: 20 de ago. 2017.

PACHECO, E. M.; PEREIRA, L. A. C.; DOMINGOS SOBRINHO, M. Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: limites e possibilidades. **Linhas Críticas**, Brasília, v. 16, n. 30, p. 71-88, jan./jun. 2010.

PRÊTO, L. V. B. de O. Funcionário público-Transferência-Remoção. *Revista de Direito Administrativo*, v. 87, p. 273-275, 1967.

RAWLINS, B. Give the emperor a mirror: Toward developing a stakeholder measurement of organizational transparency. **Journal of Public Relations Research**, v. 21, n. 1, p. 71-99, 2009a.

_____. Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust. **Transparency & Trust Public Relations Journal**, v. 2, n. 2, 2009b.

REGO, A. Climas de justiça e comprometimento organizacional. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**. Florianópolis, v. 3, n. 1, p. 27-60, jun. 2003

_____; SOUTO, Solange. A percepção de justiça como antecedente do comprometimento organizacional: um estudo luso-brasileiro. **Revista de administração contemporânea**, v. 8, n. 1, p. 151-177, 2004.

- REIS, M. M. dos. Funcionário público-Remoção-Parentesco e afinidade. **Revista de Direito Administrativo**, v. 50, p. 306-308, 1957.
- RIBEIRO, A. de P. Funcionário público-Período eleitoral-Remoção. **Revista de Direito Administrativo**, v. 161, p. 76-77, 1985.
- RODRIGUES, J. G. Publicidade, transparência e abertura na administração pública. **Revista de Direito Administrativo**, v. 266, p. 89-123, 2014.
- SANTOS, A. M. dos et al. Clima Organizacional: uma análise ancorada nas teorias da motivação humana. **Revista Pensar Acadêmico**, v. 13, n. 2, p. 110-126, 2017.
- SCARTEZZINI, F. Funcionário público-Remoção-Motivação. **Revista de Direito Administrativo**, v. 174, p. 6264, 1988.
- SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2017.
- STJ. **Jurisprudência do TFR**. Disponível em <http://www.stj.jus.br/SCON/juritfr/>. Acesso em 26 abr. 2018.
- STREET, C. T.; MEISTER, D. B. Small business growth and internal transparency: The role of information systems. **MIS quarterly**, p. 473-506, 2004.
- TABORDA, M. G. O princípio da transparência e o aprofundamento dos caracteres fundamentais do direito administrativo. **Revista de Direito Administrativo**, v. 230, p. 251-280, 2002.
- WOLFE, S. E. et al. Why does organizational justice matter? Uncertainty management among law enforcement officers. **Journal of Criminal Justice**, v. 54, p. 20-29, 2018.
- ZOGHBI-MANRIQUE-DE-LARA, Pablo. Predicting nonlinear effects of monitoring and punishment on employee deviance: The role of procedural justice. **European management journal**, v. 29, n. 4, p. 272-282, 2011.

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUADRO 9 – REGULAMENTOS DE REMOÇÃO NOS IFS

Quadro 9 – Regulamentos de Remoção nos IFS

Instituição	Modalidade	Formalização	Requisitos	Instância que Autoriza	Impedimentos	Publicidade	Peculiaridades
IFBA	Inciso I - A pedido, a critério da Administração.	Processo Administrativo, protocolizado pelo interessado.	<ul style="list-style-type: none"> • Preenchimento de formulário; • Existência de vaga; • Adequação entre o regime de trabalho do servidor e a real necessidade da administração; • A conveniência da administração devidamente comprovada, caso haja manifestação de interesse da unidade que receberá o servidor. 	Gestores Envolvidos no processo (Reitor, Pró-Reitor e Diretor Geral).	<ul style="list-style-type: none"> • Servidor em Estágio Probatório; • Servidor já removido que ainda estiver no cumprimento do prazo de dois anos para solicitar nova remoção. 	Portaria publicada no Boletim de Interno.	<ul style="list-style-type: none"> • Expirado o prazo para apresentação na unidade, o destino do servidor passa a ser considerado como ausente ao trabalho; • Prevê remoção por permuta entre 2 e 3 servidores.
	Inciso III, alínea C) - A pedido, independente do interesse da Administração.	Processo Administrativo protocolizado pelo interessado.	<ul style="list-style-type: none"> • Ser servidor pertencente ao quadro de pessoal permanente do Instituto Federal da Bahia; • Ter concluído o estágio probatório; • Não ter sofrido, nos últimos três anos, penalidade administrativa de advertência ou suspensão 	Não há essa etapa.		Portaria publicada no Boletim de Interno.	Após a publicação do resultado final do processo seletivo, fica vedado ao servidor solicitar o cancelamento do seu pedido de remoção.

Instituição	Modalidade	Formalização	Requisitos	Instância que Autoriza	Impedimentos	Publicidade	Peculiaridades
			<p>decorrente de processo administrativo disciplinar, sindicância ou advindo da Comissão de Ética;</p> <ul style="list-style-type: none"> • No caso de professor, ter regime de trabalho e qualificação compatíveis com a demanda da unidade de origem da vaga; • Não ter sido nomeado e/ou empossado em virtude de sentença judicial não transitado em julgado; • Não ter sido removido, nos termos do artigo 2º, § 1º, incisos II e III, alínea “c”, nos últimos dois anos; • Não ser ocupante de cargo redistribuído nos últimos dois anos; • Não estar em gozo de licenças previstas no art. 81 da Lei nº 8.112/90; 				

Instituição	Modalidade	Formalização	Requisitos	Instância que Autoriza	Impedimentos	Publicidade	Peculiaridades
			<ul style="list-style-type: none"> • Não estar em gozo de licença incentivada sem remuneração prevista na Medida Provisória nº. 2.174-28, de 24/08/2001; • Não estar afastado para servir a outro órgão ou entidade; • Não estar afastado para exercício de mandato eletivo; • Não estar afastado para estudo ou missão no exterior; • Não estar afastado para participação em programas de pós-graduação <i>stricto sensu</i> no país; • Ter cumprido, na unidade de origem, o tempo de efetivo exercício igual ou superior ao do afastamento concedido para fins de estudo ou missão no exterior ou para participação em programas de pós-graduação <i>stricto sensu</i> no país. 				

Instituição	Modalidade	Formalização	Requisitos	Instância que Autoriza	Impedimentos	Publicidade	Peculiaridades
IFRS	Inciso I - A pedido, a critério da Administração.	Não há.	Não há.	Não há essa etapa.	Não há.	Não há.	Todas as remoções são feitas por meio do cadastro permanente de remoção, conforme instrução normativa.
	Inciso III, alínea C) - A pedido, independente do interesse da Administração.	<ul style="list-style-type: none"> Inscrição do interessado no cadastro permanente de remoção; Processo administrativo (protocolizado pela coordenadoria de Mobilidade). 	<ul style="list-style-type: none"> Estar em efetivo exercício no IFRS; Não estar usufruindo quaisquer das licenças ou afastamentos elencados a seguir: <ol style="list-style-type: none"> licença por motivo de afastamento do cônjuge; licença para o serviço militar; licença para atividade política; licença para tratar de interesses particulares; licença para o desempenho de mandato classista; licença capacitação; afastamento para servir a outro órgão ou entidade; afastamento para exercício de mandato eletivo; afastamento para 	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional.	Servidor já removido que ainda estiver no cumprimento do prazo de 18 meses de sua última remoção.	Portaria publicada no Boletim de Pessoal.	<ul style="list-style-type: none"> Apenas uma opção de destino/unidade organizacional; É permitido ao candidato a alteração de sua opção de interesse a cada 90 (noventa) dias, a contar de sua inserção no Cadastro Permanente de Remoção.

Instituição	Modalidade	Formalização	Requisitos	Instância que Autoriza	Impedimentos	Publicidade	Peculiaridades
			estudo ou missão no exterior; j) afastamento para participação em programa de qualificação.				
IFCE	Inciso I - A pedido, a critério da Administração.	Não regulamentada.	Não regulamentada.	Não regulamentada.	Não regulamentada.	Não regulamentada.	A resolução do conselho superior nº 15, de 15/03/2016, regulamentou somente as remoções "de ofício" e "independente do interesse da administração".
	Inciso III, alínea C) - A pedido, independente do interesse da Administração	Inscrição no SIREM.	<ul style="list-style-type: none"> • Ser ocupante do mesmo cargo para o qual postula remoção; • Possuir o mesmo regime de trabalho da vaga oferecida; § 1º Em se tratando de ocupante do cargo de professor, o servidor deve possuir a formação exigida para a vaga da subárea de estudo ofertada nos termos da Tabela de Perfil Docente do IFCE. 	Não há essa etapa.	<ul style="list-style-type: none"> • Vincular a remoção à permuta por futuras vagas autorizadas; • Remover o servidor que esteja respondendo a processo administrativo disciplinar. 	Portaria publicada no Boletim de Serviço.	<ul style="list-style-type: none"> • Não há cadastro de reserva, ou seja, a inscrição do candidato acontece a partir da publicação do edital de remoção; • O servidor classificado no resultado final de concurso de remoção poderá participar de outro concurso, mesmo que ainda não tenha sido efetivado seu ato de remoção; • Não há prazo para solicitação de nova remoção.

Instituição	Modalidade	Formalização	Requisitos	Instância que Autoriza	Impedimentos	Publicidade	Peculiaridades
IFES	Inciso I - A pedido, a critério da Administração.	Processo Administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> •Existência de vaga no campus de destino; •Perfil profissional que indique capacitação para o exercício da função na atividade exigida pelo campus de destino. 	<ul style="list-style-type: none"> •Coordenadorias de origem e de destino; • Diretores gerais dos <i>campi</i> de origem e de destino. 	Não há menção a impedimentos.	Portaria publicada no Boletim de Serviço.	
	Inciso III, alínea C) - A pedido, independente do interesse da Administração.	Inscrição no concurso de remoção interna via sistema.	<p>Varia de Edital para Edital. Exemplo 1: Edital de remoção 01/2013 - "Poderá candidatar-se ao Processo Seletivo de Remoção Interna o Servidor que estiver em efetivo exercício no mesmo cargo para o qual pleiteia a remoção-".</p> <p>Exemplo 2: Edital de remoção 01/2016 - "Poderá candidatar-se ao Processo Seletivo de Remoção Interna o Servidor que: a) estiver em efetivo exercício no mesmo cargo para o qual pleiteia a remoção;</p>	Não há essa etapa.	Servidor já removido vida edital de remoção interna, que ainda estiver no cumprimento do prazo de 5 anos de sua última remoção.	Portaria publicada no Boletim de Serviço.	Não haverá a possibilidade de desistência de candidatos aprovados após a publicação da homologação do Resultado Final.

Instituição	Modalidade	Formalização	Requisitos	Instância que Autoriza	Impedimentos	Publicidade	Peculiaridades
			b) possuir a formação acadêmica exigida; c) não esteja impedido de participar devido à cláusula de barreira pelo período de 03 (três) anos imposto por edital de concurso ao qual foi submetido para investidura no cargo; d) não ter sido removido a pedido ou por edital de remoção nos últimos 05 (cinco) anos, conforme § 2º do art. 1º da Resolução CS 16/2011, de 09/05/2011 -".				

Fonte: Elaborado pela autora a partir da Resolução do Conselho Superior nº 77, de 01/11/2011 (IFBA), da Instrução Normativa nº 07, de 02/06/2015 (IFRS), da Resolução do Conselho Superior nº 15, de 15/03/2016 (IFCE), da Resolução do Conselho Superior nº 16, de 09/05/2011 (IFES) e de edital de concurso de remoção 01/2013 e 01/2016 do Ifes.

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O (A) Sr.(a) _____ foi convidado(a) para participar da pesquisa intitulada “**Justiça organizacional e remoção: a transparência nos processos de movimentação de servidores no Ifes**”, sob a responsabilidade da mestrandia Roseane Maioli Monteiro, orientada pelo professor Dr. Thalmó de Paiva Coelho Junior. A presente pesquisa tem por objetivo geral analisar os procedimentos adotados pelo Ifes para a operacionalização da movimentação de pessoal por meio de remoção entre seus *campi* e a reitoria. Além do objetivo acima, espera-se que os resultados da presente pesquisa possibilitem identificar aspectos de transparência, rotatividade e de justiça organizacional que caracterizem essas movimentações, além de conduzirem à discussão sobre o assunto na comunidade acadêmica, bem como a proposição de melhorias que contemplem todos os servidores. Esta pesquisa é parte integrante do mestrado em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo, sendo que sua participação é de suma importância para a conclusão deste trabalho. A identificação do participante terá caráter sigiloso, e a participação deverá ser espontânea, não acarretando nenhum prejuízo ao mesmo, podendo deixar de participar a qualquer momento do processo. Com a sua autorização, as entrevistas serão gravadas e o conteúdo das gravações será transcrito como texto, fidedignamente. Os resultados finais, devidamente tabulados, serão colocados à disposição da instituição e dos profissionais participantes da pesquisa. Declaro que fui verbalmente informado e esclarecido sobre o presente documento, entendendo todos os termos acima expostos e que voluntariamente aceito participar deste estudo. Também declaro ter recebido uma via deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido de igual teor, assinada pelo (a) pesquisador (a).

(Local, Data)

(Participante da pesquisa)

Na qualidade de pesquisadora responsável pela pesquisa “**Justiça organizacional e remoção: a transparência nos processos de movimentação de servidores no Ifes**”, eu, Roseane Maioli Monteiro, declaro ter cumprido as exigências da Resolução CNS 510/16, a qual estabelece diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

(Pesquisadora)

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Questionário aos servidores envolvidos em processos de remoção

- 1) Você é servidor pertencente a qual carreira?
- 2) Você já solicitou remoção?
- 3) Você foi removido? Se sim, quantas vezes?
- 4) Qual a modalidade de remoção você utilizou?
- 5) Antes de solicitar seu pedido, onde você buscou informações para abrir seu processo de remoção?
- 6) Você utilizou a resolução de remoção vigente à época do pedido? Se não, por quê?
- 7) Quando solicitou remoção, teve conhecimento da existência de vaga no campus/reitoria pretendido? Se sim, como chegou ao seu conhecimento a existência da vaga?
- 8) Após solicitar seu pedido, como se deu o acompanhamento do trâmite do processo?
- 9) Descreva a resposta que recebeu sobre seu pedido de remoção.
- 10) Quanto tempo você aguardou para receber a resposta sobre seu pedido de remoção?
- 11) Sua remoção aconteceu por permuta com outro servidor? Se não, você sabe se houve reposição de sua vaga no campus de origem (de onde você foi removido)?
- 12) Houve alguma análise sobre seu perfil profissional (formação acadêmica e experiência profissional) antes do aceite ou negativa de seu pedido de remoção?
- 13) Quando removido, para qual setor você foi lotado/localizado e por quê?
- 14) Houve aproveitamento de sua experiência anterior no setor de onde você foi lotado (localizado internamente)?
- 15) Você recebeu treinamento para desempenhar suas atividades no novo campus? Se sim, que tipo de treinamento?

- 16) Como você avalia o clima organizacional do seu novo local de trabalho? Por quê?
- 17) Como você descreve o tratamento dado pelos Diretores Gerais ao seu pedido de remoção? Qual avaliação você faz sobre o tratamento recebido?
- 18) Como você descreve os critérios de deferimento e indeferimento de seu pedido de remoção?
- 19) Como você descreve o acesso à informação sobre as remoções de servidores dentro do instituto?
- 20) Quais características do processo de remoção você considera como positivas para a instituição e seus servidores?
- 21) Em sua opinião, quais mudanças poderiam ser empregadas para a melhoria dos processos de remoção?
- 22) Existem mais considerações que você queira fazer sobre as remoções no Ifes?

Questionário aos ex-diretores gerais

- 1) Você foi Diretor-Geral de algum campus do Ifes?
- 2) Por quantos anos você ocupou esse cargo?
- 3) Você recebia em média quantos pedidos de remoção para seu campus?
- 4) Você recebia em média quantos pedidos de saída de servidores do seu campus?
- 5) Antes de aceitar um servidor removido, quais procedimentos você adotava?
- 6) Antes de remover um servidor de seu campus, quais procedimentos de remoção você adotava?
- 7) Existia diferença entre os procedimentos adotados para docentes e para técnicos administrativos?
- 8) Como era feito o controle sobre as remoções envolvendo seu campus?
- 9) De que forma era feita a resposta aos servidores que solicitavam remoção para seu *campus*?

- 10)Quais critérios você utiliza para disponibilizar as vagas para edital de remoção?
- 11)As informações sobre vagas/códigos de vagas eram disponibilizadas para a comunidade? Se sim, de que forma? Se não, por quais razões?
- 12)Todas as remoções ocorridas compreenderam a reposição da vaga?
- 13)Você tem conhecimento se todos os demais diretores gerais adotavam os mesmos procedimentos que você adotou sobre a gestão das remoções?
- 14)Diante das portarias publicadas no Gedoc é possível quantificar as modalidades de remoção que aconteceram, assim considerando seu conhecimento porque a maior parte das remoções são feitas a pedido em detrimento de remoções por edital de concurso de remoção?
- 15) O indeferimento dos pedidos de remoção de servidores de seu campus impactou no desempenho e comportamento desses servidores?
- 16)As remoções impactaram no funcionamento do seu campus? Como você descreve esses impactos?
- 17)Como você descreve o acesso à informação sobre as remoções de servidores dentro do instituto?
- 18)Quais características do processo de remoção você considera como positivas para a instituição e seus servidores?
- 19)Em sua opinião, quais mudanças poderiam ser empregadas para a melhoria dos procedimentos de remoção no Ifes?
- 20) Existem mais considerações que você queira fazer sobre as remoções no Ifes?

**APÊNDICE D - RESOLUÇÃO DO CONSELHO SUPERIOR Nº 16/2011,
DE 09 DE MAIO DE 2011**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO SUPERIOR
Avenida Vitória, 1729 – Jucutuquara
29040- 780 – Vitória – ES 27 3331-2125

**RESOLUÇÃO DO CONSELHO SUPERIOR Nº
16/2011, DE 09 DE MAIO DE 2011**

*Altera e substitui a Resolução CS nº
16/2009, que define normas para remoção
de servidores públicos do Ifes.*

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO IFES, no uso das atribuições regimentais,

CONSIDERANDO:

- I. a necessidade de se estabelecerem normas para disciplinar a movimentação dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo;
- II. as decisões do Colégio de Dirigentes em sua reunião de 30/11/2009;
- III. as decisões do Conselho Superior em sua reunião de 02/05/2011;

RESOLVE homologar a presente Resolução:

Seção I

Das Disposições Gerais

Art. 1º Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.

§ 1º Para fins do disposto neste artigo, entende-se por modalidades de remoção:

I – de ofício, no interesse da Administração; II – a pedido, a critério da Administração;

III – a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração:

- a) Para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração;
- b) Por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial;
- c) Em virtude de processo seletivo promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, de acordo com normas preestabelecidas pelo órgão ou entidade em que aqueles estejam lotados.

§ 2º Aos servidores efetivamente removidos nos termos do § 1º, incisos II e III letra “c”, ficará vedada nova remoção, por Concurso de Remoção, pelo prazo de 5 anos.

- I. I - A contagem de tempo a que se refere este parágrafo será iniciada a partir do primeiro dia de efetivo exercício no campus de destino até o último dia de inscrição do edital de remoção ao qual o servidor pretende se candidatar.

§ 3º Ressalvadas as hipóteses previstas nas alíneas “a” e “b” do inciso III do

§ 1º, para cada edital de remoção é vedada a renovação superior a número inteiro igual ou acima e mais próximo de 30% do quadro de servidores de qualquer coordenadoria do Campus de origem.

§ 4º A quantidade de vagas para cada Edital de Remoção será definida pelo Diretor-Geral do campus e aprovada pelo colégio de dirigentes em número mínimo de 30% para docentes e 30% para técnicos administrativos de cada nível.

Seção II

Da Remoção de Ofício

Art. 2º A remoção de ofício, no interesse da Administração é o deslocamento de servidor no âmbito do Ifes, no interesse do serviço, observando o seguinte:

- I. interesse da Reitoria, devidamente fundamentado;
- II. anuência dos Diretores Gerais dos *campi* envolvidos.

Art. 3º É competência exclusiva da Reitoria a edição de ato que autorize a remoção de ofício.

Art. 4º A remoção de ofício implica o pagamento das indenizações previstas na legislação vigente.

Art. 5º A Reitoria poderá rever a qualquer tempo o ato de remoção de ofício.

Seção III

Da Remoção a Pedido

Art. 6º A remoção a pedido poderá ser concedida aos integrantes do quadro de servidores do Ifes em função das vagas disponibilizadas pela instituição.

Parágrafo único. A ação deverá acontecer, obrigatoriamente, observando-se os critérios a seguir:

- I. existência de vaga no *campus* de destino.
- II. perfil profissional que indique capacitação para o exercício da função na atividade exigida pelo *campus* de destino.

Art. 7º A remoção a pedido, a critério da Administração, ocorrerá mediante processo administrativo.

§ 1º A competência de acompanhar e definir o processo administrativo de remoção será da Reitoria.

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

- a) dados funcionais;
- b) área de atuação e planejamento de atividades a serem desenvolvidas;
- c) parecer das coordenadorias de origem (atual) e de destino (pretendida);
- d) parecer da direção do *campus* de origem (atual) e de destino (pretendida).

§ 3º São critérios para acatamento do pedido:

- I. a adequação da medida sob os aspectos quantitativos e qualitativos da força de trabalho da Instituição;
- II. a natureza da fundamentação do pedido e as implicações para o desenvolvimento da Instituição e do servidor;
- III. acatamento do pedido pelas coordenadorias de origem e de destino;
- IV. acatamento do pedido pelas direções dos *campi* de origem e de destino.

Art. 8º A remoção a pedido, que trata a letra “c” do inciso III do § 1º do Art. 1º desta Resolução, obedecerá as seguintes disposições gerais:

- a) O concurso de remoção será conduzido por comissão nomeada pelo Reitor e observará as regras gerais constantes na presente Resolução e as regras e formas específicas, procedimentos, limites e condições fixados em edital próprio, em função das vagas disponibilizadas pela Instituição.
- b) As despesas de deslocamento decorrentes dessa modalidade de remoção ocorrerão às expensas dos candidatos.
- c) Deverão ser observados sequencialmente os seguintes critérios de desempate:
 - I. servidor com idade igual ou superior a 60 anos;
 - II. maior tempo de efetivo exercício na Instituição contado em dias;
 - III. maior tempo de efetivo exercício no Campus de origem contado em dias;

- IV. regime de trabalho, com prioridade para DE, depois 40 horas, seguido de 30 horas e, por fim, 20 horas;
- V. havendo empate exclusivamente entre candidatos com ingresso no mesmo concurso, considerar-se-á, para fins de desempate, a melhor pontuação no concurso de ingresso;
- VI. número de filhos, tendo primazia os que tiverem maior número de filhos abaixo de 21 anos;
- VII. existência de problemas pessoais (familiares ou de saúde) que poderiam ser minorados em função da remoção, desde que devidamente identificados pelos setores de Serviço Social ou de Saúde;
- VIII. idade, tendo preferência os servidores de maior idade.

Art. 9º O processamento dos pedidos de remoção dar-se-á com a observância da opção feita pelos candidatos, conforme prioridades estabelecidas, e da ordem de classificação.

Art. 10. Findo o processamento, o Ifes publicará o resultado do concurso de remoção, com a lista de classificação dos candidatos, indicando aqueles que foram contemplados.

Art. 11. Do resultado, caberá pedido de reconsideração a ser encaminhado à Comissão do Concurso de Remoção, no prazo de um dia de sua publicação.

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

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

Art. 12. Apreciados os pedidos de reconsideração, a lista de remoção será homologada e publicada.

Parágrafo único. Não haverá a possibilidade de desistência de candidatos aprovados após a publicação da homologação do Resultado Final.

Art. 13. O Ifes publicará ato efetivando as remoções e dando prazo aos servidores para apresentação e exercício nos novos *campi* de lotação.

§ 1º A remoção dos candidatos classificados dar-se-á, efetivamente, quando da entrada em exercício de servidor que venha a ocupar a vaga a ser deixada pelo removido no *campus* de lotação.

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

§ 3º No caso dos servidores Técnicos Administrativos, o prazo máximo para efetivação da remoção dos candidatos aprovados no Concurso de Remoção é de 10 (dez) dias úteis, contados a partir do dia em que o novo servidor entrar em exercício no *campus* de origem do candidato aprovado.

§ 4º No caso dos Docentes, o prazo máximo para efetivação da remoção é de 6 (seis) meses, contados a partir da publicação do resultado final do primeiro Concurso Público ocorrido posteriormente ao Concurso de Remoção no qual o candidato foi aprovado, independentemente da entrada em exercício do servidor que venha a ocupar a vaga a ser deixada pelo removido no *campus* de lotação.

Art. 14. Os candidatos requisitados, cedidos para outros órgãos ou entidades, ocupantes de cargos comissionados, funções gratificadas, em licença e os que estejam em exercício provisório, afastados para estudos ou prestando colaboração temporária, serão removidos com a observância das seguintes regras:

- I. os requisitados, cedidos, ocupantes de cargos comissionados ou funções gratificadas e aqueles em licença, deverão apresentar-se nos novos *campi* de lotação imediatamente após o término da requisição ou da cessão, após a exoneração ou dispensa ou após o término da licença, salvo se em localidade diversa, hipótese em que terão prazo de 15 (quinze) dias para trânsito.

- II. o exercício provisório, o afastamento para estudos e a colaboração temporária extinguir-se-ão no prazo fixado no ato que efetivar as remoções quando removidos para localidade diversa, devendo apresentar-se nos novos *campi* de lotação com prazo de 15 (quinze) dias para trânsito.
- III. em se tratando de afastamento para pós-graduação *stricto sensu*, o servidor só poderá participar do Edital de Remoção após permanecer no Campus de origem por igual período ao do afastamento.

Art. 15. O recebimento da solicitação de Remoção Interna e/ou o recebimento da documentação pelo Ifes não implica na obrigatoriedade de aceitação da Remoção Interna do solicitante.

Art. 16. A efetivação da inscrição pelo candidato implica em:

- a) Comprometimento de lecionar o conjunto de disciplinas da área de atuação apresentada pelo Edital de Remoção ou por outras que venham a ser definidas pela coordenadoria solicitante;
- b) Disponibilidade de lecionar na Educação Profissional de Nível Básico, Técnico, Técnico de Nível Médio e Tecnológico;
- c) Conhecimento e tácita aceitação das condições estabelecidas no Edital de Remoção e demais instrumentos reguladores, dos quais o candidato não poderá alegar desconhecimento.

Seção IV

Das Disposições Finais

Art. 17. Os casos omissos serão resolvidos pelo Reitor.

Art. 18. A presente Resolução entra em vigor nesta data, revogada a Resolução do Conselho Superior do Ifes nº 16/2009 e as disposições em contrário.

Denio Rebello Arantes

Presidente do Conselho Superior Ifes