



ADMINISTRADORES PARA QUÊ?

Reflexões sobre a profissão no âmbito do IBGE sob a ótica da abordagem institucional

ANÁLISE E DESCRIÇÃO DO CARGO DE ANALISTA DE PLANEJAMENTO, GESTÃO E INFRAESTRUTURA DO IBGE.

Relatório técnico apresentado pelo mestrando Pedro Henrique Soares Delmiro ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do docente Alexandre Wállice Ramos Pereira, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

FICHA CATALOGRÁFICA

D359a Delmiro, Pedro Henrique Soares.
Administradores para que? Reflexões sobre a profissão no âmbito do IBGE sob a ótica da abordagem institucional. / Pedro Henrique Soares Delmiro. – Sousa, 2024.

22 f.

Relatório Técnico (Mestrado Profissional em Administração Pública - PROFIAP) – Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal de Campina Grande, 2024.

Orientador: Prof. Dr. Alexandre Wállice Ramos Pereira.

1. Análise e descrição de cargo. 2. Analista de planejamento, gestão e infraestrutura. 3. Atribuições e competências. 4. Contratação assertiva. 5. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 6. Desempenho das atividades de analista. I. Pereira, Alexandre Wállice Ramos. II. Título.

BS/CCJS - UFCG

CDU 35(047)

SUMÁRIO

Resumo 03

Contribuições Teóricas 05

Público-alvo da proposta 07

Descrição da situação-problema 09

Objetivos da proposta de intervenção 11

Diagnóstico e análise 13

Proposta de intervenção 15

Responsáveis pela proposta de intervenção e data 17

Referências 19

RESUMO

A análise e a descrição de cargos são ferramentas importantes para que uma organização tenha a possibilidade de compreender em profundidade as características intrínsecas a um determinado cargo.

No âmbito da administração pública, a execução de tais atividades pode subsidiar a entrada de futuros servidores com perfis mais alinhados às competências requeridas pela organização.

Com base em entrevistas realizadas com servidores do IBGE, a partir das observações elencadas pelos entrevistados, foi possível confeccionar o presente relatório técnico conclusivo, sob a forma da análise e descrição do cargo de Analista de Planejamento, Gestão e Infraestrutura do IBGE.



Análise e descrição do cargo de Analista de Planejamento, Gestão e Infraestrutura do IBGE.

CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS

À luz do presente estudo, é importante salientar a diferença entre cargo e função. No âmbito da administração pública, contexto em que se inserem os sujeitos da pesquisa:

“Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.” (BRASIL, 1990)

“A função pública é a atividade em si mesma, ou seja, função é sinônimo de atribuição e corresponde às inúmeras tarefas que constituem o objeto dos serviços prestados pelos servidores públicos. Nesse sentido, fala-se em função de apoio, função de direção, função técnica.” (Póvoa, 2019 apud Carvalho Filho, 2017)

Dessa forma, a partir do título “ADMINISTRADORES NO IBGE E AS FUNÇÕES DO ANALISTA: FORMAÇÃO E ATIVIDADE PROFISSIONAL NO TRABALHO”, depreende-se que o foco do trabalho está direcionado às atividades propriamente ditas exercidas pelos Analistas de Planejamento, Gestão e Infraestrutura do IBGE (APGI).

Para Schwarzer e de Oliveira (2020, apud Pontes, 2015), a análise de um cargo remete a um estudo realizado visando à reunião de informações sobre as tarefas que o compõem e as especificações que são exigidas do seu eventual ocupante, resultando na descrição deste mesmo cargo. Já a descrição faz referência ao relato das tarefas descritas de forma ordenada.

“ (...) há a possibilidade de ocorrer uma contratação mais assertiva, garantindo ao setor de recursos humanos critérios acerca das competências necessárias (...)

Ao analisar e descrever cargos de forma satisfatória, baseando-se nas necessidades da organização e nas competências intrínsecas aos cargos, há a possibilidade de ocorrer uma contratação mais assertiva, garantindo ao setor de recursos humanos: critérios acerca das competências necessárias, diminuição dos custos de contratação, treinamento e desenvolvimento. Ademais, a organização terá uma maior facilidade para avaliar o desempenho dos colaboradores, uma vez que haverá padrões claros na cobrança por resultados. (Azevedo e dos Santos, 2023; apud Carvalho, Nascimento e Serafim, 2016; Chiavenato, 2020)

Sendo assim, a partir das contribuições de Fachinetti e Cardoso (2019), o setor de recursos humanos deve conhecer de forma ampla e profunda todos os cargos da organização, evitando, conseqüentemente, a descrição de requisitos inadequados ou superficiais.

PÚBLICO-ALVO

Este relatório técnico conclusivo é direcionado à Diretoria-Executiva do IBGE, à qual compete:

“Conduzir a política de gestão e de desenvolvimento de pessoas e gerir a administração de pessoal do IBGE.” (BRASIL, 2022)

Parte integrante da Diretoria-Executiva, a Coordenação de Recursos Humanos, por intermédio da Gerência de Provimento e Acompanhamento de RH, terá importantes subsídios para aperfeiçoar os métodos de seleção dos APGIs do Instituto, podendo redefinir requisitos de ingresso, conteúdos cobrados nos concursos e outras características pertinentes a tal cargo.

Segundo o Plano de Carreiras e Cargos do IBGE (Lei nº 11.355/06), as atribuições específicas dos cargos dispostos no Art. 71 da referida Lei seriam estabelecidas a partir de ato do Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão, o que ainda não ocorreu. Sendo assim, a presente Análise e Descrição do Cargo de APGI tem a possibilidade de oferecer uma base acadêmica para suprir essa lacuna.

CARREIRA DE PLANEJAMENTO, GESTÃO E INFRA-ESTRUTURA EM INFORMAÇÕES GEOGRÁFICAS E ESTATÍSTICAS

Cargo: Analista de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura;

Nível: Superior;

Atribuições: exercício de atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências institucionais e legais a cargo do IBGE;

PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DO IBGE

Com a negociação de mudanças nas carreiras do IBGE em andamento junto ao Governo Federal, o IBGE tem a possibilidade de aplicar na prática as contribuições do presente relatório técnico.

DADOS

➤ Atual Plano de Carreiras e Cargos

5 carreiras distintas

Não há detalhamento das atribuições e graduação exigidas

Editais de concursos suprem essa lacuna

➤ Benefícios da Análise e Descrição do Cargo de APGI

a) Fornece uma base acadêmica para aperfeiçoar a seleção de Analistas

b) Adequação do perfil requerido às necessidades do IBGE



DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

No âmbito da administração pública, é possível verificar a quase completa ausência de vinculação ou garantia de acesso a vagas que, em linhas gerais, estariam dentro do campo de formação e atuação do administrador. O que se observa, de fato, é a abertura de concursos públicos para provimento de cargos efetivos do quadro de pessoal ou para a formação de cadastro de reserva que não asseguram, necessariamente, uma reserva mínima de vagas para o profissional de Administração.

Quando se avalia as atribuições inerentes à área administrativa, descritas nos editais lançados, é possível verificar que se tratam de atividades ligadas ao exercício profissional do administrador.

Geralmente o cargo de Analista, com funções direcionadas à área administrativa recebe a descrição de suas funções como aquelas destinadas a realizar tarefas relacionadas à administração de recursos humanos, materiais, patrimoniais, orçamentários e financeiros e de desenvolvimento organizacional.

Também, envolvem atividades ligadas ao setor de licitações e contratos, contabilidade e auditoria, bem como: emitir informações e pareceres; elaborar, analisar e interpretar dados e demonstrativos; elaborar, implementar, acompanhar e avaliar projetos pertinentes à área de atuação; elaborar e aplicar instrumentos de acompanhamento, avaliação, pesquisa, controle e divulgação referentes aos projetos desenvolvidos; atender ao público interno e externo; redigir, digitar e conferir expedientes diversos e executar outras atividades de mesma natureza e grau de complexidade.

Assim, o que se constata é a baixa inserção do Administrador em cargos efetivos, mesmo em áreas em que sua inserção parece inequívoca. Mesmo considerando a regulamentação da profissão do Administrador e os diversos desdobramentos normativos em termos de sua formação e do acesso ao mercado de trabalho no Brasil, ainda é possível observar a falta de espaços, ou melhor, de mínimas garantias ao provimento de vagas ao exercício da profissão no setor público.

Analisando o disposto na Lei nº 4.769/65 (regulamentação da profissão de administrador), percebe-se considerável grau de similaridade entre as atribuições previstas de tais analistas de áreas administrativas e as competências privativas dos administradores. Assim, também, se observa no editais lançados pelo IBGE.



OBJETIVO DA PROPOSTA

➤ **Apresentar uma Análise e Descrição do cargo de Analista de Planejamento, Gestão e Infraestrutura do IBGE.**

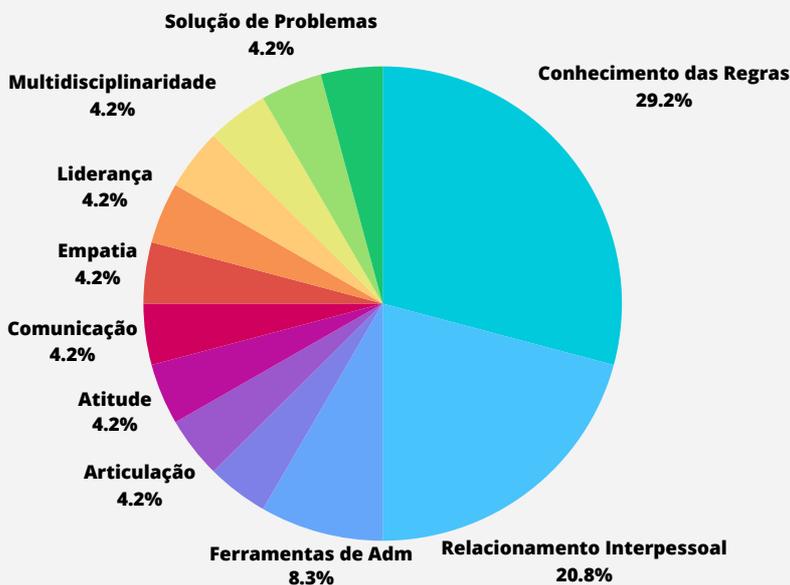
A presente proposta poderá servir como ponto de partida para deliberação do tema no Instituto, que decidirá pela sua implementação.

DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

Foram realizadas entrevistas e aplicação de questionários com os Analistas de Planejamento, Gestão e Infraestrutura, bem como com os Analistas Censitários (especialidade: Gestão e Infraestrutura).

Para se chegar ao diagnóstico e à análise pretendidos, faz-se necessário destacar as algumas das questões feitas aos entrevistados:

- 1) Fazendo uma retrospectiva do seu percurso de servidor público, o que você destacaria como atributos importantes para o exercício do seu cargo atual de Analista no IBGE?
- 2) Você acha que os requisitos de ingresso à sua área de atuação no cargo de Analista de Planejamento, Gestão e Infraestrutura do IBGE são adequados às atividades desenvolvidas? Por quê?
- 3) Em virtude da sua formação em Administração, você acha que exerce uma posição de consultor ou ponto de apoio em relação aos seus colegas de trabalho?
- 4) Comparado a você, como avalia a atuação dos analistas que não têm formação em administração?



Em relação à Questão nº 1, os entrevistados fizeram menção aos seguintes atributos:

- Conhecimento das Regras
- Relacionamento Interpessoal
- Ferramentas da Ciência Administrativa
- Análise de Dados
- Articulação
- Atitude
- Comunicação
- Empatia
- Liderança
- Multidisciplinaridade
- Planejamento
- Solução de Problemas
- Ética

No gráfico ao lado são apresentadas as frequências de cada atributo elencado como importante ao Analista de Planejamento, Gestão e Infraestrutura.

Percebe-se que o conhecimento das regras, bem como o relacionamento interpessoal, respondem por 50% do total de menções.

DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

Em relação à Questão nº 2, os entrevistados responderam sob duas perspectivas: conhecimentos cobrados na prova e graduação exigida. Em linhas gerais, as observações elencadas podem ser agrupadas da seguinte forma:

- Conhecimentos exigidos adequados ao cargo;
- Administrador teria uma certa vantagem: série de perguntas envolvendo Teorias da Administração;
- Aplicabilidade do que foi cobrado na prova às situações diárias do trabalho;
- Maior importância (foco) do conteúdo cobrado na prova em detrimento da graduação exigida;
- Qualquer graduação exigida tem como vantagem possibilitar maior mobilidade entre os setores do IBGE;

Em contrapartida, há outro grupo de observações divergentes das anteriores:

- No âmbito da Diretoria-Executiva, as graduações adequadas seriam Administração e/ou Administração Pública.
- Em concursos mais recentes, houve um afinamento das áreas de acordo com a especialidade (RH, RM, Orçamento etc.): isso tolhe a mobilidade do servidor a nível interno;
- Deveria haver, além do concurso público, uma análise de perfil para melhor direcionar o candidato a setores mais afins às suas habilidades;
- Áreas afins à Administração teriam mais facilidade no exercício das atribuições do Analista;

A respeito da Questão nº 3, em apenas 9% das respostas houve a afirmação de que a graduação em administração contribui para que o Analista sirva de consultor / ponto de apoio em virtude dos conhecimentos adquiridos na formação. Ademais, o Administrador teria uma visão de gestão que outros profissionais não teriam.

No entanto, a maioria dos entrevistados afirmaram que a função de consultoria / ponto de apoio ocorre apenas em função das atividades desenvolvidas, e não pela graduação em administração. Esse grupo elencou alguns aspectos que contribuem para esse fato:

-

- • Conhecimento e experiência adquiridos no setor;
- Em função da posição de liderança no organograma;
- Perfil do servidor;
- “Quem trabalha melhor acaba recebendo mais atribuições e sendo mais procurado para resolver problemas”;
- • O ponto de apoio em virtude da formação ocorreria em áreas mais específicas (Ex.: contabilidade).
- Pelo fato do curso de Administração ser generalista, isso não ocorre;

Por fim, em se tratando Questão nº 4, no que tange ao desempenho dos Analistas que não têm formação em Administração, observemos o que foi pontuado pelos entrevistados:

- Independente da formação, o Analista precisa ter, primordialmente, organização;
- Os conhecimentos acerca das Teorias Administrativas se adquirem com a prática laboral, ou mesmo com pós-graduação a nível de especialização;
- Conhecimento se adquire, porém o comportamento precisa partir de cada pessoa.

- Profissionais graduados em áreas afins à Administração teriam mais facilidade para desenvolver suas atribuições.

- Conhecendo bem o trabalho de cada setor, a formação acadêmica não teria influência sobre as atividades desenvolvidas.

- A formação mais adequada para se desenvolver as atividades de Analista seria Administração Pública;
- A graduação em Administração tem um *gap* em relação ao setor público;
- Nesse sentido, quem não é graduado em Administração Pública, sendo bacharel em administração ou não, também precisaria aprender conceitos acerca do setor público.

- Graduação não influencia no desenvolvimento das atividades do Analista, exceto se for algo mais específico (Ex.: contabilidade)
- Nesse sentido, a graduação em Administração seria considerada generalista, em vez de algo técnico;
- Por conclusão, independente da graduação, qualquer profissional estaria apto a exercer tais atividades.

- Independente da formação, o perfil tem um fator preponderante no desenvolvimento das atividades;
- A formação acadêmica dá uma base de conhecimento, mas o perfil envolve variáveis mais complexas;
- No entanto, a questão da "Gestão de Pessoas" é algo que se aprende no dia-a-dia.
- O meio social em que o Analista é oriundo (família, amigos, condição econômica etc.) moldaria o futuro profissional, influenciando no seu comportamento;
-

- Cada formação complementar a outra no desenvolvimento das atividades;
- Apesar de o curso de Administração ser generalista, ele é muito útil, fornecendo uma visão de gestão até para a vida pessoal.

CONCLUSÕES

- As respostas evidenciaram diversas linhas de pensamento; no entanto, algumas divergentes entre si.
- As observações da maioria dos entrevistados apontaram que, para o exercício do cargo de Analista em Planejamento, Gestão e Infraestrutura do IBGE são essenciais, a graduação em Administração não seria um pré-requisito essencial, bastando possuir os conhecimentos necessários para desempenhar suas funções de forma satisfatória;
- Alguns entrevistados abordaram que o curso de Administração possui ferramentas importantes que podem dar sustentação ao desempenho das atividades do Analista. Em consonância, também foi abordado que as graduações em administração e/ou administração pública seriam mais adequadas como pré-requisito de ingresso no cargo de Analista.
- Apesar das observações, importante mencionar o Princípio da Legalidade, que preceitua que a Administração Pública só pode agir mediante o que a Lei determina;
- Nesse sentido, à luz da Lei nº 4.769/65, que dispõe sobre a profissão de Administrador e dá outras providências:

A atividade profissional de Administrador será exercida, como profissão liberal ou não, mediante (...) administração e seleção de pessoal, organização e métodos, orçamentos, administração de material, administração financeira, relações públicas, administração mercadológica, administração de produção, relações industriais, bem como outros campos em que esses se desdobrem ou aos quais sejam conexos. (BRASIL, 1965)

- A referida lei explicita que o exercício da profissão de Administrador é privativo, entre outras disposições, dos bacharéis em Administração Pública ou de Empresas.

As observações acima serviram de base para a construção da proposta de Análise e Descrição do Cargo de Analista de Planejamento, Gestão e Infraestrutura do IBGE, a partir do modelo proposto por Pontes (2021).

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO



ANÁLISE DO CARGO

O levantamento de informações que embasaram a análise do cargo ocorreu por ocasião das entrevistas realizadas com os Analistas do IBGE e encontram-se dispostas na Seção “Diagnóstico e Análise”

DESCRIÇÃO DO CARGO

TÍTULO DO CARGO

Analista de Planejamento, Gestão e Infra-Estrutura em Informações Geográficas e Estatísticas

UNIDADE

Diretoria-Executiva

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

Atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências institucionais e legais a cargo do IBGE.

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO



DESCRIÇÃO DETALHADA

Exercício de atividades relacionadas às competências da Diretoria-Executiva definidas no Estatuto do IBGE (Decreto nº 11.177/22):

- Atividades de planejamento, de organização, de coordenação, de orientação e de execução das atividades relativas à administração de recursos humanos, materiais, patrimoniais, orçamentários, financeiros e contábeis, e prestar suporte às unidades descentralizadas na execução dessas atividades;
- assessoria o Presidente do IBGE nos assuntos de governança, de planejamento e de gestão;
- orientação do planejamento estratégico institucional e do planejamento orçamentário do IBGE;
- monitoramento do desempenho institucional e de projetos estratégicos do IBGE, em articulação com as demais unidades organizacionais;
- promoção de diretrizes e suporte para o desenvolvimento organizacional e a adequação da estrutura organizacional do IBGE;
- coordenação anual da elaboração do relatório de gestão e do relatório orçamentário, financeiro e contábil do IBGE;
- coordenação e supervisão, no âmbito do IBGE, do estabelecimento de diretrizes de governança e de gestão de riscos, de acordo com a legislação vigente;
- condução da política de gestão e de desenvolvimento de pessoas e gerenciamento da administração de pessoal do IBGE;
- gestão, no âmbito do IBGE, de contratos, licitações, recursos materiais e patrimoniais;
- realização da execução orçamentária, financeira, e proceder aos registros e demais procedimentos relacionados à contabilidade geral e de custos, de acordo com a legislação vigente; e
- orientação e suporte logístico e operacional às Superintendências Estaduais para a execução de suas atividades.

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO



ESPECIFICAÇÃO

GRAU DE INSTRUÇÃO

Curso superior completo em Administração ou Administração Pública, com o devido registro no Conselho Regional de Administração;

CONHECIMENTOS REQUERIDOS

1. Orçamento e finanças públicos;
2. Planejamento e gestão públicos;
3. Gestão de recursos humanos, materiais e logísticos;
4. Ética no serviço público;
5. Legislação pertinente às atividades acima descritas, bem como relativas a:
 - a. Improbidade administrativa;
 - b. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais;
 - c. Regime Jurídico Único dos Servidores Federais;
 - d. Licitações e Contratos.
6. Noções de Direito Constitucional e Administrativo;
7. Noções de informática e Matemática;
8. Gestão de Projetos;
9. Conhecimentos relativos à Ciência da Administração:
 - a. Planejamento, Organização, Direção e Controle;
 - b. Teoria Geral da Administração;
 - c. Comportamento Organizacional;
10. Conhecimento das atividades finalísticas do IBGE.

COMPETÊNCIAS REQUERIDAS

1. Relacionamento interpessoal;
2. Uso de ferramentas da Ciência Administrativa;
3. Análise de Dados;
4. Articulação;
5. Atitude;
6. Comunicação;
7. Empatia;
8. Liderança;
9. Multidisciplinaridade;
10. Solução de Problemas
11. Postura ética

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO



EXPERIÊNCIA EXIGIDA

Não há previsão legal.

INICIATIVA / COMPLEXIDADE

- Tarefas geralmente não padronizadas;
- a capacidade de iniciativa do ocupante do cargo deve ser proeminente de forma que o servidor consiga solucionar os problemas decorrentes das atividades diárias.
- O servidor deve ter a ciência que o seu campo de ação é limitado pela legislação pertinente (princípio da legalidade).

RESPONSABILIDADE POR SUPERVISÃO

- O ocupante do cargo tem a possibilidade de exercer funções gratificadas de supervisão, direção, chefia e assessoramento, sendo responsável por recursos humanos, financeiros e materiais do seu respectivo setor.

RESPONSABILIDADE POR DADOS CONFIDENCIAIS

- O ocupante do cargo tem acesso à informações confidenciais e deve conhecer a legislação pertinente à Lei de Acesso à Informação, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, exceções ao Princípio da Publicidade e outras normas correlatas;

RESPONSABILIDADE POR ERROS

- O trabalho envolve o conhecimento e aplicação das leis que regem a administração pública, não podendo o ocupante do cargo alegar desconhecimento da legislação.
- Poderá responder por ação e/ou omissão.

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO



CONDIÇÕES DE TRABALHO

Normais de escritório, podendo ser realizado tanto nas dependências físicas das Unidades Organizacionais do IBGE quanto em local do seu interesse (em caso de adesão ao Plano de Gestão de Demandas).

ESFORÇO MENTAL E VISUAL

Trabalho eminentemente de escritório e de cunho intelectual, envolvendo variados níveis de esforço mental e visual.

ESFORÇO FÍSICO

Não se aplica. Atenção às boas práticas de ergonomia.

RISCOS

O desconhecimento da legislação que rege a administração pública pode causar prejuízos tanto ao ocupante do cargo, quanto ao IBGE e ao cidadão.

RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E DATA

Pedro Henrique Soares Delmiro

- Discente do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública (Universidade Federal de Campina Grande).

Prof. Dr. Alexandre Wállace Ramos Pereira

- Orientador;
- Docente permanente do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública (Universidade Federal de Campina Grande)



Sousa/PB, fevereiro de 2024

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Caroline Pereira; DOS SANTOS, Luciano Augusto Pereira. POSSIBILIDADES QUANDO DA ELABORAÇÃO DA ANÁLISE E DESCRIÇÃO DE CARGOS NA CONTABILIDADE SHALOM. REVISTA DE EXTENSÃO E INICIAÇÃO CIENTÍFICA DA UNISOCIESC, v. 10, n. 3, 2023.

BRASIL. Decreto nº 11.177, de 18 de agosto de 2022. Aprova o Estatuto e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE e remaneja e transforma cargos em comissão, funções de confiança e gratificações. Diário Oficial da União: Brasília, DF. 19 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 4.769, de 09 de setembro de 1965. Dispõe sobre o exercício da profissão de Técnico de Administração, e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF. 13 set. 1965.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União: Brasília, DF. 12 dez. 1990.

BRASIL. Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006. Dispõe sobre a criação da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública da Fiocruz, do Plano de Carreiras e Cargos do Inmetro, do Plano de Carreiras e Cargos do IBGE e do Plano de Carreiras e Cargos do Inpi; o enquadramento dos servidores originários das extintas Tabelas de Especialistas no Plano de Classificação de Cargos, de que trata a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; a criação do Plano de Carreiras dos Cargos de Tecnologia Militar, a reestruturação da Carreira de Tecnologia Militar, de que trata a Lei nº 9.657, de 3 de junho de 1998; a criação da Carreira de Suporte Técnico à Tecnologia Militar; a extinção da Gratificação de Desempenho de Atividade de Tecnologia Militar - GDATM; e a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Operacional em Tecnologia Militar - GDATEM; a alteração da Gratificação de Desempenho de Atividade de Controle e Segurança de Tráfego Aéreo - GDASA, de que trata a Lei nº 10.551, de 13 de novembro de 2002; a alteração dos salários dos empregos públicos do Hospital das Forças Armadas - HFA, de que trata a Lei nº 10.225, de 15 de maio de 2001; a criação de cargos na Carreira de Defensor Público da União; a criação das Funções Comissionadas do INSS - FCINSS; o auxílio-moradia para os servidores de Estados e Municípios para a União, a extinção e criação de cargos em comissão; e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF. 20 out. 2006.

FACHINETTI, Samila Martins; CARDOSO, Jorge Manoel Mendes. A NECESSIDADE DA ATUALIZAÇÃO CONSTANTE DA DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE CARGOS PARA O PROCESSO DE SELEÇÃO DE PESSOAS. Revista Uningá, v. 56, n. 2, p. 85-92, 2019.

PONTES, Benedito Rodrigues. Administração de cargos e salários: Carreiras e remuneração. LTR Editora, 2021.

PÓVOA, Hugo Mesquita. CARGO, EMPREGO E FUNÇÃO PÚBLICA. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/cargo-emprego-e-funcao-publica/820671079>>. Acesso em 23 nov. 2023.

SCHWARZER, Bruna Lauer; OLIVEIRA, Luciane de. A IMPORTÂNCIA DA ANÁLISE E DESCRIÇÃO DE CARGOS PARA A EFICÁCIA DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS. Revista Interdisciplinar: Contabilidade, Administração e Direito, São Luiz Gonzaga, v. 9, p. 88-101, dev. 2020 2526-1851. Disponível em: <https://urisaoluiz.com.br/site/wp-content/uploads/2021/01/Revista-9a-edicao-1-artigo-6.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2023.

Discente: Pedro Henrique Soares Delmiro,
mestrando.

Orientador: Alexandre Wállace Ramos Pereira,
doutor.

Universidade Federal de Campina Grande

Fevereiro de 2024