RELATÓRIO TÉCNICO

PROFIAP
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Aposentadorias por incapacidade para o trabalho e as readaptações para exercício de cargos na UFPel: um olhar à luz da Reforma Previdenciária (EC n° 103/2019)



GUIA PRÁTICO PARA SERVIDORES

Daiane Rossckopf Castro

Pelotas, janeiro de 2025

SUMÁRIO

Resumo	2
A Instituição	3
Público-alvo	3
Contexto	4
Descrição da situação-problema	7
Objetivos	8
Diagnóstico e análise	8
Proposta de intervenção	13
Responsáveis	15
Referências	15

RESUMO

Este relatório apresenta os resultados de um estudo que se propôs a compreender a visão dos servidores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da Universidade Federal de Pelotas (UFPel) envolvidos em processos de aposentadoria por incapacidade e readaptação para exercício de cargos, considerando a legislação vigente, para identificar como esses profissionais vivenciam esses procedimentos. O método investigativo utilizado foi a condução de uma pesquisa qualitativa de natureza descritiva-exploratória. Além da pesquisa documental, a coleta de dados ocorreu também por meio de entrevistas semiestruturadas com os sujeitos, sendo eles nove servidores da PROGEP/UFPel diretamente envolvidos nos processos em questão. Com os resultados, baseados nas respostas dos sujeitos, foi possível identificar os principais desafios enfrentados por eles nos processos de aposentadoria por incapacidade e readaptação. Foi relatado que a maioria dos servidores inativados por incapacidade enfrentam o rebaixamento financeiro e que o processo de avaliação da capacidade laborativa é complexo e demanda acompanhamento multiprofissional. A falta de diretrizes nacionais claras, além da alta especificidade dos cargos na universidade, dificulta a readaptação. Ademais, a UFPel ainda não possui políticas institucionais específicas para lidar com as mudanças na previdência. Apesar disso, oferece apoio individualizado aos servidores com problemas de saúde. O estudo propõe um conjunto de ações, como a atualização da legislação, a revisão do manual, o desenvolvimento de um sistema de gestão interno, a oferta de programas de capacitação, a criação de um manual interativo para os usuários e outras intervenções.



A INSTITUIÇÃO

A Universidade Federal de Pelotas, em Pelotas, Rio Grande do Sul, Brasil, foi o cenário para a realização deste trabalho, especificamente na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

PÚBLICO-ALVO

A pesquisa envolveu nove servidores UFPel, todos vinculados à PROGEP: os sete membros da equipe multiprofissional da Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida (CSQV) (três médicos, duas assistentes sociais e duas psicólogas), bem como a Chefe do Núcleo de Benefícios (NUB) da Coordenação de Administração de Pessoal (CAP) e, também, a Pró-Reitora de Gestão de Pessoas. A delimitação justifica-se na medida que é a PROGEP a unidade responsável por planejar e executar as políticas de gestão de pessoas da UFPel. Nesse sentido, entende-se relevante atrair atenção para buscar captar a percepção dos servidores da PROGEP envolvidos nos procedimentos relativos às políticas institucionais colocadas em prática na instituição, relacionadas às aposentadorias por incapacidade para o trabalho e à possibilidade de readaptação. O estudo teve como foco principal as ações destinadas a atenção à saúde dos servidores da universidade, o que contribuiu para uma compreensão mais aprofundada das necessidades e desafios enfrentados pelos profissionais da Pró-Reitoria que realizam o acompanhamento desses servidores.





CONTEXTO

O presente estudo direciona atenção à UFPel que, segundo o seu Regimento Geral, foi criada no ano de 1969 com sua sede situada na cidade de Pelotas, no sul do Rio Grande do Sul. Conforme o Art. 2º do citado Regimento, tem como objetivos principais "a educação, o ensino, a pesquisa e a formação profissional e pós-graduação, bem como o desenvolvimento científico, tecnológico, filosófico e artístico", tudo isso com o propósito de manter e expandir seu caráter orgânico, social e comunitário (Brasil, 1977).

A UFPel é uma universidade pública, gratuita e de excelência, com destacada atuação em ensino, pesquisa e extensão. Oferece uma ampla variedade de cursos de graduação e pós-graduação, promovendo a formação de profissionais qualificados e a produção de conhecimento de ponta. Através de suas ações de extensão, a universidade contribui para o desenvolvimento social e regional, levando o conhecimento produzido na universidade para a comunidade. A instituição também oferece serviços de assistência estudantil, garantindo que todos os alunos tenham condições de concluir seus cursos.

Somando o quantitativo de aproximadamente 12.800 alunos, a estrutura organizacional da UFPel é composta por 22 unidades acadêmicas, contando com 103 cursos de graduação presenciais (bacharelados, licenciaturas e tecnólogos). Se insere, também, nos polos de educação à distância de 43 municípios do RS. Já na pós-graduação engloba: 34 cursos de especialização, 06 cursos de mestrado profissional, 50 cursos de mestrado e 26 cursos de doutorado. Além disso, compreende a Reitoria, os conselhos superiores e as unidades administrativas, estando entre elas as Pró-Reitorias e as Superintendências (UFPEL, 2024).

Os sujeitos da pesquisa trabalham juntos para atender aos 4.989 indivíduos vinculados à esta universidade (Figura 1). Esse quantitativo foi extraído em abril de 2024 de um dos relatórios do SIAPE, contendo o total de servidores por situação, abrangendo: 2.558 servidores ativos permanentes (técnicos e docentes), 1.684 aposentados, 435 beneficiários

de pensão, 123 médicos residentes, 114 professores de contrato temporário e, também, 75 aposentados complementados (SIAPE, 2024).

Atualmente, dos 1.684 servidores aposentados, tem-se 169 deles jubilados por invalidez (entre dezembro de 1991 e novembro de 2019) e 11 por incapacidade para o trabalho (após a promulgação da EC 103, de 12 de novembro de 2019). Ademais, de acordo com o detalhado no parágrafo anterior há os 2.558 servidores ativos permanentes, sendo que o presente estudo está concentrado em investigar os processos aplicados pelos sujeitos da pesquisa àqueles ativos que estão em fase de aposentadoria por incapacidade ou de readaptação para exercício de cargo, bem como aos 11 já aposentados por incapacidade para o trabalho.

Além do mais, segundo a Resolução do Conselho Universitário da UFPel nº 57, de 16 de junho de 2021, a PROGEP tem a incumbência de conduzir e operacionalizar as políticas de gestão de pessoas da Universidade e sua estrutura está dividida em Núcleo de Assessoria Administrativa, Núcleo de Atendimento à Diligências e Ações Judiciais e, também, em três Coordenações: de Desenvolvimento de Pessoal (CDP), de Administração de Pessoal e de Saúde e Qualidade de Vida (UFPEL, 2021a). Um segmento da presente investigação será realizado na CSQV e na CAP, explanadas a seguir.

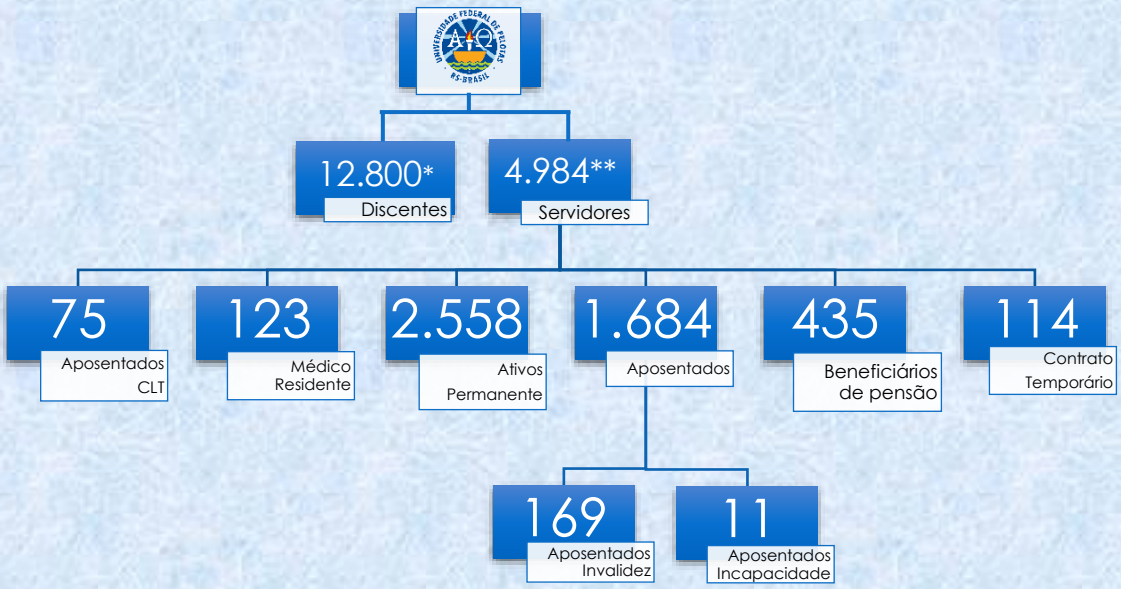
Conforme descrito na Resolução acima citada, a CSQV tem em suas responsabilidades as políticas de atenção à saúde dos servidores da UFPel; sua estrutura é composta pela Seção de Perícia Médica (SPM), que é o órgão encarregado de realizar as perícias médica e odontológica de servidores e alunos da UFPel, além de demais Órgãos Federais. Já a CAP é encarregada do fluxo de entrada e saída de servidores, incluindo os contratos temporários, estágios, residentes e prestadores de serviço acadêmico voluntário, bem como pela manutenção do vínculo funcional no que diz respeito à concessão de afastamentos e licenças, férias, folha de pagamento e concessão de benefícios assistenciais e previdenciários; sua estrutura é composta pelo Núcleos: Financeiro, de Cadastro, de Benefícios e de Gerenciamento de Concursos e Vagas.

Com relação à política institucional da UFPel, no que se refere à atenção à saúde do servidor, o PDI (2022-2026) estabelece como um dos objetivos específicos de seu planejamento (UFPEL, 2021b, p. 52), na área de gestão de pessoas: "criar uma política institucional que incentive atividades de promoção da saúde e qualidade de vida". É possível citar como exemplos algumas das ações trazidas neste relatório, como a realização de avaliações periódicas de saúde, a criação de um programa de

acompanhamento da saúde mental em parceria com profissionais da área, a institucionalização de programas de educação para a aposentadoria e a garantia da realização de exames médicos periódicos.

Além do mais, a PROGEP desempenha um papel central na implementação e orientação da política de gestão de pessoas da UFPel, alinhando-a às necessidades institucionais e com o compromisso social da universidade. Dessa forma, ao engajar a gestão de pessoas com a missão institucional que é de "promover a formação integral e permanente do profissional construindo o conhecimento e a cultura, comprometidos com os valores da vida com a construção e o progresso da sociedade" a instituição aspira à garantia de que seus servidores estejam preparados para os desafios do mundo contemporâneo (UFPEL, 2024).

Figura 1: UFPel em números.



* quantitativo aproximado, disponível no Portal Institucional (UFPEL, 2024)
** quantitativo extraído em abril de 2024 de um dos relatórios do SIAPE, contendo o total de servidores por situação (SIAPE, 2024)
Fonte: elaborado pela autora, 2025.

DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Com a recente reforma previdenciária, a aposentadoria por invalidez passou a ser denominada aposentadoria por incapacidade para o trabalho. Explorar esse conteúdo permite compreender as mudanças na concessão desse benefício, seja relativo aos critérios de avaliação ou aos requisitos para sua obtenção. Outro ponto relevante a ser abordado é a readaptação para exercício de cargos uma vez que, mesmo com restrições de ordem física ou mental, a readaptação visa proporcionar a reintegração do servidor em atividades laborais. Ao abordar um tema atual e complexo, este estudo visa investigar as implicações das novas regras previdenciárias e como elas podem afetar àqueles que possuem inaptidão para o trabalho. Nesse sentido, se concentra em captar a percepção dos servidores da PROGEP/UFPel envolvidos nos procedimentos institucionais de aposentadorias por incapacidade para o trabalho e à possibilidade de readaptação, desde o diagnóstico até a conclusão dos processos, contribuindo para a gestão de pessoas da universidade e para a otimização desses procedimentos. Os resultados desta pesquisa podem ser utilizados como base para a elaboração de políticas públicas mais eficientes, fornecendo subsídios para os gestores públicos a tomarem decisões mais assertivas. Logo, provocando reflexões fundamentais do momento presente e identificando as perspectivas de melhorias para os procedimentos internos, contribuindo com o futuro da universidade.

OBJETIVOS

O objetivo deste relatório é desenvolver um roteiro para os servidores da UFPel, envolvidos nos processos de aposentadoria por incapacidade e readaptação, desde o diagnóstico de incapacidade até a jubilação. Ainda, este guia tem intuito de contribuir para a melhoria contínua das atividades institucionais e a observância da legislação vigente, em especial a EC n° 103/2019. Dessa forma, ele se mostra uma ferramenta útil para facilitar o trabalho dos profissionais da PROGEP e pode ser adaptado para outras instituições.



DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

Este estudo iniciou-se com uma revisão teórica sobre políticas públicas, previdência social no Brasil e as mudanças promovidas pela EC n° 103/2019. Em seguida, realizou-se um levantamento das percepções dos servidores da PROGEP/UFPel envolvidos em processos de aposentadoria por incapacidade e readaptação, visando compreender como as novas normas foram recebidas e implementadas. A aplicação da análise de conteúdo (Bardin, 2021) aos dados coletados por meio de documentos e entrevistas permitiu identificar fragilidades e oportunidades específicas do contexto organizacional da UFPel, fundamentando a construção de uma proposta de intervenção alinhada às necessidades institucionais. Além disso, permitiu identificar as necessidades desses profissionais para que os procedimentos e a legislação vigente sejam adequadamente atendidos. Através do instrumento, foi possível verificar a aplicação das políticas da UFPel na prática, a partir do olhar dos servidores que atuam diretamente no atendimento aos usuários, como será demonstrado a seguir.

Legislação e os processos: barreiras à adaptação na gestão de pessoas

Embora a legislação que rege o serviço público seja única, sua aplicação varia de acordo com a natureza de cada órgão, muitas vezes, limitam a flexibilidade das instituições em adaptar seus processos às demandas específicas (Brasil, 2017, 2019). Conforme Magalhães Filho (2020), a legislação previdenciária recente tornou a readaptação obrigatória antes da aposentadoria por incapacidade. Contudo, a ausência de uma regulamentação detalhada sobre o tema, como apontado por um participante da pesquisa, pode resultar em uma aposentadoria por incapacidade, mesmo quando outras alternativas poderiam ser exploradas. Apesar das promessas de algumas regulamentações após a aprovação da emenda, nenhuma foi concretizada até o momento. A ausência de uma legislação específica que ampare os processos de readaptação representa um gargalo para instituições de todo o país, incluindo a UFPel. Segundo Medeiros (2010), a normatização de procedimentos, ao definir diretrizes claras, organiza o processo. No entanto, a autora alerta que a norma por si só não garante a mudança. É fundamental o engajamento dos profissionais para que as diretrizes sejam efetivamente aplicadas no cotidiano institucional.



Um dos principais obstáculos para a readaptação na UFPel, e também em algumas outras universidades brasileiras, reside na alta especificidade dos cargos. A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, institui o Plano de Carreiras dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) nas instituições federais de ensino, subordinadas ao MEC, estabelecendo uma hierarquia de cinco níveis: A, B, C, D e E; demandando a formação desde o ensino fundamental até o superior, a depender do cargo (Brasil, 2005). A padronização de cargos e salários é fundamental, no entanto, as descrições dos cargos se encontram defasadas e a delimitação excessiva das funções impede a flexibilidade necessária para realocar os servidores quando necessário.

Concomitantemente, desde sua publicação, o manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal não passou por atualizações, conforme apontado nas entrevistas (Brasil, 2017). A falta de atualizações desde então impede que o manual contemple as alterações legislativas, como a última reforma previdenciária, o que gera incoerências na avaliação de doenças incapacitantes, prejudicando a precisão das perícias e os direitos dos servidores. A percepção dos envolvidos é de que a classificação das doenças é arbitrária, desconsiderando, de forma injustificada, o impacto de diversas condições que podem ser tão incapacitantes quanto àquelas listadas no manual. Essa visão corrobora a pesquisa de Araujo e Barbosa (2020), que demonstra como a rigidez dos critérios legais para a avaliação de uma situação de saúde impede que muitos indivíduos com doenças incapacitantes tenham acesso a benefícios.

A distância entre a teoria e a prática: as falhas nos sistemas de informação



Os profissionais da CSQV utilizam o meio eletrônico do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) para fazer o acompanhamento do servidor, registrar sua evolução, atualizar prontuário, gerar laudo, entre outros (Brasil, 2009). Observando os depoimentos sobre falhas no sistema e em controles, percebeu-se em um primeiro momento a falta de flexibilidade do SIASS, especialmente na emissão de laudos, os quais seguem um modelo padrão e restrito para edição, não permitindo nem mesmo informar o tipo de perícia, como por exemplo a constatação de deficiência, sendo necessário complementar de forma manual. Adicionalmente, foi relatado que o sistema SIASS não atende às necessidades de gestão de afastamentos, não fornecendo dados precisos, exibindo apenas o tempo total de licenças ao longo de toda carreira daquele servidor. Ainda, não consegue distinguir a temporalidade e nem identificar se é a pela mesma causa, tornando indispensável a verificação manual. Paes de Paula (2007) destaca a crescente influência da tecnologia da informação no controle das atividades administrativas. Contudo, na prática, como observamos na UFPel, a falta de sistemas automatizados eficientes para gestão de afastamentos contradiz essa tendência. O sistema de informação atual não cumpre sua função de auxiliar na tomada de decisão, uma vez que não gera os relatórios gerenciais necessários.

A aposentadoria por incapacidade: um ponto de ruptura na vida dos servidores

Resultados da pesquisa convergiram para um ponto central: a redução drástica da renda é a maior preocupação para os servidores que se aposentam por incapacidade. A redução salarial é um retrocesso significativo e pode ter consequências graves para a saúde e a qualidade de vida dos beneficiários. Os pesquisadores Amâncio, Mendes e Martins (2021) trazem a questão financeira como uma pauta recorrente nas demandas dos servidores públicos e, ainda, que a mesma está intrinsecamente ligada à percepção de qualidade de vida no trabalho.



Ademais, é dado destaque ao sofrimento psíquico, já que além das limitações impostas pela condição de saúde, a pessoa precisa lidar com a interrupção abrupta da carreira, a redução da renda e a necessidade de reavaliar seus projetos de vida.

> A dinâmica se inverteu: enquanto antes os problemas pessoais afetavam o trabalho, atualmente o estresse e as angústias profissionais se estendem para a vida pessoal, atingindo até mesmo aqueles que cuidam da saúde dos outros (Conte, 2003).

Conforme relatado pelos entrevistados, é emocionalmente desgastante também para os sujeitos da pesquisa ter que lidar com situações em que a aposentadoria por incapacidade se torna inevitável. A consciência de que uma pessoa está sendo despojada de sua vida profissional e que os benefícios provavelmente serão insuficientes para garantir seus cuidados básicos causa uma angustia profunda também na equipe da PROGEP.



Capacitação para a vida: preparando os servidores

A UFPel, com o programa Evoluidade, busca oferecer um espaço de reflexão para os servidores em fase de aposentadoria. No entanto, a ausência de um programa direcionado àqueles que irão jubilar por incapacidade limita a criação de uma rede de apoio mais específica, capaz de atender às necessidades particulares desse grupo. Já sobre a readaptação para exercício de cargo, Santos e Furtado (2022) destacam a necessidade de capacitação contínua, garantindo a adequação do servidor às novas demandas do trabalho. E, para finalizar, os autores apontam que além do treinamento dos servidores readaptados, é necessário aprimorar as competências dos gestores por meio de programas de desenvolvimento, visando otimizar a tomada de decisões e o gerenciamento dos processos. A afirmação dos entrevistados corrobora a necessidade de capacitação dos gestores, uma vez que a falta de preparo para lidar com certas situações, como a aposentadoria por incapacidade, gera lacunas no acompanhamento dos servidores e prejudica a instituição.

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO



No contexto apresentado neste relatório, o objetivo deste trabalho, por meio de seus resultados, é apresentar um plano de melhoria para as atividades institucionais bem como a observância da legislação vigente, em especial a EC nº 103/2019. Dando continuidade à análise da situação problema apresentamos um conjunto de ações que visa otimizar os processos e fortalecer a UFPel, conforme detalhado a seguir:

- a criação de um grupo de trabalho junto à Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público para revisar e atualizar o manual de perícia oficial em saúde, democratizando o processo e garantindo a participação dos atores envolvidos. Ainda, propor as alterações necessárias para pleno funcionamento do sistema SIASS;
- o desenvolvimento de um sistema de gestão interno que utilize os dados disponíveis no SIASS e que gere relatórios personalizados para subsidiar a tomada de decisões na UFPel;
- a elaboração de um protocolo nacional para adequação das políticas à EC nº 103/2019, elaborado em conjunto com representantes de outras instituições, que estabeleça diretrizes gerais e, ao mesmo tempo, conceda autonomia às instituições para adaptarem-se às suas particularidades;
- a constituição de um grupo de trabalho sob a égide do Ministério da Educação para providenciar a atualização das descrições de cargos, atualmente limitadas e desatualizadas, visando promover a flexibilidade na realocação dos servidores;
- a adesão à proposta de criação de cargos genéricos, em andamento, que proporcionará maior flexibilidade na gestão de pessoal, permitindo a alocação de servidores de acordo com suas qualificações e as necessidades das diferentes áreas;

- a implementação de programas de capacitação para os gestores, com foco no desenvolvimento de habilidades de gestão de pessoas. Igualmente, qualificação para os servidores readaptados, preparando-os para as novas demandas do trabalho;
- a implementação de um programa de apoio especializado para servidores que já estão aposentados por incapacidade, oferecendo suporte psicológico e prático para facilitar a adaptação à nova fase de vida e promover a construção de uma rede de apoio;
- a criação de um manual digital interativo, disponível no Portal da PROGEP, que ofereça aos servidores informações detalhadas sobre o processo de acompanhamento de saúde, incluindo agendamento de perícias, prazos legais, documentos, cálculo de proventos, averbação, entre outros. Além disso, sugerimos a disponibilização de uma versão impressa para facilitar o acesso.



A análise dos dados coletados em campo não revelou alterações substanciais nas políticas institucionais vigentes na UFPEL, tampouco a adoção de novas políticas diretamente ligadas à reforma previdenciária. Contudo, o estudo cumpriu seu objetivo principal e o plano de melhorias proposto, se implementado, impulsionará significativamente as práticas administrativas da instituição, consolidando-a como um instrumento estratégico de gestão.

RESPONSÁVEIS

Discente: Daiane Rossckopf Castro

✉ daiane.castro@ufpel.edu.br

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Serpa Pinto

✉ serparg@ufpel.edu.br



Data do relatório: janeiro de 2025

REFERÊNCIAS

AMÂNCIO, Dayse Leticia Pereira; MENDES, Diego Costa; MARTINS, Simone. Qualidade de vida no trabalho nas organizações públicas brasileiras: uma revisão integrativa de literatura. **Teoria e Prática em Administração**, Paraíba, v. 11, n. 2, 2021. ISSN: 2238-104X. Disponível em: https://doi.org/10.22478/ufpb.2238-104X.2021v11n2.57593. Acesso em: 12 nov. 2024.

ARAUJO, Lucas Aires; BARBOSA, Igor de Andrade. A epilepsia como doença incapacitante e os critérios que impedem o acesso dos epilépticos ao auxílio-doença, à aposentadoria por invalidez e ao benefício de prestação continuada no Brasil. **Vertentes do Direito**, Tocantis, vol. 7, n. 12, 2020. ISSN: 2359-0106. Disponível em: https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n1.p406-426. Acesso em: 01 dez. 2024.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Tradução: Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. 5. Ed. São Paulo: Edições 70, 2021. 281 p.

BRASIL. **Regimento Geral da Universidade Federal de Pelotas.** Diário Oficial da União. Brasília, seção 1, p. 4.648, 1977. Disponível em: https://wp.ufpel.edu.br/scs/regimento/. Acesso em 04 mai. 2024.

_____. **Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Diário Oficial da União, Brasília, seção 1, p. 1, 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 10 nov. 2024.

_____. **Decreto n° 6.833, de 29 de abril de 2009**. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Diário Oficial da União. Brasília, seção 1, p. 4, 2009. Disponível em: https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/6573. Acesso em: 02 abr. 2024.

_____. **Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal**. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público. 3 ed. Brasília: MP, 2017. 147 p.

_____. **Emenda Constitucional n° 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Diário Oficial da União, Brasília, seção 1, p. 1, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 10 out. 2023.

CONTE, Antônio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho. **FAE Business**, Curitiba, n. 7, nov. 2003. ISSN: 2447-2735. Disponível em: https://img.fae.edu/galeria/getImage/1/16571247435940246.pdf. Acesso em: 10 out. 2024.

MAGALHÃES FILHO, Inácio. **Lições de direito previdenciário e administrativo no serviço público.** 3 ed. Belo Horizonte: Fórum, 2020. 528 p.

MEDEIROS, Rosana Carneiro Ferreira. Para uma ecologia (mais) humana do professor readaptado. Orientadora: Prof Dra. Vera Margarida Lessa Catalão. 2010. 217 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

PAULA, Ana Paula Paes de. **Por uma nova gestão pública: limites e potencialidades da experiência contemporânea**. Reimpressão. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007. 204 p.

SANTOS, Joelma Cristina; FURTADO, André Luiz Fonseca. O retorno laboral de trabalhadores que se acidentaram no trabalho: o que dizem os estudos. **Anais XXV SemeAd 2022**, São Paulo, 2022. ISSN: 2177-3866. Disponível em: https://submissao.semead.com.br/25semead/anais/arquivos/202.pdf. Acesso em: 02 abr. 2024.

SIAPE. **Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos**. Brasília: Portal SIAPE, 2024. Disponível em: https://www1.siapenet.gov.br/orgao/Login.do?method=inicio. Acesso em 15 abr. 2024.

UFPEL. Conselho Universitário da Universidade Federal de Pelotas. **Resolução nº 57, de 16 de junho de 2021.** Pelotas: Conselho Universitário UFPel, 2021a. Disponível em: https://wp.ufpel.edu.br/scs/files/2021/06/Resolucao-57-CONSUN-1.pdf. Acesso em: 06 abr. 2024.

_____. Conselho Universitário da Universidade Federal de Pelotas. **Plano de Desenvolvimento Institucional PDI 2022-2026.** Pelotas: Conselho Universitário UFPel, 2021b. Disponível em: https://wp.ufpel.edu.br/planejamentoufpel/files/2022/09/PROPLAN-CDIP_PDI-2022-2026_rev15-23SET22.pdf. Acesso em: 30 jul. 2024.

_____. **Portal Institucional Universidade Federal de Pelotas.** Pelotas: Portal UFPel, 2024. Disponível em: https://institucional.ufpel.edu.br/. Acesso em: 02 abr. 2024.