



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL REI
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – PROFIAP

LARA NEGREIROS GOBIRA

**POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM
EDUCAÇÃO: UM ESTUDO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

São João del Rei
2024

LARA NEGREIROS GOBIRA

**POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM
EDUCAÇÃO: UM ESTUDO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFIAP, da Universidade Federal de São João del Rei como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública.
Área de concentração: Administração Pública.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Vânia Aparecida Rezende

São João del Rei
2024

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)

Gobira, Lara Negreiros, 1986-
G575p Políticas de qualificação do corpo técnico-administrativo em
educação : um estudo na Universidade Federal do Espírito Santo
/ Lara Negreiros Gobira. – 2024.
248 f. : il.

Orientadora: Vânia Aparecida Rezende.

Dissertação (Mestrado - Programa de Mestrado Profissional em
Administração Pública - PROFIAP) – Universidade Federal de
São João del Rei.

1. Brasil. [Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005]. 2.
Universidade Federal do Espírito Santo – Servidores públicos. 3.
Trabalhadores – Educação. 4. Políticas públicas. 5. Serviço
público – Administração de pessoal. 6. Qualificações
profissionais. I. Rezende, Vânia Aparecida. II. Universidade
Federal de São João del Rei. III. Título.

CDU: 35



MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - PROFAP

Ata da defesa de Mestrado do Programa de Mestrado em Administração Pública PROFIAP

No dia 31 do mês de outubro do ano de 2024, às 8:30 horas, por meio de sistema virtual, reuniram-se os membros da banca examinadora composta pelos(as) professores(as) doutores(as) Vânia Aparecida Rezende (presidente da banca/orientador /UFSJ), Patrícia Aparecida Ferreira (Universidade Federal de Lavras - Membro da comunidade externa à Rede PROFAP), Maria Aparecida Farias de Souza Nogueira (Membro credenciado da rede PROFAP, Externo à Universidade Associada, UFGD) e Carlos Eduardo Durange de Carvalho Infante (Membro interno à Universidade Associada, UFSJ), a fim de argüirem a mestranda Lara Negreiros Gobira, cujo trabalho intitula-se “POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO DO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO: UM ESTUDO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO”. Aberta a sessão pelo presidente da mesma, coube ao candidato expor o tema de sua pesquisa, dentro do tempo regulamentar. Em seguida os membros da banca examinadora apresentaram questionamentos. Apresentadas as explicações necessárias, os membros da banca consideraram a Dissertação de Mestrado:

(X) aprovada

() não aprovada, devendo ser realizada nova defesa no prazo regimental.

Banca Examinadora:

Documento assinado digitalmente
gov.br VANIA APARECIDA REZENDE
Data: 04/11/2024 14:03:25-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Vânia Aparecida Rezende (Presidente/UFSJ) _____

Documento assinado digitalmente
gov.br MARIA APARECIDA FARIAS DE SOUZA NOGUEIRA
Data: 06/11/2024 08:19:32-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Maria Aparecida Farias de Souza Nogueira (membro externo/UFGD) _____

Documento assinado digitalmente
gov.br PATRICIA APARECIDA FERREIRA
Data: 07/11/2024 06:01:57-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Patrícia Aparecida Ferreira (membro externo/UFLA) _____

Documento assinado digitalmente
gov.br CARLOS EDUARDO DURANGE DE CARVALHO INI
Data: 06/11/2024 15:39:53-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Carlos Eduardo Durange de Carvalho Infante (Membro interno/UFSJ) _____

Documento assinado digitalmente
gov.br LARA NEGREIROS GOBIRA
Data: 06/11/2024 15:46:53-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Lara Negreiros Gobira _____

São João del-Rei, 31 de outubro de 2024.

Dedico esta dissertação aos técnico-administrativos das universidades federais brasileiras, trabalhadores cuja dedicação e compromisso são essenciais para o funcionamento das instituições de ensino. Categoria que, muitas vezes invisível, sustenta com firmeza a engrenagem que possibilita a educação pública e de qualidade, contribuindo para o desenvolvimento científico e social do país.

Que este trabalho seja uma recordação de sua força coletiva e de sua luta diária por melhores condições de trabalho, por respeito e pela valorização de seu papel fundamental. Inspirados pelos ideais de justiça social e emancipação da classe trabalhadora, seguimos acreditando que somente através da organização e da união será possível transformar as estruturas que ainda perpetuam a exploração.

Aos técnico-administrativos, cuja resiliência e compromisso são fontes de inspiração, dedicamos cada página deste trabalho, na esperança de que, juntos, possamos construir um futuro mais justo e igualitário, onde o trabalho seja plenamente reconhecido e valorizado.

AGRADECIMENTOS

Há 19 anos entrei na Ufes como aluna de graduação e aos poucos descobri a vocação para o trabalho administrativo e o interesse pela universidade como espaço de atuação profissional. Em 2013, ingressei para o corpo técnico da Universidade, como assistente em administração, e percebi o valor de uma carreira profissional bem estruturada, e com possibilidade de atuação dentro da vida política da entidade, tanto através das representações institucionais, quanto através do movimento sindical, do qual faço parte desde 2014.

Por quatro anos, de 2018 a 2022, compus a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira (CNSC), onde tive contato com colegas que viveram as carreiras anteriores, pessoas que idealizaram o Projeto de Cargo Único (PCU) e participaram do processo de criação e implantação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE). Essa experiência, dentre tantos desdobramentos, ampliou minha compreensão sobre o que é o serviço público e a necessidade das políticas públicas de pessoal no âmbito da educação. Por isso, ao ingressar no mestrado em administração pública, eu haveria de pesquisar o PCCTAE.

Devo, por tanto, iniciar agradecendo aos trabalhadores e trabalhadoras que, com muita luta, suor e sangue, construíram a nossa carreira;

Agradeço também aos companheiros e companheiras do PSTU, da CSP Conlutas, da Frente Base e do TAEs de Luta, com os quais vivenciei parte dos fatos históricos registrados neste trabalho, e que lutam dia após dia pela construção de uma sociedade sem exploração;

Agradeço aos servidores e servidoras da Ufes pelo acesso aos dados e documentos institucionais necessários à esta pesquisa, em especial à Pró-Reitora de Gestão de Pessoas, Josina Binda, e sua equipe, na pessoa de Nildo de Narde Júnior; ao Diretor de Desenvolvimento de Pessoas, Alexandre Severino Pereira; ao Chefe da Divisão de Arquivos, Carlos Couto Meirelles Junior;

A José Almiran Rodrigues, diretor da Fasubra, por disponibilizar todo o material sobre o PCU;

Agradeço aos pesquisadores e pesquisadoras que vieram antes de mim;

Aos colegas do mestrado, por todo o companheirismo, especialmente durante o difícil período da pandemia de Covid-19;

Agradeço à minha orientadora, professora Vânia Aparecida Rezende, pela paciência, orientação e, principalmente, por não ter desistido. Foram anos difíceis. E aos membros das bancas de qualificação e defesa, professora Maria Aparecida Farias de Souza Nogueira, professor Carlos Eduardo Durange de Carvalho Infante, e professora Patrícia Aparecida Ferreira cujas contribuições foram valiosas para este trabalho.

A conclusão desse mestrado marca também o fim de um ciclo pessoal e profissional extremamente desafiador. E, por isso, preciso agradecer todas e todos que me ajudaram ao longo desses três últimos anos.

Agradeço a minha mãe, Maria de Fátima Negreiros Gobira, e a minha irmã, Camila Negreiros Gobira, por serem sempre meu porto seguro, e por estarem comigo nos momentos mais difíceis desse percurso;

A minha prima e amiga Eliza Gobira pelo impulso inicial para realização do mestrado;

Aos amigos Aline Coutinho, Daniel Pompermayer, Fabíola Batista; Jussara Rodrigues, e Valéria Magnago pela escuta afetuosa e sem julgamento;

Aos colegas do CCHN/Ufes, especialmente Arin Bernardes, Cíntia Barcelos, Esdra Erlacher e Plínio Ribeiro, excelentes companheiros de trabalho; Sarah Botelho pela parceria; Ruteia Gobetti pelo olhar atento; e Erika Monteiro pelos abraços acolhedores;

À Edinete Maria Rosa, ex-diretora do CCHN/Ufes, pela oportunidade de novos desafios, e por ser exemplo de generosidade, gentileza, compromisso e defesa incansável do serviço público;

Por fim, agradeço ao meu companheiro, Filipe Skiter, sem o qual certamente essa dissertação teria perecido pelo caminho.

Jamais esquecerei o que fizeram por mim, e serei eternamente grata tendo a consciência de que ninguém faz nada sozinho.

“Caminhante, são teus passos
o caminho e nada mais;
Caminhante, não há caminho,
Faz-se caminho ao andar.
Ao andar se faz o caminho,
e ao voltar a vista atrás
se vê a senda que nunca
se voltará a pisar.
Caminhante, não há caminho,
mas sulcos de espuma ao mar.”
Machado (2010, tradução nossa)

RESUMO

Este trabalho se propôs a analisar em que medida as políticas de qualificação constantes da Lei nº 11.091/2005 e as políticas próprias implementadas pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes) influenciaram os índices de educação formal do corpo técnico-administrativo da instituição. Tomando o conceito de carreira profissional enquanto política pública e desta enquanto ação governamental, considerando as relações entre Estado e sociedade na formação da agenda, este trabalho demonstrou como o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) e as políticas de qualificação da Ufes estão em sintonia com os princípios da Reforma de Estado. Em seguida, fez-se um levantamento das principais políticas de qualificação profissional voltadas aos integrantes do PCCTAE elaboradas pelo governo e pela Ufes, bem como uma análise dos resultados dessas políticas na qualificação na Universidade. Para a análise, foi realizado levantamento de dados sobre a qualificação profissional do corpo técnico da Ufes de 2005 até 2023, que permitiram observar os efeitos dessas políticas nos índices de educação formal dos técnico-administrativos em educação (TAEs) da Ufes a partir da implantação do PCCTAE. Como resultado, verificou-se que o Incentivo à Qualificação, acessado por 93% dos TAEs da Ufes, em 2023, é a política de qualificação mais importante da carreira. Também foi possível demonstrar que, dentre as políticas de qualificação elaboradas pela Instituição, o afastamento para pós-graduação contribuiu efetivamente para a ampliação da qualificação dos TAEs, mesmo não tendo sido implementado plenamente; a concessão de carga horária, por sua vez, não atingiu seu objetivo inicial de promover qualificação para os graus inferiores ao mestrado, e tem sido utilizada como uma política substitutiva ao afastamento, embora os dados iniciais sejam insuficientes para resultados mais conclusivos.

Palavras-chaves: Técnico-administrativo em Educação; Qualificação; PCCTAE; Políticas Públicas; Plano de Carreira.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the extent to which the qualification policies established by Law No. 11,091/2005 and the specific policies implemented by the Federal University of Espírito Santo (Ufes) influenced the formal education levels of the technical-administrative staff of the institution. By treating the concept of professional career as a public policy and understanding public policy as a form of governmental action, this work demonstrated how the Career Plan for Technical-Administrative Positions in Education (PCCTAE) as well as Ufes' qualification policies align with the principles of State Reform. Subsequently, a data survey was conducted to review the main professional qualification policies developed by the government and Ufes that specifically target members of the PCCTAE, along with an analysis of the impact of these policies on qualification within the University. For this analysis, data on the professional qualification of the technical staff of Ufes' from 2005 to 2023 were collected, allowing the observation of the effects of these policies on the formal education levels of the Technical-Administrative Positions in Education (TAEs) at Ufes since the implementation of the PCCTAE. As a result, it was found that the Qualification Incentive, accessed by 93% of Ufes's TAEs in 2023, is the most significant qualification policy for the career. It was also demonstrated that among the qualification policies developed by the institution, paid leave for postgraduate studies effectively contributed to the enhancement of TAEs' qualifications, even though it was not fully implemented at the university. In contrast, the paid time off within working hours to study did not achieve its initial goal of promoting qualification for degrees below the master's level, and has been used as a substitute policy for the paid leave, although initial data is insufficient for more conclusive results.

Keywords: Technical-Administrative Positions in Education; Qualification; PCCTAE; Public Policies; Career Plan.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – TAEs x ano.....	121
GRÁFICO 2 – TAEs x ano x nível de classificação	122
GRÁFICO 3 – Percentual de TAEs x ano x nível de classificação	123
GRÁFICO 4 – Percentual de TAEs x ano x escolaridade	124
GRÁFICO 5 – TAEs nível A x ano x escolaridade.....	125
GRÁFICO 6 – TAEs nível B x ano x escolaridade.....	126
GRÁFICO 7 – TAEs nível C x ano x escolaridade	127
GRÁFICO 8 – TAEs nível D x ano x escolaridade	128
GRÁFICO 9 – TAEs nível E x ano x escolaridade.....	129
GRÁFICO 10 – Percentual de TAEs com escolaridade acima do exigido x ano.....	131
GRÁFICO 11 – IQ x ano	131
GRÁFICO 12 – IQ ingressantes vs. não ingressantes x ano	132
GRÁFICO 13 – TAEs ingressantes com e sem IQ x ano	133
GRÁFICO 14 – Percentual de TAEs ingressantes com e sem IQ x ano	134
GRÁFICO 15 – Ingressantes x ano x nível de classificação	134
GRÁFICO 16 – IQ ingressantes x ano x nível de classificação, de 2008 a 2023	135
GRÁFICO 17 – Percentual IQ ingressantes x ano x nível de classificação, de 2008 a 2023	136
GRÁFICO 18 – Tempo para obtenção de IQ x nível de educação formal, de 2008 a 2023	137
GRÁFICO 19 – IQ de Especialização nos 2 semestres após o ingresso	139
GRÁFICO 20 – IQ de Especialização nos 12 meses após o ingresso	139
GRÁFICO 21 – IQ no ano de ingresso vs. posterior ao ano de ingresso x ano	141
GRÁFICO 22 – Percentual de TAEs não ingressantes x ano x nível de classificação	141
GRÁFICO 23 – IQ não ingressantes x ano x nível de classificação	142
GRÁFICO 24 – IQ não ingressantes x nível de classificação, em 2006.....	143
GRÁFICO 25 – IQ não ingressantes x ano x nível de classificação, após 2006	144
GRÁFICO 26 – Percentual de TAEs não ingressantes com IQ x ano x nível de classificação	145
GRÁFICO 27 – Percentual de TAEs não ingressantes com IQ x nível de classificação, em 2006	146
GRÁFICO 28 – Percentual de IQ não ingressantes x ano x nível de classificação, após 2006.....	147
GRÁFICO 29 – Percentual de IQ não ingressantes x ano x nível de classificação, de 2012 a 2017	149

GRÁFICO 30 – IQ TAEs não ingressantes do nível A, em 2006.....	150
GRÁFICO 31 – IQ TAEs não ingressantes do nível A, de 2007 a 2023.....	151
GRÁFICO 32 – IQ TAEs não ingressantes do nível B, em 2006.....	151
GRÁFICO 33 – IQ TAEs não ingressantes do nível B, de 2007 a 2023.....	152
GRÁFICO 34 – IQ TAEs não ingressantes do nível C, em 2006	153
GRÁFICO 35 – IQ TAEs não ingressantes do nível C, de 2007 a 2023	153
GRÁFICO 36 – IQ TAEs não ingressantes do nível D, em 2006	154
GRÁFICO 37 – IQ TAEs não ingressantes do nível D, de 2007 a 2023	155
GRÁFICO 38 – IQ TAEs não ingressantes do nível E, em 2006.....	156
GRÁFICO 39 – IQ TAEs não ingressantes do nível D, de 2007 a 2023	157
GRÁFICO 40 – Afastamentos x ano	158
GRÁFICO 41 – Afastamentos x ano x nível de classificação	159
GRÁFICO 42 – Afastamentos x ano x curso de educação formal.....	160
GRÁFICO 43 – Afastamentos TAEs nível C x ano x curso de educação formal.....	161
GRÁFICO 44 – Afastamentos TAEs nível D x ano x curso de educação formal.....	161
GRÁFICO 45 – Afastamentos TAEs nível E x ano x curso de educação formal.....	162
GRÁFICO 46 – Tempo de afastamento vs. tempo de curso, de 2005 a 2023 (média em dias).....	163
GRÁFICO 47 – Tempo de afastamento vs. tempo de curso, de 2005 a 2017 (média em dias).....	164
GRÁFICO 48 – Tempo de afastamento vs. tempo de curso, de 2018 a 2023 (média em dias).....	164
GRÁFICO 49 –TAEs vs. afastamentos x nível de classificação, de 2005 a 2023 (percentual)	165
GRÁFICO 50 – TAEs vs. afastamentos x nível de classificação, de 2017 a 2023 (percentual)	166
GRÁFICO 51 – Afastamentos vs. teto de afastamentos x ano, de 2017 a 2023.....	167
GRÁFICO 52 – Concessão de carga horária x ano	168
GRÁFICO 53 – Concessões x ano x nível de classificação	168
GRÁFICO 54 – Concessões x ano x curso de educação formal.....	169
GRÁFICO 55 – Concessão de carga horária vs. tempo de curso, de 2017 a 2023 (média em semestres).....	170
GRÁFICO 56 – TAEs vs. concessões de carga horária x nível de classificação (percentual médio)	171
GRÁFICO 57 – IQ vs. Afastamento x curso de educação formal, de 2017 a 2023.....	179

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Quantidade de cargos do PUCRCE por nível e subgrupo	79
TABELA 2 – Tabela para progressão por capacitação profissional	96
TABELA 3 – Percentuais de incentivo à qualificação, em 2006	100
TABELA 4 – Percentuais de incentivo à qualificação, em 2013	101
TABELA 5 – Quantitativo de cargos extintos ou com contratação vedada	109
TABELA 6 – Resumo da situação dos cargos do PCCTAE	109

LISTA DE SIGLAS

ADUFES	Associação de Docentes da Ufes
ANDIFES	Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior
ASUFES	Associação dos Servidores da Ufes
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CCA	Centro de Ciências Agrárias
CCAE	Centro de Ciências Agrárias e Engenharia
CCE	Centro de Ciências Exatas
CCENS	Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde
CCHN	Centro de Ciências Humanas e Naturais
CCJE	Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas
CCS	Centro de Ciências da Saúde
CE	Centro de Educação
CEDAM	Centro de Desenvolvimento da Administração Pública
CEUNES	Centro Universitário Norte do Espírito Santo
CIS	Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNSC	Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação
CPCS	Comissão de Planejamento da Capacitação de Servidores Técnico-Administrativos em Educação

CUN	Conselho Universitário
DASP	Departamento Administrativo do Serviço Público
DCE	Diretório Central dos Estudantes
DDP	Departamento de Desenvolvimento de Pessoas
DRH	Departamento de Recursos Humanos
EBSERH	Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
EBTT	Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
FASUBRA	Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
FEST	Fundação de Espírito-Santense de Tecnologia, e a
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FIES	Fundo de Financiamento Estudantil
FNDE	Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
FUCAM	Fundação de Apoio Cassiano Antônio Moraes
FUNDEB	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
HUCAM	Hospital Universitário Cassiano Antônio Moraes
IBICT	Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia
IFE	Instituição Federal de Ensino
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior

IQ	Incentivo à Qualificação
LASPAU	<i>The Latin American Scholarship Program of American Universities</i>
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
MEC	Ministério da Educação
NA	Nível de Apoio
NM	Nível Médio
NS	Nível Superior
NTS	Núcleo de Treinamento dos Servidores
PCA	Programa de Capacitação de Pessoal Técnico-Administrativo
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PCU	Projeto de Cargo Único
PDIC	Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PDP	Plano de Desenvolvimento de Pessoas
PDRAE	Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado
PDV	Programa de Desligamento Voluntário
PNE	Plano Nacional de Educação
PPP	Parcerias Público Privadas
PROAD	Pró-Reitoria de Administração
PROGEPAES	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Assistência Estudantil
PROUNI	Programa Universidade Para Todos

PUCRCE	Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos
QRSTA	Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
RJU	Regime Jurídico Único
SINAES	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
SINASEFE	Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica
SINTUFES	Sindicato dos Trabalhadores na Ufes
TAE	Técnico-Administrativo em Educação
UES	Universidade do Espírito Santo
UFES	Universidade Federal do Espírito Santo
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFT	Universidade Federal do Tocantins
UNB	Universidade de Brasília
UNIPAMPA	Universidade Federal do Pampa

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	18
2	TRAJETÓRIA DAS UNIVERSIDADES NO BRASIL.....	29
2.1	AS UNIVERSIDADES NO BRASIL.....	29
2.2	A UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO	32
3	ESTADO, GOVERNO E POLÍTICAS PÚBLICAS	50
3.1	OS MODELOS DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO BRASIL: UMA REVISÃO A PARTIR DAS CONCEPÇÕES DE ESTADO E DOS GOVERNOS BRASILEIROS	50
3.2	POLÍTICAS PÚBLICAS E POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCACIONAIS.....	66
3.2.1	Políticas públicas	66
3.2.2	Políticas públicas educacionais no Brasil	71
4	PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS DOS TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO	75
4.1	BREVE HISTÓRICO DA CARREIRA	75
4.2	O PCCTAE.....	85
4.2.1	Malha salarial.....	87
4.2.2	Enquadramento	88
4.2.3	Avaliação	91
4.2.4	Capacitação	94
4.2.5	Incentivo à qualificação.....	98
4.2.6	CIS e CNSC.....	102
4.2.7	Avanços e retrocessos.....	105
5	METODOLOGIA	112
5.1	PRIMEIRA ETAPA: pesquisa bibliográfica e documental	114
5.2	SEGUNDA ETAPA: coleta, tratamento, descrição e análise dos dados	116
6	DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	121
6.1	DESCRIÇÃO DOS DADOS COLETADOS	121
6.1.1	Composição e escolaridade do corpo técnico	121
6.1.2	As ocorrências de Incentivo à Qualificação	130
6.1.3	Os afastamentos para pós-graduação <i>strictu sensu</i>	158
6.1.4	A concessão de carga horária para estudos.....	167
6.2	ANÁLISE DA IMPLANTAÇÃO DAS POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO.....	171
6.2.1	A implantação do PCCTAE.....	172
6.2.2	As alterações na política de incentivo à qualificação	173
6.2.3	A política de afastamento da Ufes	177

6.2.4 A política de concessão de carga horária para estudos	180
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	183
8 REFERÊNCIAS	189
9 APÊNDICES	212
9.1 APÊNDICE A – Dissertações e Teses com o termo de busca “Técnico-Administrativo em Educação”	212
9.2 APÊNDICE B – Artigos com o termo de busca “Técnico-Administrativo em Educação”	219
9.3 APÊNDICE C – Quadro de Pessoal da Universidade do Espírito Santo em 1962	221
9.4 APÊNDICE D – Relatório Técnico: Proposta de intervenção nas políticas de qualificação do corpo Técnico-Administrativo em Educação da UFES.....	223
10 ANEXOS.....	246
10.1 ANEXO A – Tabela de estrutura e de vencimento básico do PPCTAE: março de 2005.....	246
10.2 ANEXO B – Tabela de estrutura e de vencimento básico do PPCTAE: maio de 2023.....	247
10.3 ANEXO C – Tabela de conversão de tempo de serviço público Federal em Padrão de vencimento	248

1 INTRODUÇÃO

Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, os cidadãos brasileiros podem ter sua investidura em cargos públicos por meio de concurso público, o que se tornou objetivo de milhares de pessoas. A estabilidade, juntamente com os benefícios e vantagens associados aos cargos e empregos públicos, além do reconhecimento profissional proporcionado pelos salários atrativos de certas carreiras estatais, têm intensificado o interesse das pessoas em participar de concursos em busca dessas oportunidades (Barata, 2009).

Para a maioria dos cargos públicos, exige-se uma escolaridade mínima, tendo sempre como referência certificados ou diplomas de cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC) ou com revalidação. Em certas seleções, ocorre inclusive prova de títulos em que o candidato pode melhorar sua classificação se possuir formação superior à exigida ou experiência profissional comprovada (Barata, 2009). No Brasil, com o avanço do nível médio da escolarização da população, tem sido cada vez mais comum que candidatos com diplomas de nível superior ainda estejam buscando cargos com exigência de nível médio, devido ao alto desemprego e a falta de oportunidades na sua área de formação¹ (Concurso [...], 2009).

No entanto, mesmo quando o cidadão ingressa no cargo público tendo a escolaridade mínima exigida para o cargo, ou superior, tal formação não é suficiente para que esse novo servidor exerça de imediato todas as atividades e rotinas do trabalho com a excelência esperada. Para isso, o órgão público deve fornecer cursos de capacitação e treinamento que preparem o servidor, apresentando-lhe todas as regras e procedimentos necessários, para realizar bem suas funções (Fonseca; Ferreira, 2011).

Da mesma forma, com a informatização dos atendimentos, a modernização e desburocratização de processos, e a implementação de novos procedimentos visando ampliar a transparência e a acessibilidade, diversas atividades precisam ser alteradas no decorrer do exercício profissional. A oferta dessas capacitações, reciclagens e oportunidades de desenvolvimento profissional são de responsabilidade do Estado,

¹ Diversos exemplos podem demonstrar isso, como o alto índice de inscritos para concursos de nível médio na Justiça ou mesmo nas universidades. E casos emblemáticos como o do concurso de gari no Rio de Janeiro, para o qual se inscreveram 45 candidatos com título de doutor (Concurso, 2009).

bem como o interesse em atualizar seus conhecimentos e procedimentos são de iniciativa do servidor (Ferrari, 2003; Fonseca; Ferreira, 2011).

Com a Reforma do Aparelho do Estado brasileiro e a implantação de um modelo gerencial na administração pública, diversas medidas foram tomadas nessa direção, uma delas foi o fim da Licença-Prêmio por Assiduidade, de 3 meses a cada 5 anos de exercício ininterrupto de trabalho, transformada em Licença para Capacitação, pelo prazo de até 90 (noventa) dias, após cada quinquênio de efetivo exercício, para participação em ações de desenvolvimento (Brasil, 1990; 1997b).

Houve ainda o fortalecimento da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e de outras escolas de governo, que passaram a receber mais recursos e pessoal, orientando a política nacional de capacitação (Brasil, 2019b). As carreiras foram reestruturadas e muitas incluíram planos próprios de capacitação e desenvolvimento, conforme os novos preceitos da reforma gerencial (Pacheco, 2002).

No entanto, as políticas de qualificação para os servidores não acompanharam o avanço ocorrido com a capacitação. Diferente da capacitação de curta duração, a qualificação exige tempo, local específico, pessoal especializado, organização curricular, e observância de normas e leis reguladas por órgãos avaliadores externos. Segundo Gohn (2006, p. 30) “na educação formal espera-se, sobretudo que haja uma aprendizagem efetiva [...], além da certificação e titulação que capacitam os indivíduos a seguir para graus mais avançados”.

Os cursos de educação formal (ensino fundamental, ensino médio, ensino técnico, graduação, especialização, mestrado e doutorado) têm carga horária extensa e necessitam de anos para sua conclusão², exigindo longo tempo de dedicação e estudos. Segundo Faria (2019),

(...) o desenvolvimento das competências passa pela educação, pois é através dela que se torna possível adquirir conhecimentos, desenvolver habilidades e atitudes para o trabalho e, ainda, para o seu próprio crescimento e desenvolvimento enquanto ser humano. (Faria, 2019, p. 65).

² Exceto cursos de especialização que devem ter no mínimo 360 horas e podem ser concluídos em 6 meses, conforme determinações do MEC (Brasil, 2007b, art. 5º).

Tamada e Cunha (2023) definem a competência no contexto da administração pública, como sendo:

(...) a mobilização do estoque dos conhecimentos, habilidades e atitudes do servidor TAE que são colocados em prática, em diferentes contextos, e que agregam valor público à organização e aos usuários e promovem também seu desenvolvimento pessoal e profissional. (Tamada; Cunha, 2023, p. 6).

Por isso, para Campagner e Madruga (2009), deve ser do interesse do Estado o fomento à qualificação dos servidores, por meio de políticas de progressão de acordo com o mérito e desempenho, como forma de estimular o desenvolvimento pessoal, profissional e social do trabalhador.

De acordo com Pacheco (2002), em 1996, o número de ingressantes em cargos de nível superior no serviço público federal já era maior do que ingressantes em cargos de nível intermediário ou auxiliar, e em 2001, a maioria dos trabalhadores do serviço público federal possuía ao menos graduação³. No entanto, poucas carreiras possuem políticas de qualificação e incentivos pecuniários para servidores com nível de educação formal superior ao exigido para o cargo ocupado.

Uma delas é o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), criado com o intuito de conciliar os objetivos da categoria com os princípios mais modernos da gestão pública. A primeira característica dessa carreira é a consolidação do reconhecimento das funções exercidas pelos servidores não docentes como atividades eminentemente vinculadas à educação superior e ao tripé universitário (ensino, pesquisa e extensão) tornando-os técnicos-administrativos em educação (Piloto, 2020).

Além disso, o PCCTAE dispõe de diversos dispositivos que estão em sintonia com os conceitos e pressupostos da Nova Administração Pública, como instrumentos de avaliação e desempenho, política de capacitação e desenvolvimento, racionalização dos cargos e atividades, e redimensionamento da força de trabalho, além da estrutura do Plano de Carreira em classes e níveis, com padrões de vencimento crescentes de forma harmônica por todo o período de atividade, bem como incentivos salariais por

³ Em 2001, 52,6% dos servidores do serviço público federal possuíam graduação, embora apenas 38,9% dos cargos fossem de nível superior (Pacheco, 2002).

capacitação e títulos. Isto é, uma carreira moderna e adaptada ao novo modelo de administração (Piloto, 2020; Manhães *et al.*, 2020).

Dentre as políticas implantadas pelo PCCTAE, elegeu-se estudar a política de qualificação, denominada Incentivo à Qualificação (IQ). O IQ é um dispositivo pelo qual o servidor técnico-administrativo em educação tem acesso a adicional pecuniário caso apresente certificado ou diploma que comprove nível de escolaridade formal superior ao previsto para o ingresso no cargo para o qual foi contratado. O percentual varia de acordo com o grau da titulação e pode chegar a 75% do vencimento básico no caso de doutorado (Brasil, 2005a).

Após a implementação do PCCTAE, a Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes) desenvolveu outras políticas de qualificação, que também serão objeto de estudo deste trabalho, como a política concessão de carga horária para realização de cursos de educação formal; e de afastamento remunerado para realização de cursos de mestrado, doutorado e pós-doutorado (Universidade Federal do Espírito Santo, 2011; 2017; 2019).

Apesar da ampliação dos instrumentos de transparência e da publicação de diversos dados públicos, os dados relativos à política de qualificação da Ufes são dispersos e desarticulados⁴, inexistindo atualmente diagnóstico ou relatório público sobre os resultados das políticas de qualificação implementadas, assim como avaliação comparativa com as metas institucionais⁵. Portanto, não era possível saber se ou como as políticas existentes estavam influenciando o desenvolvimento profissional em nível de qualificação dos Técnico-Administrativos em Educação⁶ (TAEs) da Ufes, embora a impressão seja de que os técnicos, em geral, estavam se qualificando. É justamente nessa lacuna que este trabalho buscou se inserir.

⁴ É possível encontrar dados como: portarias de afastamento, disponíveis na página da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PRPPG); Planos Anuais de Capacitação (PAC), até 2020, e Planos de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) de 2020 em diante, na página da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP). No entanto, os relatórios não estão disponíveis nos sites institucionais.

⁵ A título de exemplo, o Relatório de Gestão 2020-2024 da Ufes (Universidade Federal do Espírito Santo, 2024), recém-publicado, não apresenta nenhum dado ou menção referente às políticas de qualificação voltadas aos TAEs.

⁶ De acordo com Bechara (2019), no plural de nomes compostos formados por um substantivo e um adjetivo (técnico-administrativo) ambos os elementos variam (técnicos-administrativos). No entanto, neste trabalho, optou-se por utilizar a forma adotada na Lei nº 11.091/2005 (Brasil, 2005a): técnico-administrativos.

Essa pesquisa se justifica ainda no fato de que muito se estuda sobre a carreira docente, o papel dos professores na pesquisa e na produção de tecnologia no país, as condições de trabalho e a necessidade de políticas de capacitação e valorização do corpo de professores das universidades públicas, como aponta Barros e Souza (2022). No entanto, poucas pesquisas estão voltadas para estudar um trabalho que também é fundamental para a realização do fazer universitário: o trabalho técnico-administrativo interno à educação superior.

Em uma busca rápida pelos portais acadêmicos, utilizando como único filtro a presença dos termos “docente” e “técnico-administrativo em educação” no título da produção, foi possível encontrar: na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (Ibict), 86 trabalhos sobre os técnicos e 7.607 trabalhos sobre docentes; no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), foram 23 trabalhos sobre técnicos e 37.902 sobre docentes, conforme Apêndices A e B⁷.

Em relação às produções sobre os técnicos, observa-se ainda que são recentes, as mais antigas datam de 2011, e muitas estão relacionadas às teses e às dissertações produzidas pelos próprios trabalhadores no decorrer do seu processo de desenvolvimento e qualificação profissional. Dentre as teses e as dissertações, destacam-se como relevantes e correlacionadas a esta pesquisa os trabalhos de Valle (2014), sobre a inserção institucional e superação da subalternidade dos técnicos, e de Dantas (2015) sobre política de gestão de pessoas.

Sobre qualificação dos TAEs das universidades Federais, destacam-se também os trabalhos de Ledesma (2017) sobre as motivações dos TAEs da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) para cursar o mestrado; de Pinheiro (2018) sobre a política de capacitação e qualificação dos TAEs da Universidade Federal do Pampa (Unipampa); e o de Castro (2020) sobre afastamentos para pós-graduação *stricto sensu* de servidores TAEs na Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).

No âmbito dos artigos, destacam-se os trabalhos de Baptista e Sanabio (2014) sobre avaliação de desempenho dos TAEs; de Wolniewicz, Silva e Otani (2021) sobre a

⁷ A pesquisa foi realizada na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações do Ibict e no Portal de Periódicos da Capes, porque, entre as principais plataformas brasileiras, são as únicas que permitem buscar, apenas no título do trabalho, as palavras-chaves.

construção da identidade profissional dos TAEs; de Barros e Souza (2022) sobre carreiras docente e dos TAEs nas Instituições Federais de Ensino (IFEs); de Reis e Paixão (2022) sobre as relações entre carreira e institucionalidade voltada para os TAEs das IFEs; de Amaral de Castro e Oliveira (2023) sobre a trajetória dos TAEs e carreiras individuais; e de Faria e Sabino (2023) sobre percepção dos gestores e servidores qualificados em relação à formação *stricto sensu* dos TAEs.

Sem desconsiderar a importância do trabalho docente, o trabalho do técnico-administrativo é vital para o bom funcionamento da Universidade. Desde o trabalho administrativo, dos registros funcionais e acadêmicos; passando pela manutenção, logística e infraestrutura da universidade; a garantia da segurança, limpeza, transporte; assim como os trabalhos mais diretamente ligados ao ensino, pesquisa e extensão, como o funcionamento dos laboratórios de ensino e pesquisa, o gerenciamento dos projetos de pesquisa e extensão, a tradução das aulas para a Língua Brasileira de Sinais (Libras), o funcionamento das bibliotecas e dos institutos de aplicação. Todas as ações de suporte ao ensino, pesquisa e extensão demandam o trabalho do corpo técnico-administrativo (Wolniewicz, 2019).

No entanto, para que esse trabalho seja bem realizado, é preciso que esse segmento de trabalhadores seja bem selecionado, capacitado e remunerado. Dessa maneira, a existência de uma carreira profissional que delimite bem seus requisitos, funções, responsabilidades, direitos e deveres é fundamental. Assim como é preciso uma política de desenvolvimento desses profissionais, que esteja alinhada com os interesses sociais e institucionais, e que não desconecte esses trabalhadores das atividades-fim da instituição a qual pertencem: a formação de excelência no ensino superior (Wolniewicz; Silva; Otani, 2021; Reis; Paixão, 2022).

Por isso, o estudo sobre as políticas voltadas para a qualificação profissional dos técnicos enquanto política pública educacional pode ser um aporte para o aperfeiçoamento dessas políticas e para o diagnóstico das limitações e dos problemas que podem ser superados. Nesse sentido, esta pesquisa visa contribuir com as políticas de desenvolvimento profissional do corpo técnico, não só da Ufes, mas da educação superior brasileira como um todo, apenas tendo a Universidade Federal do Espírito Santo como um ponto de referência para tal diagnóstico.

A Ufes foi fundada, enquanto universidade estadual, em 1954 e federalizada em 1964, no governo Juscelino Kubitschek. Desde sua fundação, sempre houve dificuldades na composição e definição clara do papel do corpo técnico e, muitas vezes, os docentes cumpriram (e seguem cumprindo) funções de caráter administrativo em sobreposição e concorrência às funções dos TAEs. No entanto, desde os anos 80, com a expansão do corpo técnico e, posteriormente, com a Constituição de 1988, a contratação dos TAEs passou a ser mais regular por meio de concurso público (Borgo, 2014).

A única universidade pública do Espírito Santo possui 1.960 trabalhadores técnico-administrativos, 1.768 docentes, e 10 professores de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT)⁸, que atendem cerca de 20 mil estudantes de graduação (com ingresso anual médio de 5 mil estudantes) e mais de 4.300 estudantes de pós-graduação, distribuídos em cursos de especialização, mestrado e doutorado. A Ufes é responsável por 86% dos cursos de mestrado e 94% dos cursos de doutorado no Espírito Santo, sendo, portanto, uma referência na pós-graduação *strictu sensu* do Estado (Universidade Federal do Espírito Santo, 2024).

Desde a implementação do PCCTAE em 2005, a Ufes tem desenvolvido diversas políticas voltadas à capacitação e à qualificação do corpo técnico-administrativo, com vistas a ampliar a formação e a qualificação profissional, impactando positivamente na qualidade do serviço prestado na Universidade. A implantação de tais políticas será analisada considerando a história e a tradição dessa instituição.

Como esta pesquisa analisou a política de qualificação da Ufes voltada ao corpo técnico-administrativo a partir da implantação do PCCTAE, não será objeto deste estudo a composição dos corpos docente e discente da universidade. Nem mesmo serão considerados para a análise os dados oficiais obtidos referente à carreira anterior a 2005, ou de outras carreiras que, em razão de redistribuição, remoção, parceria técnica etc., atuaram na Ufes, no período analisado, realizando atividades de natureza técnico-administrativa. Assim, esta pesquisa se limitou à análise das políticas voltadas para os ocupantes dos cargos do PCCTAE entre 2005 e 2023.

⁸ Além de trabalhadores terceirizados que não estão detalhados/quantificados nos relatórios de gestão da Ufes.

Vale destacar também que, embora o PCCTAE possua mais de 300 cargos diferentes, organizados em 5 níveis de classificação (A, B, C, D e E), conforme descrito no capítulo 4, esta pesquisa não se debruçou em estratificações por cargo, e sim, por nível de classificação, visto que – embora existam diferenças evidentes entre os cargos – as condições de trabalho, relações de saber e poder se realizam a partir das diferenças de nível. As lacunas e limitações desta pesquisa, portanto, não são aleatórias, mas resultado das condições próprias de produção (tempo, qualidade e quantidade de dados etc.) e escolhas metodológicas realizadas em prol dos objetivos de pesquisa.

Considerando as mudanças ocorridas na carreira dos técnico-administrativos em educação a partir da implantação do PCCTAE em 2005, o problema que motivou esta pesquisa foi: Em que medida as políticas de qualificação constantes da Lei nº 11.091/2005 e as políticas próprias implementadas pela Universidade Federal do Espírito Santo influenciaram os índices de educação formal do corpo técnico-administrativo da Ufes?

A hipótese é de que a implementação do Incentivo à Qualificação do PCCTAE, bem como a elaboração e a implantação de políticas específicas de qualificação na instituição, resultou no aumento dos índices de educação formal da categoria na Ufes.

Para tanto, realizou-se uma pesquisa aplicada, descritiva, de caráter qualitativo, classificada como estudo de caso, tomando a Ufes como *locus* de pesquisa, para analisar os índices de educação formal dos TAEs desde a implantação do PCCTAE, em 2005, até 2023.

Objetivo Geral

Este trabalho teve como objetivo geral analisar em que medida as políticas de qualificação constantes da Lei nº 11.091/2005 e as políticas próprias implementadas pela Universidade Federal do Espírito Santo influenciaram os índices de educação formal do corpo técnico-administrativo da Ufes.

Objetivos específicos

Para a consecução desse objetivo geral foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- i) identificar e analisar as políticas de capacitação do PCCTAE voltadas para a qualificação profissional;
- ii) identificar e analisar as políticas de qualificação desenvolvidas pela Ufes, desde a implantação do PCCTAE; e,
- iii) elaborar relatório técnico que apresente propostas de intervenção nas políticas de desenvolvimento profissional para a ampliação da qualificação do corpo técnico da Ufes.

Com vistas ao atendimento desses objetivos, essa pesquisa parte de uma leitura das diferentes concepções de natureza e papel do Estado enquanto promotor das políticas públicas, considerando, por um lado, o Estado a partir da noção de classe social, e de natureza e papel de classe do Estado, em especial do Estado capitalista (Althusser, Albuquerque, 2007; Fernandes, 2019; Engels, 2019; Lênin, 2017); por outro, compreendendo o Estado também enquanto o garantidor da estabilidade social, seja por meio do monopólio da violência (Weber, 2013), seja por meio da garantia das normas e do funcionamento da sociedade (Bresser-Pereira, 2009; Bobbio, 2007), e ainda como promotor do desenvolvimento econômico e das políticas sociais (Evans, 2004).

Essa abordagem também considerará o funcionamento do Estado enquanto parte de um conjunto de sistemas, no qual o Estado organiza e direciona os esforços sociais para o estabelecimento e cumprimento das metas (Bobbio, 2007). Dessa análise das concepções concorrentes de Estado, se derivará uma leitura histórica dos regimes políticos e governos (Nascimento, 2007) brasileiros, a partir dos quais se discutirá sobre os modelos de gestão pública (patrimonialista, burocrático, desenvolvimentista e gerencialista) implantados no Brasil, desde o século XIX até a atualidade, com foco nas políticas de pessoal, formação do corpo profissional e das carreiras de Estado (Bresser-Pereira, 2007; 2008; Costa, 2008; Costa, Cavalcanti, 1991; Marcelino, 2003; Paiva, 2009).

Embora esse percurso seja fundamental para se analisar as políticas públicas de pessoal no Brasil, este estudo terá como fundamento principal os impactos do Plano Diretor da Reforma do Aparelho de Estado (PDRAE), realizado nos anos 90, e que

definiram os rumos da última reforma administrativa que ocorreu no Brasil e que continua influenciando as políticas de pessoal até hoje (Brasil, 1995).

Partindo de uma compreensão ampla e articulada de noção de Estado, governo e dos modelos de gestão pública adotados no Brasil, serão apresentadas também as concepções de políticas públicas que permitirão a compreensão das ações dos governos, do ponto de vista de seu papel, procedimento de escolha, implantação e avaliação (Frey, 2000; Muller; Surel, 2002; Saravia, 2006; Secchi, 2010; Souza, 2006).

Para esta pesquisa, será considerada a noção de políticas públicas apresentada por Muller e Surel (2002), que parte da ação do Estado, observando a lógica dessa ação, as relações entre a sociedade e o Estado, os conflitos e interesses sociais e a disputa política e social pela formação da agenda governamental de políticas públicas. Com essa abordagem, as políticas públicas educacionais serão analisadas enquanto programa de ação governamental (Richard Rose, 1985 *apud* Muller; Surel, 2002), descrevendo os dispositivos legais, a estrutura administrativa e de pessoal voltados para o cumprimento de metas definidas de modo objetivo.

Assim será possível relacionar a base legal, orçamentária e estrutural das políticas educacionais brasileiras, com as medidas mais temporárias, até chegar nas carreiras profissionais como parte dessas políticas educacionais. Dessa maneira, será possível apresentar como a universidade pública brasileira se situa política e juridicamente, e de que maneira o plano de carreira dos profissionais técnicos da educação pública é ou não necessário para o cumprimento desses objetivos constitucionais.

A análise da carreira será fundamentada também nos conceitos da nova administração pública (*New Public Management*) e nos princípios da Reforma do Estado (Bresser-Pereira, 2007, 2008; Frey, 2000; Muller; Surel, 2002; Saravia, 2006; Secchi, 2010; Souza, 2006), buscando encontrar os pontos de interseção e divergência do PCCTAE com as diretrizes do PDRAE (Brasil, 1995). Como fundamento teórico, também serão considerados os objetivos do Plano Diretor, como a modernização do serviço público, por meio de uma política de desenvolvimento e progressão por mérito a partir de um sistema de avaliação articulado com os objetivos institucionais (Brasil, 1995).

Em relação à carreira dos TAEs, serão consideradas pesquisas recentes como parte da fundamentação teórica e metodológica deste estudo, especialmente sobre a formação do corpo técnico e construção da sua identidade; e as políticas de capacitação e qualificação em universidades e institutos federais (Baptista; Sanabio, 2014; Castro, 2020; Cunha, 2013; Dantas, 2015; Pinto; Berh, 2015; Reis; Paixão, 2022; Valle, 2014).

Considerando o panorama apresentado, a dissertação foi estruturada, além desta introdução, da seguinte maneira: no Capítulo é apresentado um estudo documental sobre a trajetória das universidades no Brasil, com destaque para a formação da Ufes e seu corpo técnico-administrativo, com a investigação dos rastros das políticas de qualificação para os TAEs até a carreira atual para entender o lugar reservado aos técnicos na Ufes.

No Capítulo 3, é apresentada uma breve leitura teórica sobre as concepções mais conhecidas e adotadas de Estado e dos modelos de administração pública implementados no Brasil. A partir dessa leitura, apresentar-se-ão as concepções de políticas públicas para auxiliar na compreensão das ações dos governos, e se transitará ao conceito de políticas públicas educacionais, para entender como a universidade pública brasileira se situa política e juridicamente, e de que maneira os planos de carreiras dos profissionais da educação pública são necessários ou não para o cumprimento desses objetivos constitucionais.

No Capítulo 4, é apresentado o PCCTAE, e seus aspectos mais relevantes para este estudo. Em seguida, no Capítulo 5, apresenta-se a metodologia adotada nesta pesquisa para a análise documental e bibliográfica dos capítulos prévios e a metodologia adotada para a coleta de dados junto à Ufes.

No Capítulo 6, é feita a descrição e análise comparativa dos dados levantados de modo a permitir uma reflexão sobre as políticas de qualificação para os técnicos desenvolvidas pela Universidade desde o período de implantação da nova carreira. Ao final, são apresentadas as considerações finais sobre os resultados encontrados e os apontamentos para novas investigações que este trabalho não foi capaz de esgotar.

2 TRAJETÓRIA DAS UNIVERSIDADES NO BRASIL

2.1 AS UNIVERSIDADES NO BRASIL

A universidade considerada como “comunidade (mais ou menos) autônoma de mestres e alunos reunidos para assegurar o ensino de um determinado número de disciplinas em um nível superior” (Charles; Verger, 1996, p. 7-8 *apud* Mendonça, 2000, p. 131) nasceu na Itália, na França e na Inglaterra, no início do século XIII⁹. A partir do século XVI se espalhou pela Europa, e, para os outros continentes, nos séculos XIX e XX.

Para Ferreira Júnior e Bittar (1999), as primeiras iniciativas de educação no Brasil tiveram início com a chegada dos jesuítas, em 1549, e a tentativa de “civilizar” os povos originários, e integrá-los ao padrão europeu de educação¹⁰. No entanto, fracassaram todas as tentativas de criar uma universidade no Brasil Colônia. Os padres e seminaristas jesuítas, franciscanos e carmelitas tinham acesso à Filosofia, à Teologia, às Gramáticas Portuguesa, Latina e Grega, conhecimentos de nível superior, que ficavam restritos aos conventos (Fávero, 2006).

Segundo Cunha (2000, p. 152), “Portugal não só desincentivou como também proibiu que tais instituições [universitárias] fossem criadas no Brasil. No seu lugar, a metrópole concedia bolsas para que um certo número de filhos de colonos fossem estudar em Coimbra”. Bem diferente da Espanha, que, já no século XVI, criou universidades em suas colônias latino-americanas, como a *Universidad de San Marcos*, instalada no Peru, em 1551. Segundo Culleton (2021, p. 980), nas colônias hispânicas, em “1600 já existiam mais de 20 universidades [...] para conceder graus (bacharelado, graduação, mestre e doutor)”, com autonomia e direitos de gestão, e bibliotecas tão boas quanto as das universidades da Espanha.

⁹ É importante registrar que essa análise está limitada ao ocidente. No oriente existiram “instituições que atuaram na educação de jovens e adultos como por exemplo a Universidade Antiga de Taxila, no território do que hoje é o Paquistão (região do Punjab), e que funcionou durante mais de 800 anos entre 700 a.C e 500 d.C, recebendo alunos das regiões que hoje correspondem à China, Índia, Paquistão e outras regiões do sudeste asiático” (Sá, 2023, p. 28-29).

¹⁰ Para Fermio (2015, p. 76), “as sociedades indígenas prescindiam da escola porque a prática social já era educadora de forma integral. Não havia nem pedagogia nem ideias pedagógicas, porque a educação era seu próprio existir”.

Com dois séculos de atraso em relação aos demais países latino-americanos, ao fim do período colonial, a educação superior brasileira sofreu uma tardia refundação. Segundo Cunha (2000, p. 153), a transferência da sede do poder para o Brasil, em 1808, gerou a necessidade de modificar o ensino ofertado antes, mas, ainda assim, a coroa não criou universidades, e sim, “cátedras isoladas de ensino superior para a formação de profissionais”, destinadas a formar os filhos da aristocracia, que não podiam mais ir ao Velho Mundo estudar, em razão do bloqueio napoleônico.

As escolas e faculdades profissionalizantes criadas por D. João VI constituíram o conjunto de instituições de ensino superior até período da República¹¹. Segundo Fávero (2010, p. 32), somente em 1920 “é criada a primeira universidade pública federal”, a Universidade do Rio de Janeiro, resultante da “justaposição de três escolas tradicionais, sem maior integração entre elas, cada uma conservando suas características próprias”, a Faculdade de Medicina, a Faculdade de Direito, e a Escola Politécnica.

No entanto, após a Revolução de 1930 é que se inicia o esforço do governo para transformar o ensino superior no Brasil e estabelecer a lei das universidades. Nesse período são fundadas as Universidades de Minas Gerais, em 1933, e de São Paulo, em 1934 (Fávero, 2010). Segundo Mendonça (2000), de 1920 a 1968, houve a efetiva implantação das universidades em boa parte do território nacional, marcando a descentralização do ensino superior. Também foi nesse período que as universidades assumiram as configurações que permanecem até os dias atuais.

Fávero (2010), destaca que a partir de 1945, o processo de institucionalização das universidades é marcado pelas lutas em prol da autonomia universitária, juntamente com a expansão das instituições por todo o país, priorizando a formação profissional, no ritmo do desenvolvimento nacional provocado pela industrialização.

Nos anos 50 e 60, o ensino superior é fortemente influenciado pelas ideologias que davam sustentação aos “governos que se sucederam até 1964, e que iriam condicionar tendências diferentes e algumas vezes contraditórias que marcaram a forma como o ensino superior se desenvolveu durante esse período” (Mendonça,

¹¹ Nessa época, os filhos da elite capixaba iam estudar no Rio de Janeiro, porque não havia cursos superiores no Espírito Santo.

2000, p. 141). Durante os anos 60, são travados novos debates sobre as mudanças necessárias na estrutura pedagógico-administrativa do ensino superior, liderado pelo movimento estudantil, que, segundo Fávero (2006, p. 29) combatia o “caráter arcaico e elitista das instituições universitárias” e discutia questões relevantes como:

a) autonomia universitária; b) participação dos corpos docente e discente na administração universitária, através de critério de proporcionalidade representativa; c) adoção do regime de trabalho em tempo integral para docentes; d) ampliação da oferta de vagas nas escolas públicas; e) flexibilidade na organização de currículos. (Fávero, 2006, p. 29).

A partir de 1964, as universidades passaram a sofrer ataques do governo militar, que tentava conter o debate “através da intervenção violenta nos *campi* universitários, do expurgo no interior dos seus quadros docentes, da repressão e da desarticulação do movimento estudantil” (Mendonça, 2000, p. 147).

No entanto, os movimentos estudantis demonstravam coragem e determinação diante da repressão militar. De acordo com Fávero (2006), no começo de 1968, a mobilização estudantil era intensa, caracterizada por fortes debates dentro das instituições de ensino, e manifestações de rua, de tal maneira que obrigaram o governo a buscar novas medidas para resolver os principais problemas na área da educação. Essas manifestações ganharam mais força e apoio após a introdução da Reforma Universitária de 1968, que propôs uma forma ideal de organização do ensino superior, com base no tripé ensino, pesquisa e extensão, destacando a ligação indissolúvel entre esses três pilares.

Para Mendonça (2000), a partir desse momento, as universidades, especialmente as públicas, começaram um processo de fortalecimento, ainda que, em geral, de forma desigual. Esse processo foi consideravelmente impulsionado pela institucionalização da carreira acadêmica e, sobretudo, pela implantação definitiva dos programas de pós-graduação. Este último elemento desempenhou um papel fundamental na transformação efetiva do sistema universitário brasileiro, pois, por um lado, promoveu o avanço da pesquisa dentro das universidades e, por outro, elevou a qualificação dos professores universitários.

A partir dos anos 70, em razão das políticas educacionais implementadas no Brasil, ocorre a disseminação do ensino superior por todo o território nacional. Esse fenômeno foi impulsionado pela alta concentração populacional nas áreas urbanas,

pelo avanço do capitalismo e pela crescente demanda por profissionais mais qualificados. No entanto, é importante ressaltar que houve uma perda progressiva da qualidade do ensino, na medida em que a busca massiva por cursos superiores resultou na expansão do setor privado (Mendonça, 2000).

Nas últimas décadas ocorreram mudanças significativas no ensino superior devido à política educacional implementada pelos governos que conduziram uma ampla reforma do sistema educacional. No que se refere especificamente ao ensino superior, a reforma está associada ainda a uma política de cortes no financiamento para pesquisa e pós-graduação, e à realocação de recursos públicos, o que tem gerado preocupações, especialmente para as universidades públicas (Mendonça, 2000).

2.2 A UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

A Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes) é uma Instituição Federal de Ensino Superior (Ifes), pesquisa e extensão e de domínio e cultivo do saber humano, de natureza autárquica, em regime especial, vinculada ao Ministério da Educação, com sede na cidade de Vitória, capital do Estado do Espírito Santo, que goza de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedece ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão (Universidade Federal do Espírito Santo, 2012a).

Como muitas universidades do país, a Ufes nasceu da unificação de diversas faculdades isoladas que existiam no Espírito Santo na primeira metade do século XX. De acordo com Lopes (2017), os primeiros cursos superiores do Espírito Santo, odontologia, direito e educação física, foram fundados pelos produtores de café. Mas, com o enfraquecimento do mercado cafeeiro, a manutenção dos cursos com capital privado se tornou impossível.

Segundo Borgo (2014), entre os anos 30 e 50 foram criadas nove faculdades e escolas de ensino superior vinculadas ao governo estadual, que funcionavam de forma independente e autônoma. Para a unificação dessas instituições, o Governo Estadual criou, em 1953, o Conselho de Ensino Superior, com a tarefa de elaborar um projeto de lei e um projeto de estatuto para a futura Universidade do Espírito Santo. Em 5 de

maio de 1954, foi sancionada, pelo Governador do Estado do Espírito Santo, Jones dos Santos Neves, a Lei nº 806 que criou a Universidade do Espírito Santo (UES) (Espírito Santo, 1954).

O processo de criação da Universidade do Espírito Santo não fugiu, em linhas gerais, da forma comum às universidades brasileiras em que a faculdade ou a escola precedia e até mesmo prevalecia sobre a universidade, por força de uma tradição sedimentada desde os primeiros cursos profissionalizantes de nível superior criados pelo príncipe regente D. João. Em razão disso, na quase totalidade dos casos, as universidades brasileiras surgiram a partir de faculdades e/ou escolas pré-existentes. (Borgo, 2014, p. 29-30).

Em sua estrutura original, a Universidade do Espírito Santo possuía institutos universitários, escolas, faculdades, e institutos complementares. Entre os institutos universitários originais, havia a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras; a Escola de Medicina; a Faculdade de Odontologia; a Escola de Química Industrial e Farmácia; a Escola Politécnica; a Escola de Música; e a Escola de Belas Artes. Já os institutos complementares eram a Santa Casa de Misericórdia; a Biblioteca Estadual; a Escola de Educação Física; o Museu Capixaba; a Escola de Auxiliares de Enfermagem; o Instituto de Tecnologia; o Hospital das Clínicas; e o Horto Florestal. Parte importante da primeira geração do corpo técnico da Ufes atuava nesses institutos (Borgo, 2014).

Nos quatro primeiros anos da Universidade o foco da administração foi “[...] a situação funcional [...] dos professores, a organização dos estatutos, a regularização das faculdades e escolas perante a legislação federal, [...] e, principalmente, os problemas relacionados com a cidade universitária” (Borgo, 2014, p. 33). Foram iniciados os planos para a construção do *campus* onde seriam instaladas as faculdades e institutos que naquele momento funcionavam em pontos diferentes da capital. Segundo os registros, o bairro de Maruípe¹² seria o local destinado para a instalação da cidade universitária (Borgo, 2014).

As dificuldades com os processos de reconhecimento dos cursos aceleraram o projeto de federalização da Universidade. “A pressa do então deputado Dirceu Cardoso, atravessando a noite em correria a Esplanada dos Ministérios com um processo nas mãos era o retrato da urgência do Espírito Santo” (Universidade Federal do Espírito

¹² Posteriormente, esse projeto foi modificado e o campus de Maruípe passou a instalar apenas o atual Centro de Ciências da Saúde e o Hospital Universitário.

Santo, entre 2012 e 2023). Em 30 de janeiro de 1961, o Presidente da República sancionou a Lei nº 3.868, que federalizou a instituição:

É criada a Universidade do Espírito Santo (U.E.S.), com sede em Vitória, Capital do Espírito Santo, e integrada no Ministério da Educação e Cultura - Diretoria do Ensino Superior, incluída na categoria constante do item I, do art. 3º, da Lei nº 1.254, de 4 de dezembro de 1950. (Brasil, 1961, art. 1)¹³.

O último ato administrativo do presidente Juscelino Kubitschek foi, para o Espírito Santo, um dos mais importantes (Universidade Federal do Espírito Santo, entre 2012 e 2023), pois “o novo espaço acadêmico [...] materializava o sonho capixaba de ter em seu solo uma universidade federal” (Cirillo, 2014, p. 248).

Ainda em 1961 foi aprovado um novo estatuto para a Universidade, foi instalada a Reitoria¹⁴ e foi solicitada a desapropriação do terreno pertencente ao Vitória Golf & Country Club¹⁵ para instalação da cidade universitária. Inicia-se assim uma nova fase para a universidade capixaba que vai de 1961 a 1976 e se caracteriza pela “reforma de sua estrutura acadêmica e administrativa, decorrente da nova legislação do ensino superior brasileiro, e a sua progressiva implantação” (Borgo, 2014, p. 37).

A Lei nº 3.868 de 1961, assegurou o aproveitamento do pessoal administrativo e auxiliar técnico das instituições que passariam a compor a UES, e criou no Quadro Permanente do Ministério da Educação e Cultura, 126 cargos de Professor Catedrático¹⁶ (Brasil, 1961). Em 1962, com a instituição do Decreto nº 51.465, de 15 de maio de 1962, foi aprovado o Quadro de Pessoal da Universidade, com 21 cargos comissionados; 35 funções gratificadas; e 667 cargos¹⁷ técnicos, dos quais 141 seriam ocupados pelo pessoal aproveitado das instituições, conforme Apêndice C.

¹³ A Lei nº 1.254 dispõe sobre o sistema federal de ensino superior à qual a UES foi incluída na categoria de estabelecimentos diretamente mantidos pela união.

¹⁴ Curiosamente, a sede da Reitoria foi instalada no térreo da residência do então reitor, Jair Etienne Dessaune, na Rua do Rosário, no Centro de Vitória, sem ônus para a instituição (Borgo, 2014, p. 37).

¹⁵ Nesse terreno foi construído o maior *campus* da Ufes, o *campus* de Goiabeiras.

¹⁶ Os 126 cargos de Professor Catedrático criados, foram distribuídos conforme segue: 28 (vinte e oito) para a Escola Politécnica; 23 (vinte e três) para a Faculdade de Ciências Econômicas; 24 (vinte e quatro) para a Escola de Belas Artes; 17 (dezessete) para a Faculdade de Odontologia; 18 (dezoito) para a Faculdade de Medicina; e 16 (dezesesseis) para a Escola de Educação Física (Brasil, 1961).

¹⁷ Há uma ambivalência no emprego do termo “cargo”, ora o governo se refere a cargo para a quantidade de vagas que determinada instituição possui, ora para a função, emprego ou atividade profissional, sem determinar a quantidade de vagas a ele referida. Neste texto, serão utilizadas ambas as formas, conforme a terminologia oficial.

A aprovação do decreto representou a ampliação em mais de 370% do pessoal técnico da Universidade, passando de 141 trabalhadores para 667, e uma ampliação de 150% dos tipos de cargo, passando de 20 para 50 atividades profissionais, o que possibilitou à universidade um avanço organizativo (Brasil, 1962).

Em 1965, por meio da Lei nº 4.759, de 20 de agosto de 1965, as universidades vinculadas ao Ministério da Educação e Cultura precisaram incluir a qualificação “Federal” (Brasil, 1965). Assim, a Universidade do Espírito Santos (UES), passou a se denominar Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes).

De acordo com Borgo (2014), em 1968, a Universidade mudou sua estrutura, extinguiu as faculdades e escolas e instituiu 8 Centros de Ensino: o Centro de Estudos Gerais, o Centro de Artes, o Centro Tecnológico, o Centro Agropecuário, o Centro Biomédico, o Centro de Educação Física e Desportos, o Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, e o Centro Pedagógico¹⁸. Neste ano, também se deu início a um programa de capacitação docente a partir da criação da Comissão Permanente de Coordenação e Treinamento de Pessoal de Magistério (CCTPM).

Fica criada na Universidade Federal do Espírito Santo, uma Comissão composta de um representante de cada Unidade Universitária, escolhido por seu Colegiado máximo, denominada “Comissão Permanente de Coordenação e **Treinamento de Pessoal de Magistério**” – C.C.T.P.M. – que tem a função de supervisionar, coordenar e fiscalizar – **todo o programa de recursos humanos da UFES**. (Universidade Federal do Espírito Santo, 1968, p. 1, art. 1, grifo nosso).

Importa observar que a capacitação na Ufes, naquele momento, era exclusivamente voltada para o magistério, desconsiderando que o corpo técnico também constituía os “recursos humanos” da Universidade e, assim como os docentes, precisava de uma política de capacitação. É o que confirma Cunha (2013):

[...] devido às diferenças entre os dois segmentos profissionais: técnicos e docentes [a capacitação] sofreu os reflexos da construção sócio-histórica da educação superior. [...] Em todo o Brasil os recursos para capacitação nas Ifes eram voltados em sua maioria para os docentes dos cursos de graduação e pós-graduação relacionados ao ensino, pesquisa e extensão ou à área fim de outras instituições, relegando a um segundo plano o segmento

¹⁸ Essa estrutura se mantém até hoje com algumas alterações: o Centro de Estudos Gerais foi dividido em Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN) e Centro de Ciências Exatas (CCE); o Centro Biomédico foi renomeado para Centro de Ciências da Saúde (CCS); o Centro Pedagógico foi renomeado para Centro de Educação (CE); o Centro Agropecuário, foi renomeado para Centro de Ciências Agrárias (CCA) e depois dividido em Centro de Ciências Agrárias e Engenharia (CCAEE) e Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS); e o Polo de São Mateus foi transformado no Centro Universitário Norte do Espírito Santo (Ceunes).

administrativo. Não havia cultura dos TAEs para a pós-graduação. (Cunha, 2013, p. 75).

De 1971 a 1976, a Ufes avançou no programa de capacitação docente, e a CCTPM elaborou um Plano Quinquenal de Capacitação de Pessoal Docente que se tornou modelo para implantação no Brasil e em outros países da América Latina, através da *The Latin American Scholarship Program of American Universities* (LASPAU), uma “organização norte-americana da qual participavam, sob forma de cooperativa, mais de 400 instituições educacionais de nível superior com o objetivo de propiciar o aprimoramento de docentes” (Borgo, 2014, p. 82). Além disso:

[...] foi com a CCTPM que o diretor-executivo da CAPES¹⁹, Darcy Closs, discutiu, em 1974, a ideia do que seria o futuro Programa Institucional de Capacitação Docente (PICO), sendo a experiência aqui acumulada fator decisivo para o êxito do Programa que se implantou na UFES e em várias outras universidades a partir de 1976. (Borgo, 2014, p. 83).

O trabalho realizado pela CCTPM foi fundamental para que, em 1976, 17,5% dos professores da Ufes possuísem mestrado ou doutorado. Segundo Borgo (2014), o desenvolvimento do quadro docente permitiu a criação do primeiro curso de pós-graduação da Universidade, em 1976, o Mestrado em Educação, com duas áreas de concentração: Administração de sistemas educacionais, e Avaliação de sistemas educacionais. E, permitiu também a expansão das políticas de extensão, e de interiorização.

Com tantos projetos, a Universidade enfrentava dificuldades de ordem financeira e orçamentária para cumprir suas funções sociais. Visando dar maior agilidade e eficiência na realização dos projetos institucionais, foi proposta a criação de uma fundação vinculada à Ufes, mas com relativa autonomia administrativa. Foi criada então a Fundação Ceciliano Abel de Almeida (FCAA), em 1977 (Gurgel, 2004).

Durante o período de abertura democrática lenta e gradual, a Ufes ficou marcada pela eleição de representantes estudantis para os Conselhos Superiores, em 1975; pela criação da Associação dos Servidores da Ufes (Asufes), em 1977, que posteriormente se tornaria o Sindicato dos Trabalhadores na Ufes (Sintufes); pela refundação do

¹⁹ A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) é uma fundação vinculada ao Ministério da Educação (MEC) que atua na expansão e consolidação da pós-graduação *stricto sensu* no Brasil.

Diretório Central dos Estudantes (DCE), em 1978; e pela fundação da Associação de Docentes da Ufes (Adufes), em 1978 (Borgo, 2014).

Nos anos seguintes, de 1980 a 1984, “Ampliou-se significativamente o quadro de pessoal técnico-administrativo” (Borgo, 2014, p. 44). Não foi possível acessar os números oficiais, mas os anos trabalhados na Ufes, permitiu a escuta de relatos de diversos técnicos ativos e aposentados que trabalhavam na Universidade à época, e todos são unânimes em afirmar que o corpo técnico-administrativo da Ufes era quase todo contratado de forma terceirizada por meio da FCAA, e que nesse período, devido às mudanças na legislação federal, houve a primeira oportunidade para que esses trabalhadores terceirizados fossem incorporados ao quadro de pessoal efetivo da Ufes.

Os relatos dão conta de que as contratações do corpo técnico-administrativo ocorriam por meio de indicações, em geral feita pelos docentes²⁰. Os servidores técnicos contratados no final dos anos 70 e início dos anos 80 foram convidados a trabalhar na Universidade porque eram parentes de trabalhadores domésticos de docentes da Ufes. O que coincide com informações de outras universidades, como a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Segundo Valle (2014, p. 58), “a constituição do quadro de servidores técnico-administrativos se dá em duplo movimento, de contratação via sistema de mérito e a contratação via ‘brechas’ clientelistas.” Nesse período, havia na UFMG servidores ainda remanescentes do antigo Estatuto dos servidores, servidores concursados e admitidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e um contingente de trabalhadores precarizados. Valle (2014) apresenta o relato de uma servidora concursada da UFMG:

Era muito comum ter servidores sem concurso. Aqui mesmo na Faculdade, uma funcionária já me disse que vinha para cá ainda menina, ajudar a sua mãe a servir café para os professores. Depois ela passou a prestar serviços de limpeza. Outro professor, que gostava muito dela, a levou para ajudar no departamento e assim ela foi ficando e, depois do Regime Jurídico, ela virou

²⁰ Em conversas informais, em assembleias e em reuniões do Sintufes, diversos técnicos ativos e aposentados falam sobre suas contratações e seus laços de gratidão com os docentes que os indicaram para trabalhar na Universidade antes de existirem os concursos. No entanto, não foi possível localizar publicações de pesquisas sobre o tema em relação à Ufes. A referência apresentada a seguir trata da experiência na UFMG, que se assemelha muito ao relato dos trabalhadores da Ufes.

servidora pública. Com isto, a relação dela com o pessoal aqui é de gratidão. (Valle, 2014, p. 58).

Isso constituiu um perfil muito particular para o corpo técnico dessa geração, na Ufes são trabalhadores majoritariamente negros e provenientes dos bairros periféricos de Vitória, com baixo nível de escolarização e uma relação de dívida e/ou subserviência aos professores, devido à relação pessoal por meio da qual obtiveram seus empregos. Não é, portanto, nenhuma surpresa que persista até hoje na Universidade uma relação por parte dos docentes de superioridade ou mesmo de propriedade sobre os técnicos, de exploração e desvio de função²¹. Somente com os processos de seleção por meio de concurso público e exigência de maior qualificação, iniciou-se a alteração no perfil do corpo técnico-administrativo e no tratamento a ele dispensado.

De 1984 a 1988, durante o processo de fim da ditadura militar e abertura democrática no país, a Ufes também ampliou seus espaços democráticos: realizou uma estatuinte; elaborou coletivamente as regras para eleição da reitoria; realizou a primeira consulta à comunidade universitária para escolha do reitor; e descentralizou o orçamento, dando mais flexibilidade às unidades de base (Borgo, 2014).

Em meio à essas mudanças, foi aprovada a Lei nº 7.596/87 e publicado o Decreto nº 94.664/87 que instituíam o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) das instituições federais de ensino (Brasil, 1987a; 1987b). Com ele, tanto os trabalhadores concursados das universidades e escolas técnicas federais quanto os trabalhadores celetistas contratados pelas fundações de apoio passavam a ser organizados num mesmo plano de carreira, permitindo a unificação das políticas de pessoal, seja no âmbito da remuneração, seja no âmbito das políticas de desenvolvimento profissional.

No entanto, como afirmam Bispo e Santos Junior (2017, p. 2), este é um período de crise econômica “em todo o mundo ocidental (tanto nos países centrais quanto nos periféricos), [onde] a instituição acadêmica apresentava-se como custo para os Estados que assumiam uma configuração neoliberal.” Durante os anos 80, as universidades da América Latina viveram “um cenário de intersecção entre as pressões da demanda social, as possibilidades abertas pela democratização, as

²¹ Quando a autora ingressou na Ufes, em 2013, ainda era comum trabalhadores técnicos que realizavam serviços pessoais para docentes, como pagar contas em banco, fazer compras, buscar filhos na escola, expressando uma pessoalidade contraditória com os propósitos do serviço público.

restrições financeiras colocadas pela reforma do Estado, e a transformação do ensino superior no mundo desenvolvido” (Rodríguez-Gómez, 2000, p. 46, tradução nossa).

Ainda assim, o período de 1988 a 1994 é especialmente importante para o corpo técnico-administrativo, pois a partir da Constituição de 1988 os trabalhadores fundacionais passaram a ter direito à estabilidade:

Os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autárquica e das fundações públicas, em exercício na data da promulgação da Constituição, há pelo menos cinco anos continuados, e que não tenham sido admitidos na forma regulada no art. 37, da Constituição, são considerados estáveis no serviço público. (Brasil, 1988, tít. III, cap. I, art. 19).

Com a promulgação da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, os trabalhadores passaram a integrar Regime Jurídico Único (RJU) da Administração Pública Federal, adquirindo os mesmos direitos dos trabalhadores concursados:

Ficam submetidos ao regime jurídico instituído por esta Lei, na qualidade de servidores públicos, os servidores dos Poderes da União, dos ex-Territórios, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas, regidos pela Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952 - Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, ou pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, exceto os contratados por prazo determinado, cujos contratos não poderão ser prorrogados após o vencimento do prazo de prorrogação.

§ 1º Os empregos ocupados pelos servidores incluídos no regime instituído por esta Lei ficam transformados em cargos, na data de sua publicação (Brasil, 1990, tít. IX, cap. único, art. 243).

Essa unificação de direitos fundamentais sob um mesmo estatuto, concedida aos servidores públicos a partir da Constituição de 1988 e da Lei nº 8.112 de 1990, consolida o movimento de unificação das carreiras dos técnicos das universidades que começou com o PUCRCE, reunindo os trabalhadores estatutários, fundacionais e terceirizados em uma carreira única. Tal unificação favorece o desenvolvimento de políticas de desenvolvimento de pessoal por parte da administração pública.

Na Ufes, 25 anos após a criação do primeiro programa de capacitação docente, foi criado, em 1993, o Núcleo de Treinamento dos Servidores (NTS), que tinha como “objetivo básico desenvolver programas voltados para a valorização e a capacitação dos recursos humanos da área técnico-administrativa”²² (Borgo, 2014, p. 50). Naquele

²² O NTS, atual Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) é “responsável por todas as atividades relacionadas à avaliação de desempenho, capacitação e qualificação de servidores da Ufes.”, tanto técnicos, como docentes (Universidade Federal do Espírito Santo, entre 2014 e 2023).

momento, o NTS trabalhava com os seguintes eixos de formação: i) valorização e qualidade de vida do servidor; ii) formação, subdividido em formação técnico-operacional e suplência de escolaridade; iii) desenvolvimento gerencial; iv) informatização e modernização; v) adequação funcional; vi) valorização e aproveitamento do servidor aposentado (Borgo, 2014).

Naquele ano, a Universidade tinha 8 mil estudantes de graduação, 500 estudantes de pós-graduação, 1.100 professores, 2.000 técnicos, 34 cursos de graduação, 6 cursos de mestrado e 1 curso de doutorado (Universidade Federal do Espírito Santo, 2014). Foi também em 1993, segundo Borgo (2014), que a Ufes se conectou à rede mundial de computadores, a Internet.

Em 1995, foi aprovada na Ufes a Resolução nº 26/1995 do Conselho Universitário que instituiu o Programa de Capacitação de Pessoal Técnico-Administrativo (PCA), estabelecia normas para concessão de horário especial para servidor estudante, e regulamentava a política de afastamentos para estudos (Universidade Federal do Espírito Santo, 2006). Segundo Filipe Skiter²³, embora fosse um avanço na política de desenvolvimento profissional, poucos trabalhadores tiveram seus direitos de afastamento para qualificação concedidos durante a vigência daquela resolução, ficando essa política restrita quase exclusivamente aos TAEs de nível superior.

Nos anos seguintes, mesmo em meio à crise financeira e às mudanças de gestão impostas pela reforma de Estado de Bresser-Pereira e Fernando Henrique Cardoso (FHC), a Universidade manteve e ampliou a política de bolsas e investiu na qualificação docente. Em 1996, 18% dos docentes da Ufes eram doutores, 41% mestres, 18% especialistas, e 18% graduados. Para desenvolver a pesquisa e a pós-graduação, a Ufes foi inserida no Plano Nacional de Expansão da Pós-Graduação, com apenas 1 curso de doutorado e 12 cursos de mestrado (Universidade Federal do Espírito Santo, 2014).

Para os técnicos também é estabelecida uma nova política de capacitação, e “em 1997, são oferecidos 2.642 cursos de qualificação profissional, uma marca então

²³ Informe na Assembleia Geral do Sintufes, realizada no dia 29 de setembro de 2020, pela plataforma Google Meet. Filipe Skiter foi representante dos TAEs no Conselho Universitário da Ufes de 2016 a 2019, e representante dos TAEs no Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão da Ufes de 2019 a 2021.

considerada excepcional” (Universidade Federal do Espírito Santo, 2014, p. 37). Para Cunha (2013):

[O] momento se caracterizou por um movimento dos técnicos [...] abrindo e conquistando espaço em termos dos seus direitos ao desenvolvimento não só em relação a cursos de curta duração, como também a mestrados e doutorados. [...]

Registra-se a intensa luta no sentido de obter recursos para tais fins, diferentemente dos professores que já tinham instituído e criado a cultura da pós-graduação, com a “bênção” do próprio Ministério da Educação.

As dificuldades encontradas foram muitas, [...] os resultados nem sempre foram efetivos, não se observando o estabelecimento de uma cultura nesse sentido. (Cunha, 2013, p. 75).

Parte das dificuldades encontradas foi a redução do quadro de pessoal, em razão da instituição do Programa de Desligamento Voluntário (PDV) de servidores civis do Poder Executivo Federal, através da Lei nº 9.468, de 10 de julho de 1997, e a não autorização para realização de concursos públicos (Brasil, 1997a). Na Ufes, o número de docentes foi reduzido de 1.200 em 1989, para 977 em 1997, e de 2.454 técnicos em 1994²⁴, para 2.234 em 1997 (Universidade Federal do Espírito Santo, 2014).

Em 1998, diante da ampliação do número de alunos e da crise de pessoal, que seguia se intensificando, com o número de docentes efetivos tendo caído para 935 e o de técnicos para 2.190, a Universidade realizou um diagnóstico do quadro de recursos humanos “com o objetivo de otimizar o funcionamento das diferentes unidades com eventual remanejamento de pessoal, de modo a se evitar o que na época se chamou de ‘enxugamento geral das atividades’” (Universidade Federal do Espírito Santo, 2014, p. 37).

As políticas de pós-graduação para docentes deram resultado e, em 1999, o percentual de professores com doutorado havia subido de 18% para 27,3%, e em 2000, chegou a 31% (Universidade Federal do Espírito Santo, 2014). Observa-se que esse crescimento da qualificação docente se valeu da previsão legal de afastamento remunerado para pós-graduação. Política que, embora amparasse também os técnicos, era pouco estimulada para esta categoria.

Vale destacar que não existe previsão legal para a contratação de técnico substituto, diferente do que ocorre com os docentes, cuja contratação de professor substituto está amparada na Lei 8.745/93 (Brasil, 1993). Sendo assim, a dificuldade de cobertura

²⁴ Em outro trecho, a mesma obra informa que em 1994 havia 2 mil técnicos na universidade.

da mão-de-obra, a falta de dimensionamento adequado da força de trabalho, a distribuição dos TAEs em unidades isoladas, e a incompreensão da importância da qualificação dos trabalhadores técnicos eram (e ainda são) motivos para as chefias resistirem em autorizar os afastamentos dos TAEs para realização de cursos de pós-graduação *strictu sensu*, como aponta Castro (2020).

Segundo a Universidade Federal do Espírito Santo (2014, p. 47), em 2001, “o processo denominado de ajustamento do setor público promovido pelo governo federal leva a Ufes à redução do seu quadro”, o número de docentes cai para 918, e o de técnicos para 2084. Também há uma acentuada queda orçamentária, apesar do crescente número de alunos e de cursos de graduação e de pós-graduação. A crise atingiu a maioria das universidades, que ameaçaram não iniciar o segundo semestre letivo. As universidades apontavam:

[...] descumprimento por parte do MEC em relação a um acordo, segundo o qual as instituições de ensino aumentariam as vagas nos cursos de graduação, e o governo, em contrapartida, ampliaria o orçamento e preencheria as 8 mil vagas existentes nos quadros docente e técnico. (Universidade Federal do Espírito Santo, 2014, p. 47).

Em 2002, devido à ampliação dos casos de violência e crimes na região metropolitana, a Ufes implementa um sistema de câmeras e videomonitoramento, mas em virtude da redução do corpo técnico-administrativo, precisa contratar uma empresa de vigilância privada para garantir o monitoramento 24 horas e reforçar a segurança dos *campi* (Universidade Federal do Espírito Santo, 2014).

Em 2003, com o avanço da política de qualificação docente, a instituição chega a quase 50% de doutores, e, mesmo com pouco incentivo, cerca de 20% do corpo técnico possuía nível superior nesse momento (Universidade Federal do Espírito Santo, 2014). Mas, verificou-se uma nova redução do corpo profissional, com 813 professores e 2.019 técnicos, embora o número de estudantes continuasse crescente, com 12.483 estudantes de graduação presencial, 6.787 na modalidade EaD (iniciada no ano 2000), e 1.752 estudantes de pós-graduação. “O total de professores e de técnico-administrativos do quadro efetivo chega ao nível mais baixo na escala dos últimos 10 anos, evidenciando as dificuldades pelas quais passava a universidade em termos de pessoal” (Universidade Federal do Espírito Santo, 2014, p. 51).

Foram anos muito difíceis, com estagnação dos investimentos do governo federal na Universidade; remuneração dos servidores congelada por nove anos; oito anos sem realização de concurso público para a contratação de servidores técnicos. A Ufes seguiu pelo caminho das parcerias com a iniciativa privada e dos convênios, oferecendo em troca seu potencial de pesquisa de ponta e seus serviços especializados (Universidade Federal do Espírito Santo, 2014). Para Trindade (2003, p. 163), foi período de “desmantelamento da universidade pública” metaforizada pela:

‘Universidade em ruínas na república dos professores’ (Trindade, 2001), simbolizada pela iconografia clássica da ‘torre de babel’ com um duplo significado: de um lado, as ruínas físicas provocadas pela queda progressiva no financiamento das universidades públicas federais, a partir dos governos da Nova República, que atinge o seu ápice, paradoxalmente, na ‘república dos professores’ presidida pelo Presidente-sociólogo. De outro lado, as ruínas institucionais com seu efeito mais perverso: a erosão do próprio tecido acadêmico que se esgarça progressiva e perigosamente, inclusive por sua privatização interna na captação crescente de recursos externos compensatórios, decorrentes da erosão salarial e da queda no financiamento da pesquisa pelas agências governamentais. (Trindade, 2003, p. 163).

Ao final do governo FHC e início do Governo Lula, ocorreu uma mudança qualitativa na política de investimento no ensino superior. Embora a reforma da previdência de 2003 tenha pressionado ainda mais o aumento das aposentadorias, posteriormente, ocorreu um aumento do investimento nas Universidades e uma leve recomposição do quadro de trabalhadores, chegando a 864 professores em 2004, e 1.060 em 2006, e 2.150 técnicos em 2004 e 2.173 em 2006 (Universidade Federal do Espírito Santo, 2014).

Em 2007, sob fortes protestos da comunidade que questionava a expansão sem garantia de qualidade, a Ufes aprovou a adesão ao programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), instituído pelo Decreto nº 6.096/2007 (Brasil, 2007a). A proposta objetivava ampliar o número de vagas na graduação e pós-graduação sem a necessidade de construir novos prédios, mas sim aproveitando a estrutura física já disponível, além da maximização das metas de desempenho, como redução da evasão e aumento da taxa de concluintes.

Do ponto de vista de pessoal e orçamento “a proposta também incluía a contratação de 341 professores e 295 servidores técnicos, por meio de concursos públicos, além de mais recursos orçamentários para custeio e investimentos” (Universidade Federal do Espírito Santo, 2014, p. 70).

O projeto de expansão das federais começou em 2005 e ganhou músculo em 2007, com o programa para a Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni). Com o programa, ficou determinado que apenas as universidades que apresentassem um plano de expansão ao Ministério da Educação teriam mais verbas para investimento. (Andifes, 2011).

De acordo com Andifes (2011), a política de redução de pessoal combinada com os sucessivos cortes orçamentários que afetaram as universidades nos anos anteriores, deixaram as instituições em um beco sem saída, tendo o Reuni como única política possível para crescimento, embora com recursos limitados e vagas insuficientes para o tamanho da expansão. Assim, todas as universidades federais, exceto a UFABC, aderiram ao Reuni.

Entre o primeiro e o último ano do governo Lula, os investimentos em ensino superior foram de R\$ 10 bilhões para R\$ 17 bilhões. 'Ou você estava dentro ou estava fora. Quem ia perder uma oportunidade dessa?' afirmou o vice-reitor da Ufes, Reinaldo Centoducatte. (Andifes, 2011).

Contudo, Ledesma (2017) lembra que, a demanda por pessoal técnico nunca foi completamente atendida, devido a diversos fatores, incluindo a falta de concursos públicos para preenchimento de vagas durante os anos 1990, o que resultou em um acúmulo de aposentadorias nos anos 2000, juntamente com possíveis exonerações e óbitos.

Em relação à carreira dos técnicos, também houve uma mudança importante no governo Lula. "Após um longo interstício de lutas e discussões, apenas em janeiro de 2005, o Plano de Cargos e Carreiras dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE) foi promulgado pelo presidente" (Teixeira, 2022, p. 19), através da Lei nº 11.091 de 2005.

O PCCTAE é uma carreira mista, que carregou os antigos cargos do PUCRCE e sua enorme diversidade e complexidade, ao mesmo tempo que incorporou diversos elementos básicos da nova administração pública, como progressão por mérito, sistema de avaliação completo, redimensionamento da força de trabalho, política de capacitação de desenvolvimento e instrumentos de acompanhamento (Almeida, 2018). De 2005 a 2012 a Ufes implementou a maioria dos princípios e instrumentos do PCCTAE. No entanto, ainda que os cargos antigos tenham sido contemplados na nova carreira, permaneceram as suspensões de concursos dos cargos de menor complexidade, com a consequente redução desse pessoal.

Nos marcos da proibição de novos concursos para vários cargos da saúde e sucessivos cortes de verbas, em 2013, a Ufes aderiu à política de cessão da administração do Hospital Universitário Cassiano Antônio Moraes (Hucam) para a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) (Universidade Federal do Espírito Santo, 2014). A Ebserh “constitui um dos mais duros golpes contra a autonomia e a democracia nas universidades públicas brasileiras, configurando-se como mais uma ação na direção da privatização da saúde e da educação no país” (Andes, 2013, p. 1).

De 2011 a 2016, destacam-se ainda a criação do Mestrado Profissional em Gestão Pública, com reserva de vagas para os servidores técnicos e docentes da universidade; a criação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Assistência Estudantil (Progepaes), desvinculando o antigo Departamento de Recursos Humanos (DRH) da Pró-Reitoria de Administração (Proad); a aprovação da flexibilização de jornada para os TAEs, permitindo uma reestruturação do trabalho em diversos setores administrativos (Universidade Federal do Espírito Santo, 2011; 2012b; 2013).

Em 2017, a Universidade implantou uma nova política de capacitação e qualificação para os técnicos, a partir da aprovação da Resolução nº 21/2017 do Conselho Universitário (CUn) – em substituição à Resolução nº 26/1995 CUn/Ufes – autorizando o afastamento total ou parcial para realização de cursos de pós-graduação *strictu sensu*, e a concessão de carga horária para participação em programa de treinamento regularmente instituído. Além disso, instituiu a Comissão de Planejamento da Capacitação de Servidores Técnico-Administrativos em Educação (CPCS) por unidade estratégica (Universidade Federal do Espírito Santo, 2017).

A CPCS teve uma enorme importância na aplicação dessa política, por ser uma comissão por local de trabalho, composta pelos próprios TAEs, e encarregado de elaborar o plano de capacitação de cada unidade a partir das necessidades de desenvolvimento dos setores, considerando as atividades ali realizadas, e também conforme a trilha individual de capacitação proposta por cada trabalhador, além de ser responsável por organizar o plano de afastamento do setor, que antes existia apenas para os docentes (Universidade Federal do Espírito Santo, 2017).

Em 2019, a Resolução nº 21/2017 foi substituída pela Resolução nº 01/2019 Cun/Ufes. As principais mudanças foram: a inclusão dos cursos de idiomas como possibilidade de aperfeiçoamento; a permissão para criação de mais duas CPCS no hospital universitário (em razão do seu tamanho); e a concessão de carga horária para participar de cursos de qualificação passou a ser concedida somente aos TAEs na Ufes há pelo menos 3 (três) anos, incluído o período de estágio probatório (Universidade Federal do Espírito Santo, 2019a).

Em 2020, decorrente da publicação do Decreto nº 9.991 de 2019, a Universidade alterou a Resolução nº 01/2019, por meio da Resolução nº 11/2020 CUn/Ufes, excluindo a possibilidade de afastamento parcial para cursos de pós-graduação *strictu sensu*. Mas, em contrapartida, autorizou a concessão de carga horária, sem necessidade de compensação, para realização desses cursos, nos dias e horários de disciplinas e de atividades de pesquisa e elaboração de dissertação ou tese, desde que limitado a 50% (cinquenta por cento) da jornada de trabalho semanal do servidor (Brasil, 2019b; Universidade Federal do Espírito Santo, 2019a, 2020).

Segundo Filipe Skiter²⁵, quando a política de Concessão de Carga Horária foi elaborada e aprovada em 2017, ela visava especificamente a realização de cursos de capacitação (de curta duração), mas o instrumento foi ampliado para incluir os cursos de educação formal até a especialização, cobrindo a lacuna existente na política de afastamento, que se aplica apenas para cursos de mestrado, doutorado ou pós-doutorado.

Mas, a partir de 2019, a política de concessão de carga horária deixou de atender os trabalhadores em estágio probatório, e em 2020, o afastamento parcial foi extinto. Para compensar, a concessão de carga horária passou a ser permitida também para realização de cursos de pós-graduação *stricto sensu*, mas, ocorreu uma sobreposição da política de afastamento pela de concessão de carga horária, e “as chefias passaram a pressionar os TAEs a pedirem concessão de carga horária ao invés de afastamento total, porque dessa maneira o servidor continuava em atividade, ainda

²⁵ Informe na Assembleia Geral do Sintufes, realizada no dia 29 de setembro de 2020, pela plataforma Google Meet.

que parcialmente, sem gerar para a administração a demanda de cobertura do trabalho”²⁶.

Apesar das Resoluções nº 01/2019 e nº 11/2020 não terem alterado significativamente as atribuições da CPCS, o que ocorreu na Universidade ao longo dos anos foi um esvaziamento das comissões locais e a consequente concentração da política de capacitação e qualificação nas chefias imediatas e no Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP).

No âmbito mais geral, assim como as demais Ifes, a Ufes sofreu com a política do governo federal, especialmente de 2017 a 2022.

O governo de Michel Temer promoveu uma volta ao programa neoliberal de FHC, de forma ainda mais contundente. Em relação às IFES, foi marcado pela precarização orçamentária. Tanto as verbas para a manutenção das estruturas universitárias quanto para a realização de atividades de ensino, pesquisa e extensão sofreram severos e repetidos cortes e reduções; a contratação de servidores, via realização de concursos públicos, foi paralisada. Porém, foi o governo de Jair Bolsonaro que declarou, desde seu início, ataque frontal às universidades, em especial às públicas, e à Ciência. (Ribeiro; Ferreira, 2022, p. 22).

As universidades e institutos federais foram afetados, dentre outros: pela criação da comissão de avaliação das questões do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) e o atraso na prova, que impactou a seleção dos estudantes, que ingressariam pelo SISU; pelas constantes ameaças de restrição da autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial; e por um forte corte de verbas (Ribeiro; Ferreira, 2022). Em abril de 2019, o então Ministro da Educação,

[...] Weintraub afirmou ao jornal O Estado de S. Paulo que bloquearia recursos para universidades que se dedicassem a fazer “balbúrdia” e “evento ridículo” [...] Como exemplo de atividades “ridículas”, o ministro elencou “semterra dentro do campus, gente pelada dentro do campus”. Na mesma entrevista, anunciou que três universidades já haviam sido enquadradas no critério da “balbúrdia” e por esse motivo tiveram repasses reduzidos em 30% [...].

Dias depois, o ministro anunciou que o corte atingiria não mais universidades específicas, mas todas as instituições federais. (Omayá, 2020, p. 105).

Na Ufes, o bloqueio foi de 38% sobre o orçamento de R\$ 71 milhões previsto para despesas de custeio em 2019, o que representou uma redução de R\$ 27 milhões para a universidade, que precisou adotar medidas emergenciais para o contingenciamento

²⁶ Filipe Skiter, em informe na Assembleia Geral do Sintufes, realizada no dia 29 de setembro de 2020, pela plataforma Google Meet.

dos recursos, dentre eles: suspensão do uso do ar-condicionado em salas de aula e áreas administrativas; corte de bolsas de pesquisa para estudantes de graduação; redução na frequência de limpeza de banheiros, e salas de aula (Ufes [...], 2019; Arruda, 2019; Universidade Federal do Espírito Santo, 2019b, 2019c).

Diante dos cortes de verbas e das ameaças à autonomia das universidades, as Ifes foram tomadas por uma onda de indignação, que foi prontamente respondida pelo governo:

[Weintraub] advertiu estudantes e professores de que o ministério estaria atento àqueles que, segundo ele, estariam “coagindo” os alunos a participar das passeatas que começavam a ser organizadas. Em nota oficial, mandou dizer que ninguém estava autorizado a “divulgar e estimular protestos durante o horário escolar”, e que essa atitude deveria ser denunciada ao MEC. Com suas declarações, o ministro conseguiu transformar um fato corriqueiro [...] em uma briga ideológica que trouxe para a arena professores e estudantes. O resultado foi que, no dia 15 de maio, as ruas de 250 cidades brasileiras dos 26 estados, mais o Distrito Federal, se encheram de manifestantes que ecoavam gritos como “Bolsonaro, inimigo da Educação”, “Conhecimento destrói mitos” e “Quem faz balbúrdia é o governo”. (Omayá, 2020, p. 105).

Na Ufes, o dia 15 de maio foi marcado pela realização da *1ª Mostra Balbúrdia Universitária*, que expôs mais de 100 projetos de diferentes centros da universidade, abrangeu cursos da graduação e da pós-graduação e, incluiu aulas públicas nas praças da capital e do interior (Adufes, 2019b; Mostra [...], 2019) “No final da tarde, um abraço coletivo ao Teatro Universitário simbolizou a defesa da universidade pública” (Comunidade [...], 2019). O dia foi encerrado com uma marcha que reuniu 10 mil manifestantes em defesa da Universidade (Protesto [...], 2019; Adufes, 2019a).

Segundo Ribeiro e Ferreira (2022), as universidades sofreram ainda com intervenções mais diretas, com a nomeação de reitoras e reitores não eleitos pelas comunidades acadêmicas. Segundo Pereira, Zaidan e Galvão (2022), 55 universidades haviam realizado consultas às comunidades acadêmicas e formado listas tríplexes, no governo Bolsonaro até fevereiro de 2022. Destas, 22 sofreram intervenções, dentre elas, a Ufes.

Ethel Leonor Noia Maciel foi a primeira mulher escolhida pela comunidade acadêmica para ser reitora da Universidade Federal do Espírito Santo. Segundo Pereira, Zaidan e Galvão (2022), na eleição, ocorrida em 6 de novembro de 2019, ela obteve 67,5% dos votos válidos, contra 32,5% recebidos pela chapa concorrente. No colégio

eleitoral, onde concorreram 5 candidatos, Ethel Maciel teve seu nome também homologado em 1º lugar. No entanto,

Mesmo tendo vencido com folga as duas etapas do pleito, Maciel não foi nomeada pelo Governo Federal, que escolheu Paulo Sérgio Vargas dentre os nomes da lista tríplice. De acordo com jornal desenvolvido pelo curso de Jornalismo da UFES, essa foi a primeira vez “em que o presidente não respeitou a opção majoritária da comunidade acadêmica” [...] na universidade. (Pereira; Zaidan; Galvão, 2022, p. 96).

Ao completar 69 anos, a Ufes se firmou como polo de resistência, apesar de todos os ataques materiais e simbólicos, e chegou em 2023 com cerca de 20 mil estudantes de graduação distribuídos em 103 cursos presenciais e 12 cursos à distância; 4.304 estudantes de pós-graduação, distribuídos em 61 cursos de mestrado (acadêmicos e profissionais), 39 de doutorado, e 9 de especialização; 1.768 docentes; e 1.960 técnico-administrativos. A Ufes desenvolve 617 projetos de extensão, e cerca de 8 mil projetos de pesquisa por ano (Universidade Federal do Espírito Santo, 2024).

3 ESTADO, GOVERNO E POLÍTICAS PÚBLICAS

Considerando que este trabalho visa analisar o incentivo à qualificação enquanto política pública governamental, este capítulo está dividido em duas partes. A primeira está estruturada a partir das concepções de Estado e dos diferentes regimes e governos brasileiros. Por meio desta contextualização, serão apresentados os modelos de administração pública que foram aplicados no Brasil.

Segundo Marcelino (2003), o Estado Brasileiro foi formado a partir de uma concepção patrimonialista e passou por três grandes reformas administrativas. A primeira ocorreu durante a Era Vargas, de 1930 até 1945, instaurando o que o autor chamou de modelo burocrático clássico; com o regime militar, a partir de 1964, esse modelo foi substituído pelo modelo de “administração para o desenvolvimento”; com a Nova República, em 1995, o governo de Fernando Henrique Cardoso iniciou uma Reforma do Estado que implantou o modelo gerencialista, superando a tradição burocrática.

Na segunda parte deste capítulo, são apresentados os principais conceitos de políticas públicas, que subsidiaram a análise documental das políticas públicas educacionais brasileiras mais estruturantes, de modo a permitir a compreensão do papel das Universidades públicas e da carreira dos servidores dessas instituições. Esse percurso teórico é importante para análise das políticas governamentais voltadas à implantação e ao desenvolvimento do PCCTAE, dentre elas as políticas de qualificação, assumindo-as como políticas públicas elaboradas no contexto da Reforma de Estado e da implementação do modelo gerencial de gestão pública.

3.1 OS MODELOS DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO BRASIL: UMA REVISÃO A PARTIR DAS CONCEPÇÕES DE ESTADO E DOS GOVERNOS BRASILEIROS

Estado e administração pública

Diversas são as possibilidades de se abordar e estudar o Estado, no entanto, para esta pesquisa, não será adotada uma perspectiva estritamente histórica, filosófica ou jurídica do tema, e sim, sociológica, pois esta é mais aplicável para as teorias da área da administração.

“Todos os Estados, todos os domínios que exerceram e exercem poder sobre os homens, foram e são ou repúblicas ou principados” (Maquiavel, 2019, p. 19). É com essa frase que Maquiavel sintetiza de forma objetiva uma noção geral de Estado. Assim, “‘Estado’ significa um território (isto é, domínio), um tipo de regime político, república ou monarquia, e um ordenamento político no qual o representante máximo deste território exerce poder sobre seus habitantes” (De Castro, 2017, p. 13).

Além dessas características, o Estado moderno, assim como as civilizações antigas guardam outros aspectos em comum, quando se trata da natureza do Estado:

Como o Estado moderno, a *polis* detinha o monopólio da justiça, da organização militar e da tributação. A divisão da sociedade em classes econômicas já era uma característica das sociedades antigas, por isso havia a necessidade de algum ordenamento jurídico-político abrangente que estabelecesse uma dinâmica de convivência mediante leis, administrasse conflitos de interesses e promovesse associações. (De Castro, 2017, p. 13-14).

Para Weber (2013) o Estado é o detentor do monopólio da violência:

[...] devemos conceber o Estado contemporâneo como uma comunidade humana que, dentro dos limites de determinado território – a noção de território corresponde a um dos elementos essenciais do Estado – reivindica o monopólio do uso legítimo da violência física. (Weber, 2013, p. 56).

O sociólogo alemão defende ainda que o domínio do homem sobre o homem fundado no monopólio da violência exige três tipos de legitimidades: a legitimidade do “poder tradicional” que se fundamenta nos costumes, nos hábitos e no poder patriarcal; a legitimidade que se fundamenta nos dons pessoais e extraordinários dos indivíduos, comumente expressos pelo carisma, que são características típicas de um líder religioso, político ou militar; e, por fim, a autoridade que se legitima por meio da legalidade, que demanda aos sujeitos a crença em um estatuto legal e em uma positiva competência, medida por meio de critérios objetivos e racionais, que justificam a investidura de determinada pessoa em determinada função de poder, representando os interesses sociais por meio do Estado (Weber, 2013).

Esse terceiro tipo de legitimidade do poder do Estado é interessante para este estudo, visto que trata do poder investido aos servidores públicos e seu papel no cumprimento dos objetivos sociais. “A dominação organizada, necessita, por um lado, de um estado-maior administrativo e, por outro lado, necessita dos meios materiais de gestão” (Weber, 2013, p. 59). Dessa concepção, o autor desenvolve a noção de

burocracia de Estado como forma necessária para superar o modelo patrimonialista e patriarcal de gestão do Estado moderno.

Evans (2004) vai além das análises weberianas clássicas que entendem o Estado como aparato repressivo, tanto para defesa do seu território, quanto para manutenção do monopólio da violência no sentido hobbesiano, e analisa o papel do estado no desenvolvimento da indústria, como uma das fontes de legitimidade do poder do Estado. “No mundo contemporâneo, espera-se também que o Estado fomente a transformação econômica e garanta níveis mínimos de bem-estar social” (Evans, 2004, p. 29).

Offe e Lenhardt (1984, p. 10) também criticam a definição weberiana de Estado enquanto detentor do monopólio da violência como uma mera referência em última instância à defesa da soberania, pois essa definição “nada revela sobre a orientação da relação de violência: quem a exerce, contra quem está dirigida?”. Para os autores, as definições sociológicas de Estado de direito parlamentar-democrático “se referem a formas e procedimentos, a regras e instrumentos da atividade estatal e não a suas funções, relações de interesse e resultados” (Offe; Lenhardt, 1984, p. 10).

Uma outra concepção de Estado é a marxista, que estabelece, em última instância, uma relação de determinação entre as bases econômicas de certa sociedade e o modelo de Estado que dela deriva, e que considera ainda uma relação de reciprocidade dialética entre esses dois elementos. Há também uma noção de finitude dos modelos econômicos e do próprio tipo de Estado, a partir das mudanças econômicas desenvolvidas no decorrer da história (Bobbio, 2007).

O Estado [...] é [...] um produto da sociedade em determinado estágio de desenvolvimento; é a admissão de que essa sociedade se enredou em uma contradição insolúvel consigo mesma, cindiu-se em antagonismos irreconciliáveis e é incapaz de resolvê-los. Porém, para que esses antagonismos, essas classes com interesses econômicos conflitantes, não consumam a sociedade e a si mesmos em uma luta infrutífera, tornou-se necessário um poder que aparentemente está acima da sociedade e visa abafar o conflito, mantê-lo dentro dos limites da “ordem”; e esse poder, que é oriundo da sociedade, mas colocou-se acima dela e tornou-se cada vez mais estranho a ela, é o Estado. (Engels, 2019, p. 211).

Assim, na perspectiva marxista, o Estado é a instituição que garante as relações sociais estabelecidas com o objetivo de sua perpetuação. Ou seja, no Estado Feudal, é o Estado por meio da força (e das leis, e das ideologias) que impõe sobre os servos

a relação de servidão. No Estado Escravista, é o Estado, por meio da força (e das leis, e das ideologias) que impõe sobre os escravos a relação de escravidão. Da mesma forma, no capitalismo, o Estado impõe sobre os trabalhadores a relação de exploração por meio do trabalho assalariado, bem como garante e defende (por meio da força, das leis e da ideologia) a propriedade privada da burguesia (Althusser; Albuquerque, 2007).

Em resumo, na perspectiva marxista, “o Estado é o produto e a manifestação do *caráter irreconciliável* das contradições de classe” (Lênin, 2017, p. 26). Portanto, a expressão política do Estado em cada momento histórico é reflexo da correlação de forças daquele tempo. O Estado pode ter uma expressão (ou regime político) totalitário ou democrático. Pode ser governado por um imperador absolutista ou por um parlamento eleito diretamente pelo povo. Cada modo de dominação (regime político) corresponde com a necessidade do uso de mais ou menos força, mais ou menos leis e ideologias, ou mesmo concessão ou restrição de direitos sociais (Lenin, 2017).

Em países dependentes e/ou em desenvolvimento, como o Brasil, o Estado pode assumir características autoritárias para conseguir manter sob controle as classes subalternas. Por isso, é necessário lançar mão, eventualmente, de um regime ditatorial ou de um governo mais autoritário, de modo a conter as forças sociais contraditórias, ou mesmo, cooptar as lideranças do proletariado, para manter o controle do regime político e econômico (Fernandes, 2019). Por isso, o foco da concepção marxista está sempre voltado para as crises e as mudanças, pois seriam oportunidades para superação dos modelos de Estados vigentes (Bobbio, 2007).

Por sua vez, a concepção funcionalista de Estado, teoria dominante na ciência política norte-americana, “concebe o sistema global em seu conjunto como diferenciado em quatro subsistemas (*patter-maintenance, goal-attainment, adaptation, integration*)” (Bobbio, 2007, p. 58) que podem ser traduzidos como manutenção do padrão, cumprimento das metas, adaptação, e integração, e que cumprem função de conservação do equilíbrio social.

Desses subsistemas, destaca-se que o *goal-attainment* refere-se à necessidade de todas as sociedades estabelecerem metas para as quais a atividade social é orientada. Os métodos para estabelecer metas e decidir sobre prioridades entre metas

são institucionalizados na forma de sistemas políticos. Os governos não apenas estabelecem metas, mas também alocam recursos para alcançá-las. Mesmo num chamado sistema de livre iniciativa, a economia é regulada e dirigida por leis aprovadas pelos governos (Reis, 2016).

Para a teoria funcionalista, o *goal-attainment* é desempenhado pelo subsistema político “o que equivale a dizer que a função política exercida pelo conjunto das instituições que constituem o Estado é uma das quatro funções fundamentais de todo sistema social” (Bobbio, 2007, p. 58).

Na concepção funcionalista, diferente da perspectiva marxista, o aspecto determinante não é o econômico, e sim o cultural, pois, segundo essa perspectiva:

A máxima força coesiva de todo grupo social dependeria da adesão aos valores e às normas estabelecidas, através do processo de socialização de um lado (interiorização dos valores sociais) e de controle social de outro (observação das normas que regulam a generalidade dos comportamentos). (Bobbio, 2007, p. 59).

É interessante observar que essa concepção funcionalista das relações sociais influencia sobremaneira as teorias modernas da administração, em particular as teorias voltadas à gestão organizacional.

Há um outro modelo, atualmente hegemônico, que aproveita os elementos das duas teorias (marxista e funcionalista), ainda que prevalecendo uma representação sistêmica do Estado. Com base na teoria dos sistemas de Easton e Almond, haveria uma relação entre o conjunto das instituições públicas e o sistema social como um todo e que seria representado por uma relação de input-output (demanda-resposta). Nessa perspectiva,

a função das instituições políticas é a de dar respostas às demandas provenientes do ambiente social ou [...] de converter as demandas em respostas. As respostas das instituições políticas são dadas sob a forma de decisões coletivas vinculatórias para toda a sociedade. (Bobbio, 2007, p. 60).

Assim, as respostas dadas pelas instituições públicas teriam a capacidade de transformar o ambiente social e gerar novas demandas, criando um fluxo contínuo ou brusco de mudanças sociais, conforme o ritmo e a capacidade das respostas dadas (Bobbio, 2007).

Essa teoria tem semelhanças com a posição hegeliana de Estado enquanto “realização concreta da liberdade e da razão humanas” (Bresser-Pereira, 2009, p. 12), que avança em defesa de um Estado Democrático e Social, que seja capaz de se autocorriger em suas imperfeições e regular o mercado, garantindo a livre concorrência e dando-lhe infraestrutura para se desenvolver.

É, portanto, a partir dessa diversidade de compreensões sobre a natureza e o papel do Estado que esta pesquisa será desenvolvida. Por um lado, é importante considerar a noção de classe social, e de natureza e papel de classe do Estado, em especial do Estado capitalista. Por outro, é preciso compreender que o Estado também é o garantidor da estabilidade social, seja por meio do monopólio da violência, seja por meio da garantia das normas e do funcionamento da sociedade, e ainda como promotor do desenvolvimento econômico e das políticas sociais. Tampouco se pode desconsiderar o papel que o Estado cumpre dentro de um conjunto de sistemas, no qual esse organiza e canaliza os esforços sociais para o estabelecimento e cumprimento das metas.

Governos brasileiros e modelos de administração pública

De forma complementar à análise do Estado, é importante compreender o que é governo e qual o seu papel na elaboração e aplicação das políticas públicas.

O Governo é formado por um conjunto de pessoas, que por um determinado período encabeçam o Poder Executivo. Esta relação se faz atuante por meio de programas, projetos e ações, que em sua maioria são frutos de políticas públicas ou, as são propriamente. (Nascimento, 2017, p. 61).

Isto é, os governos são as pessoas de carne e osso, e as articulações político-partidárias que, reunidas, estão à frente do poder por determinado momento. Uma das principais marcas dos governos é que eles são transitórios, têm um mandato e uma limitação temporal (Nascimento, 2017).

O Brasil, desde seu surgimento enquanto Estado e nação soberana, teve diversos regimes políticos, governos e modelos de administração. Durante o período da monarquia, o Brasil foi governado por 2 imperadores, Dom Pedro I (de 1822 até 1831)

e seu filho, Dom Pedro II, (de 1840 a 1889). E, no intervalo de 1831 a 1840, por quatro regências que se sucederam (Dolhnikoff, 2017).

Durante os mais de 130 anos de República, o Brasil teve 44 presidentes, dos quais: 21 foram eleitos democraticamente²⁷; 13 chegaram à presidência pela linha sucessória; 10 foram eleitos por votação indireta, ou empossados através de golpe²⁸. Além dos presidentes, o Brasil foi governado em dois momentos, por uma junta militar²⁹ (Brasil, 2012a).

A fundação do Estado brasileiro enquanto nação foi marcada por diversos aspectos patrimonialistas na formação do aparelho burocrático. Esses aspectos perduraram por muito tempo mesmo após o fim da monarquia e a instauração da república e deixaram traços na cultura e nas relações da sociedade com os servidores públicos (Paiva, 2009).

Modelo patrimonialista

Com a chegada da família real portuguesa em 1808, e toda sua corte, começaram as primeiras medidas para formação de um verdadeiro Estado (nos termos modernos).

Todo um aparato burocrático, transplantado de Lisboa ou formado aqui, em paralelo à antiga administração metropolitana, teve que ser montado para que a soberania se afirmasse, o Estado se constituísse e se projetasse sobre o território, e o governo pudesse tomar decisões, ditar políticas e agir. (Costa, 2008, p. 831)

O funcionamento burocrático da máquina estatal brasileira tem origem na fundação do Estado, ainda em seu período imperial, de modo que “o fenômeno burocrático se confunde com uma centralização política, somado ao surgimento de uma organização

²⁷ Desses, dois não assumiram a presidência: Rodrigues Alves, que morreu antes da posse, e Júlio Prestes, não empossado em razão do golpe de 1930 (Brasil, 2012a).

²⁸ De todos os presidentes, Getúlio Vargas foi o brasileiro que ocupou por mais tempo o cargo presidencial, permanecendo no poder por quase 15 anos (1930-1945), através de golpe, e, tendo sido eleito democraticamente, por mais quase 4 anos (1921-1954) (Brasil, 2012a).

²⁹ Em 1930, a Junta Governativa Provisória, governou o Brasil por 10 dias. O triunvirato governamental militar foi composto pelo General Augusto Tasso Fragoso, pelo Almirante José Isaías de Noronha, e pelo General João de Deus Mena Barreto; e em 1969, a Junta militar governou por 60 dias, através do Ato Institucional número doze (AI-12), que designou aos Ministros da Marinha de Guerra, do Exército e da Aeronáutica Militar as funções presidenciais (Brasil, 2012a).

administrativa que implementaria, pouco a pouco, o domínio do governo central nos assuntos locais” (Paiva, 2009, p. 777).

Para a instalação da família real, sua corte e todo aparato administrativo do Império foi preciso desalojar os fidalgos e poucos comerciantes ricos que havia no Rio de Janeiro. Com esse processo “acentuou-se a tendência patrimonialista de reunir no mesmo edifício o domicílio e o local de trabalho” (Costa, 2008, p. 836). Além disso, diversos cargos e organismos foram criados sem necessidade para acomodar toda a corte que acompanhou a família real na travessia ultramarina. Formou-se assim uma estrutura centralizada e autônoma que continuou mesmo após o fim da monarquia e a Proclamação da República.

Durante a república velha uma nova constituição foi aprovada e ocorreram importantes mudanças no regime político do Estado brasileiro:

A separação de poderes ficou mais nítida. O Legislativo continuava bicameral, sendo agora formado pela Câmara dos Deputados e pelo Senado, cujos membros passaram a ser eleitos para mandato de duração certa. Ampliou-se a autonomia do Judiciário. Foi criado o Tribunal de Contas para fiscalizar a realização da despesa pública. As províncias, transformadas em estados, cujos presidentes (ou governadores) passaram a ser eleitos, ganharam grande autonomia e substantiva arrecadação própria. (Costa, 2008, p. 839)

A velha república funcionou por meio da alternância de poder entre as oligarquias paulista e mineira, a chamada república do café com leite. Do ponto de vista do modelo de administração do Estado, em razão do desenvolvimento da indústria do café, o modelo burocrático se enfrentava com a tradição patrimonialista da época imperial e que perdurou durante a primeira república:

Apesar de todos os esforços rumo a uma concepção de administração pública mais técnica, racionalizada e burocrática, em lugar da visão personalista, paternalista e patrimonialista da época, devemos localizar no período [da primeira república] somente a gênese do processo de burocratização, pois este não se institui abruptamente. (Paiva, 2009, p. 778)

Essa mudança de modelo foi muito lenta, e se consolidou somente “após à Revolução de 1930, quando uma sequência de reformas político-administrativas, dentro de um quadro geral de transformações sociais, conferiu nova organização ao aparelho do Estado” (Paiva 2009, p. 778).

Modelo burocrático

Após tomar o poder em 1930, Vargas estabeleceu as bases para o desenvolvimento industrial no país, tanto com a regulamentação das relações de trabalho, como com incentivos para o desenvolvimento da indústria nacional. Vargas avançou em seu projeto de modernização do Estado, adotando medidas para “promover a racionalização burocrática do serviço público, por meio da padronização, normatização e implantação de mecanismos de controle, notadamente nas áreas de pessoal, material e finanças” (Costa, 2008, p. 845). Se orientando pelo modelo burocrático, que rejeita a atuação da administração pública a partir de questões políticas e ideológicas, de modo que:

os procedimentos seriam racionalizados, busca-se a precisão e a eficiência. Na ótica weberiana, o que ocorre é uma crescente divisão do trabalho; hierarquização de autoridade; normas extensivas e impessoais; separação entre administração e propriedade; seleção, salário e promoções baseados na competência técnica. (Paiva, 2009, p. 783).

Em seu governo, Vargas introduziu o princípio do mérito na política de pessoal, estabeleceu uma nova classificação dos cargos públicos, e criou o Departamento Administrativo do Serviço Público (Dasp) com a missão de “definir e executar a política para o pessoal civil, inclusive a admissão mediante concurso público e a capacitação técnica do funcionalismo, promover a racionalização de métodos no serviço público e elaborar o orçamento da União” (Costa, 2008, p. 845). Assim, passou a ser adotado no Brasil o modelo weberiano de burocracia, para superar o patrimonialismo que era a marca da gestão pública nacional. A centralização, a hierarquia, a impessoalidade, o mérito, a distinção entre o público e o privado se tornaram as marcas de uma nova administração pública mais racional e eficiente (Costa, 2008).

Em relação a esse período, Bresser-Pereira (2007, p. 10) afirma que “a distinção entre os burocratas ou ‘técnicos’, que seriam competentes e identificar-se-iam com a racionalidade e a eficiência, e os ‘políticos’, que seriam clientelistas e despreparados, é uma ideologia tecnoburocrática”, que serviu para justificar as fases iniciais do desenvolvimento no país, visto que os políticos desse período eram diretamente vinculados aos coronéis e à política de clientelismo local. Assim, a burocracia pública foi legitimando seu poder e seu lugar em relação aos políticos.

Estas formas, porém, foram mudando a partir de 1930, ao mesmo tempo em que o sistema político democratizava-se, de maneira que foi ficando claro, de

um lado, a proximidade entre técnicos e políticos, de outro, a necessidade de controlar ambos democraticamente, não apenas os políticos. (Bresser-Pereira, 2007, p. 10)

No período de 1945 a 1964, a burocracia existente seguia sendo negligenciada em razão da sua não profissionalização e da preservação das práticas clientelistas. Ainda assim, neste período formou-se “uma nova visão na administração pública com a introdução de conceitos, diretrizes e objetivos mais racionais, que serviriam de base para futuras reformas no aparato administrativo brasileiro” (Costa, 2008, p. 849-850).

Embora desde 1930, com Vargas, iniciou-se uma virada no modelo de administração pública do patrimonialismo para o modelo burocrático, e nesse mesmo processo os governos passaram a adotar diversas medidas que visassem promover o desenvolvimento econômico nacional, a reforma de estado promovida pela ditadura militar possuía características próprias que justificam Costa (2008) classificá-la como modelo de “administração para o desenvolvimento” conforme se descreverá a seguir.

Modelo de administração para o desenvolvimento

De 1964 a 1985, o Brasil foi governado por uma ditadura militar, que realizou diversas mudanças na estrutura do país, dentre elas a reestruturação do ensino universitário e a realização de uma ampla reforma administrativa que tinha objetivos de ampliar o rendimento e a produtividade da administração federal, e,

[...] estabelecia a distinção entre a administração direta — os ministérios e demais órgãos diretamente subordinados ao presidente da República — e a indireta, constituída pelos órgãos descentralizados — autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista. (Costa, 2008, p. 851).

A reforma administrativa promoveu a mudança do regime trabalhista de estatutário para celetista, e ampliou o número de instituições descentralizadas da administração, como fundações, autarquias, empresas públicas e sociedades de economia mistas. Essa expansão das entidades da administração indireta tinha a vantagem de permitir maior flexibilidade e agilidade na gestão desses novos órgãos, seja reduzindo a burocracia e possibilitando o cumprimento dos planos desenvolvimentistas do Estado, seja facilitando a aplicação de recursos públicos, além da flexibilidade de recrutamento, seleção e remuneração de pessoal (Marcelino, 1988).

Foi nesse período que a maioria das universidades adotou as fundações de apoio como instrumento para facilitar o gerenciamento de seus recursos, a contratação de mão-de-obra técnico-administrativa e a celebração de contratos com entes públicos e privados (Marcelino, 1988). No entanto, “a desejável e necessária profissionalização do servidor público, novamente, não ocorreu”, o recrutamento passou a ser feito pela administração indireta dispensando os concursos públicos (Lima Junior, 1998, p. 14).

Entre os anos de 1930 e 1985, o Brasil passou por uma fase de Estado Nacional-desenvolvimentista no qual vigorou, majoritariamente, um regime político autoritário, uma aliança entre a burguesia industrial e a burocracia pública, com uma administração de caráter burocrático (Bresser-Pereira, 2007).

Em 1985, após ampla pressão popular pelo fim da ditadura e eleições diretas para presidente, ocorreu uma eleição indireta para escolha de um presidente civil, que resultou na vitória de Tancredo Neves³⁰ para presidente e José Sarney para vice. O governo de Sarney herdou um Estado extremamente centralizado, com a administração indireta inchada, e administração direta burocrática e rígida, com o Estatuto do funcionalismo ultrapassado, e com o plano de classificação de cargos e salários archoado pela inflação galopante, levando o governo a adotar gatilhos salariais para proteger os trabalhadores, acionados sempre que a inflação mensal atingia dois dígitos (Ledesma, 2017).

Sobre esse período, Marcelino (1988, p. 47) afirma que “não havia avaliação de desempenho dos servidores públicos e pouco se proporcionava em termos de treinamento e desenvolvimento” e não existia nenhuma relação entre os processos de recrutamento e seleção com qualquer tipo de avaliação ou desenvolvimento das carreiras. “Registrava-se total marginalização do funcionalismo, ignorado e despreparado nos últimos anos, porque já não havia mais carreira, critérios para sua admissão, remuneração, promoção ou até aposentadoria. Havia uma total descontinuidade administrativa” (Marcelino, 1988, p. 47).

Tal situação gerava muitos prejuízos, já que os servidores públicos efetivos não pertencem a nenhum governo, mas à estrutura do Estado. Eles podem perseverar

³⁰ Tancredo, apesar de eleito, não tomou posse, devido a um grave problema de saúde que depois o levou à morte. Assim, José Sarney assumiu como primeiro presidente civil da Nova República Brasileira (Brasil, 2012a).

inclusive após mudanças de regime político (como aconteceu no Brasil do final da Ditadura de Vargas e da Ditadura Militar). A continuidade, permite que políticas públicas e programas sociais não sejam interrompidos com as mudanças de governo e que os interesses da sociedade se sobreponham aos interesses de determinado governante e/ou partido político (Nascimento, 2017).

Diante desse cenário, tanto o governo Sarney, quanto o governo Collor iniciaram processos de reforma administrativa do Estado sem, no entanto, concluí-las devido às crises econômicas e políticas que esses governos atravessaram (Marcelino, 2003). As ações que, em certa medida, avançaram foram: na estrutura, com maior flexibilidade para a administração direta e incluindo as fundações na administração indireta; e nos recursos humanos, com a implantação do novo regime jurídico único dos servidores da administração direta e autárquica e do plano de cargos e salários unificado para as Instituições Federais de Ensino (PUCRCE). Nesse período foi criada a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) e o Centro de Desenvolvimento da Administração Pública (Cedam) (Marcelino, 1988).

Com a Constituição de 1988, foi instituído o controle social, que permitiu a formulação e implantação de políticas públicas com participação direta da sociedade. O objetivo desse dispositivo foi “aumentar a mobilização e organização da sociedade civil, rompendo com séculos de inércia, apatia e dependência em relação ao poder público, em qualquer de seus três níveis” (Torres, 2004, p. 68). Outra marca importante da Constituição de 1988 foi a permissão para que os servidores públicos da administração indireta e empregados celetistas pudessem se tornar estatutários, por meio do RJU, e adquirissem estabilidade, incorporando todos que tivessem mais de 5 anos de serviços públicos, e garantindo aposentadoria integral (Brasil, 1988).

Em 1989, ocorreram as primeiras eleições diretas para a presidência na Nova República. Collor foi eleito com um discurso de acabar com a farra dos marajás, referindo-se aos servidores públicos que segundo ele, eram privilegiados. Os ataques aos servidores públicos foram gravíssimos e afetaram diretamente a moral do funcionalismo, bem como sua imagem perante a sociedade (Marcelino, 2003).

No entanto, as políticas adotadas não obtiveram os resultados esperados: não houve avanço nas políticas sociais, ao contrário, grande parte dos serviços públicos e

programas sociais foram desmontados; as medidas econômicas não geraram a economia para os cofres públicos propalada; não foram adotadas medidas realmente liberais na economia, e sim muitas ações intervencionistas, algumas inclusive “constituíram uma tal interferência nos negócios particulares dos indivíduos que são inéditas até com relação ao período autoritário [...] e vão de encontro a qualquer propósito liberalizante” (Costa; Cavalcanti, 1991, p. 89).

O governo de Itamar Franco, que sucedeu a Collor depois da renúncia, em razão de seu caráter excepcional, teve poucas medidas relevantes em relação à reforma administrativa. Destaca-se, no entanto, a implantação do Plano Real, coordenado por Fernando Henrique Cardoso, então ministro da Economia e sucessor de Itamar na presidência da república.

Modelo gerencial

Em 1995, a partir da reforma do aparelho do Estado, inicia-se a implantação do modelo gerencial no Brasil, que é de fundamental importância para esta pesquisa, pois, além de ser a concepção hegemônica na administração pública brasileira, nele estão contidos os princípios da qualificação dos servidores, tema central desse trabalho.

A reforma realizada no governo de FHC partia da ideia de que a crise latino-americana era uma crise do Estado e, por isso, este precisava ser reformado a partir de algumas premissas: ajuste fiscal duradouro; reforma econômica voltada à ampliação da competitividade; reforma da previdência social; inovação dos instrumentos de política social; e reforma do aparelho do Estado visando aumentar a governança e a eficiência na aplicação das políticas públicas (Brasil, 1995).

O papel do Estado também mudaria com a reforma, abandonando a antiga perspectiva de Estado como alavanca para o desenvolvimento social e econômico, e se tornando um Estado promotor e regulador desse desenvolvimento. Isto é, o Estado passaria a ter menos função de prestador de serviços (públicos) e ocuparia mais o lugar de mediador. O objetivo era abandonar o modelo de administração burocrática, rígida e ineficiente, voltada para si mesma, e cada vez mais passar a “uma

administração pública gerencial, flexível e eficiente, voltada para o atendimento da cidadania” (Costa, 2008, p. 864).

Outra mudança importante é a noção de público, em que o cidadão é visto como um cliente, e assim, o modelo de administração do Estado passou a adotar uma lógica gerencial, emprestada da administração das empresas privadas. Os investimentos nas áreas sociais passaram a ser vistos como gastos, despesas, e mesmo em áreas estratégicas, como saúde, educação, cultura, segurança, passou-se a incentivar contratos, concessões e incentivos do Estado (como vouchers e isenção de impostos) para o desenvolvimento do setor privado (Bresser-Pereira, 2008).

Uma nova noção de propriedade foi introduzida: enquanto antes havia uma distinção clara entre público e privado, passou-se a existir propriedade pública estatal e propriedade pública não estatal. Esta segunda seria formada por todos os bens que, embora não fossem de propriedade direta do Estado, atendessem aos interesses públicos, como são por exemplo as instituições sem fins lucrativos, as fundações e os institutos de caridade (Bresser-Pereira, 2008).

Se os empregados de uma organização pública estiverem sujeitos ao direito civil ou privado, a organização será pública não-estatal – pública porque não visa lucro e está orientada para o interesse público, mas sem fazer parte da organização do Estado; se estiver sujeita ao direito público ou administrativo, se seus empregados forem “servidores públicos estatutários”, teremos uma organização estatal – e essa organização é parte do aparelho de Estado. (Bresser-Pereira, 2008, p. 395)

A partir dessa classificação, “os serviços sociais e científicos suportados pelo Estado, como hospitais, museus, universidades e centros de pesquisa, serão prestados por organizações públicas não-estatais” (Bresser-Pereira, 2008, p. 397). Podendo essas serem Organizações Sociais (OS) se forem subcontratadas pelo Governo, ou filantrópicas se financiadas pela iniciativa privada. Para Bresser-Pereira, essas atividades deveriam ser terceirizadas porque não são exclusivas do Estado e porque seriam “desempenhadas de maneira mais eficiente por organizações sociais autônomas sob contrato e devidamente responsabilizadas perante a sociedade e perante o governo” (Bresser-Pereira, 2008, p. 397).

Muitas políticas foram desenvolvidas no Brasil sob a base dessa perspectiva, por exemplo a política de financiamento estudantil através do Fundo de Financiamento Estudantil (Fies) que promove empréstimo a estudantes universitários para pagar

seus cursos em faculdades particulares (Brasil, 2001b), seguindo o modelo norte-americano de endividamento de estudantes e suas famílias; a política de isenção de impostos para faculdades particulares em troca de fornecimento de bolsas de estudos, como foi desenvolvida por meio do Programa Universidade Para Todos (Prouni)³¹ (Brasil, 2005b); a lei de Parcerias Público Privadas (PPP) (Brasil, 2004c) e a Lei de Inovação Tecnológica (Brasil, 2004b).

Do ponto de vista da política de pessoal, havia no Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE) uma crítica direta à estabilidade, por ser protecionista e inibir o espírito empreendedor, bem como à rigidez dos critérios de contratação via concurso público que dificultavam a contratação de profissionais direto no mercado de trabalho, desestimulando a competitividade. Há também uma crítica à falta de avaliações periódicas, falta de carreiras estruturadas com amplitude (entre a menor e maior remuneração) para o desenvolvimento profissional, e a ausência de gratificações por desempenho. Todas essas características “terminam por inibir o desenvolvimento de uma administração pública moderna, com ênfase nos aspectos gerenciais e na busca de resultados” (Brasil, 1995, p. 36).

Bresser-Pereira (2008), coordenador do Plano, reconhece que, somente o princípio da responsabilidade social é proveniente da esfera pública, todos os demais princípios que orientam o modelo gerencial foram tomados da perspectiva da administração de empresas privadas, apesar de o objetivo nesse caso não ser o lucro. Esses princípios têm o foco no “cliente-cidadão” (sem entendê-lo necessariamente como um consumidor), na administração por objetivos e na competição visando a excelência.

Para superar a tradição burocrática da administração pública brasileira, o PDRAE previa um sistema de motivação, em que estivesse clara a missão do servidor em atender o público (cidadão-cliente): um sistema de promoções na carreira com remuneração crescente a partir de avaliações de mérito; e uma outra motivação (negativa) que permitisse a demissão em casos de insuficiência de desempenho (Brasil, 1995). A nova política de recursos humanos proposta no Plano visava criar

³¹ No Espírito Santo, o Governo Estadual adotou política semelhante e complementar por meio do Programa Nossa Bolsa (Espírito Santo, 2006).

novos papéis adequados ao Estado regulador e articulador, marcado pela transparência. Os recursos humanos teriam que exigir uma política que incluísse:

captação de novos servidores, o desenvolvimento de pessoal, um sistema remuneratório adequado que estimule o desempenho através de incentivos, e a instituição de carreiras compatíveis com as necessidades do aparelho do Estado modernizado. (Brasil, 1995, p. 63).

No mesmo sentido, os novos planos de carreira deveriam ser estruturados em classes hierarquizadas de acordo com a natureza e a complexidade das tarefas, com distribuição dos cargos e empregos entre as classes de forma escalonada, e com possibilidade de promoção na carreira a partir de avaliações de desempenho e aprovação em cursos específicos (Brasil, 1995). Mais à frente, será possível perceber que todas essas características foram incluídas no novo plano de carreira dos técnicos das universidades, o PCCTAE.

Sobre as novas relações de trabalho, Bresser-Pereira (2008) defende um modelo estrutural de gerência pública baseado em parcerias público-privadas-terceiro setor, cuja consequência seria a redução no tamanho do aparelho do Estado.

O Estado contratará apenas servidores públicos graduados de alto nível, recrutados entre os melhores jovens talentos à disposição da sociedade, bem treinados, bem pagos, e de quem se exigirá não somente um *ethos* republicano apropriado, mas elevados padrões de competência. (Bresser-Pereira, 2008, p. 398).

Atualmente, circula entre os Pró-Reitores de Gestão de Pessoas das Universidades Federais uma proposta de nova carreira para o corpo técnico-administrativo que, correspondendo ao que indica Bresser-Pereira – pois exclui diversos cargos operacionais de baixa complexidade e formação, empurrando essas funções para a terceirização –, prevê a unificação dos cargos de nível D e E do PCCTAE em dois únicos cargos (níveis médio e superior), como já ocorre no judiciário, com os assistentes jurídicos e os analistas jurídicos (Andifes, 2023).

Os elementos da reforma de 1995 que não foram implementados completamente, como o fim da estabilidade, demissão por falta de desempenho, reestruturação e enxugamento das carreiras, nomeação de trabalhadores no RJU apenas para as carreiras típicas de estado, e gratificação por produtividade foram retomados na Reforma Administrativa proposta pelo ex-ministro da Economia, Paulo Guedes, que ainda tramita no Congresso Nacional (Andifes, 2022). No entanto, muitos dos

princípios apresentados por Bresser-Pereira foram adotados pela administração pública brasileira, nos modelos de gestão universitária e na própria carreira dos TAEs.

3.2 POLÍTICAS PÚBLICAS E POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCACIONAIS

Neste tópico, serão abordados os principais conceitos de políticas públicas para a administração, de modo a subsidiar uma análise mais centrada nas políticas públicas educacionais que possa sustentar a compreensão fundamental desta pesquisa: a carreira como política pública.

3.2.1 Políticas públicas

O conceito de Políticas Públicas surge nos Estados Unidos, em ruptura com os autores de tradição europeia “que se concentravam, então, mais na análise sobre o Estado e suas instituições do que na produção dos governos” (Souza, 2006, p. 22). Isto é, enquanto a tradição europeia partia da noção de Estado para discutir as políticas públicas, a escola americana concentrava as pesquisas nas ações dos governos sem discutir a questão da natureza do Estado. Assim, as políticas públicas surgem como um ramo teórico da ciência política, que se propõe a “entender como e por que os governos optam por determinadas ações” (Souza, 2006, p. 22).

A palavra *política* em português se refere tanto às relações de poder e negociação nos espaços decisórios, quanto às ações oficiais adotadas pelo Estado. Observa-se que essa confusão ou indistinção não ocorre na língua inglesa, onde há três termos distintos para o que, no Brasil, se chama de política: “*polity*” para denominar as instituições políticas, “*politics*” para os processos políticos e, por fim, “*policy*” para os conteúdos da política” (Frey, 2000, p. 216).

Assim, considerando a abordagem norte-americana, a ciência política busca responder, de modo mais neutro, a questões como: O que é um bom governo? Qual é o melhor Estado para garantir e proteger a felicidade dos cidadãos? Quais forças ou setores sociais atuaram ou influenciaram a decisão pela adoção de determinada política? Quais foram os resultados ou impactos de determinada política? No entanto,

em razão dessas abordagens terem sido elaboradas e aplicadas em países industrializados com democracias consolidadas, não é adequada uma transposição direta dos instrumentos de análises de políticas públicas sem a devida adaptação à realidade dos países em desenvolvimento, como o Brasil (Frey, 2000).

Para Souza (2006, p. 26) política pública é “o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, ‘colocar o governo em ação’ e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente).” Enquanto a “formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real” (Souza, 2006, p. 26).

No mesmo sentido, Muller e Surel (2004) apresentam uma noção de políticas públicas que percebe o Estado a partir de sua ação, isto é, a partir de sua funcionalidade, de modo que estudar a ação pública não parte necessariamente do lugar ou da sua legitimidade, e sim da lógica pela qual o Estado age e por meio das relações que se estabelecem entre Estado e sociedade. Ou seja, política pública é “o processo pelo qual são elaborados e implementados programas de ação pública, isto é, dispositivos político-administrativos coordenados em princípios em torno de objetivos explícitos” (Muller; Surel, 2002, p. 10).

Já Saravia (2006) define políticas públicas como um fluxo de decisões públicas que visam manter o equilíbrio social, ou produzir desequilíbrios capazes de alterar determinada realidade social. E critica a noção de racionalidade no processo de políticas públicas por considerar que essa noção abstrai os aspectos políticos inerentes à elaboração, escolha e implantação de qualquer política pública.

Não existe uma única, nem melhor, definição sobre o que seja política pública. Mead (1995) a define como um campo dentro do estudo da política que analisa o governo à luz de grandes questões públicas e Lynn (1980), como um conjunto de ações do governo que irão produzir efeitos específicos. Peters (1986) segue o mesmo veio: política pública é a soma das atividades dos governos, que agem diretamente ou através de delegação, e que influenciam a vida dos cidadãos. Dye (1984) sintetiza a definição de política pública como “o que o governo escolhe fazer ou não fazer”. A definição mais conhecida continua sendo a de Laswell, ou seja, decisões e análises sobre política pública implicam responder às seguintes questões: quem ganha o quê, por quê e que diferença faz. (Souza, 2006).

Para Secchi (2010), a obtenção de uma definição unificada e precisa sobre política pública é complicada devido a debates conceituais. Na literatura, não há consenso quanto à exclusividade da elaboração por atores estatais, levantando a questão de se atores externos também podem desempenhar esse papel. Além disso, não está claro se a omissão ou negligência de um governo pode ser considerada uma forma de política pública, e ainda se apenas as diretrizes de nível estratégico, e não as de nível operacional, devem ser categorizadas como políticas públicas.

Mas, é consenso entre os autores estudados que, a perspectiva teórica hegemônica na administração pública atual é fundamentada no *New Public Management*, que pressupõe a adoção dos conceitos e modelos da administração das empresas privadas na gestão pública (Frey, 2000; Muller; Surel, 2004; Saravia, 2006; Souza, 2006).

Um exemplo é o PDRAE, que explicita os objetivos do novo modelo de administração que o Estado Brasileiro deve adotar, em que a eficiência da administração pública – baseada na redução de custos e no aumento da qualidade dos serviços, entendendo o cidadão como beneficiário – deve nortear as mudanças a serem realizadas para implantação de uma cultura gerencial nas organizações. Embora preserve alguns elementos da administração pública burocrática – como admissão por critérios de mérito, a existência de um sistema estruturado de remuneração, carreiras, capacitação e avaliação de desempenho –, o PDRAE busca alterar a forma de controle, antes baseada no processo, para se orientar pelos resultados (Brasil, 1995).

Richard Rose (1985 *apud* Muller; Surel, 2002, p. 15) propõe o emprego da expressão *programa de ação governamental* para designar “uma combinação específica de leis, de atribuições de créditos, de administrações e de pessoal voltados para a realização de um conjunto de objetivos mais ou menos claramente definidos”.

Considerando que muitas vezes as políticas públicas se apresentam de forma contraditória com outras ações dos governos, seja na definição de seus fins, de seu público, ou ainda do ponto de vista de sua coerência interna, Muller e Surel (2002) complementam esse conceito, incluindo a noção de *estrutura de sentido* para análise de determinada política “que mobilize elementos de valor e de conhecimento, assim

como instrumentos de ação particulares, com o fim de realizar objetivos construídos pelas trocas entre os atores públicos” (Muller; Surel, 2002, p. 16).

Em relação às etapas do processo da política pública, é possível sintetizar da seguinte forma: a agenda, quando a questão entra na lista de prioridades do governo; a elaboração, quando se delimita o problema e estima-se os custos de cada possível solução; a formulação, que consiste na escolha da solução/medida a ser tomada, bem como sua justificativa e previsão de custos e subsídios necessários; e por fim, a implantação, etapa na qual se reúnem e aplicam os recursos necessários para realização de determinada política (Saravia, 2006).

Por sua vez, os modelos de avaliação variam de acordo com os tipos de investigação que se realizam (investigação, investigação avaliativa, avaliação ou monitoramento); com o momento da avaliação (se durante ou depois da aplicação); de acordo com o objeto ou o objetivo do estudo; conforme as técnicas empregadas; ou ainda em conformidade com a relação entre a avaliação e a política avaliada. Diversos indicadores também podem ser adotados, como metas, tempo, custo, custo-benefício, custo-efetividade. E as avaliações podem ser de processo ou de impacto (Viana, 1996).

Vale lembrar que a avaliação das políticas públicas deve ultrapassar o cumprimento formal das leis e ser capaz de analisar a eficiência e eficácia das políticas públicas a partir de dados e metas oficiais, com métodos verificáveis (Silva; Búrigo, 2022). Os conceitos apresentados acima, são, de modo geral, os elementos principais que regem as políticas públicas sob forte influência do novo gerencialismo público. No entanto, cabe retomar à questão levantada por Frey (2000): como adaptar os princípios das ciências políticas nas políticas públicas no Brasil e de que forma eles se adequam às políticas públicas educacionais e à etapa de desenvolvimento de nosso país?

Considerando que, no Brasil, as políticas sociais são amparadas pela Constituição e não devem ter sua continuidade interrompida devido às trocas de governo, é fundamental que haja políticas públicas de consolidação do corpo técnico e administrativo da máquina pública para garantir a continuidade dos serviços sociais prestados. É nesse contexto que as políticas públicas serão aqui analisadas.

No Brasil, as pautas priorizadas nas políticas públicas foram seguidamente sendo sufocadas por uma agenda de diminuição do Estado nas políticas sociais em detrimento do fortalecimento da iniciativa privada.

A agenda [...] influenciou consideravelmente o rumo das políticas públicas educacionais, atendendo às demandas do capital sob uma estratégia de minimização das ações do Estado nas demandas sociais. Inclusive com a estagnação no crescimento da educação pública em prol do fortalecimento da exploração da educação como negócio pela iniciativa privada. (Nascimento, 2017, p. 66).

É importante observar esse movimento, pois as políticas sociais foram fortemente marcadas por essa tendência. Souza (2006), afirma que, na maioria dos países em desenvolvimento e de democracia recente ou recém-democratizados,

[...] em especial os da América Latina, ainda não se conseguiu formar coalizões políticas capazes de equacionar minimamente a questão de como desenhar políticas públicas capazes de impulsionar o desenvolvimento econômico e de promover a inclusão social de grande parte de sua população. (Souza, 2006, p. 21).

Como demonstrado no tópico anterior, a reforma de estado, que foi promovida nos anos 80 e 90, tinha como foco combater a crise fiscal do Estado, diminuir seu papel de impulsionador do desenvolvimento econômico, enxugar a máquina estatal e promover o desenvolvimento da iniciativa privada. Com isso, as políticas sociais foram perdendo espaço no orçamento do Estado, sendo adotadas como medida compensatória, conforme explica Höfling (2001):

[...] políticas sociais se referem a ações que determinam o padrão de proteção social implementado pelo Estado, voltadas, em princípio, para a redistribuição dos benefícios sociais visando a diminuição das desigualdades estruturais produzidas pelo desenvolvimento socioeconômico. (Höfling, 2001, p. 31).

Em resumo, numa sociedade atrasada e desigual, as políticas sociais buscam mitigar as disparidades originadas pela atuação do capital, agindo como uma iniciativa corretiva por parte do Estado para reduzir as diferenças. Vale ressaltar que tais anomalias são, em essência, resultados do impacto abrangente da exploração do trabalho pelos meios de produção (Nascimento, 2007).

Embora a perspectiva da escola norte-americana de políticas públicas tente abstrair o caráter de classe dessas políticas, há autores que entendem que a implementação de políticas sociais é resultado de conflitos de interesses na sociedade, que pressionam e disputam por fatias dos recursos públicos para mais ou menos áreas sociais.

As ações empreendidas pelo Estado não se implementam automaticamente, têm movimento, têm contradições e podem gerar resultados diferentes dos esperados. Especialmente por se voltar para e dizer respeito a grupos diferentes, o impacto das políticas sociais implementadas pelo Estado capitalista sofrem o efeito de interesses diferentes expressos nas relações sociais de poder. (Höfling, 2001, p. 35).

Assim, o presente trabalho considera a noção de políticas públicas apresentada por Muller e Surel (2002), a partir da ação do Estado, considerando a lógica pela qual o Estado age e por meio das relações que se estabelecem entre Estado e sociedade, sem, no entanto, desconsiderar que o Estado expressa em seu interior os conflitos e interesses sociais que surgem da própria sociedade e se expressam na disputa social pela definição da agenda governamental pelas políticas públicas.

Também foi adotada a noção de *programa de ação governamental*, de Richard Rose (*apud* Muller; Surel, 2002), combinada com o conceito de *estrutura de sentido* de Muller e Surel (2002) para fundamentar a abordagem que será desenvolvida em seguida, pois, embora exista no Brasil uma forte perspectiva de desmantelamento das políticas públicas em detrimento do crescimento do mercado privado nas áreas de interesses sociais, como a educação, ainda vigora uma grande estrutura legal, orçamentária, institucional e de pessoal.

3.2.2 Políticas públicas educacionais no Brasil

Assim, considerando a noção de *programa de ação governamental*, que considera, dentre outras coisas, os dispositivos legais, a estrutura administrativa e de pessoal voltados à realização de metas claramente definidas de maneira objetiva, serão analisadas as políticas públicas educacionais no Brasil, de modo a relacionar a base legal, orçamentária e estrutural, com as medidas mais temporárias, até chegar nas carreiras profissionais como parte dessas políticas educacionais.

No entanto, é importante destacar que, ainda que as políticas públicas sejam tratadas como ações de governo, no caso brasileiro, há profundo amparo na Constituição Federal de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, para diversas políticas sociais por parte do Estado, como: “[...] a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados” (Brasil, 1988, art. 6º).

As responsabilidades, os objetivos e os princípios da educação, como a igualdade de condições de acesso e permanência, a liberdade de cátedra e o pluralismo de ideias, estão definidos na sessão I do capítulo III da Constituição Brasileira. Nos incisos do artigo 206 são declaradas ainda a gratuidade do ensino (IV) e a política de pessoal: “V – Valorização dos **profissionais da educação** escolar, garantidos, na forma da lei, **planos de carreira**, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas” (Brasil, 1988, art. 206, grifo nosso).

Vale ressaltar que o texto original de 1988 se referia exclusivamente ao “plano de carreira para o magistério público”, e a sua supressão com a Emenda Constitucional nº 53/2006 permitiu uma ampliação da noção de profissional da educação para além da docência, alcançando, por exemplo, o corpo técnico-administrativo (Brasil, 2006d).

Do ponto de vista da administração, a Constituição garante a “autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial” (Brasil, 1988, art. 207) das universidades bem como o cumprimento do princípio da indissociabilidade do ensino, da pesquisa e da extensão. Do ponto de vista da atribuição de créditos, a Constituição determina, dentre outras medidas, que a “União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos [...] na manutenção e desenvolvimento do ensino” (Brasil, 1988, art. 212).

A consolidação da política educacional no Brasil se deu a partir da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (LDB), que pode ser considerada a uma diretriz mestra para a execução de um dos objetivos sociais do Estado Brasileiro (Brasil, 1996b).

No entanto, foram necessárias diversas outras políticas complementares para viabilizar a implementação da LDB, como: a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef) (Brasil, 1996a) – substituído pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) (Brasil, 2007c) –; a criação do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) (Brasil, 1968); o estabelecimento do piso nacional do magistério (Brasil, 2008a); a implementação da reforma do Ensino Médio (Brasil, 2017); e formulação dos Planos

Nacionais de Educação (PNE) e das diretrizes curriculares nacionais (Brasil, 2001a; 2013; 2014).

Em complementação ao previsto na Constituição, a LDB regula não somente a educação básica, mas também a educação superior, e assegura às universidades, no exercício de sua autonomia, as atribuições relacionadas com a política de pessoal:

Art. 53 [...] § 1º Para garantir a autonomia didático-científica das universidades, caberá aos seus colegiados de ensino e pesquisa decidir, dentro dos recursos orçamentários disponíveis, sobre:

[...]

V - contratação e dispensa de professores;

VI - planos de carreira docente

[...]

Art. 54. As universidades mantidas pelo Poder Público gozarão, na forma da lei, de estatuto jurídico especial para atender às peculiaridades de sua estrutura, organização e financiamento pelo Poder Público, assim como **dos seus planos de carreira** e do regime jurídico do seu pessoal.

§ 1º No exercício da sua autonomia, além das atribuições asseguradas pelo artigo anterior, as universidades públicas poderão:

I - propor o seu quadro de pessoal docente, **técnico e administrativo**, assim como um plano de cargos e salários, atendidas as normas gerais pertinentes e os recursos disponíveis; [...]. (Brasil, 1996b, art. 53-54, grifo nosso).

Como é possível observar, na legislação mais importante da educação brasileira há amparo para garantia de um plano de cargos e salários ao corpo técnico administrativo da educação superior como parte da política pública brasileira para educação.

A Reforma de Estado de Bresser-Pereira, considerava a noção de carreira e sua importância para a boa estruturação do corpo administrativo do aparelho do Estado (Brasil, 1995). Embora proponha uma divisão entre as carreiras de Estado e as carreiras celetistas, responsável pela administração indireta e pelos serviços operacionais, o PDRAE deixava claro que era necessário um plano de carreira para os servidores públicos, mas adaptado à reforma gerencial do estado.

Os planos de carreira serão estruturados em classes hierarquizadas segundo a natureza e a complexidade das tarefas, fazendo-se a distribuição escalonada dos cargos e empregos entre as classes e a promoção na carreira será baseada em avaliação de desempenho e aprovação em cursos específicos. (Brasil, 1995, p. 63).

Durante os governos FHC, não foram realizadas reformas estruturais nas carreiras dos trabalhadores da educação superior brasileira. Essas mudanças somente ocorreram durante do governo Lula, que empreendeu uma série de reestruturações no ensino superior a partir da Reforma Universitária. Por meio dela, foram adotadas

diversas medidas que visavam modernizar o sistema de educação superior brasileiro, desde as políticas de ingresso, avaliação, financiamento e de gestão de pessoas.

Destacam-se a da utilização do Enem, instituído pela Portaria nº 438/1998, do MEC (Brasil, 1998b), para acesso ao Ensino Superior; a implementação do Programa Universidade para Todos (Prouni), instituído pela Lei 11.096/2005 (Brasil, 2005b); do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes), instituído pela Lei nº 10.861/2004 (Brasil, 2004a); e do Reuni, que “tinha por objetivo incentivar as instituições federais de ensino superior (Ifes), a formularem planos de reestruturação e expansão dos seus quadros de alunos, docentes, TAEs e infraestruturas das mais variadas” (Schmitz Júnior; Oliveira; Melo, 2016, p. 3).

Nos marcos da Reforma do Aparelho de Estado e da Reforma Universitária, o movimento sindical dos técnico-administrativo pressionou o governo federal de modo a incluir na agenda governamental da reforma administrativa a necessidade da atualização da carreira, para que o corpo técnico tivesse o perfil, as capacidades e competências compatíveis com as necessidades institucionais, de modo que as políticas públicas que estavam sendo desenvolvidas pudessem alcançar seus objetivos estratégicos. Esse processo, resultou em 2005 na aprovação do PCCTAE.

4 PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS DOS TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

4.1 BREVE HISTÓRICO DA CARREIRA

Em 19 de dezembro de 1978 foi fundada a Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (Fasubra Sindical), entidade sindical que “representa todos os trabalhadores e as trabalhadoras [técnicos] das Instituições de Ensino Superior (IES) [...], em todo o território nacional, totalizando mais de 200 mil trabalhadores e trabalhadoras em educação” (Fasubra, 2008b, p. 1).

Segundo Fátima Reis³², antes mesmo de sua formalização, a Fasubra já organizava as associações de trabalhadores das universidades federais. Era tempo de ditadura militar e a conjuntura era difícil, mas também de muita efervescência política no país. Havia muita movimentação contra a ditadura e os trabalhadores das universidades eram parte dessa agitação. Assim, logo depois de fundada, a Fasubra se tornou uma entidade nacional forte, ainda que fosse uma federação de associações e não de sindicatos, pois naquele tempo os trabalhadores não tinham direito à sindicalização (e nem à filiação a partidos políticos), o que só foi permitido a partir da Constituição de 1988.

No início dos anos 80, ainda estava em vigor a Lei nº 4.330 de 1º de junho de 1964, que tornava ilegal a realização de greves no serviço público:

A greve não pode ser exercida pelos funcionários e servidores da União, Estados, Territórios, Municípios e autarquias, salvo se se tratar de serviço industrial e o pessoal não receber remuneração fixada por lei ou estiver amparado pela legislação do trabalho (Brasil, 1964, art. 4).

Mesmo submetidos à Lei de Greve, os trabalhadores não abandonaram o movimento paredista e fizeram greves fortes, como as de 1982 e 1984. Em 1982, 18 universidades autárquicas e 3 escolas federais entraram em greve contra a implementação do ensino pago nas Ifes, contra a transformação das universidades

³² Palestra proferida no Encontro das CIS (Comissões Internas de Supervisão do Plano de Carreira) da base da Fasubra, realizado nos dias 08 e 09 de fevereiro de 2020, no Auditório da Associação Comercial do Distrito Federal (ACDF), em Brasília/DF. Fátima Reis é Técnica-Administrativa em Educação da Universidade Federal de Goiás, foi da direção da Fasubra por 4 gestões, entre 2004 e 2017, e, desde 2005, é membro da Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (CNSC) da Fasubra.

autárquicas em fundações e por pautas específicas de interesse dos trabalhadores, como reposição salarial. Ao final dos 32 dias de greve, o governo recuou da implementação do ensino pago nas universidades federais, e da transformação das autarquias em fundações (Andes Ufrgs, 2012).

Em 1984, os trabalhadores de 19 universidades autárquicas e 8 escolas federais entraram em greve reivindicando reajuste, reposição das perdas decorrentes da inflação, aumento do piso e mais verbas para as instituições. Não houve vitória, mas as entidades sindicais saíram mais consolidadas e fortalecidas da greve que durou 84 dias e foi a mais longa e de maior confronto até aquele momento (Assufrgs, 2020).

Do ponto de vista interno, as instituições federais de ensino eram autárquicas, como a Universidade Federal de Goiás (UFG), ou fundacionais, como a Universidade de Brasília (UnB), e por isso, tinham tabelas salariais diferentes. Em 1986, a Fasubra criou um grupo de trabalho para discutir um regime unificado para as instituições. Daí surgiu o Plano de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) das Universidades, “um Plano forjado na luta e produzido pela categoria, que além de alcançar a desejada isonomia com as Universidades Fundacionais, reconheceu e formalizou a diversidade da categoria” (Valle, 2014, p. 51).

Em 10 de abril de 1987, foi aprovada pelo Congresso Nacional a Lei nº 7.596, que instituiu o PUCRCE e, em 23 de julho de 1987, o Decreto nº 4.664 regulamentou a Lei e aprovou o Plano, que:

[...] representou um profundo avanço na compreensão do papel dos servidores nas instituições, sendo elaborado pelos ‘intelectuais orgânicos’ que o movimento produzia. Foi o primeiro plano dos servidores das instituições federais de ensino, incluindo em seu bojo as carreiras docente e técnico-administrativa. (Valle, 2014, p. 80).

O PUCRCE era um plano de carreira completo, com isonomia salarial, ascensão funcional, afastamento para qualificação, elementos de desenvolvimento profissional, atribuições definidas para cada um dos 327 cargos existentes³³ nas Ifes, e com “[...] uma malha salarial razoável, com piso e *steps* (diferença entre um padrão e outro de vencimento), que apontavam um horizonte de desenvolvimento funcional compatível

³³ A Portaria nº 475, de 26 de agosto de 1987, listou 327 cargos, conforme Tabela 1. No entanto, algumas fontes relatam que o PUCRCE chegou a ter 365 cargos diferentes.

com a realidade institucional” (Valle, 2014, p. 80). Mas, sendo um plano tão amarrado, sofreu desde sua implantação com limitações impostas pelo próprio projeto.

[...] a minuciosa descrição dos cargos que, em determinadas situações apontava para uma fragmentação do processo de trabalho, numa concepção claramente taylorista, claramente inspirada no modelo do DASP (por exemplo: auxiliar de processamento de dados, auxiliar técnico de processamento de dados, técnico de suporte de sistemas computacionais, digitador, operador de computador, programador de computador), em outras explicitava uma concepção generalista de cargos com atribuições que acabavam se confundindo no fazer cotidiano (assistente em administração e auxiliar administrativo, por exemplo). A impossibilidade prática de transformação, criação e extinção de cargos por parte das instituições não permitiu, as adequações e atualizações dos cargos e do conteúdo destes às transformações no processo de organização do trabalho e que tem impacto sensível nas relações profissionais como, por exemplo, as mudanças impostas pelo incremento da informática. Desta forma, o que se verificou, com o passar dos anos foi a ausência e o distanciamento da relação entre o sistema formal/descritivo do PUCRCE e a o cotidiano do trabalho, ou seja, entre trabalho prescrito e trabalho real. (Valle, 2014, p. 83).

Além disso, o plano sofreu muitos ataques. Um deles foi o fim da ascensão funcional, permitido pelo Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987, desde que o trabalhador já fosse servidor da IFE:

A ascensão funcional far-se-á para o nível inicial de outro cargo ou emprego, mediante processo seletivo, verificada a existência de vaga.

1º Somente será realizado concurso público para preenchimento de vagas que restarem de ascensão funcional ou de transferência ou movimentação.

[...]

3º Somente poderá concorrer à ascensão funcional o servidor que possuir, no mínimo doze meses de efetivo exercício na IFE (Brasil, 1987b, art. 26).

A nova Constituição, em seu artigo 37, ia na mesma direção, estabelecendo que a investidura em cargo público dependia de aprovação prévia em concurso:

A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte:

[...]

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (Brasil, 1988, art. 37, grifo nosso).

Também a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, permitia que o provimento de cargo público se desse por ascensão:

São formas de provimento de cargo público:

I - nomeação;

II - promoção;

III - ascensão;

IV - transferência;
 V - readaptação;
 VI - reversão;
 VII - aproveitamento;
 VIII - reintegração;
 IX - recondução. (Brasil, 1990, art. 8, grifo nosso).

Posteriormente, no entanto, a Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997, alterou dispositivos da Lei nº 8.112 e revogou os incisos III e IV do artigo 8º (Brasil, 1997b). Em 1998, a Emenda Constitucional nº 19, deu nova redação para o artigo 37 da Constituição:

A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em **concurso público de provas** ou de provas e títulos, **de acordo com a natureza e a complexidade do cargo** ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (Brasil, 1998c, art. 37, grifo nosso).

Com a Emenda Constitucional nº 19/98, têm-se uma mudança de entendimento: o servidor que ingressou num cargo público estatutário, via concurso público ou disposição transitória da constituição, precisaria agora realizar novo concurso público para acessar outro cargo de natureza e/ou complexidade superior, não podendo mais valer-se de sua investidura no cargo anterior para mudar de cargo por meio do instrumento da ascensão³⁴.

Para Valle (2014, p. 84), “a impossibilidade de ascensão funcional [...] engessou o desenvolvimento profissional, desmotivando a qualificação dos servidores”, pois ainda que o servidor se capacitasse para desenvolver atividades mais complexas, seu fazer estava atrelado ao cargo, e não era possível exercer outras atribuições na organização. No entanto, além do fim da ascensão funcional, o desenvolvimento profissional, caracterizado pela habilidade de assumir e desempenhar tarefas e responsabilidades mais complexas, encontrou diversas barreiras.

A progressão funcional por titulação limitada a cinco ou a três padrões dependendo da instituição, dentro da malha salarial cerceou e igualmente desmotivou a possibilidade de qualificação posterior, além de não estabelecer distinções objetivas entre educação formal e treinamento/capacitação. A progressão dentro da malha salarial por tempo de serviço também é outro complicador, na medida em que equipara servidores com desempenho

³⁴ A ascensão funcional permanece válida no Brasil para as carreiras militares.

profissional diferentes, além de se caracterizar como um duplo fator de remuneração adicional, já que era o elemento para a concessão de anuênios e, posteriormente, de quinquênios, o qual foi extinto pela Medida Provisória 1815, de 05 de março de 1999. (Valle, 2014, p. 84).

A avaliação de desempenho na maioria das instituições ficou restrita a uma avaliação da chefia imediata, e, assim, não compatibilizava a progressão ao real desenvolvimento do servidor, não utilizava indicadores confiáveis, e não fornecia à instituição dados necessários para realização do dimensionamento da força de trabalho e para identificação dos problemas de cada setor (Valle, p. 84-85).

O PUCRCE tinha 3 níveis, ou grupos, que tinham, por sua vez, subgrupos operacionais. Essa estrutura havia sido montada considerando, dentre outros critérios, a escolaridade, a responsabilidade, o risco e o esforço físico. Quando o PUCRCE foi instituído, o Nível de Apoio (NA) tinha 6 grupos de cargos, o Nível Médio (NM) tinha 4 grupos operacionais e o Nível Superior (NS) tinha 3 grupos de cargos (Brasil, 1987c), conforme Tabela 1 a seguir:

TABELA 1 – Quantidade de cargos do PUCRCE por nível e subgrupo

Nível	Subgrupo	Quantidade de cargos
Nível Superior	1	3
	2	90
	3	
Nível Médio	1	40
	2	21
	3	19
	4	59
Nível de Apoio	1	2
	2	1
	3	5
	4	23
	5	11
	6	53
Total de cargos		327

Fonte: Elaborado pela autora com base na Portaria nº 475, de 26 de agosto de 1987.

Mas, a partir de 1987, leis, decretos e portarias de alteração do PUCRCE foram alterando a noção de grupo ocupacional, de tal modo que “a inserção dos cargos nos grupos e subgrupos ocupacionais [...] encontrava-se, ao final do Plano, sem referências objetivas e restritas a três grupos ocupacionais” (Valle, 2014 p. 85).

QUADRO 1 – Alterações processadas no PUCRCE

Ano	Situação
1987	PUCRCE e Portarias regulamentadoras: 03 grupos e 13 subgrupos
1989 a 1992	Decretos e MP's: 09 subgrupos
1992 a 2001	Leis e Decretos: 03 subgrupos
2002	Lei 10.302: 03 grupos – Cargos de nível superior, nível médio e nível auxiliar

Fonte: Valle (2014, p. 85-86)

Segundo Marcelo Rosa³⁵, essas mudanças geraram distorções importantes em relação ao previsto no plano, de tal modo que, em algum momento, todos os subgrupos do mesmo nível estavam no mesmo lugar na tabela salarial, gerando uma estrangulação do plano e um achatamento salarial enorme, de maneira que, no governo de Fernando Henrique Cardoso, todos os trabalhadores dos 20 padrões do nível de Apoio e dos 4 primeiros padrões do nível médio ganhavam o mesmo salário: vencimento básico + complementação salarial (para chegar ao salário-mínimo) + Gratificação de Atividade Executiva (GAE), que não era considerada no momento da aposentadoria.

As limitações próprias do Plano, e as alterações realizadas pelos sucessivos governos descaracterizaram o PUCRCE, e impuseram “aos servidores técnico-administrativos, mais uma vez, a necessidade de refletir, em outros patamares, sobre o seu trabalho, a estruturação e a organização deste” (Valle, 2014, p. 86). A partir daí a Fasubra começou a considerar a necessidade de construção de um novo plano de carreira.

Desde a aprovação do RJU, a categoria dos técnico-administrativos apontava “que as carreiras deveriam ser estabelecidas em função das atividades finalísticas de cada órgão ou entidade da administração pública” (Valle, 2014, p. 87). O que permitiria uma identidade própria, de trabalhadores da educação.

³⁵ Palestra proferida no Encontro das CIS (Comissões Internas de Supervisão do Plano de Carreira) da base da Fasubra, realizado nos dias 08 e 09 de fevereiro de 2020, no Auditório da Associação Comercial do Distrito Federal (ACDF), em Brasília/DF. Marcelo Rosa é técnico-administrativo em educação da Universidade Federal do Espírito Santo, diretor da Fasubra pela terceira vez, e, desde 2005 é membro da Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (CNSC) da Fasubra.

Em 1994 foi apresentado ao MEC um plano de carreira construído por atividade finalística que tinha dois cargos: um de docente e outro de Técnico-Administrativo, que aglutinava todos os fazeres, e que serviria como instrumento de gestão.

[...] esta concepção de carreira poderia facilitar e, ao mesmo tempo, exigir e estimular: uma gestão de pessoal articulada com o planejamento; o desenvolvimento pessoal a partir das necessidades institucionais; a democratização das relações de trabalho; a construção da identidade do servidor; a permanente adequação do quadro de pessoal às necessidades institucionais; o reconhecimento do cidadão usuário como titular de direitos e como sujeito na avaliação dos serviços prestados. Portanto, os pressupostos e suas intenções identificam posições que não são de natureza econômica e corporativa essencialmente, mas se situam também em um patamar ético e político. (Valle, 2014, p. 88).

No entanto, “em função de uma série de fatores, as três entidades representativas do setor (Andes, Fasubra e Sinasefe) não conseguiram construir um projeto único de carreira, o que enfraqueceu a luta e, conseqüentemente, dificultou a aprovação, em separado, das propostas” (Fasubra; Sinasefe, 1998, p. 2).

Em 1995, Fernando Henrique Cardoso assumiu o governo e promoveu a Reforma do Aparelho do Estado (Brasil, 1995) por meio da qual foi realizada uma profunda mudança no modelo de gestão do Estado brasileiro, com objetivo de modernizar a máquina estatal, combater os aspectos burocráticos, reduzir os gastos com pessoal, e os custos previdenciários, e oferecer um serviço público mais voltado a supervisão e controle do que serviços e políticas de garantias de direitos sociais (Costa, 2008; Bresser-Pereira, 2008).

Essa mudança de visão, de burocrático-desenvolvimentista para gerencialista, teve impacto direto nas carreiras e nos serviços públicos essenciais como saúde e educação, pois muitos cargos operacionais foram terceirizados por não fazerem parte das atividades-fim das instituições, bem como muitas concessões de exploração comercial foram concedidas para a iniciativa privada, reduzindo o papel do Estado nos serviços públicos considerando não exclusivos, como saúde, educação, cultura e transporte (Costa, 2008; Bresser-Pereira, 2008). Para Fátima Reis³⁶, na prática, a reforma de FHC acabou com a prerrogativa do regime jurídico único na esfera federal,

³⁶ Palestra proferida no Encontro das CIS (Comissões Internas de Supervisão do Plano de Carreira) da base da Fasubra, realizado nos dias 08 e 09 de fevereiro de 2020, no Auditório da Associação Comercial do Distrito Federal (ACDF), em Brasília/DF.

permitiu a terceirização das atividades de apoio e, com a Emenda Constitucional nº 19, também retirou vários outros direitos dos RJUs.

Em 2001, o governo, coerente com seu plano de reforma de Estado e modernização da máquina pública, propôs substituir a Gratificação de Atividade Executiva (GAE) – fixada em 180% – por uma gratificação por desempenho com percentual variável para os ativos, e com um percentual significativamente inferior para os aposentados. Os técnicos das Ifes e dos Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefet) perceberam a estratégia delineada pelo governo e, em resposta, mobilizaram-se para defender a integridade da carreira, o que culminou na maior greve da categoria registrada até então, que ocorreu de 25 de julho a 25 de outubro. Durante os 93 dias de paralisação, os trabalhadores alcançaram a vitória ao incorporar a GAE ao salário-base e preservar a paridade entre ativos e aposentados (Marzola, 2013).

O resultado da greve do ano de 2001 possuiu um significado importante, pois os Trabalhadores Técnicos Administrativos(as) foram a única Categoria que conseguiu a incorporação da GAE, depois de vários meses em greve. A principal polêmica estabelecida neste movimento grevista foi a opção por Reajuste Linear ou a Incorporação da GAE. A FASUBRA optou pela Incorporação, acabando com as gratificações nos salários dos(as) Trabalhadores(as) Técnicas-Administrativos das Universidades Brasileiras (Fasubra, 2011b, p. 25).

Mas, as vitórias não param por aí, já que o acordo de greve ainda incluía:

a manutenção do RJU, ou seja, os servidores conseguiram tirar de cena a possibilidade de contratação via regime de emprego público; instalação de grupos de trabalho sobre re-hierarquização dos cargos, motivado pela descaracterização do PUCRCE, reposição de pessoal, capacitação, hospitais universitários, financiamento das instituições, autonomia e Plano Nacional de Educação. Além disso – e não menos importante – conseguiu acordar a manutenção da vinculação dos aposentados e pensionistas às folhas de pagamento das instituições federais de ensino e a permanência da vinculação – administrativa e acadêmica – dos hospitais universitários às instituições. (Valle, 2014, p. 89-90).

Esse resultado, contraditório com os objetivos do governo, confirmam a posição de Muller e Surel (2002) de que as políticas públicas não partem somente do governo, mas são resultado da relação entre governo e sociedade, sendo a agenda governamental disputada pelos diversos setores sociais, dentre eles o próprio funcionalismo, e o resultado dessa disputa é definido pela correlação de forças políticas de determinada conjuntura.

A partir dos debates nos grupos de discussão, em 2002, a Fasubra negociou com o governo FHC o Projeto de Cargo Único (PCU) que era bem próximo ao projeto apresentado em 1994, sem ascensão funcional, mas que estabelecia a manutenção da ideia do cargo único, em que os mais de 300 cargos do PUCRCE se transformariam em especialidades (Fasubra, 2003).

Para dar conta da riqueza de fazeres que havia dentro das instituições de ensino, não bastava considerar a escolaridade exigida para ingresso. Então, foi elaborada uma hierarquização em 5 níveis de classificação (A, B, C, D e E), cada um com 16 padrões de progressão, 4 níveis de capacitação, formando uma malha com 39 padrões de vencimento, e a diferença (percentual) entre um padrão e outro era igual para garantir a estabilidade e a regularidade no crescimento dentro da carreira (Fasubra, 2003).

Os fazeres (atribuições das especialidades) foram classificados dentro da tabela considerando: a **escolaridade** mínima exigida; a **experiência** mínima exigida; o grau de **responsabilidade** (dentro do processo de ensino, pesquisa e extensão); o nível de **risco**; e o nível de **esforço** (físico ou mental). A maioria dos cargos do PUCRCE que tinham o mesmo nome e função foram migrados para os níveis equivalentes na proposta de novo quadro do PCU.

No entanto, alguns cargos, foram transpostos conforme correspondência de funções, identidade e similaridade de atribuições. Assim, houve casos em que o cargo era nível assistente no PUCRCE e no PCU foram para o nível C ou D, dependendo de certas exigências específicas³⁷. Para Marcelo Rosa³⁸, cargos como auxiliar de enfermagem, motorista e tradutor e intérprete de Libras foram enquadrados de forma equivocada, provocando enormes prejuízos para os trabalhadores e para as instituições.

Em 2003, assume o governo Lula, que cria uma Comissão Interinstitucional, com o MEC, o Ministério do Planejamento (MP), a Casa Civil, e com representações da Fasubra, do Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (Sinasefe), e da Associação Nacional dos Dirigentes das

³⁷ FASUBRA; SINASEFE. Minuta do Projeto de Lei do Plano Único de Cargos e Salários dos servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos das Instituições Federais de Ensino. Brasília: Fasubra e Sinasefe, out. 2003 (não publicado).

³⁸ Palestra proferida no Encontro das CIS (Comissões Internas de Supervisão do Plano de Carreira) da base da Fasubra, realizado nos dias 08 e 09 de fevereiro de 2020, no Auditório da Associação Comercial do Distrito Federal (ACDF), em Brasília/DF.

Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes), para analisar o PCU. Embora houvesse consenso que aquele plano seria bom para a gestão das universidades, em razão da liberdade que as administrações universitárias teriam para movimentar cargos, fazeres e pessoas, a comissão identificou limitações para aplicação do PCU (PCCTAE [...], 2023).

A primeira limitação era de ordem jurídica, pois a Constituição Federal definia que o ingresso em cargo público deveria ser feito exclusivamente por concurso público, assim, a estrutura de cargos/especialidades proposta no plano, poderia ser considerado como provimento derivado³⁹ (Valle, 2014). Além disso, os trabalhadores em atividade naquele momento não poderiam migrar para o Plano, pois implicaria mudança de cargo sem concurso público. O que levaria à existência de duas carreiras diferentes ao mesmo tempo nas universidades, uma com os novos trabalhadores, que com o passar do tempo seria fortalecida, e outra, com os trabalhadores antigos, que paulatinamente se extinguiria. Tal situação romperia com um dos princípios históricos da Fasubra, a isonomia.

Outra limitação para a implantação do PCU era de ordem orçamentária. Segundo Marcelo Rosa⁴⁰, o custo previsto era de R\$ 3,7 bilhões. No entanto, juntando o montante disponibilizado pelo governo, com as emendas parlamentares que a Fasubra e o Sinasefe conseguiram, o valor disponível para aplicação do Plano chegava apenas a R\$ 1,7 bilhão.

Neste momento das negociações três cenários eram possíveis para solucionar o impasse criado a partir dos questionamentos do Governo: insistir no projeto de cargo único; trabalhar os elementos da carreira pretendida dentro das limitações dos micro cargos ou trabalhar alterações possíveis no PUCRCE, de modo a não descaracterizar o projeto da categoria e criar condições para a retomada do debate em outro patamar. (Valle, 2014. p. 90).

A Fasubra e o Sinasefe optaram pelo cenário dois e construíram uma proposta alternativa, que incluía todos os trabalhadores e que custava o valor disponível no orçamento da União, o PCCTAE.

³⁹ Provimento é um ato administrativo por meio do qual um cargo público é preenchido. Ele pode ser originário, quando é realizado através de nomeação, mediante aprovação em concurso público, ou derivado, quando deriva deste primeiro vínculo, e pode se dar por promoção, readaptação, reversão, aproveitamento, reintegração ou recondução (Valle, 2014).

⁴⁰ Palestra proferida no Encontro das CIS (Comissões Internas de Supervisão do Plano de Carreira) da base da Fasubra, realizado nos dias 08 e 09 de fevereiro de 2020, no Auditório da Associação Comercial do Distrito Federal (ACDF), em Brasília/DF.

É com base nesta nova carreira, e em suas posteriores alterações, que vão se desenvolvendo os embates e lutas da categoria por sua afirmação, por melhores condições e relações de trabalho, pela construção de sua identidade e superação da subalternidade. (Reis; Paixão, 2022, p. 203).

4.2 O PCCTAE

O PCCTAE é a maior carreira do serviço público civil no Brasil, com 225 mil servidores RJU, sendo, aproximadamente, 132 mil ativos, 70 mil aposentados e 22 mil pensionistas (Brasil, 2024).

O Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação (PCCTAE) que atuam no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao MEC foi instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, após uma longa luta da categoria, com fortes greves e intensas mobilizações nas bases.

Na greve de 2004, conquistamos uma etapa rumo a nossa carreira. A Lei 11.091 que reestrutura a carreira garante a afirmação de uma identidade para os trabalhadores técnico-administrativos, política de desenvolvimento nos níveis de capacitação, nos padrões de vencimento, concessão de incentivo por qualificação, avaliação e uma estrutura de tabela, cujo princípio mantém a linearidade e igualdade no tratamento entre os níveis que compõe a categoria dos técnicos administrativos. (Fasubra, 2005, p. 1).

As principais características do PCCTAE são: a vinculação da carreira com a atividade fim da universidade – o tripé ensino, pesquisa e extensão –, que deve nortear as políticas de capacitação de pessoal; o reconhecimento do saber não instituído na definição dos cargos; a investidura através de concurso público; a possibilidade de os TAEs assumirem atividades de direção, assessoramento, chefia e coordenação (Brasil, 2005a).

Embora não fosse a carreira idealizada pela Fasubra, a conquista do Plano deu fôlego e uma nova perspectiva para os antigos e novos trabalhadores das Ifes. O PCCTAE se destaca dos outros planos de cargos e salários da administração pública ao incorporar não apenas uma tabela remuneratória, mas, sobretudo, elementos de gestão institucional e conceitos inovadores. Essa abordagem rompe com as práticas habituais na gestão pública e reforça a defesa de uma política de Estado (Fasubra, 2013b).

Para Piloto (2020), o entendimento de que a qualificação e a capacitação são direitos dos trabalhadores foi uma vitória importante, mas, sobretudo, foi fundamental o reconhecimento do TAE como uma categoria única, que é parte do processo educacional:

Em vários órgãos, há divisão de carreira entre as diferentes funções, como engenheiros, analistas, técnicos etc. Se é verdade que nas universidades há uma divisão entre professores e TAEs, é verdade também que os TAEs estão numa mesma categoria, uma das mais diversas que se conhece, abarcando desde trabalhadores com ensino fundamental até profissionais de nível superior com doutorado. (Piloto, 2020, p. 2).

Essa perspectiva é partilhada também por parte importante da Fasubra:

Nossa avaliação é de que o PCCTAE não contém todos os elementos de uma carreira, porém consideramos que uma das maiores conquistas foi a afirmação da identidade de que SOMOS TODOS TRABALHADORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO e que o desenvolvimento na carreira deve ser atrelado ao Plano de Desenvolvimento Institucional. Assim devemos promover campanhas de conscientização de que somos AGENTES DO PROCESSO DE FORMAÇÃO DO CIDADÃO E DA CONSTRUÇÃO DO CONHECIMENTO, para que possamos avançar na luta pela construção de uma Universidade Cidadã para os trabalhadores. (Confasubra, 2015, p. 14)

O reconhecimento dos TAEs como profissionais de educação talvez tenha sido o fator positivo mais importante do Plano, mas, destacam-se ainda como pontos favoráveis:

[...] a manutenção das atribuições gerais dos cargos; a manutenção dos conceitos históricos do projeto, excetuando o de cargo único; a manutenção dos critérios de hierarquização dos cargos e da estrutura hierárquica e matriz salarial do projeto de cargo único e o mesmo sistema de desenvolvimento na carreira; o enquadramento por tempo de serviço, garantindo tratamento isonômico entre os ativos e entre esses e os aposentados; a garantia da implantação do plano de desenvolvimento dos integrantes da carreira e a possibilidade de abertura das discussões sobre a terceirização nas instituições. (Valle, 2014, p. 90-91).

Contudo, o PCCTAE ainda é “um instrumento intermediário para a construção da carreira da forma como os servidores técnico-administrativos a concebem” (Valle, 2014, p. 91), em razão de suas limitações:

[...] organização dos cargos ainda de forma fragmentária, por micro cargos, o desenvolvimento limitado na carreira, pois não foi incluído o elemento de ascensão funcional, cuja discussão foi remetida para a discussão geral com as demais categorias do serviço público, na mesa de diretrizes de planos de carreira; a tabela salarial, os pisos salariais e o step (diferença entre um padrão de vencimento e outro); o incentivo por mérito e permanência, destinado aos servidores que alcançassem prematuramente o final da tabela não foi aprovado e, por último, não havia sido estabelecido naquele momento o prazo para implantação da segunda etapa do enquadramento (quando

seriam consideradas as titulações dos servidores), o que seria resolvido posteriormente. (Valle, 2014, p. 91)

Constituem partes importantes da lei de carreira: a malha salarial; o enquadramento; a avaliação; o incentivo à qualificação; a capacitação; o dimensionamento; a racionalização dos cargos; e a instituição de uma Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CIS) em cada instituição, e da Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira (CPCS), para acompanhar a aplicação da lei e o desenvolvimento da carreira.

4.2.1 Malha salarial

O PPCTAE está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação (A, B, C, D, E), com 4 (quatro) níveis de capacitação (I, II, III, IV), sendo que cada um desses níveis tem 16 (dezesesseis) padrões de vencimento básico (Anexo A).

Inicialmente, na malha salarial havia linearidade entre os níveis da carreira, com diferença constante entre os níveis e equalização entre o primeiro e o último nível da carreira. O piso era R\$ 701,98, equivalente a 2,7 salários-mínimos e o *step* (diferença entre um padrão de vencimento e outro) era de 3%. A estrutura de malha garante que o aumento no valor do piso e do *step* repercutam para toda a tabela (Brasil, 2008b). “A exceção fica apenas para os ocupantes dos cargos de médico, médico-área e médico-veterinário, que embora integrem o PCCTAE, têm seus vencimentos básicos, de acordo com o regime de trabalho de cada um deles” (Lima, 2014, p. 50).

Os pontos negativos da malha no momento da aprovação da lei eram o piso, menor que 3 salários-mínimos, e o *step*, menor que 5%, esses valores eram objeto de luta desde o PUCRCE, e seguem na pauta da categoria (Sinasefe, 2008; Sintufrj, 2020).

Em 2007, como resultado de uma greve que durou mais de 90 dias, a Fasubra e o governo firmaram um acordo para 2008, 2009 e 2010, que reduziu o interstício para progressão por mérito de 24 para 18 meses, e alterou a malha salarial de tal maneira que, em 2010, o piso da tabela seria de R\$ 1.034,59, equivalente a 2,03 salários-

mínimos; o *step* aumentaria para 3,6%⁴¹; o nível E se distanciaria 11 padrões em relação aos demais níveis – e o nível D, 1 padrão –, o que ampliou o número de padrões salariais da matriz dos 39 originais para 49, proporcionando um reajuste maior para os ocupantes do nível de classificação E, rompendo com a linearidade (Sinasefe, 2008; Brasil, 2008b; Resignificar, 2023), como pode ser observado no Anexo B.

A quebra da linearidade é a negação de conceitos caros à categoria, como a construção da nossa identidade, a afirmação de que somos todos técnico-administrativos em educação, de que todos os “fazeres” no interior das instituições são importantes – e indispensáveis – para a construção da Universidade e da sociedade que queremos. Mais ainda, nega-se a ideia de valorização social do trabalho e de que não só a escolaridade formal é decisiva e preponderante para a classificação dos cargos. (Valle, 2014, p. 158).

Para Marcelo Rosa⁴², a quebra da linearidade foi resultado de pressão política dos trabalhadores de nível E na base da Fasubra, que reivindicavam um salário maior somente para si, e a direção da Federação, com receio de perder essa base, aprovou a quebra, decisão que tem impactos até hoje.

Valle (2014, p. 158) observa que “na estrutura original do Plano, um servidor que ingressasse na classe E, estaria equiparado a um servidor da classe D com mais ou menos 12 anos de trabalho, o que é, considerando os mesmos critérios de hierarquização, razoável”. Mas, a partir de 2010, esta equiparação passou a se dar com um servidor da classe D que tenha mais ou menos 32 anos na carreira. “Não há lógica alguma de valorização social nesta formulação” (Valle, 2014, p. 158).

4.2.2 Enquadramento

A implantação do PCCTAE se iniciou com o processo de enquadramento, que se deu em duas etapas: na primeira etapa o enquadramento foi feito a partir do cargo ocupado

⁴¹ Deixou de constar no texto da Lei que a diferença percentual entre um padrão de vencimento e o seguinte (*step*) seja constante (2008 b, art. 14º), abrindo a possibilidade existirem valores percentuais diferentes ao longo da matriz. “Se implementado, isso possibilita a diferença de tratamento/valores quanto: à repercussão salarial da progressão e aos aumentos salariais para faixas da matriz, favorecendo parte da categoria, em detrimento de outras. (Resignificar, 2023, p. 37).

⁴² Palestra proferida no Encontro das CIS (Comissões Internas de Supervisão do Plano de Carreira) da base da Fasubra, realizado nos dias 08 e 09 de fevereiro de 2020, no Auditório da Associação Comercial do Distrito Federal (ACDF), em Brasília/DF.

pelo servidor e da contagem do tempo de Serviço Público Federal que cada um possuía naquele período de implantação⁴³; na segunda etapa foi realizado o enquadramento de capacitação e a implantação do incentivo à qualificação (Sinasefe, 2008).

A Portaria nº 157 MEC, de 17 de janeiro de 2005, instituiu em cada IFE uma comissão responsável pelo enquadramento dos servidores no PCCTAE. A comissão deveria ser paritária, e composta por servidores da instituição optantes pela Carreira e por representantes da administração (Brasil, 2005c, art, 1º).

Dentre as atribuições da Comissão destacam-se:

- a) receber o termo de opção dos servidores, bem como o formulário de atualização cadastral com os certificados de capacitação e títulos de educação formal anexados;
- b) proceder ao enquadramento dos servidores, em todas as suas etapas, [...]; [...]
- f) analisar os recursos dos servidores ao enquadramento;
- g) acompanhar os recursos negados, remetidos pelos servidores à instância superior da instituição;
- h) encaminhar à Comissão Nacional Supervisora os dados para os cálculos da segunda fase do enquadramento. (Brasil, 2005c, art, 4º).

Assim, as comissões procederam à primeira etapa do enquadramento: os 365 cargos que existiam no PUCRCE – de onde foram transpostos para o PCCTAE os técnicos das Ifes – foram enquadrados em cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E). Depois, cada servidor foi enquadrado em um padrão de vencimento, de acordo com o tempo de Serviço Público Federal que possuía, conforme Anexo C, onde cada padrão de vencimento correspondia a 2 anos no serviço público federal (Sinasefe, 2008).

Ainda seriam necessárias algumas correções de distorções da Lei, detectadas pela CNSC e, para tanto, as negociações da FASUBRA com o Governo continuaram a existir. Teriam sido concedidos novos prazos para que os servidores aderissem à lei e, dessa forma, foi possível que quase a totalidade dos servidores, ainda na primeira fase, aderisse à mesma. Ficariam pendentes para negociações futuras alguns elementos importantes para a categoria [...]. (Azambuja, 2018, p. 114).

Durante a primeira etapa, as comissões reuniram os certificados de cursos, necessários para o enquadramento no nível de capacitação, e os títulos de educação formal, para concessão de incentivo à qualificação. Mas, a segunda fase do

⁴³ O enquadramento no PCCTAE se dava mediante opção irretratável do titular do cargo (ativo ou aposentado), no prazo de 60 (sessenta) dias a contar do início da vigência da Lei 11.091, de 2005 (Brasil, 2005a, art. 16). Aos pensionistas, o enquadramento foi compulsório (Sinasefe, 2008).

enquadramento só aconteceu em 2006, após greve de 106 dias da categoria, que se iniciou em 17 de agosto de 2005, e teve como eixo a garantia de recursos orçamentários para a efetivação da segunda etapa do enquadramento, em 2006 (Fasubra, 2011b).

Finalizado o enquadramento, restaram problemas que ainda não foram resolvidos, um deles diz respeito aos aposentados:

O reposicionamento dos aposentados consta em nossa pauta desde 2005, quando no enquadramento considerou-se apenas o tempo de efetivo exercício no serviço público federal, deixando os aposentados em padrões salariais na nova tabela bem abaixo do equivalente no PUCRCE. Ao considerar apenas o tempo de efetivo exercício no serviço público federal, foram deixados de fora os outros tempos adquiridos pelo servidor, inclusive a licença prêmio que apesar de ser reconhecida pelo RJU como tempo efetivo não foi considerada para o enquadramento. (Confasubra, 2015, p. 123).

No entendimento de Hilbert Davi de Oliveira Souza⁴⁴ o erro no enquadramento dos aposentados foi uma escolha política da Fasubra, já que a lei foi elaborada conforme proposta da federação (Azambuja, 2018).

Outro problema foi o enquadramento equivocado de alguns cargos no nível de classificação, como o caso dos auxiliares de enfermagem, que realizam as mesmas atividades dos técnicos de enfermagem, mas estão posicionados em nível inferior na tabela. Ou, ainda mais grave, o caso dos Tradutores e Intérpretes de Linguagem de Sinais, que, além de atendimentos individuais e tradução/interpretação de documentos e vídeos institucionais, traduzem e interpretam aulas de graduação e de pós-graduação *strictu sensu*.

Nós trabalhadores ficamos numa situação complicada, pois se nos recusamos a realizar nossa atividade, mesmo que em desvio, prejudicamos o usuário, o curso, a universidade. Abrimos espaço para sermos substituídos por profissionais terceirizados que serão mais mal remunerados ainda, e corremos o risco de caminharmos para a extinção. Por outro lado, é injusto contratar alguém com nível médio e uma formação específica (conhecer Libras) para traduzir uma aula de graduação, mestrado ou doutorado, tendo que traduzir conceitos e elaborações que ultrapassam um diálogo comum, exigindo muito mais preparo prévio e capacitação.⁴⁵

⁴⁴ Hilbert Davi de Oliveira Souza é trabalhador da UFPEl, ex-dirigente da Fasubra e integrante do primeiro GT Carreira da Federação.

⁴⁵ Intervenção de um Tradutor e Intérprete de Libras no Encontro das CIS (Comissões Internas de Supervisão do Plano de Carreira) da base da Fasubra, realizado nos dias 08 e 09 de fevereiro de 2020, no Auditório da Associação Comercial do Distrito Federal (ACDF), em Brasília/DF.

Para Marcelo Rosa⁴⁶, esses casos demonstram que é necessário rediscutir as limitações do PCCTAE, e corrigir os erros de 2005. Mas, não se deve desconsiderar que o impacto financeiro é motivo para o governo não levar à frente as propostas da Federação de correção dos equívocos.

4.2.3 Avaliação

No PCCTAE, a gestão dos cargos deve observar alguns princípios e diretrizes, dentre eles a “avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários” (Brasil, 2005a, art. 3º).

Para Chiavenato (1998), a avaliação do desempenho humano é realizada por meio de uma variedade de ferramentas e técnicas, que se adaptam à cultura específica de cada organização. Essa prática pode apresentar variações, inclusive dentro de uma mesma empresa, influenciadas pelo nível hierárquico ou pela área de atuação. Em geral, os procedimentos de avaliação do desempenho humano são alinhados aos objetivos das políticas internas de organização, abrangendo a análise das competências funcionais, individuais e coletivas das equipes, considerando suas particularidades.

Segundo Baptista e Sanabio (2014), antes da promulgação da Lei 11.091/2005, as avaliações de desempenho dos servidores públicos ocorriam de forma isolada em relação às suas trajetórias profissionais. Elas proporcionavam feedbacks específicos sobre atributos individuais, desvinculados dos objetivos institucionais, podendo, em certas ocasiões, ser utilizadas como medidas punitivas. Em muitos casos, essas avaliações reforçavam tendências corporativas dentro da máquina estatal.

[Com implantação do PCCTAE] o Governo Federal dá início à filosofia de gestão pela competência atrelada à carreira do servidor público das IFES, associando às carreiras a avaliação de desempenho baseada no plano estratégico institucional, capacitando e qualificando os servidores para atenderem às demandas organizacionais. (Baptista; Sanabio, 2014, p. 189).

⁴⁶ Palestra proferida no Encontro das CIS (Comissões Internas de Supervisão do Plano de Carreira) da base da Fasubra, realizado nos dias 08 e 09 de fevereiro de 2020, no Auditório da Associação Comercial do Distrito Federal (ACDF), em Brasília/DF.

Na carreira dos Técnico-Administrativos, portanto, a avaliação é parte fundamental do desenvolvimento dos servidores, na medida em que é critério para progressão por mérito profissional e para concessão de afastamento para realização de cursos de mestrado e doutorado (Brasil, 2005a)⁴⁷. Para dar conta do desenvolvimento dos técnicos, a Lei 11.091/2005 determina que o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da instituição⁴⁸ contemple o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PDIC), que, por sua vez, deve conter:

- I - dimensionamento das necessidades institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da instituição;
- II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e
- III - Programa de Avaliação de Desempenho. (Brasil, 2005a, art. 24)

De acordo com o Decreto 5.825, de 29 de junho de 2006, que estabelece as diretrizes para elaboração do PDIC, o Plano deve garantir:

- VIII - as condições institucionais para capacitação e avaliação que tornem viável a melhoria da qualidade na prestação de serviços, no cumprimento dos objetivos institucionais, o desenvolvimento das potencialidades dos ocupantes da carreira e sua realização profissional como cidadãos;
- IX - a avaliação de desempenho como um processo que contemple a avaliação realizada pela força de trabalho, pela equipe de trabalho e pela IFE e que terão o resultado acompanhado pela comunidade externa; (Brasil, 2006c, art. 4º).

A avaliação de desempenho do servidor deve “promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade” (Brasil, 2006c, art. 8º).

⁴⁷Os trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação também passam por avaliação de desempenho no período de estágio probatório, conforme determina a Lei nº 8.112, de 11 de novembro de 1990, aplicável a todos os servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (Brasil, 1990, art. 20).

⁴⁸Na abordagem empresarial, as organizações precisam realizar seus planejamentos para curto, médio e longo prazo, com o objetivo de fortalecer sua estrutura para atingir metas estabelecidas. O Plano de Desenvolvimento Institucional representa uma ferramenta empregada por Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) com esse propósito, englobando a visão da Administração Superior em relação às atividades de ensino, pesquisa e extensão. Essa estratégia está estreitamente alinhada com a prática e os resultados da avaliação institucional, conduzida tanto internamente, por meio de autoavaliação, quanto externamente. Contudo, é importante observar que nem sempre o PDI reflete de forma precisa a realidade dessas organizações, sendo, por vezes “apenas um instrumento para atendimento burocrático”, cujas “informações nem sempre estão coerentes com o planejamento e as necessidades institucionais” (Baptista; Sanabio, 2014).

No entanto, para alcançar tal objetivo, é necessário que o resultado do Programa de Avaliação de Desempenho: forneça indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da IFE; propicie condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho; identifique e avalie o desempenho coletivo e individual do servidor, considerando as condições de trabalho; subsidie a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, e o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional; e, por fim, verifique o mérito para progressão (Brasil, 2006c, art. 8º).

Com esse propósito, o decreto prevê que a avaliação de desempenho: seja integrada, abrangendo, além das atividades individuais (inclusive as das chefias), as ações da IFE, as atividades das equipes de trabalho, e as condições de trabalho; que ocorra ao menos uma vez por ano; e que dela participem todos os integrantes da equipe de trabalho e usuários (Brasil, 2006c).

Dentre os instrumentos previstos no PCCTAE, a avaliação é, depois do enquadramento, o que mais foi implantado de fato⁴⁹. No entanto, como não existe uma metodologia de avaliação padronizada e definida, fica a critério de cada instituição escolher e implementar seu próprio instrumento (Baptista; Sanabio, 2014, p. 201). Assim, ainda que em todas as universidades existam hoje sistemas de avaliação, estes são, em sua maioria, muito limitados e não atendem por completo o previsto na legislação: ser um processo pedagógico, referenciado no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas do usuário.

[...] constatamos que nem todas as IFES se apropriam da ferramenta da avaliação de desempenho de maneira adequada, associando aos seus modelos de gestão e relacionando o instrumento ao planejamento das unidades acadêmicas e administrativas, e a instituição como um todo, perdendo a oportunidade de utilizar esse instrumento para melhorar seus processos internos e aperfeiçoar o desenvolvimento organizacional. (Baptista; Sanabio, 2014, p. 200).

Na Ufes, “a avaliação de desempenho se deu a partir da obrigatoriedade da Lei nº 11.091/2005, sendo a primeira avaliação realizada no ano de 2007” (Pinto; Behr, 2015, p. 800). Atualmente, o processo obedece a Resolução nº 08/2021, do Conselho Universitário. A avaliação é realizada anualmente, geralmente em julho, por meio de

⁴⁹ Como a progressão por mérito depende da avaliação, é possível que as CIS e os Sindicatos tenham centrado esforços para sua implementação nas Ifes.

formulário eletrônico, através do qual cada servidor avalia seu ambiente de trabalho, se autoavalia, avalia seus colegas e sua chefia, e a chefia avalia seus subordinados. A nota para progressão por mérito, é resultado da média ponderada dessas avaliações. Além disso, todos os usuários podem fazer avaliação dos setores (Universidade Federal do Espírito Santo, 2021b).

Considerando que a carreira dos TAEs está limitada a 16 padrões de vencimento, e que as progressões ocorrem a cada 18 meses⁵⁰, após 24 anos de efetivo exercício no cargo o servidor não tem mais como avançar. Esta é, segundo Pinto e Behr (2015), uma das razões pelas quais muitos trabalhadores, que já chegaram ao topo da carreira, não se interessam em participar da avaliação de desempenho. Para os pesquisadores, “o sistema de avaliação atual acaba tendo maior utilidade para a progressão individual” (Pinto; Behr, 2015, p. 808).

Ou seja, além da progressão por mérito, outros resultados não são visíveis. No entanto, tanto os TAE como as chefias imediatas acreditam que a avaliação pode proporcionar maiores contribuições para a universidade e para os trabalhadores. Assim, os sujeitos entrevistados defendem sua continuidade na administração pública. Nesse sentido, existe um total alinhamento entre os desejos dos TAE e das chefias imediatas em relação ao proposto na reforma gerencial e uma falta de reflexão crítica sobre os objetivos ocultos da avaliação de desempenho. (Pinto; Behr, 2015, p. 817).

Portanto, assim como nas outras Ifes, o sistema de avaliação de desenvolvimento dos servidores implementado na Ufes ainda não atende por completo os objetivos previstos na lei, seja em relação ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores, seja em relação à coleta e utilização dos indicadores necessários para a persecução das metas de desenvolvimento institucional.

4.2.4 Capacitação

A Lei nº 11.091/2005 apresenta o conceito de nível de capacitação como a “posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso” (Brasil, 2005a, art. 5º). A capacitação, através da Progressão por

⁵⁰ Inicialmente, a Lei 11.091/2005 estabelecia um interstício de 2 anos entre as progressões por mérito. A partir de 2008, o interstício foi reduzido para 18 meses (Brasil, 2005a), “o que proporciona a chegada ao topo da carreira antes da possibilidade de aposentadoria, colocando em questão reivindicações de ampliação de padrões da matriz, que já é extensa”. (Ressignificar, 2023, p. 37)

capacitação, é uma das possibilidades de desenvolvimento na carreira dos técnicos-administrativos em educação:

Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida [...]. (Brasil, 2005a, cap. V).

Todos os servidores, quando ingressam na carreira, são posicionados no nível I de capacitação e no padrão de vencimento referente ao piso do nível de classificação ao qual corresponde seu cargo. Após 18 (dezoito) meses, os servidores podem avançar no nível de capacitação, apresentando certificados de cursos de curta duração que totalizem a carga horária exigida⁵¹, conforme Tabela 2.

⁵¹ Quando a Lei 11.091/2005 foi promulgada era vedada a soma de cargas horárias de cursos de capacitação. Como resultado da greve de 2012, a Lei nº 12.772/2012, passou a permitir “o somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula” (Brasil, 2012b, art. 41)

TABELA 2 – Tabela para progressão por capacitação profissional

Nível de classificação	Nível de capacitação	Carga horária de capacitação
A	I	Exigência mínima do Cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do Cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do Cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do Cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do Cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação superior a 180 horas

Fonte: Brasil (2005a, Anexo III).

Como já observado, uma característica importante do PCCTAE é a vinculação do desenvolvimento dos técnicos aos objetivos institucionais. Ou seja, cada universidade deve incluir no seu PDI as metas de capacitação de sua força de trabalho. A partir dessas metas e dos recursos no orçamento da universidade destinados especificamente para capacitação (com dotação orçamentária própria), a Gestão de Pessoas deve promover ações de capacitação, promoção de saúde e desenvolvimento para os TAEs. Essa política, expressa no Decreto nº 5.825/2006, que estabeleceu as diretrizes para elaboração do PDIC, segue na mesma direção da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP).

Para Nascimento (2017, p. 78), “a continuidade do processo de formulação das políticas públicas educacionais voltadas para o desenvolvimento profissional do TAE ocorreu com a regulamentação dos preceitos previstos na Lei 11.091/05”, principalmente por meio do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que

estabeleceu as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e introduziu:

[...] a gestão por competências como instrumento de desenvolvimento contínuo dos servidores públicos, especialmente por suas diretrizes inovadoras ao desenvolvimento dos servidores públicos, enfatizando a necessidade de desenvolvimento de competências individuais para promover as competências institucionais, bem como pode servir de instrumento para a indução de mudança de comportamento do servidor público federal, para melhor desempenho, eficiência e eficácia na prestação de serviços para o cidadão, impulsionando o foco estratégico da gestão de pessoas. (Dantas, 2015, p. 14).

O PNDP é, segundo Nascimento (2017), a política mais significativa da história brasileira em relação ao desenvolvimento de pessoal do serviço público. Essa política adotou novos princípios para o desenvolvimento de pessoas, reconhecendo a capacitação como um processo contínuo de aprendizado. Seu objetivo é contribuir para o desenvolvimento das competências institucionais, por meio do aprimoramento das competências individuais (Queiroz, 2020).

A criação da PNDP consolida a implementação do modelo gerencial no âmbito da administração pública, visto que busca promover uma mudança de perspectiva, na qual o servidor sai de uma postura passiva para uma posição atuante dentro da instituição, por meio da internalização da ideia do desenvolvimento contínuo, além de incentivar sua atuação como agente multiplicador de mudança [...] essencial em um contexto de reformas. (Queiroz, 2020, p. 50)

Em 2019, o governo Bolsonaro publicou o Decreto nº 9.991/2019 em substituição ao Decreto nº 5.707/2006, aumentando o controle do governo sobre os planos de desenvolvimento das instituições e os recursos destinados; ampliando o papel das escolas de governo; e promovendo a revisão dos critérios, com consequente restrição, para licença para capacitação, treinamento regularmente instituído, afastamentos para estudo no exterior e participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país (Brasil, 2019b).

Tais alterações vão na contramão da qualificação e da capacitação permanente dos servidores públicos que, segundo Castro (2020, p. 17), são “indiscutivelmente, uma forma de garantir um serviço de qualidade, a fim de fornecer à sociedade o atendimento adequado às finalidades de interesse público”.

Embora exista uma correspondência entre os princípios do PCCTAE e as diretrizes do PNDP, observam-se limitações na Carreira para o pleno desenvolvimento da

política de capacitação. Em razão da progressão por capacitação estar limitada a 3 níveis, e ocorrer a cada 18 meses, o servidor consegue chegar ao nível máximo de capacitação em apenas 4 anos e meio, não tendo mais incentivos financeiros para que siga continuamente se capacitando, “o que vai em sentido contrário ao que é proposto pela Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal” (Queiroz, 2020, p. 82).

Piloto (2020), concorda com essa avaliação e aponta a necessidade de criação de mais níveis de capacitação no PCCTAE, uma vez que, atualmente, a maior parte dos trabalhadores das Ifes já realizou todas as progressões por capacitação. Essa perspectiva também é partilhada por boa parte dos agrupamentos sindicais da Fasubra, que reivindicam a ampliação dos níveis de capacitação, considerando o tempo que o trabalhador fica na instituição – em especial depois das novas regras previdenciárias – e a necessidade constante de capacitação (Confasubra, 2015, p. 81; PS Livre, 2023, p. 4).

Um estudo realizado pela Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (CNSC) constatou que a maioria das Ifes não tem Plano de Desenvolvimento Institucional, e, entre as que têm, poucas incluem o PDIC, conforme determina a lei. Diante do cenário em que poucas instituições têm bons projetos de capacitação dos trabalhadores, enquanto a maioria não tem nenhum, muitos técnicos são obrigados a recorrer à iniciativa privada para realizar suas capacitações, e estas nem sempre estão em acordo com as necessidades da instituição. É necessário e urgente reduzir as disparidades na implementação dos programas de capacitação e qualificação entre as Ifes (Confasubra, 2015, p. 80-81).

4.2.5 Incentivo à qualificação

O Incentivo à Qualificação (IQ) é uma das grandes vantagens da carreira. Foi pensado inicialmente como instrumento para ascensão entre funções⁵², mas, em razão da

⁵² FASUBRA; SINASEFE. Minuta do Projeto de Lei do Plano Único de Cargos e Salários dos servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos das Instituições Federais de Ensino. Brasília: Fasubra e Sinasefe, out. 2003 (não publicado).

impossibilidade de mobilidade entre cargos na implantação de uma nova carreira, foi transformado em um incentivo com valor percentual calculado sobre o padrão de vencimento recebido pelo servidor, e concedido ao trabalhador que possuir título de educação formal acima do exigido para ingresso no cargo do qual é titular (Brasil, 2005a).

O Decreto nº 5.824 de 28 de junho de 2006, que regulamentou o IQ, definiu os procedimentos para implantação, os percentuais e a correlação com os ambientes organizacionais⁵³ – responsáveis por determinar as áreas dos cursos com relação direta com o cargo e ambiente organizacional do servidor. Naquele momento, os percentuais variavam de 5 a 20% (conforme Tabela 3), o acesso ao incentivo só era possível após 4 (quatro) anos de efetivo exercício no cargo, e era limitado conforme nível de classificação (Brasil, 2006b).

⁵³ O PCCTAE agrupou as atividades realizadas na universidade em 10 ambientes organizacionais: Administrativo; Infraestrutura; Ciências Humanas, Jurídicas e econômicas; Ciências Biológicas; Ciências Exatas e da Natureza; Ciências da Saúde; Agropecuário; Informação; Artes, Comunicação e Difusão; Marítimo, Fluvial e Lacustre (Brasil, 2006b, Anexo II).

TABELA 3 – Percentuais de incentivo à qualificação, em 2006

Nível de classificação	Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (*)	Percentuais de incentivo	
		Área de conhecimento com correlação direta	Área de conhecimento com correlação indireta
A	Ensino fundamental completo	10%	-
	Ensino médio completo	15%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo ou título de educação formal de maior grau	20%	10%
B	Ensino fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	10%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	15%	10%
	Curso de graduação completo	20%	15%
C	Ensino fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	8%	-
	Ensino médio com curso técnico completo	10%	5%
	Curso de graduação completo	15%	10%
	Especialização, superior ou igual a 360h	20%	15%
D	Ensino médio completo	8%	-
	Curso de graduação completo	10%	5%
	Especialização, superior ou igual a 360h	15%	10%
	Mestrado ou título de educação formal de maior grau	20%	15%
E	Especialização, superior ou igual a 360h	10%	5%
	Mestrado	15%	10%
	Doutorado	20%	15%

(*) Curso reconhecido pelo Ministério da Educação

Fonte: Brasil (2006, Anexo I).

Como resultado da greve de 2007, o IQ passou a ser concedido a qualquer tempo, e a Fasubra negociou com o governo a alteração dos percentuais do incentivo: a especialização passou para 27%, o mestrado para 52% e o Doutorado para 75%, mas mantendo a estrutura da Tabela 3 (Fasubra, 2008a).

Para Marcelo Rosa⁵⁴, ainda que positivo, o aumento no valor dos índices favoreceu os ocupantes dos níveis mais altos da carreira, que já tinham os maiores salários. Somente poderia ter acesso ao IQ de doutorado (75%) os ocupantes de cargos nível

⁵⁴ Palestra proferida no Encontro das CIS (Comissões Internas de Supervisão do Plano de Carreira) da base da Fasubra, realizado nos dias 08 e 09 de fevereiro de 2020, no Auditório da Associação Comercial do Distrito Federal (ACDF), em Brasília/DF.

E; ocupantes de cargos nível D poderiam acessar o IQ até o mestrado (52%); cargos nível C até a especialização (27%); cargos nível B até a graduação (20%), cargos nível A até ensino médio profissionalizante ou curso técnico (20%) (Brasil, 2008b).

Em 2012, a categoria entrou em greve por 90 dias e conquistou: reajuste salarial de 15,8% parcelados em três anos; reajustes no auxílio-alimentação e auxílio-saúde; e aumento dos valores do *step* (para 3,7% em 2014 e 3,8% em 2015) e do Incentivo à Qualificação (Importância [...], 2023). Com a aprovação da Lei 12.722/2012, a partir de janeiro de 2013, os trabalhadores de todos os níveis de classificação puderam acessar os percentuais do IQ referentes a qualquer titulação acima do utilizado para ingresso no cargo, conforme Tabela 4. Houve ainda um aumento nos valores dos incentivos para cursos de especialização (de 27 para 30%) e de graduação (de 20 para 25%), corrigindo uma distorção que havia entre a graduação e a especialização (Brasil, 2012b; Fasubra, 2013a).

TABELA 4 – Percentuais de incentivo à qualificação, em 2013

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (*)	Percentuais de incentivo	
	Área de conhecimento com correlação direta	Área de conhecimento com correlação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, superior ou igual a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

(*) Curso reconhecido pelo Ministério da Educação

Fonte: Brasil (2012b, Anexo XVII).

Amaral de Castro e Oliveira (2023, p. 7) ressaltam que o IQ “se tornou tão significativo para os TAEs, que dentre todos os 137.579 servidores técnico-administrativos ativos das Instituições Federais de Ensino brasileiras [em 2021], 107.545 (78%) recebem o incentivo.”

Assim, é possível que a ampliação do acesso ao Incentivo à Qualificação para todos os níveis de classificação e o aumento dos índices (chegando a 75% do salário base)

tenha ampliado o interesse dos TAEs pela educação formal, contribuindo para seu desenvolvimento profissional, e formando um profissional mais crítico e reflexivo, capaz de desempenhar suas atividades de maneira eficaz e, assim, atender melhor às demandas da sociedade em que está inserido (Pinheiro, 2018).

Interessa a esta pesquisa identificar em que medida as alterações na carreira e nas políticas de qualificação adotadas na Ufes impactaram a formação em nível de graduação e pós-graduação dos trabalhadores.

4.2.6 CIS e CNSC

O PCCTAE inclui aspectos importantes no processo de gestão: a supervisão participativa da aplicação do Plano, com trabalhadores e gestores; e a busca contínua pelo aprimoramento da carreira, considerando o processo natural de evolução do trabalho nas Instituições de Ensino (Fasubra, 2013b, p. 4). Tal supervisão é realizada nacionalmente pela Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (CNSC) e, localmente, pela Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (CIS) de cada instituição (Brasil, 2005a).

A CNSC, prevista na Lei 11.091/2005, foi instituída pela Portaria nº 655 MEC, de 1º de março de 2005. A Comissão é paritária, composta por 04 (quatro) representantes do MEC, 04 (quatro) representantes dos dirigentes das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao MEC, e 08 (oito) representantes da categoria, sendo 05 (cinco) da Fasubra e 03 (três) do Sinasefe (Brasil, 2005d, art. 1º). E tem como atribuições:

- a) propor normas regulamentadoras do ingresso na carreira e das diretrizes nacionais para elaboração dos programas locais de capacitação e dos programas de avaliação de desempenho dos integrantes da carreira;
- b) acompanhar a implementação e propor alterações no plano de carreira;
- c) elaborar a proposta de matriz nacional de distribuição de cargos, traçar diretrizes para a matriz local, bem como avaliar, anualmente, as propostas de lotação das instituições federais de ensino [...];
- d) acompanhar os planos de desenvolvimento de pessoal das instituições federais de ensino e seus programas;
- e) elaborar programa de formação para as áreas de pessoal das instituições federais de ensino, a fim de prepará-las para atuar no ambiente da nova carreira;
- f) examinar os casos omissos referentes ao plano de carreira e encaminhá-los à apreciação dos órgãos competentes. (Brasil, 2005d, art. 4º).

Para Nascimento (2017), a criação e a regulamentação da CNSC permitiram que a categoria tivesse representatividade direta, possibilitando que suas carências e expectativas se tornassem fatores influenciadores na formulação das políticas da carreira. No entanto, durante os governos de Lula e Dilma, o trabalho sistemático da CNSC foi interrompido por longos períodos, e, foi totalmente abandonado a partir do governo Temer (Ressignificar, 2023).

[...] todo o trabalho desenvolvido na CNSC no sentido de aprimorar nossa carreira não tem praticamente avanço nenhum. Em geral os representantes do governo na CNSC não possuem nenhum interesse em resolver as distorções que estão em nossa carreira, não tendo também poder de decisão efetivo. Toda e qualquer mudança em nossa carreira que envolve impacto financeiro precisa de autorização do Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) e da junta orçamentária do governo que segue rigorosamente as ordens do ajuste fiscal negando todas as nossas reivindicações e cobranças. Assim, a CNSC se tornou um espaço de discussão abstrata sem resultados concretos, na qual trabalhadores e governo discutem concepções distintas de carreira somente no campo teórico sem avanços com ganhos para a categoria. (Confasubra, 2015, p. 165).

Essa situação compromete também a ação e o trabalho das Comissões Internas de Supervisão na fiscalização do cumprimento da Lei 11.091/2005.

Cada IFE deve ter a sua CIS, conforme previsto na Lei da carreira e regulamentado pela Portaria nº 2.519 MEC, de 1º de março de 2005 – alterada pela Portaria nº 2.562 MEC, de 21 de julho de 2005. A Comissão deve ser formada por técnicos eleitos entre os pares, com mandato de 3 (três) anos e com as seguintes atribuições:

- a) acompanhar a implantação do plano de carreira em todas as suas etapas, bem como o trabalho da Comissão de Enquadramento;
- b) auxiliar a área de pessoal, bem como os servidores, quanto ao plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação;
- c) fiscalizar e avaliar a implementação do plano de carreira no âmbito da respectiva instituição federal de ensino;
- d) propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para o aprimoramento do plano;
- e) apresentar propostas e fiscalizar a elaboração e a execução do plano de desenvolvimento de pessoal da instituição federal de ensino e seus programas de capacitação, de avaliação e de dimensionamento das necessidades de pessoal e modelo de alocação de vagas;
- f) avaliar, anualmente, as propostas de lotação da instituição federal de ensino [...];
- g) acompanhar o processo de identificação dos ambientes organizacionais da IFE proposto pela área de pessoal, bem como os cargos que os integram;
- h) examinar os casos omissos referentes ao plano de carreira e encaminhá-los à Comissão Nacional de Supervisão. (Brasil, 2005e, art. 5º; 2005f, art. 1º).

As Comissões Internas de Supervisão foram fundamentais nas primeiras etapas de implantação do PCCTAE – pois era por meio delas que os trabalhadores

acompanhavam a implementação na carreira na instituição e a quem recorriam quando discordavam de algum encaminhamento –, e seguem atuando como mediadora nos conflitos, negociando alterações e propondo novas resoluções internas na instituição, visando o aprimoramento e a completa implementação no PCCTAE (Azambuja, 2018, p. 116).

Para Marzola (2014, p. 88), no entanto, as Comissões Internas, “que deveriam mediar demandas dos trabalhadores, identificar e indicar os perfis mais adequados para a ocupação de cargos e necessidades de capacitação” sofrem com muitas limitações: “não possuem influência na administração central e, na maioria das vezes, nem sequer é consultada sobre os planos de capacitação para os servidores/as, nem nos processos de avaliação de desempenho e estágio probatório” (Marzola, 2014, p. 88).

Além disso, o MEC e muitas administrações tratam a CIS como “meras observadoras do processo, não aceitando sua participação direta no processo de desenvolvimento e aplicação da Carreira” (Sinasefe, 2008, p. 7); “muitas gestões das IFEs apresentam dificuldade de compreensão do [seu] papel fiscalizador [...] e de prover a infraestrutura necessária para seu funcionamento” (Ressignificar, 2023, p. 37). Situação que se agrava com as dificuldades que a CNSC e os sindicatos de base têm na comunicação, na relação e no trabalho mais integrado com as CIS (Ressignificar, 2023, p. 37).

Na Ufes, parece não ser diferente. O funcionamento da CIS não é de conhecimento da categoria. A Comissão não tem site na internet, nem mesmo vinculado à Universidade ou ao Sindicato. De 2017 a 2023, seu local de funcionamento foi informado apenas uma vez no jornal bimestral do Sintufes: “a CIS funciona no Centro de Vivência, em Goiabeiras, às segundas-feiras pela manhã; e às sextas-feiras à tarde” (Jornal do Sintufes, 2018, p. 2), sem informar a sala, o horário exato de funcionamento, o e-mail ou o telefone para contato.

A atual gestão da CIS tomou posse em novembro de 2016 (Representantes [...], 2016), e em 2023 completou 7 anos ininterruptos de mandato, embora o Regimento Interno da CIS, aprovado em junho de 2006, por meio da Resolução nº 19/2006 do Conselho Universitário, defina mandato de 03 (três) anos, permitindo uma recondução (Universidade Federal do Espírito Santo, 2006). Sobre as eleições para escolha da Comissão, o Regimento define:

Art. 16. A Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação será eleita de forma nominal, por voto direto, em pleito coordenado por uma comissão eleitoral formada, paritariamente, por membros indicados pela Administração Superior da UFES e pela Coordenação do Sindicato dos Trabalhadores da UFES (SINTUFES). Art. 17. O processo eleitoral deverá iniciar-se com antecedência mínima de 90 (noventa) dias ao término dos mandatos vigentes, coordenado por uma comissão eleitoral formada, paritariamente, por membros indicados pela Administração Superior da UFES e pela Coordenação do Sindicato dos Trabalhadores da UFES (SINTUFES).

Art. 18. [...]

Parágrafo único. Se 30 (trinta) dias antes do término do mandato a eleição não tiver sido realizada conforme previsto no Art. 17, caberá ao Conselho Universitário da UFES coordenar o processo eleitoral dos novos membros da CIS. (Universidade Federal do Espírito Santo, 2006).

De novembro de 2019, data prevista para conclusão do mandato, até hoje, julho de 2024, não foi realizada nova eleição. Sendo que em junho de 2021 o Conselho Universitário prorrogou o mandato dos atuais membros até a homologação dos novos representantes por meio de processo eleitoral (Universidade Federal do Espírito Santo, 2021c, art. 2º), sem definir uma data ou qualquer providência para realização da eleição.

Embora a CIS seja fundamental para o acompanhamento das políticas de desenvolvimento na carreira dos TAEs, verifica-se que ainda existem muitos desafios para alcançar esses objetivos.

4.2.7 Avanços e retrocessos

Os regulamentos das carreiras e instituições espelham, em cada período, as lutas, progressos, retrocessos e contradições vivenciados pelos profissionais e sua interação com o ambiente de trabalho, as instituições e o contexto social mais amplo. Na avaliação atual, a conquista do PCCTAE representa um avanço significativo e fundamental para os servidores TAEs, abrindo caminho para novas possibilidades e potencialidades (Reis; Paixão, 2022, p. 206), desenvolvendo-se na contramão da política neoliberal (Almeida, 2018).

Através de suas reivindicações e lutas - organizadas pelas e nas entidades sindicais - e das formulações dos intelectuais orgânicos da categoria os TAEs construíram uma visão de si mesmos, de seu trabalho e de seu espaço nas instituições. Também formularam propostas para sua carreira e para questões relacionadas ao seu cotidiano laboral. Conceberam uma perspectiva que supera a ideia de que há monopólio de funções e atividades dentro das instituições de educação. Questionaram (e questionam) assim, por

sua própria práxis e em especial por seu trabalho educativo, a concepção que os vê como sujeitos passivos e subalternos dentro das Ifes. (Reis; Paixão, 2022, p. 206-207).

No entanto, apesar da grande vitória que foi o PCCTAE, vários aspectos previstos na lei não foram implementados, ou foram de modo parcial.

A partir de 2005, resultante da luta, houve o avanço em, dentre outros itens como reajuste de Tabela, na conquista dos IQ Incentivos de Qualificação para todas as classes e no step. Mas não conseguimos cumprir o que determina a Lei com relação à racionalização de cargos, reposicionamento dos aposentados, terceirização e dimensionamento de vagas. A impossibilidade desse avanço se deu em função do impasse com o governo no processo negocial, tendo em vista que sua concepção sobre esses temas não tem similaridade com a posição da Fasubra. Por outro lado, não conseguimos, minimamente, desenvolver uma tarefa básica e fundamental para diagnosticar a implantação do PCCTAE nas Universidades. (Confasubra, 2015, p. 13).

Soma-se a esses fatos, a aplicação de políticas – do governo federal e das administrações das Ifes – que vão de encontro ao previsto na Lei do Plano de Carreira e nos Decretos que o regulamentam, resultando em limitações e até retrocessos na política de carreira dos TAEs, como a Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016, que proíbe o aumento de gastos, o que repercute no orçamento das Ifes e na possibilidade ou não de abertura de novos concursos (Brasil, 2016b).

Ao longo dos anos, a carreira sofreu várias alterações como: quebra da linearidade na malha salarial; aumento do percentual do *step*, ao mesmo tempo que incluiu possibilidade de *step* não constante; aumento dos percentuais de IQ, e ampliação do acesso aos trabalhadores independentemente do nível; e “quebra” da tabela do PCCTAE, com criação de tabela específica para médicos e veterinários (Brasil, 2005a; 2006a; 2006b; 2006c; 2008b; 2012b).

O item do PCCTAE com maior atraso de aplicação é o dimensionamento da força de trabalho em nível local e nacional, que se tornou obrigatório nas Ifes a partir da publicação do Decreto nº 5.825 de 2006, que regulamentou o PDIC (Côrrea *et al*, 2017). O dimensionamento tem o objetivo de verificar se o quantitativo de servidores alocados na instituição corresponde ao necessário para a realização de suas atividades diárias, levando em consideração a demanda institucional, a proporção entre o quantitativo da força de trabalho e o número de usuários, as inovações tecnológicas e a modernização dos processos de trabalho na IFE (Brasil, 2005a,

art.4º). E deve ser elaborado anualmente pela entidade, tendo a Gestão de Pessoas como o setor responsável pelo seu desenvolvimento (Côrrea *et al*, 2017).

Em 2010, por meio do Decreto nº 7.232, o governo federal instituiu o Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (QRSTA), com o intuito de auxiliar as Instituições de Ensino na elaboração da matriz ideal de alocação de pessoal. Em 2016, o MEC apresentou uma fórmula capaz de calcular o índice ideal para as universidades federais, no entanto, a proposta não é utilizada pela maioria das instituições⁵⁵ (Universidade Federal de Sergipe, 2018).

A fórmula apresentada pelo governo tem uma série de problemas, desde o fato de desconsiderar as peculiaridades de cada Universidade, bem como trabalha com foco no número de alunos matriculados em cursos regulares e presenciais de graduação e pós-graduação. Esta fórmula desdenha o potencial de extensão universitária, o trabalho com pesquisa, os Hospitais Universitários, as creches universitárias, entre outras estruturas que não compõem o ensino regular. (Encontro Nacional de Aprimoramento de Carreira, 2016, p. 4)

É urgente a construção dialogada de uma matriz nacional para o dimensionamento, pois depende dele o avanço de outros elementos, contidos no PCCTAE, que também não foram cumpridos, como a racionalização e o combate à terceirização (Confasubra, 2015).

Racionalização é o processo de agrupamento de cargos que, na prática, realizam as mesmas tarefas no cotidiano das universidades, por exemplo, auxiliar administrativo e assistente em administração (Piloto, 2020). Assim, a racionalização permitiria que os trabalhadores que realizam trabalho igual, tenham remuneração igual, evitando conflitos entre trabalhadores que exercem as mesmas funções, mas recebem salários diferentes (Marzola, 2014); enfrentaria os desvios de função e garantiria relações de trabalho de acordo com a descrição formal, os ambientes e os riscos (Confasubra, 2018).

A racionalização, que atinge também cargos que tiveram suas funções agregadas por novos afazeres pelo avanço tecnológico, ou que não existem mais na realidade do mundo do trabalho, como datilógrafo (Piloto, 2020), é a correção de distorções

⁵⁵ Na Ufes, o dimensionamento não foi aplicado. Segundo informações da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, a universidade está discutindo a metodologia a ser utilizada para sua implantação. (Universidade Federal do Espírito Santo, 2022).

ocorridas na primeira fase do PCCTAE, quando cargos com características similares foram enquadrados em níveis diferentes (Sinasefe, 2008, p. 11).

O processo de racionalização estava previsto no acordo que implantou o PCCTAE (Sinasefe, 2008), contudo, “não se observam avanços nas negociações da CNSC com o MEC e MPOG [...], mesmo quando essas propostas se orientam pelas necessidades institucionais e pelas mudanças no mundo de trabalho” (Marzola, 2014, p. 99).

Ignorando o artigo 18 da lei 11091/05 PCCTAE, o governo insiste em não mover em nada para promover a racionalização dos cargos, várias reuniões de negociação e também da CNS discutiram o tema, no entanto, sem nenhuma conclusão. Apesar dos sólidos argumentos apresentados na mesa de negociação e nos grupos de trabalho, o tema esbarra na política do governo, do Estado Mínimo, da Terceirização. (Confasubra, 2015, p. 123).

O PCCTAE foi criado em 2005 com 321 cargos distintos, no entanto, embora muitos cargos dos níveis de classificação A, B e C constassem no Plano para fins de classificação, transposição e enquadramento, vários já haviam sido extintos ou colocados em extinção ainda durante a vigência do PUCRCE, por meio da Lei nº 9.632/98. Nessa lista, cargos de menor nível de formação e complexidade foram extintos, como auxiliar de limpeza, auxiliar de cozinha, e copeiro, e as funções passaram a ser realizadas por trabalhadores terceirizados, seguindo a lógica indicada na reforma gerencial de Bresser-Pereira (Brasil, 1998a; 2005a; Bresser-Pereira, 2008).

Com o passar dos anos, o governo federal seguiu extinguindo cargos e vagas do PCCTAE: em 2016, a Lei 13.328 extinguiu o cargo de Auxiliar de Enfermagem; em 2018, o Decreto nº 9.262, extinguiu 30 cargos e proibiu concurso público para outros 58 cargos; em 2019, o Decreto nº 9.754 extinguiu o cargo de jardineiro, e o Decreto nº 10.185 extinguiu 58 cargos e proibiu a contratação de outros 68 cargos (Brasil, 2016a; 2018; 2019a; 2019c), conforme Tabela 5.

TABELA 5 – Quantitativo de cargos extintos ou com contratação vedada

Cargos	Legislação			Total
	Lei 9.632/98	Decreto 9.262/18	Decreto 10.185/19	
Extintos	56	30	59	145
Com contratação vedada	0	25*	65**	90
TOTAL de cargos extintos ou com contratação vedada				235

* Além dos 25 cargos que ainda estão vedados, o Decreto 9.262/18 também vedou outros 32 cargos que, posteriormente, foram extintos pelo Decreto 10.185/19.

** Além dos 65 cargos que ainda estão vedados, o Decreto 10.185/19 também vedou outros 3 cargos que já haviam sido extintos pelo Decreto 9.262/18.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Brasil (1998a; 2018; 2019a; 2019c).

Atualmente, dos 321 cargos iniciais, o PCCTAE possui 145 cargos extintos e 90 com contratação vedada⁵⁶. A situação é agravada pelo fato de que para 22 cargos (níveis A e B) dos 86 restantes, não são realizados concursos, conforme Tabela 6.

TABELA 6 – Resumo da situação dos cargos do PCCTAE

Cargos	Quantidade	Percentual
Criados no PCCTAE	321	100,00%
Cargos extintos	145	45,17%
Com contratação vedada	90	28,03%
Cargos dos níveis A, B não extintos ou vedados*	22	6,85%
Total de cargos com possibilidade de contratação	64	19,93%
Total de cargos com IMpossibilidade de contratação	257	80,06%

* Embora não haja até o momento legislação que vede a contratação, ou que extinga os cargos, na prática o Ministério da Educação não autoriza a reposição das vagas desocupadas.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Brasil (1998a; 2018; 2019a; 2019c).

Para Gonzaga (2011), a modernização administrativa significou para as universidades um crescente sucateamento, com extinção de cargos, principalmente nas áreas de saúde, infraestrutura e segurança. “Contudo, a extinção dos cargos não resultou na extinção dos postos de trabalho. A alternativa da gestão pública e, no caso específico, das universidades foi preenchê-los com trabalhadores/as terceirizados” (Gonzaga, 2011, p. 86). Assim, o processo de terceirização de funções operacionais, que não faziam parte da atividade fim da instituição, foi se expandindo.

A precarização resultante do processo de terceirização é um mal para o serviço público, por constituir-se, na maioria, em canal de corrupção, clientelismo, nepotismo, baixa qualidade serviços públicos prestados à população. Além disso, deve ser considerado o grande desperdício de

⁵⁶ Cargos para os quais estão vedados a abertura de concurso público e o provimento de vagas adicionais em quantitativo superior ao estabelecido em edital de abertura do concurso público (para os concursos que tenham editais em vigência).

recursos financeiros públicos repassados para a iniciativa privada. (Fasubra, 2011a, p. 1).

A terceirização, advinda da extinção dos cargos, teve pouco impacto para a gestão das universidades, no primeiro momento, pois as Ifes tinham recursos disponíveis para contratar empresas terceirizadas. No entanto, a crise financeira nas universidades e institutos federais, em razão do ajuste fiscal promovido pelo governo – que inclui cortes de despesas em setores sociais, como a educação, e contingenciamento sem repasse de recursos – levou ao fechamento de unidades e ao adiamento do início das aulas.

Tal situação se deve à falta de condições operacionais causadas por greves de trabalhadores terceirizados nos serviços de limpeza, vigilância, portaria, manutenção, entre outros, por falta de salário, incluindo atrasos de até três meses em alguns segmentos. “As greves ocorreram em quase todas as instituições federais de ensino, pois seus reitores não estão conseguindo pagar as despesas de custeio, onde a prestação de serviços terceirizados é a principal e mais cara delas” (Antunes; Druck, 2015, p. 35-36).

Outra medida adotada pelo governo para solucionar o problema de pessoal, neste caso, nos hospitais universitários, foi a criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) (Gonzaga, 2011), proposta através da Medida Provisória nº 520, publicada no dia 31 de dezembro de 2010, último dia da gestão do presidente Lula, e efetivada pela Lei nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011 (Brasil, 2011).

Para Valle (2014, p. 140), a Ebserh, constituída enquanto empresa pública de direito privado, “representou a retomada, ainda que em outro arcabouço jurídico, do conteúdo das organizações sociais pretendidas pelo Governo FHC”.

A edição da MP 520, no último dia do mandato do Presidente Lula, representa um retrocesso no fortalecimento dos serviços públicos, sob o controle do Estado, pois traz à baila, mais uma vez, o debate sobre concepção de Estado. A manutenção da flexibilização das relações de trabalho com a terceirização nas Universidades, através de parcerias com Fundações de Apoio Privadas, Empresas de terceirização e, por último, com a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, aprofunda as contradições existentes na formatação do estado brasileiro. Os movimentos sociais e, em particular a FASUBRA, estão atentos a essa disputa. Não pode ser secundarizado o papel que a Universidade Pública Brasileira desenvolve na transformação social, no desenvolvimento e soberania do país, por encontrar-se intrinsecamente relacionado ao modelo de estado. Resquícios neoliberais do governo FHC precisam ser combatidos. [...] O cumprimento da função da Universidade e de seu papel no fortalecimento do estado brasileiro, na área

da educação e saúde, com a constituição da EBSEH ficarão profundamente comprometidos. Reafirmamos nosso entendimento da educação como um bem social, portanto, não deve ser mercantilizada, conforme determina a OMC. (Fasubra, 2011a, p. 1).

Os Técnicos-Administrativos em Educação assumiram para si a defesa intransigente dos hospitais universitários e de sua permanência dentro da estrutura das instituições de ensino. A luta veemente e consequente, concretizada em publicações, seminários, greves, ações parlamentares, debates, e outros, “revela um componente indissociável da atuação ético-política da categoria, que é a defesa dos serviços públicos de qualidade, referenciados socialmente e a reflexão e a apropriação de suas peculiaridades” (Valle, 2014, p. 141-142).

Essa identidade profissional dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da rede federal de ensino é a principal conquista do PCCTAE. Mas, mesmo os retrocessos e as incompletudes não diminuem o avanço que a carreira representou para a categoria e para a universidade brasileira. As ações organizadas, articuladas e conscientes de resistência à plena implantação da Reforma de Estado de FHC e Bresser-Pereira são a demonstração do sucesso desse projeto que, ainda que ameaçado, acumulou bons frutos, tanto pelos esforços individuais de desenvolvimento profissional, quanto pelos produtos coletivos do trabalho.

5 METODOLOGIA

Conforme apresentado na introdução, o objetivo desta pesquisa é analisar em que medida as políticas de qualificação constantes da Lei nº 11.091/2005 e as políticas próprias implementadas pela Universidade Federal do Espírito Santo influenciaram os índices de educação formal do corpo técnico-administrativo da Ufes, a partir das mudanças ocorridas na carreira dos TAEs após a implantação do PCCTAE em 2005.

Considerando os conceitos de tema, problema e hipótese propostos por Marconi e Lakatos (2017), este trabalho adota a seguinte formulação: i) Tema: as políticas de qualificação para os integrantes do PCCTAE. ii) Problema: Em que medida as políticas de qualificação constantes da Lei nº 11.091/2005 e as políticas próprias implementadas pela Universidade Federal do Espírito Santo influenciaram os índices de educação formal do corpo técnico-administrativo da Ufes? iii) Hipótese: a implementação de políticas de qualificação constantes do PCCTAE, bem como a elaboração e a implantação de políticas específicas de qualificação na instituição, resultou no aumento dos índices de educação formal dos TAEs na Ufes.

No intuito de atender aos objetivos delineados, realizou-se uma pesquisa aplicada, descritiva, de caráter qualitativo. Esta pesquisa se classifica como aplicada uma vez que é “voltada à aquisição de conhecimentos com vistas à aplicação numa situação específica” (Gil, 2007, p. 32). Do ponto de vista dos objetivos, a pesquisa é descritiva, pois sua finalidade é “descrever situações, fatos, opiniões ou comportamentos, buscando mapear a distribuição de um fenômeno na população ou no contexto pesquisado” (Silva; Machado; Saccol, 2012), ou ainda visam “identificar possíveis relações entre variáveis” (Gil, 2017, p. 32).

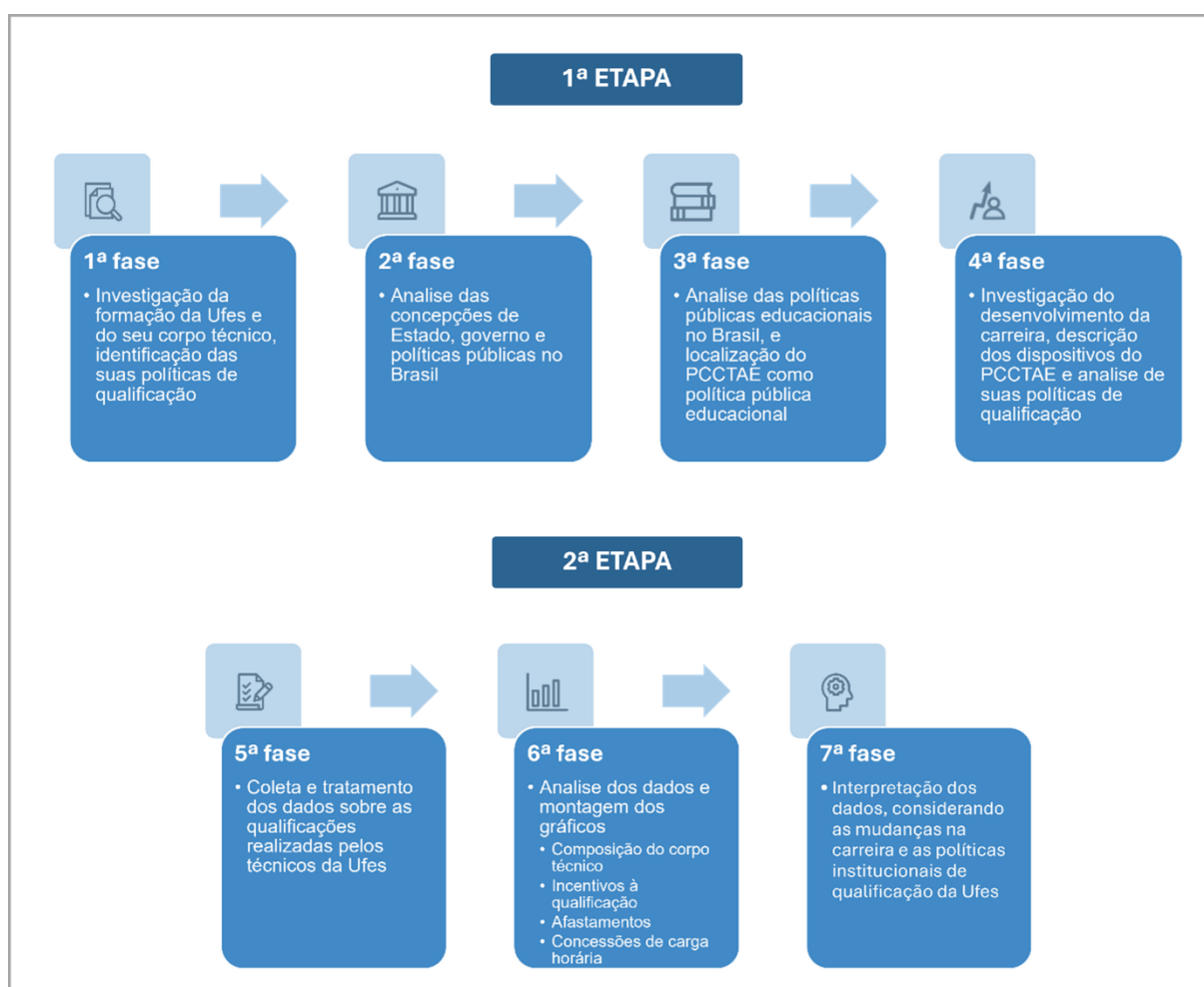
Neste estudo, interessa analisar os índices de educação formal dos TAEs da Ufes desde a implantação do PCCTAE até 2023, considerando as datas de implantação e/ou efeito das políticas de qualificação identificadas. Se por um lado, o levantamento de dados e a montagem dos gráficos e quadros possuem um caráter quantitativo, a análise desses dados será realizada com base em critérios qualitativos (Gil, 2017).

Do ponto de vista do delineamento, esta pesquisa se classifica como estudo de caso, pois “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos casos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento” (Gil, 2017, p. 37). O recorte do

nível de educação formal dos TAEs da Ufes, no período de 2005 a 2023, não visa estabelecer uma conclusão generalizante para toda a categoria em nível nacional, e sim “proporcionar uma visão global do problema ou [...] identificar possíveis fatores que o influenciam ou são por ele influenciados” (Gil, 2017, p. 37).

Os procedimentos para realização dessa pesquisa foram estruturados em duas etapas, com fases internas conforme o desenvolvimento do estudo, conforme Figura 1. A primeira etapa tratou da pesquisa bibliográfica e documental; a segunda etapa tratou do estudo de caso, com a coleta e tratamento de dados, construção e descrição de tabelas e gráficos, e análise qualitativa dos resultados.

Figura 1 – Etapas da pesquisa



Fonte: Elabora pela autora.

5.1 PRIMEIRA ETAPA: pesquisa bibliográfica e documental

A **primeira fase** desta pesquisa consistiu em realizar uma pesquisa bibliográfica e documental sobre a formação da Ufes e do seu corpo técnico, com vistas a identificar as políticas de qualificação desenvolvidas por essa Instituição. Os documentos analisados como fontes primárias foram resoluções internas da Ufes, conforme Quadro 2, disponibilizadas no sítio eletrônico da instituição, ou seja, que têm origem em um arquivo público, e, por isso, “constituem geralmente a fonte mais fidedigna de dados” (Marconi; Lakatos, 2017, p. 193).

QUADRO 2 – Resoluções da Ufes

Ano	Resolução	Escopo
1968	Resolução nº 11	Cria a Comissão de Treinamento do Pessoal de Magistério
1995	Resolução nº 26	Institui programa de capacitação do pessoal técnico administrativo e estabelece normas para concessão de horário para servidores estudantes, afastamento para estudos e promoção de cursos e eventos pela própria instituição
2006	Resolução nº 19	Aprova o Regimento Interno da Comissão Interna de Supervisão (CIS) do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE) desta Universidade.
2011	Resolução nº 09	Cria o Programa de Pós-graduação stricto sensu em Gestão Pública, vinculado ao Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade.
2012	Resolução nº 01	Altera o Estatuto da Universidade Federal do Espírito Santo.
2012	Resolução nº 07	Cria a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e Assistência Estudantil.
2013	Resolução nº 60	Regulamenta a jornada de trabalho dos Servidores Técnico-administrativos em Educação, a adoção do sistema de registro eletrônico de ponto, a assiduidade e cumprimento dos horários de frequência às aulas e às reuniões de caráter administrativo e acadêmico pelos Servidores Docentes no âmbito da Ufes e dá outras providências.
2017	Resolução nº 21	Estabelece normas para afastamento, afastamento parcial e concessão de carga horária aos servidores ocupantes dos cargos técnico-administrativos em educação da Ufes, visando à participação em cursos de capacitação nas modalidades de qualificação e aperfeiçoamento.
2019	Resolução nº 01	Estabelece normas para afastamento e concessão de carga horária aos servidores ocupantes dos cargos técnico-administrativos em Educação da Ufes, visando à sua participação em cursos de capacitação nas modalidades qualificação e aperfeiçoamento.
2020	Resolução nº 11	Altera a Resolução nº 01/2019.

Ano	Resolução	Escopo
2021	Resolução nº 08	Estabelece normas para o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Espírito Santo - PAD/Ufes.
2021	Resolução nº 15	Prorroga o mandato dos atuais membros até a homologação dos novos representantes por meio de processo eleitoral.

Fonte: Elaborado pela autora

Como resultado do capítulo 2, apurou-se que as principais políticas de qualificação da Ufes voltadas ao corpo técnico são o mestrado profissional; o afastamento remunerado do trabalho, para realização de cursos de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado); e a concessão de carga horária para estudos (cursos de educação formal).

A **segunda fase** (capítulo 3) da pesquisa consistiu em realizar pesquisa bibliográfica para apresentar e descrever as principais concepções de Estado, de modelos de administração pública – adotados pelos diferentes governos do Brasil –, e de políticas públicas. Em seguida, procedeu-se à **terceira fase**, na qual uma pesquisa bibliográfica e documental, a partir dos conceitos de políticas públicas educacionais apresentados, buscou descrever como se situam jurídica e administrativamente a universidade pública brasileira e os planos de carreiras dos profissionais da educação. A fonte das leis e decretos analisados foi o Diário Oficial da União, também um arquivo público.

Como resultado, constatou-se, no capítulo 3, que o conceito de qualificação dos servidores públicos faz parte dos dispositivos do modelo gerencial de gestão, e estava previsto no PDRAE de 1995 e nos decretos federais que tratam da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP). Investigou-se ainda o arcabouço legal que fundamenta a educação superior pública enquanto política pública dotada de recurso, estrutura administrativa e pessoal; e a política de pessoal estabelecida na Constituição Federal e na LDB, que prevê a necessidade da implantação de plano de carreira específico para os trabalhadores da educação.

Na **quarta fase** (capítulo 4) desta pesquisa realizou-se pesquisa bibliográfica e documental sobre o PCCTAE, seu histórico e características principais. Foram adotadas como fontes primárias leis, decretos e instruções normativas, emitidas pelo Governo Federal e publicadas no Diário Oficial da União; além de palestras realizadas

em encontros e congressos por integrantes da carreira, especialistas no tema. Foram ainda adotados como fontes secundárias artigos, livros, dissertações, teses e notícias de jornal (físico e digital) que mencionam, relatam ou descrevem aspectos da carreira e processos políticos, como as greves, que resultaram em impactos na estrutura do PCCTAE.

Como resultado dessa análise foi averiguado que a principal inovação do plano de carreira dos técnicos, no que tange à política de qualificação profissional, se expressa no instituto do Incentivo à Qualificação, incluindo o aumento nos índices de remuneração, em 2007 e 2013, e a ampliação do alcance da política, também em 2013, que concedeu aos TAEs, independentemente do nível de classificação, a possibilidade de alcançar o incentivo de 75%, sobre o salário base, em caso de conclusão do doutorado.

5.2 SEGUNDA ETAPA: coleta, tratamento, descrição e análise dos dados

Considerando a hipótese apresentada e as conclusões iniciais alcançadas na 1ª etapa, foi realizado, na 2ª etapa, um estudo de caso, de caráter descritivo com abordagem qualitativa, da evolução dos índices de educação formal dos TAEs da Ufes no período de 2005 a 2023.

Na **quinta fase**, foi feita a coleta e o tratamento dos dados, obtidos por meio da Lei de Acesso à Informação junto à Universidade Federal do Espírito Santo, através de solicitação oficial, e posteriormente, recorrendo a troca de emails com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Ufes. Inicialmente, os dados foram disponibilizados em relatórios resumidos no formato .pdf.

Posteriormente, foram disponibilizados novos relatórios, em planilha editável, contendo dados mais detalhados, das seguintes ocorrências⁵⁷:

- i) Afastamento para participar de programa de pós-graduação *stricto sensu*;
- ii) Afastamento para doutorado no exterior sem ônus;

⁵⁷ Embora exaustivo, os tipos de ocorrências foram listados para permitir a reprodução do procedimento em pesquisas posteriores.

- iii) Afastamento para doutorado no país com ônus;
- iv) Afastamento para doutorado no país sem ônus;
- v) Afastamento para mestrado no exterior sem ônus;
- vi) Afastamento para mestrado no país com ônus;
- vii) Afastamento para mestrado no país sem ônus;
- viii) Afastamento para pós-doutorado no exterior com ônus;
- ix) Afastamento para pós-doutorado no exterior sem ônus;
- x) Afastamento para pós-doutorado no país com ônus;
- xi) Afastamento para pós-doutorado no país sem ônus;
- xii) Afastamento para curso - Pós-Graduação;
- xiii) Concessão de carga horária para qualificação; e
- xiv) Incentivo à qualificação.

Em relação aos técnicos que não possuíam em seu histórico nenhuma ocorrência dos tipos listados acima, o relatório foi constituído pelos dados funcionais gerais, ficando em branco os campos referentes às ocorrências de qualificação.

A planilha original possuía as seguintes colunas: Nome; Matrícula Siape; Cargo; Classe (com nível de classificação; nível de capacitação; padrão de vencimento; carreira) Data de ingresso instituição; Data de Admissão cargo; Escolaridade; Data de Demissão; Data de Desligamento; Data de Aposentadoria; Ocorrência; Data de início [da ocorrência]; Data de término [da ocorrência]; Número do Processo; Percentual do Incentivo à Qualificação; Modalidade do Curso; Tipo de Destino; Curso destino; e Observação⁵⁸.

O relatório gerou uma planilha com 8245 linhas, com informações dos trabalhadores TAEs cadastrados no sistema da Ufes desde 1943. Cabe ressaltar que, por muito tempo, o corpo técnico-administrativo era contratado de forma indireta, via fundação ou terceirização, – não fazendo parte do corpo de trabalhadores efetivos da Universidade – e que os dados funcionais desses vínculos não constam no banco de

⁵⁸ Novamente as informações foram elencadas para permitir a reprodução do procedimento em pesquisas posteriores.

dados da Ufes. No entanto, os dados que foram analisados nesta pesquisa referem-se a um período mais recente (a partir de 2005), cujas informações de pessoal já estão informatizadas.

A planilha fornecida continha diversas incompletudes, inconsistências, e sobreposição de informações, a maior parte em razão de lançamentos manuais, responsáveis inclusive por discrepâncias ortográficas, sintáticas ou semânticas (sinônimos, hipônimos, hiperônimos). Por isso, a partir da tabela original, viabilizada pela Progep/Ufes, foram realizados os seguintes tratamentos dos dados, com vistas à produção de tabelas e gráficos:

- i) padronização dos termos utilizados, de forma a eliminar discrepâncias ortográficas, sintáticas ou semânticas (sinônimos, hipônimos, hiperônimos);
- ii) conferência e correção da modalidade do curso, considerando o contexto, o cargo, e outras ocorrências do mesmo servidor (nome e matrícula igual). Foram observadas algumas contradições nesses dados que exigiram uma análise detalhada dos casos para evitar contaminação da amostra;
- iii) conferência e correção das datas de fim do IQ. Houve casos em que a data de término de um incentivo era posterior ao início da concessão seguinte;
- iv) reclassificação das ocorrências de afastamento, reduzindo de 12 para 3 tipos (Afastamento para Mestrado, Afastamento para Doutorado, e Afastamento para Pós-Doutorado), desconsiderando dados não relevantes para a pesquisa, por exemplo, se o afastamento era com ou sem ônus;
- v) nos casos de afastamento ao exterior, foi verificada a concomitância com outro afastamento para cursar pós-graduação (sanduíche), de modo a evitar duplicidade de registro, para o mesmo período de afastamento;
- vi) conferência das datas de admissão, nos casos em que o mesmo servidor (nome) possuía duas ou mais matrículas (em razão da investidura em cargos diferentes ou movimentações funcionais);
- vii) exclusão das ocorrências referentes aos servidores que se desligaram antes de 2005 e/ou ingressaram em 2024, visto que esses períodos não fazem parte da pesquisa;

- viii) exclusão das ocorrências referentes aos servidores não integrantes do PCCTAE⁵⁹, pois não fazem parte da carreira e, por isso, não compõe o *corpus* analisado;
- ix) conferência do "Nível de classificação", considerando o que determina a lei, de acordo com o cargo. Houve casos em que o nível de classificação, informado pela Ufes, para determinado servidor, não correspondia ao estabelecido em Lei.

O tratamento dos dados uniformizou e completou os registros, a partir das informações disponíveis na própria planilha ou em outros sistemas da Ufes – aos quais a autora tinha acesso, como o sistema de protocolo – e resultou em uma nova tabela, estruturada e padronizada, com 6242 linhas, que serviu de base para a produção dos gráficos desta pesquisa. Todo o processamento dos dados foi realizado utilizando-se o Excel.

A **sexta** fase consistiu na elaboração e descrição de gráficos. A opção pelo ferramental gráfico, se deveu à possibilidade de apresentação ilustrativa e didática dos dados trabalhados, e a facilidade para compreensão e reflexão pelo público que se deseja alcançar.

Assim, inicialmente foram produzidos gráficos que ajudaram a mapear a composição do corpo técnico da Ufes, com informações organizadas por ano, por nível de classificação e por escolaridade. Em seguida, foram produzidos gráficos sobre a política de incentivo à qualificação, com o número de incentivos concedidos por ano. Foi feita ainda uma distinção nos dados referentes aos TAEs que obtiveram IQ no mesmo ano do ingresso – que foram chamados de TAEs ingressantes –, e TAEs que obtiveram IQ em ano posterior ao ano de ingresso no cargo, nomeados TAEs não ingressantes. Foram elaborados gráficos considerando variáveis como ano, nível de classificação, e curso de educação formal.

⁵⁹ Em 2005, com a criação da nova carreira, os integrantes da carreira anterior (PUCRCE) puderam optar entre migrar para a nova carreira e serem reenquadrados ou permanecer na carreira antiga. Há casos de servidores que permaneceram no PUCRCE até aposentar e outros que permanecem ativos até hoje e seguem sendo membros da antiga carreira. Há também trabalhadores de outras carreiras que atuam na Ufes por meio de projetos de colaboração, cessão, empréstimo, redistribuição e decisões judiciais.

Logo depois, os gráficos foram construídos considerando as ocorrências de afastamento para realização de cursos de pós-graduação *strictu-sensu*, detalhando os dados por ano, por nível de classificação e por curso. Por fim, foram produzidos gráficos sobre as concessões de horária para estudos, também apontando a quantidade de concessões ocorridas, e a estratificação por curso, por nível de classificação e por ano. Os gráficos, constantes dos itens 6.1 a 6.4, foram apresentados com uma pequena descrição e, quando necessário, com explicações sobre a natureza dos dados utilizados.

A **sétima** fase da pesquisa consistiu na análise qualitativa dos dados, interpretando os gráficos a partir da implantação e das mudanças na carreira e nas políticas de qualificação da Ufes, ao longo dos anos. Também foram produzidas reflexões a partir da relação entre as políticas de incentivo à qualificação, as alterações nos quadros e alcances dos IQ, os afastamentos e as concessões de carga horária, já que essas políticas ocorreram de forma simultânea e complementar, e dificilmente seria possível isolar os efeitos de cada uma.

Por fim, também foram considerados na análise fatores “externos” aos dados sistematizados sobre as políticas de qualificação, como o contexto geral da educação na sociedade capixaba e brasileira, as aposentadorias e vacâncias, a rotatividade dos cargos, e o ingresso de novos servidores durante a implantação da carreira. Todos esses elementos, juntos, produziram um complexo de fatores que contribuíram para a análise qualitativa.

6 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

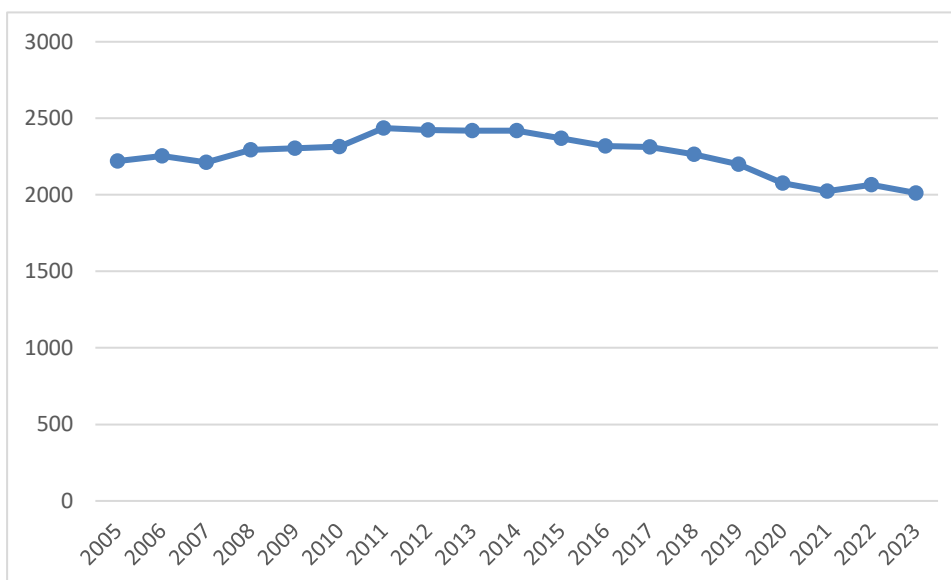
Este capítulo está dividido em duas partes. Na primeira, são apresentados e descritos os gráficos produzidos a partir dos dados reunidos e tratados, enquanto na segunda parte foi realizada a análise qualitativa desses dados.

6.1 DESCRIÇÃO DOS DADOS COLETADOS

Os dados tratados foram reunidos em tabelas e gráficos que permitiram a extração de informações sobre a composição do corpo técnico; a evolução do nível de educação formal desse corpo – com base na formação inicial e nas ocorrências de incentivo à qualificação; os afastamentos para pós-graduação *strictu sensu*; e as concessões de carga horária para estudo.

6.1.1 Composição e escolaridade do corpo técnico

GRÁFICO 1 – TAEs x ano

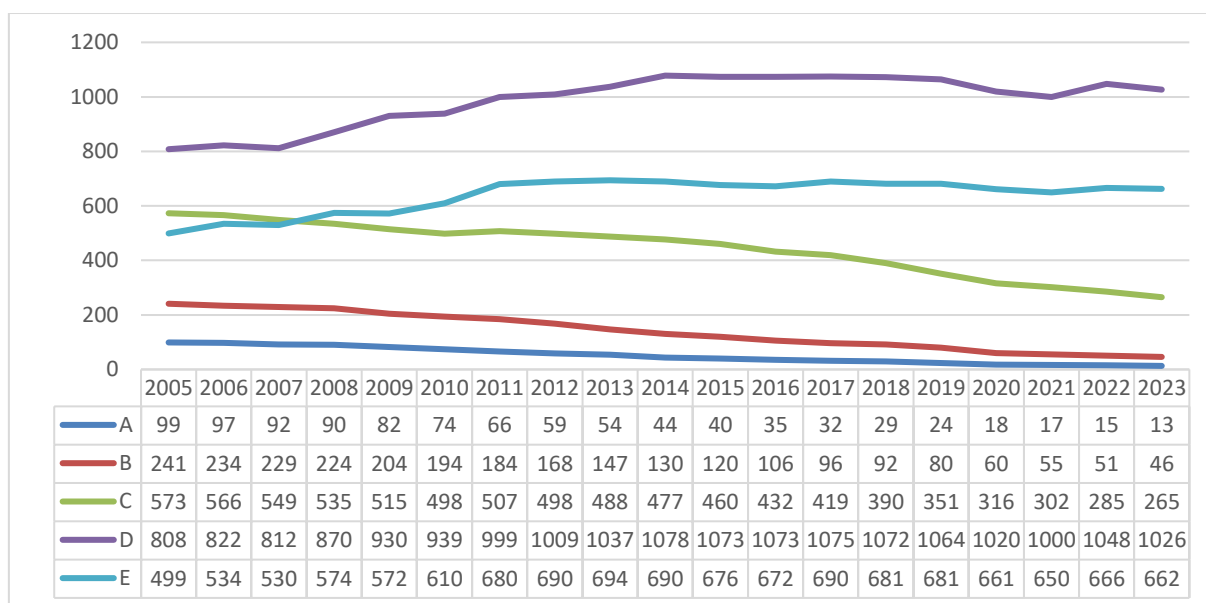


Fonte: Elaborado pela autora.

No Gráfico 1, é possível observar que o quadro de servidores técnicos da Ufes permaneceu dentro da mesma faixa, entre 2 e 2,5 mil trabalhadores, com crescimento entre os anos de 2007 e 2008, e entre 2010 e 2011. A partir de 2014 houve decréscimo até 2023.

Destaca-se que, os números totais de servidores da Ufes apresentados acima estão próximos aos dados oficiais divulgados, e seguem as mesmas tendências da movimentação histórica, mas não são iguais. Tal divergência se deve ao critério estabelecido para análise, já que nesta pesquisa foi considerado apenas o ano, tanto de ingresso quanto de desligamento, e não o dia exato, em função da limitação dos dados fornecidos pela instituição.

GRÁFICO 2 – TAEs x ano x nível de classificação



Fonte: Elaborado pela autora.

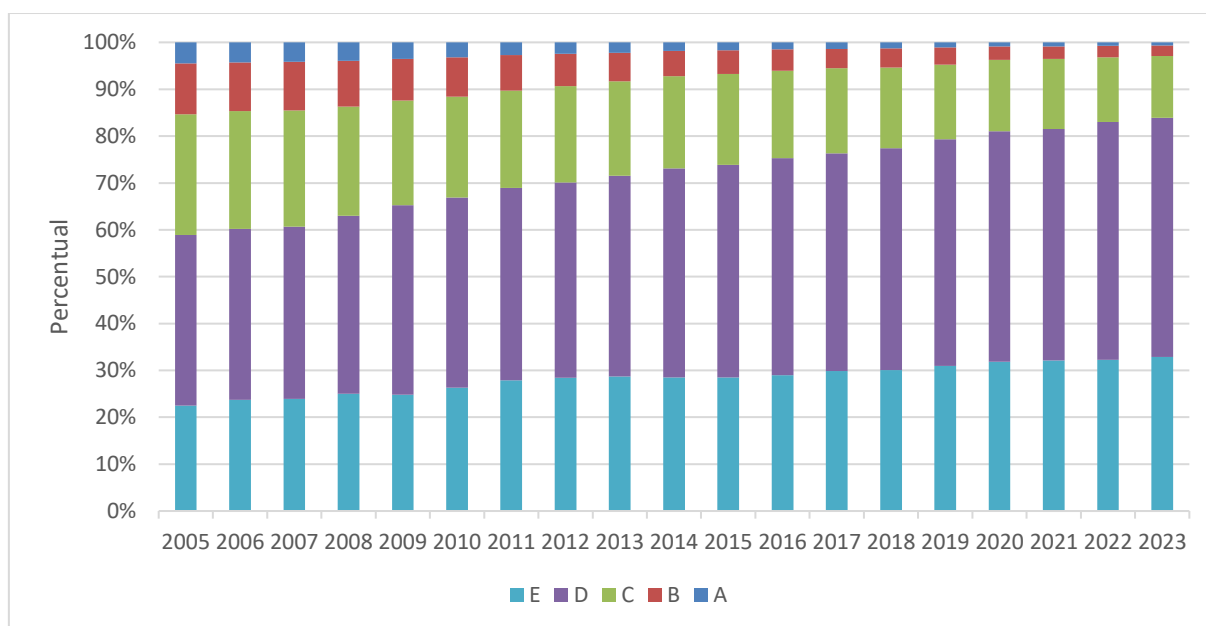
No Gráfico 2, o quantitativo de TAEs foi estratificado por nível de classificação, permitindo acompanhar a evolução do quadro de pessoal em cada nível. Observa-se que, em 2005, havia quase 100 trabalhadores do nível A, e, em 2023, somente 13 restavam entre os ativos. O mesmo ocorreu com os trabalhadores de nível B, que em 2005 eram 241 e, em 2023, estavam reduzidos a 46.

Em relação aos trabalhadores de nível C, também se verificou uma redução significativa, passando de 573 trabalhadores, em 2005, para 265, em 2023, uma queda superior a 50% do total dos trabalhadores desse nível. Esses três segmentos da categoria sofrem a extrema redução do seu quadro, com a aposentadorias sem reposição em razão da política de terceirização, da extinção dos cargos e da suspensão de concursos.

Um processo diferente ocorre com os cargos de nível D e E em que, no mesmo intervalo, tiveram seus quadros ampliados. Entre 2005 e 2023, o nível D aumentou de

808 TAEs para 1026, e o nível E, de 499 para 662. Vale destacar que esse aumento ocorreu apesar da suspensão de concurso e extinção de diversos cargos também para esses níveis, em especial na área da saúde, com a criação da Ebserh. Conforme pode se notar, o crescimento no número de trabalhadores do nível D se deu de 2007 a 2014, e, no nível E, de 2005 a 2013. Os quadros se mantiveram até 2016 e depois começaram a cair, ainda que de modo suave.

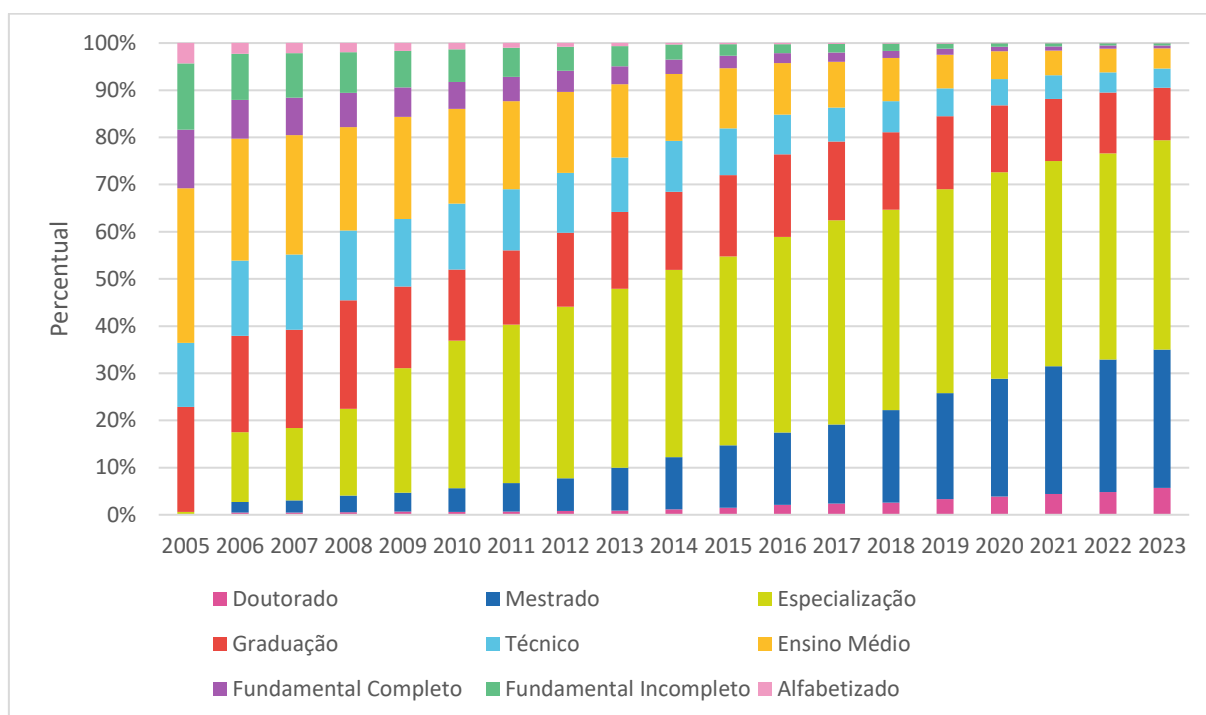
GRÁFICO 3 – Percentual de TAEs x ano x nível de classificação



Fonte: Elaborado pela autora.

No Gráfico 3, o quantitativo anual de TAEs é apresentado observando a relação proporcional entre os níveis. Assim, é possível visualizar a diminuição dos níveis A, B e C, e o aumento dos níveis D e E. O nível E, por exemplo, representava, em 2005, pouco mais de 20% do total de TAEs, e, em 2018, ultrapassa 30%. Já o nível D, que representava 36% do total em 2005, ultrapassa 40% em 2009, 45% em 2015 e em 2022 já representava 50% do total dos TAEs da Ufes. Já o nível C, que chegou a representar 25% da força de trabalho em 2005, foi reduzido a 13% em 2023.

GRÁFICO 4 – Percentual de TAEs x ano x escolaridade



Fonte: Elaborado pela autora.

No Gráfico 4, é possível observar a evolução da qualificação dos TAEs após a implantação da carreira em 2005. O primeiro marco é 2006, ano em que foram concedidos os primeiros Incentivos à Qualificação (IQ) para quem possuía diploma de educação formal acima do exigido para ingresso no cargo.

Alguns dados são particularmente interessantes, como a redução drástica de servidores com escolaridade “Alfabetização”, “Fundamental incompleto” e “Fundamental completo” apesar de existirem até hoje servidores ativos cujos cargos têm essas escolaridades como requisito de ingresso. Outro dado relevante é a diminuição considerável do número de TAEs com ensino médio e técnico, apesar dos servidores de nível D (que tem o ensino médio e técnico como requisito de ingresso) serem mais de 50% do total da categoria em 2023. Os dados mostram que aproximadamente 1/3 dos TAEs tinham ensino médio em 2005, 1/4 em 2006 e menos de 1/20 em 2023. Houve ainda significativa redução dos trabalhadores com ensino técnico, de 302 em 2005 para 81 em 2023.

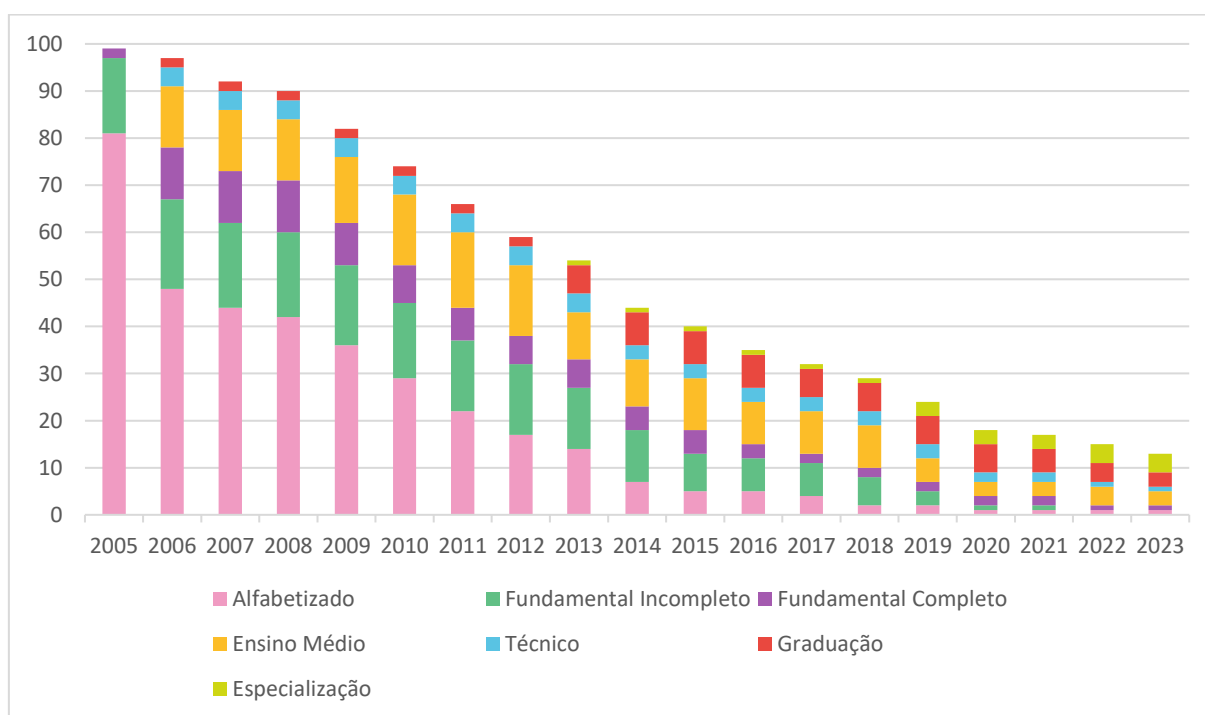
Ao mesmo tempo, há uma ampliação no número de graduados entre 2005 e 2008, que vai diminuindo, apesar do ingresso crescente de trabalhadores de nível E. Essa queda de graduados corresponde com um aumento do número de especialistas, que tem um vertiginoso salto em 2006, passando de 14 para 333; alcança o pico de 1.000

trabalhadores em 2017; e vive uma leve redução, chegando a 893, em 2023, correspondendo a 44% dos TAEs da Ufes.

Por sua vez, o número de mestres e doutores segue aumentando. Em 2006, 50 técnicos tinham o título de mestre; entre os anos de 2008 e 2014, o número passou de 80 para 267; em 2017 já eram 388; e em 2023, 590 técnicos tinham o mestrado como título mais alto, o que corresponde a 25% do total de TAEs da Ufes.

Em relação ao doutorado, o crescimento é tímido, embora constante. Em 2006, 11 trabalhadores tiveram reconhecimento de seu título no início da implantação do PCCTAE; em 2013, o número de doutores chegou a 22; 49 em 2018; e, em 2023, eram 115 técnicos com doutorado. Esse crescimento não afetou o número de mestres que seguiu crescendo, indicando uma qualificação crescente do corpo técnico. Ainda assim, o número de TAEs doutores é baixo, representando pouco mais de 5% do total de técnicos, enquanto, entre os docentes, mais de 90% são doutores⁶⁰.

GRÁFICO 5 – TAEs nível A x ano x escolaridade



Fonte: Elaborado pela autora.

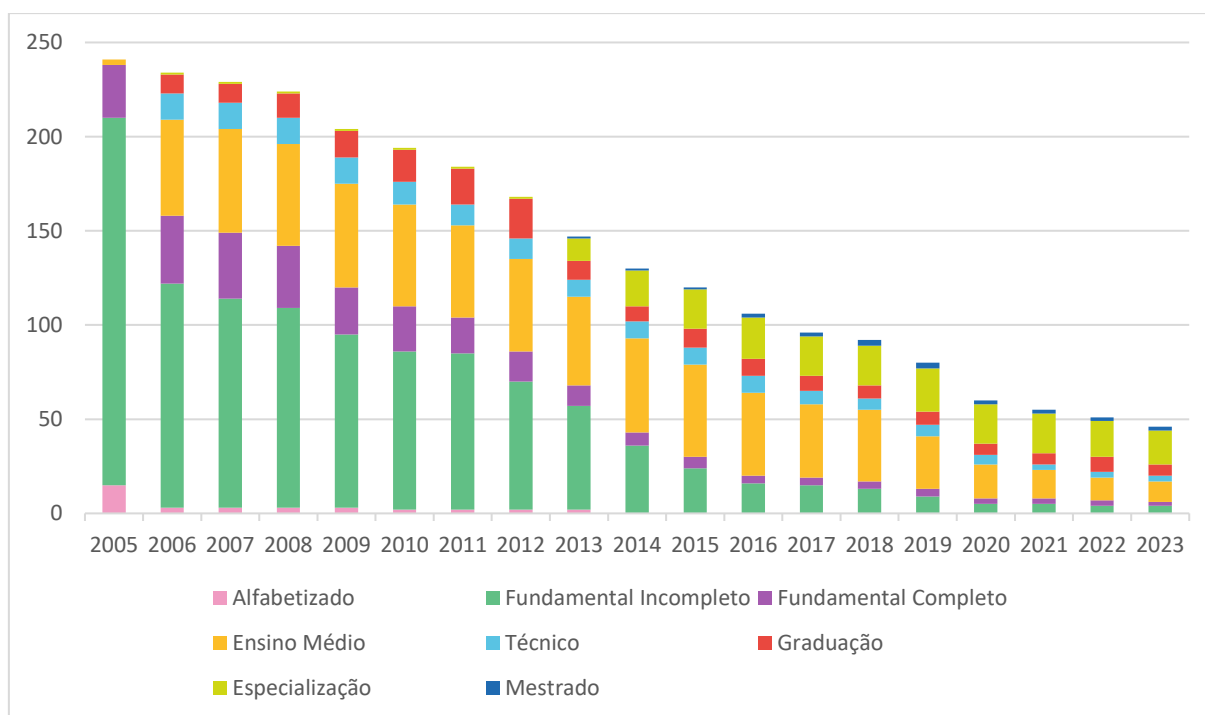
O Gráfico 5 apresenta a evolução da escolaridade dos TAEs de nível de classificação A. Nele é possível perceber a redução radical no quantitativo de trabalhadores desse

⁶⁰ Segundo informações do Relatório de Gestão 2022 da Ufes (Universidade Federal do Espírito Santo, 2023).

segmento, pela curva descendente do gráfico, e também a evolução da educação formal dos trabalhadores ativos: as formações mais baixas (alfabetizado, fundamental incompleto e completo, ensino médio e técnico) seguiram uma linha descendente, enquanto as formações mais altas (graduação e especialização) aumentaram, no intervalo pesquisado.

Vale observar que mais de 30% dos TAEs de nível A já possuía, em 2006 (ano de implantação da política), formação acima do cargo, mas de nível fundamental, médio ou técnico. Em 2023, menos de 10% dos TAEs nível A mantinham a formação mínima exigida para o cargo, e mais de 50% possuíam especialização ou graduação. No entanto, até 2023, nenhum TAE de nível A da Ufes havia chegado ao mestrado e/ou doutorado.

GRÁFICO 6 – TAEs nível B x ano x escolaridade

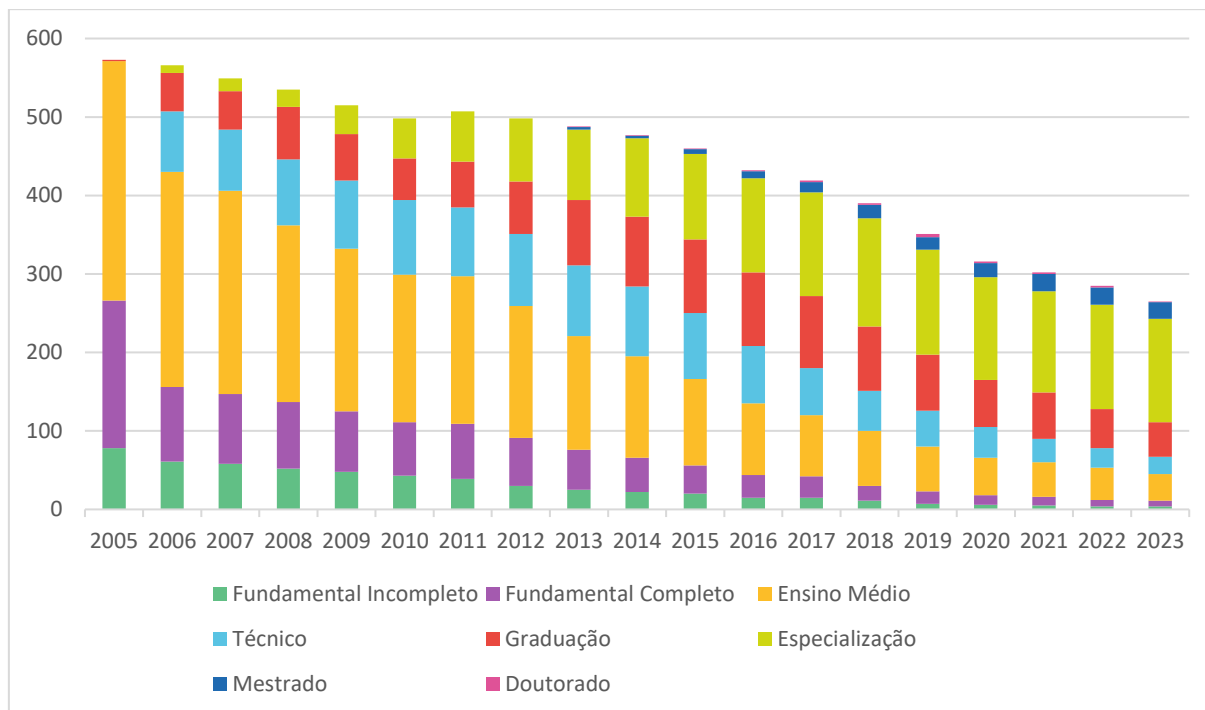


Fonte: Elaborado pela autora.

No Gráfico 6, pode-se verificar o salto na escolaridade dos TAEs de nível de classificação B, ocorrido em 2006, quando mais de 70 trabalhadores apresentaram diploma de educação formal acima do exigido para o cargo. Constata-se também a queda gradativa do número de trabalhadores com ensino fundamental incompleto e completo. Por outro lado, destaca-se a ampliação do número de trabalhadores que alcançaram a graduação até 2012, e posteriormente o número de trabalhadores que concluíram a especialização em 2013. Além disso, um pequeno, mas importante,

número de trabalhadores do nível B concluiu o mestrado. Nenhum alcançou o doutorado.

GRÁFICO 7 – TAEs nível C x ano x escolaridade

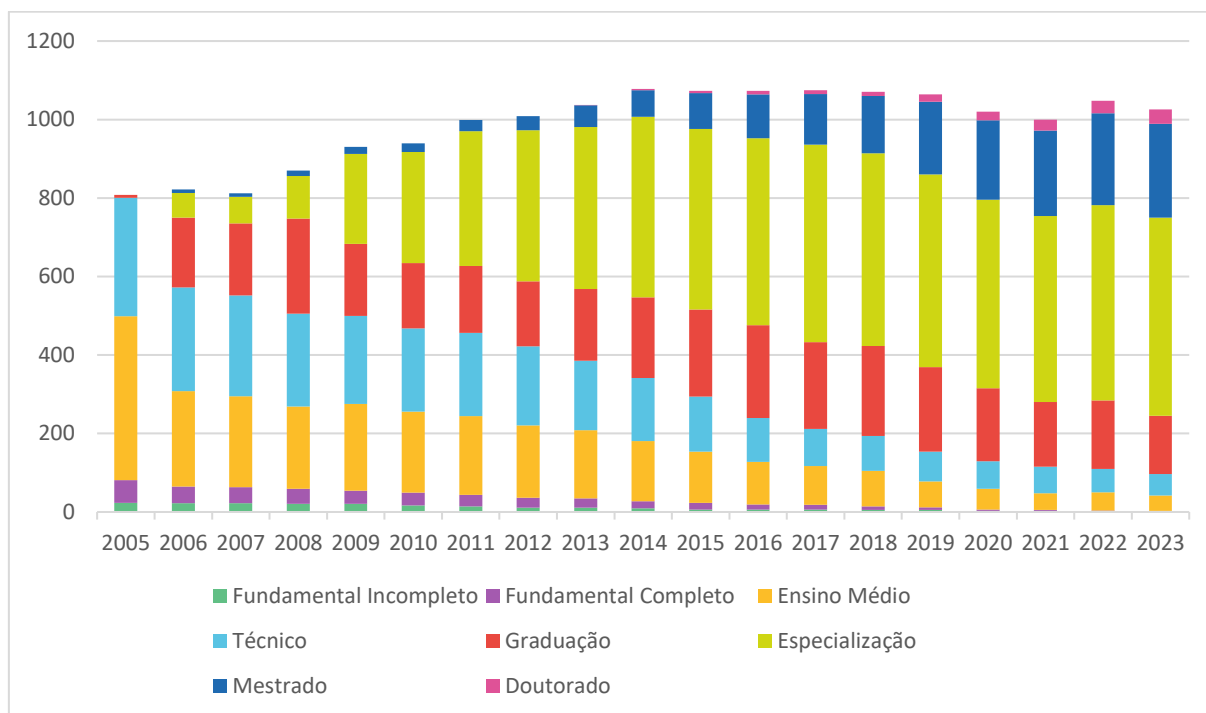


Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 7 apresenta a evolução a escolaridade dos TAEs de nível de classificação C, cuja maioria dos cargos têm como requisito de ingresso o ensino fundamental incompleto ou completo. É possível conferir que, desde 2006, um grupo significativo de trabalhadores já possuía ensino médio, técnico, graduação ou especialização (que naquele momento era o teto da qualificação para o nível C). Verifica-se também que o número de trabalhadores com ensino fundamental completo ou incompleto caiu drasticamente até 2023, assim como o número de trabalhadores com nível médio e técnico, o que indica uma busca permanente pela qualificação.

Por sua vez, o número de graduados cresceu, entre 2006 e 2015, chegando a 94 trabalhadores, mas, desde 2011, foi superado pelo número de especialistas, que seguiu crescendo até 2018, ano em que começa uma leve queda. Em relação ao mestrado, verifica-se que desde 2013 o número vem crescendo, especialmente a partir de 2017 e 2018. O mesmo ocorre com o número de doutores, mas em menor proporção. Embora a qualificação seja crescente, o número de trabalhadores deste nível, segue caindo, o que impacta (em números absolutos) os dados de qualificação.

GRÁFICO 8 – TAEs nível D x ano x escolaridade



Fonte: Elaborado pela autora.

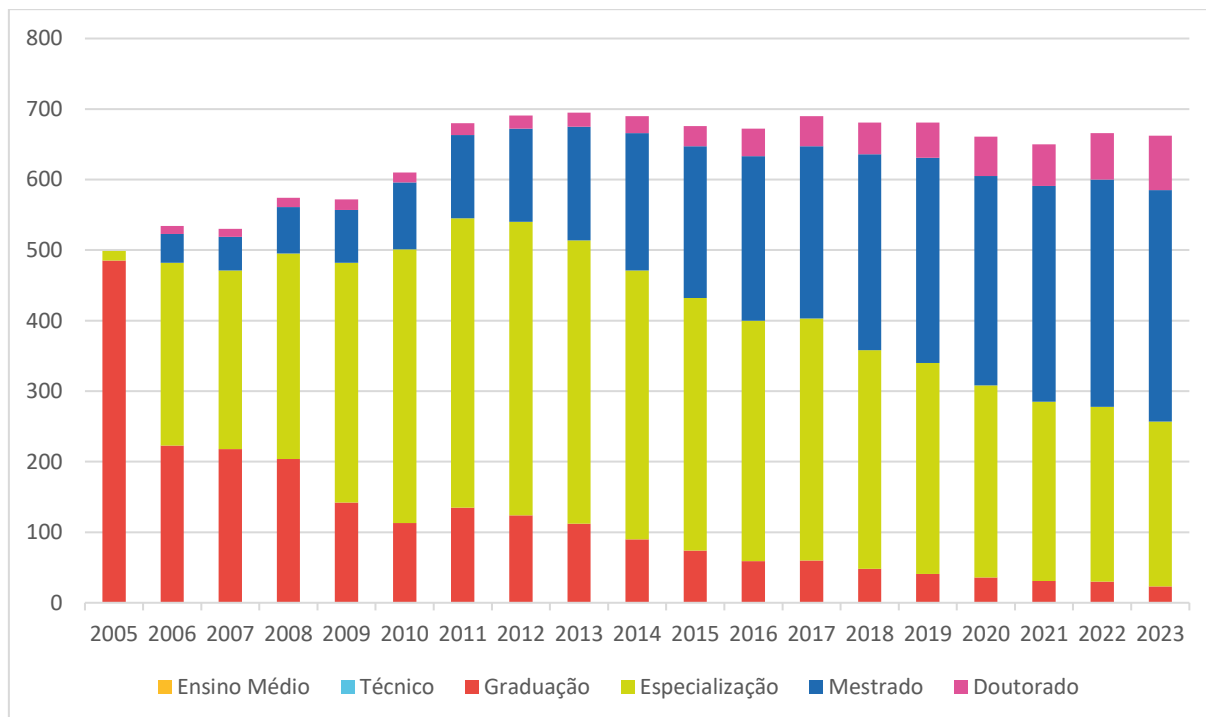
O Gráfico 8 apresenta a evolução a escolaridade dos TAEs de nível de classificação D. Nele verifica-se curva ascendente do número de trabalhadores, bem como um pequeno número de trabalhadores com formação inferior ao ensino médio⁶¹. As formações mais baixas (fundamental, médio e técnico) têm uma curva decrescente. Por sua vez, o número de graduados, que cresceu até 2018, segue em queda até 2023.

Já o número de especialistas, teve trajetória de crescimento, com 229 trabalhadores em 2009, 413 em 2013, e 503 em 2017, faixa que se manteve estável até 2023. O número de mestres cresceu também de forma expressiva, partido de 9 em 2006, 18 em 2009, 36 em 2012, 55 em 2013, 129 em 2017, e evoluído de 146 em 2018 para 239 em 2023, tendo superado o número de graduados ainda em 2020. Em relação aos doutores, de 1 em 2013, aumentou para 10 em 2017, 22 em 2020 e chegou a 37 em 2023. No entanto, apesar do aumento no número de doutores, estes ainda não

⁶¹ No nível D do PCCTAE o cargo de vigilante tem como requisito para investidura o ensino fundamental completo. Além disso, verificou-se nos dados fornecidos pela Ufes a existência de alguns trabalhadores com nível de formação inferior ao previsto em lei para ingresso no cargo, no entanto, por não ser o objetivo dessa pesquisa, não foram investigadas as razões dessas discrepâncias, embora tenham sido consideradas na montagem dos gráficos.

superaram o quantitativo de trabalhadores que possuem apenas o requisito mínimo para ingresso no cargo.

GRÁFICO 9 – TAEs nível E x ano x escolaridade



Fonte: Elaborado pela autora.

Este gráfico apresenta a evolução a escolaridade dos TAEs de nível de classificação E. Destaca-se que em 2006, 58% dos trabalhadores nível E apresentaram diploma de educação formal acima do exigido para o cargo, sendo o maior grupo o de especialistas⁶², com 259 trabalhadores, além de 41 mestres e 11 doutores. Do ponto de vista da evolução, verifica-se a queda do número de graduados, representando menos de 4% do total em 2023. O número de especialistas, que chegou a representar 63% do total em 2010, e teve pico em 2012, com 416 TAEs, iniciou, a partir de 2013, uma queda que segue até 2023, sendo, aos poucos, superado pelo número de mestres.

Já o número de mestres e doutores do nível E segue tendência de crescimento, sendo que os primeiros chegaram a 95 em 2010, 161 em 2013, 244 em 2017 e 328 em 2023, enquanto o número de doutores cresceu de 11 em 2006, para 20 em 2013, chegou a

⁶² No gráfico, observa-se que em 2005 havia 14 TAEs que já possuíam especialização. No entanto, o IQ só passou a ser concedido em 2006. Essa discrepância não foi investigada, mas o mais provável é que sejam apenas erros de registros de data.

43 em 2017, e alcançou 77 em 2023, tendo superado o número de graduados em 2019.

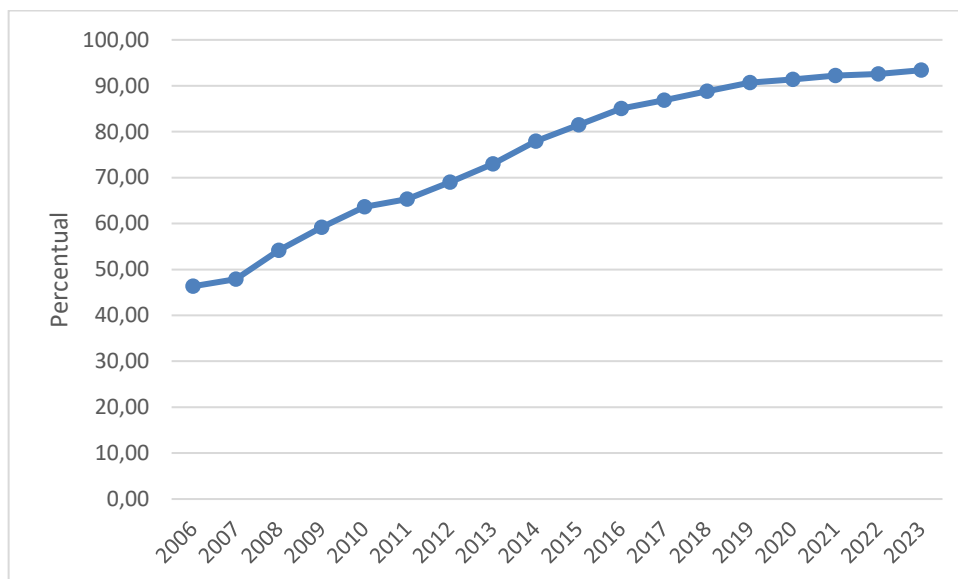
Em números gerais, esse é o quadro de TAEs da Ufes, detalhado por nível de classificação e escolaridade no intervalo de 2005 a 2023. Embora os números demonstrem uma qualificação crescente dos TAEs da Ufes, somente esses dados não são suficientes para análise da implementação das políticas de qualificação do PCCTAE e da Ufes, sendo necessária uma investigação mais detalhada das ocorrências de incentivo à qualificação, de afastamento para mestrado, doutorado e pós-doutorado, e de concessão de carga horária para qualificação, que permita avaliar as tendências apontadas até aqui.

Há também variáveis que precisam ser consideradas ao analisar os dados apresentados, como as aposentadorias que afetam os dados absolutos, assim como o ingresso de trabalhadores já qualificados. Houve no período pesquisado grande rotatividade entre os TAEs dos níveis D e E (e em menor medida do C). A hipótese é de que as novas gerações de trabalhadores já ingressam mais qualificadas que as anteriores. Por isso, no próximo tópico, serão analisados com mais detalhe os dados da qualificação a partir dos incentivos à qualificação concedidos.

6.1.2 As ocorrências de Incentivo à Qualificação

Desde a implantação do Incentivo à qualificação em 2006, o número de técnicos com ao menos um grau de educação formal acima do exigido pelo cargo aumentou significativamente, saindo de 46,34% e chegando a 93,39% da categoria, em 2023, como pode ser observado no Gráfico 10.

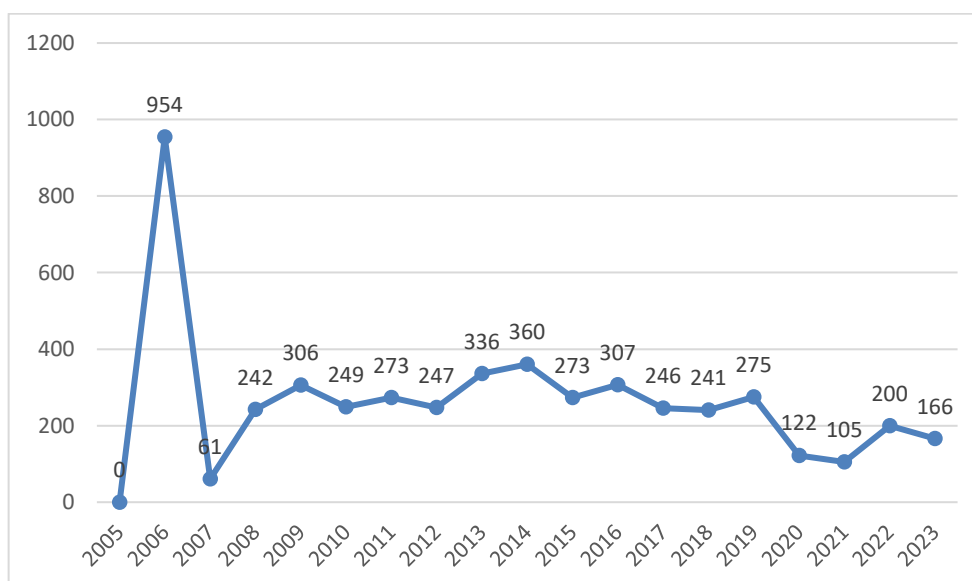
GRÁFICO 10 – Percentual de TAEs com escolaridade acima do exigido x ano



Fonte: Elaborado pela autora.

Para compreender esse movimento, foram observadas as ocorrências de incentivo à qualificação no intervalo de 2005 a 2023. Para tanto, foram considerados o ano de concessão do incentivo e o nível do título obtido. Importante destacar que, no decorrer da vida funcional, o mesmo trabalhador pode obter mais de um incentivo à qualificação, em um quadro progressivo, no qual o título maior substitui o menor.

GRÁFICO 11 – IQ x ano

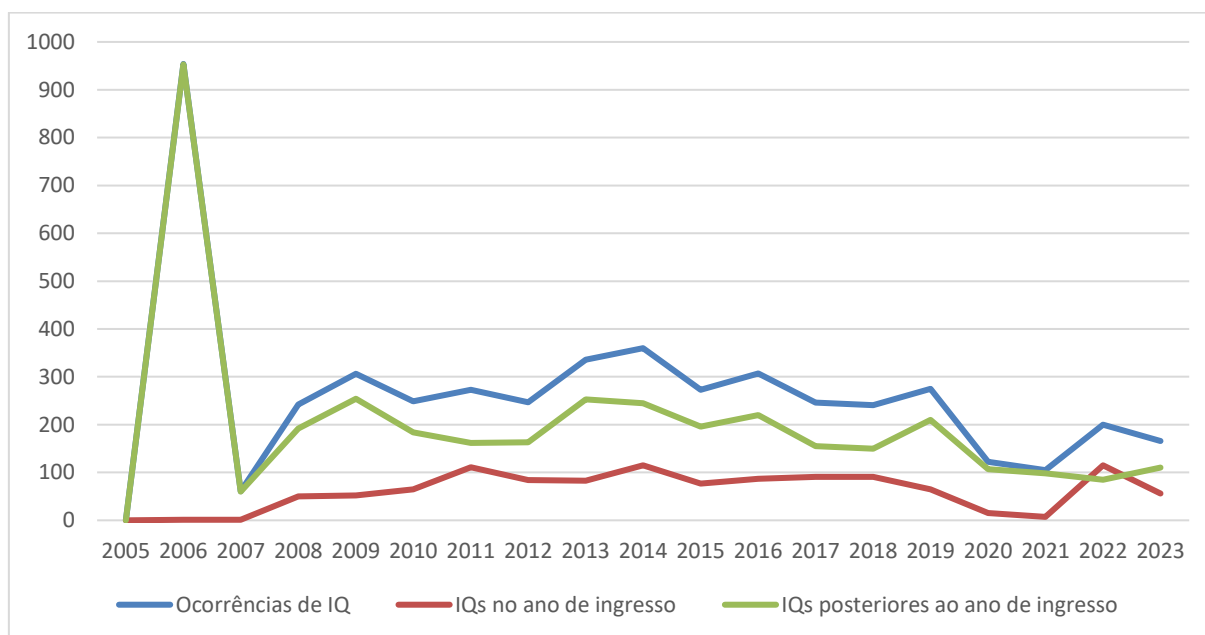


Fonte: Elaborado pela autora.

No Gráfico 11 verifica-se o quantitativo de IQ por ano, no intervalo de 2005 a 2023. Os primeiros incentivos foram atribuídos em 2006, quando o dispositivo da carreira foi

implantado, e o ano acumulou um recorde de 953 ocorrências. Após esse pico inicial, a categoria seguiu se qualificando, mantendo uma faixa de 200 a 300 incentivos entre 2008 e 2019, com destaque para o aumento de IQ entre 2008-2009, entre 2012-2014; e a queda entre 2019-2021 com recuperação em 2022.

GRÁFICO 12 – IQ ingressantes vs. não ingressantes x ano



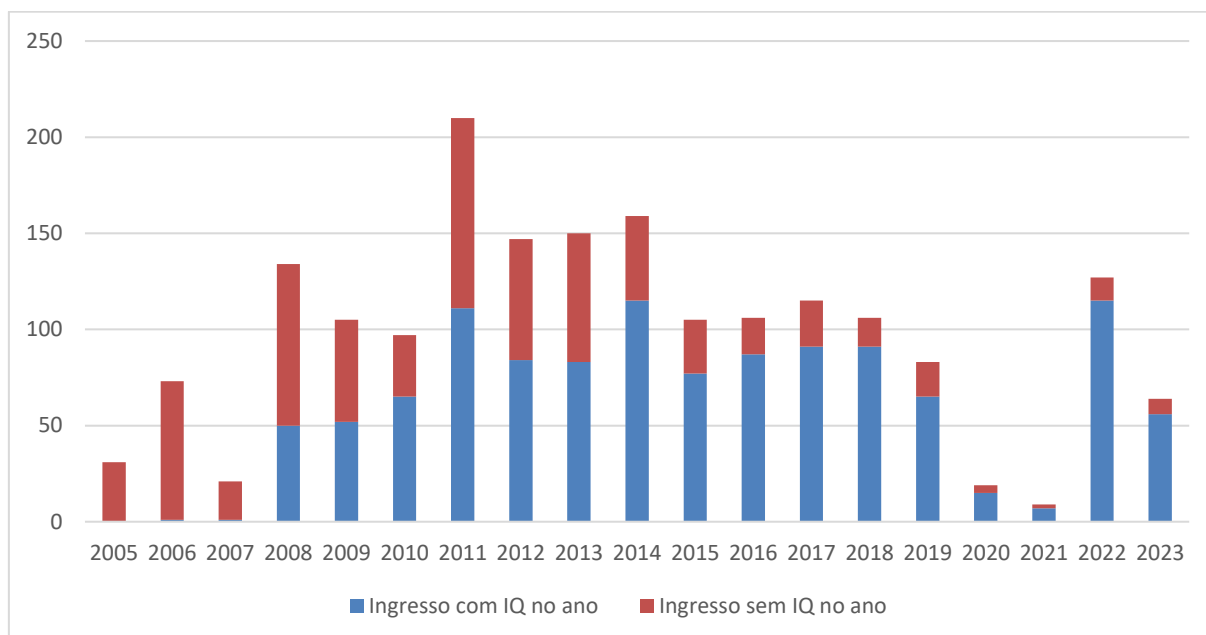
Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 12 permite observar quantos incentivos do total foram concedidos no ano de ingresso e quantos foram para trabalhadores que já estavam na Universidade. É possível verificar que a maior parte das concessões de IQ foram para trabalhadores que já estavam na instituição, embora os ingressantes⁶³ componham uma parte importante das concessões, sendo pouco significativo somente entre 2006-2007, e entre 2020-2021.

No entanto, é importante lembrar que, até 2007 apenas servidores estáveis tinham acesso à política de Incentivo à Qualificação. Somente em meados de 2007, como resultado de greve, o IQ passou a ser concedido a qualquer tempo, o que explica os índices de IQ no ano de ingresso entre 2006 e 2007. Já a queda entre 2020 e 2021, como pode ser observado no próximo gráfico, está vinculada à redução significativa de novos ingressantes naqueles anos, em razão da pandemia de Covid-19.

⁶³ Foram considerados como ingressantes os TAEs que se vincularam à Universidade no ano em questão, por meio de nomeação ou outras movimentações que geraram no sistema da Ufes um novo número de matrícula.

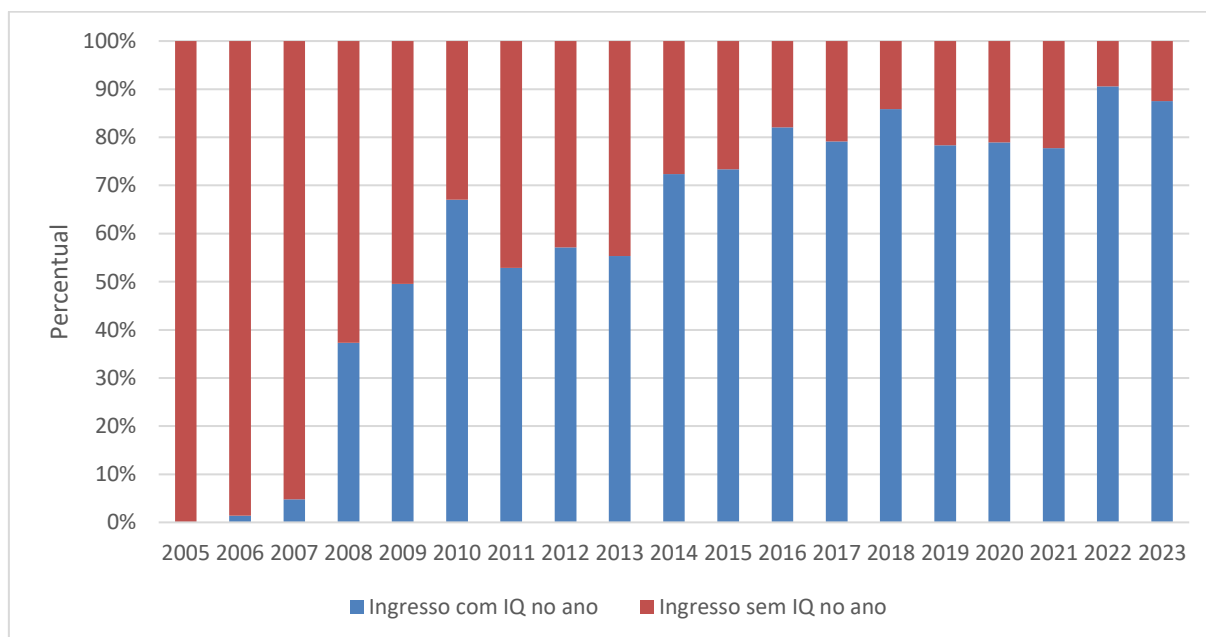
GRÁFICO 13 – TAEs ingressantes com e sem IQ x ano



Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 13 apresenta os ingressantes na Ufes por ano, e quantos desses receberam ou não incentivo à qualificação no mesmo ano de ingresso. Observa-se o alto índice de qualificação inicial dos TAEs a partir de 2008 e verifica-se que a partir de 2010 o número de TAEs que ingressam com formação acima do exigido para o cargo é sempre maior do que o número de TAEs ingressantes que possuem apenas o requisito mínimo. Essas informações podem ser melhor visualizadas no próximo gráfico.

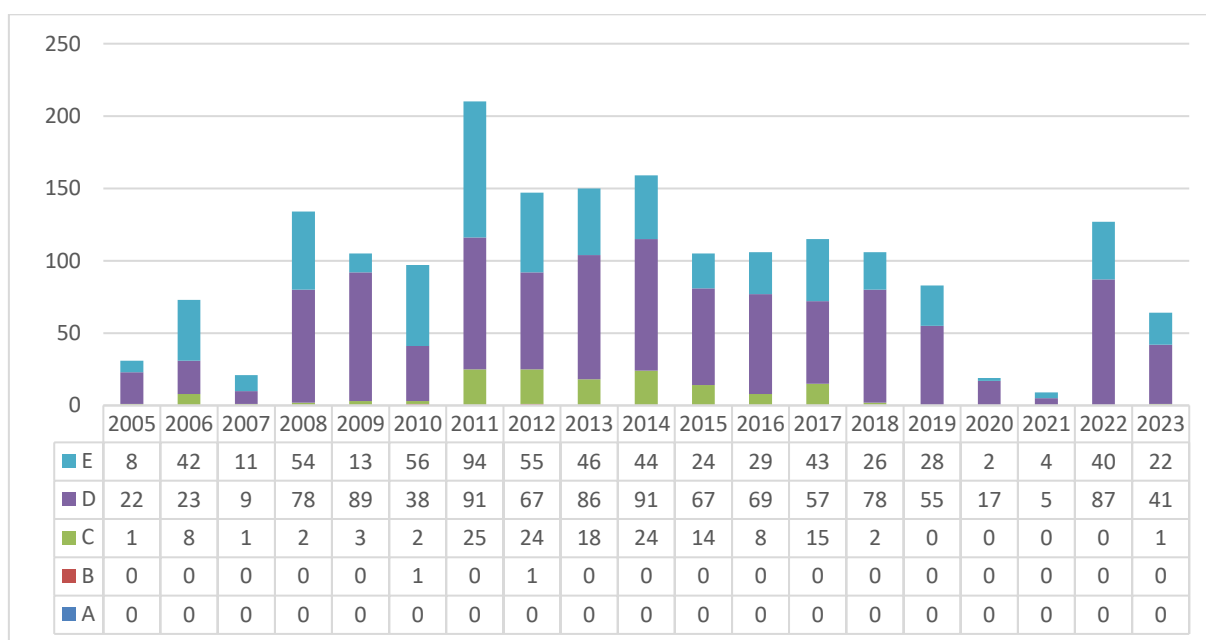
GRÁFICO 14 – Percentual de TAEs ingressantes com e sem IQ x ano



Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 14 utiliza os mesmos dados apresentados no Gráfico 13, porém em percentual. É possível perceber que o número de TAEs que ingressam com formação acima do nível exigido para o cargo cresceu significativamente no período analisado, partindo de 37% em 2008, para 72% em 2014 e chegando a 90% em 2022.

GRÁFICO 15 – Ingressantes x ano x nível de classificação

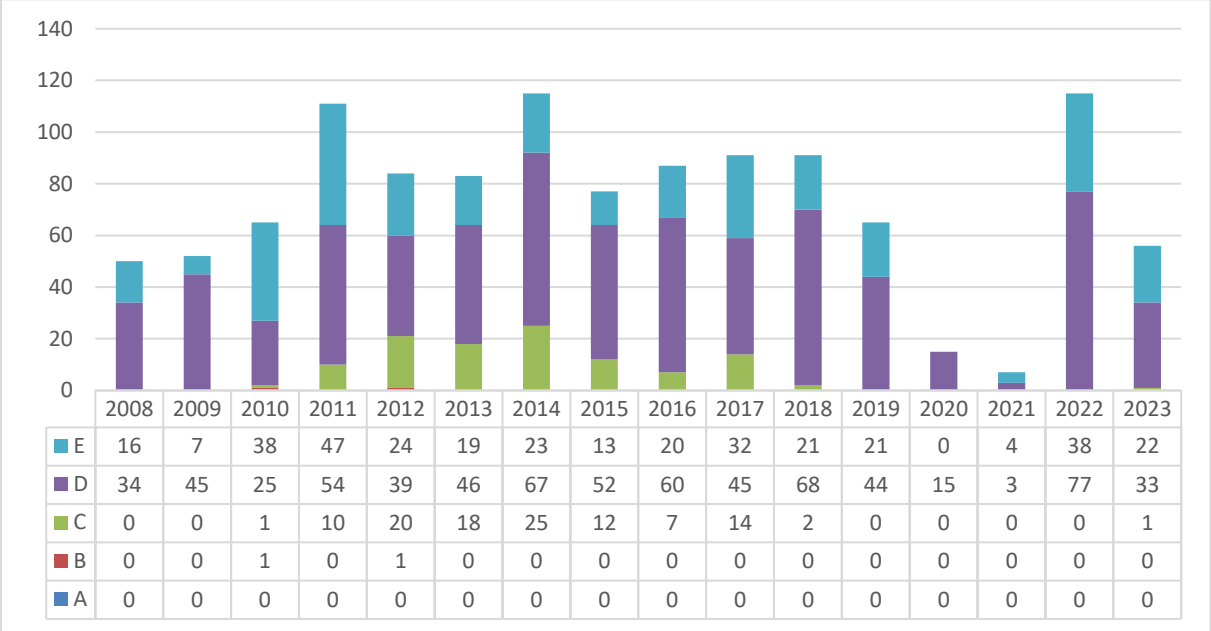


Fonte: Elaborado pela autora.

No Gráfico 15 é possível verificar que o nível D foi o que mais teve ingresso no decorrer do intervalo analisado, totalizando 1015 ingressos; em seguida, o nível E,

com 613 ingressos; em terceiro lugar, os de nível C com 148 ingressos, e somente 2 casos no nível B. Somente nos anos de 2006, 2007, 2010 e 2011 o número de ingressantes de nível E foi superior ao de nível D.

GRÁFICO 16 – IQ ingressantes x ano x nível de classificação, de 2008 a 2023

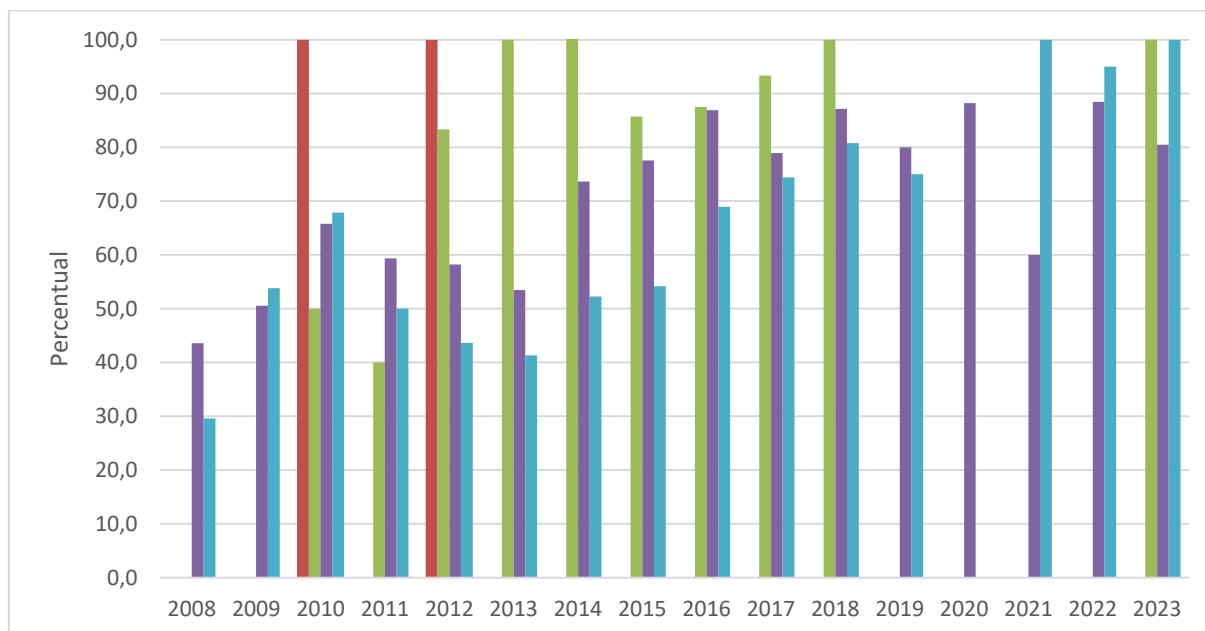


Fonte: Elaborado pela autora.

Este gráfico apresenta os incentivos à qualificação atribuídos no mesmo ano do ingresso no cargo, por ano e por nível de classificação, entre 2008 e 2023. No total, os trabalhadores de nível D tiveram 663 incentivos no ano do ingresso; os trabalhadores de nível E tiveram 324; os de nível C tiveram 110; e os de nível B somente 2. Observa-se que o número de incentivos para os trabalhadores de nível D é superior ao dos trabalhadores de nível E em todos os anos, exceto 2010 (ano em que o ingresso de trabalhadores de nível E foi superior ao de nível D). Entre os anos de 2011 e 2017, verifica-se também um número expressivo de IQ para trabalhadores ingressantes no nível C, de tal modo que essas concessões se aproximam, em números absolutos, do quantitativo do nível E, no mesmo período.

Como o número de ingresso por nível varia nos anos analisados, o próximo gráfico apresenta os mesmos dados, mas considerando os percentuais de IQ por nível em relação ao total de ingressantes.

GRÁFICO 17 – Percentual IQ ingressantes x ano x nível de classificação, de 2008 a 2023

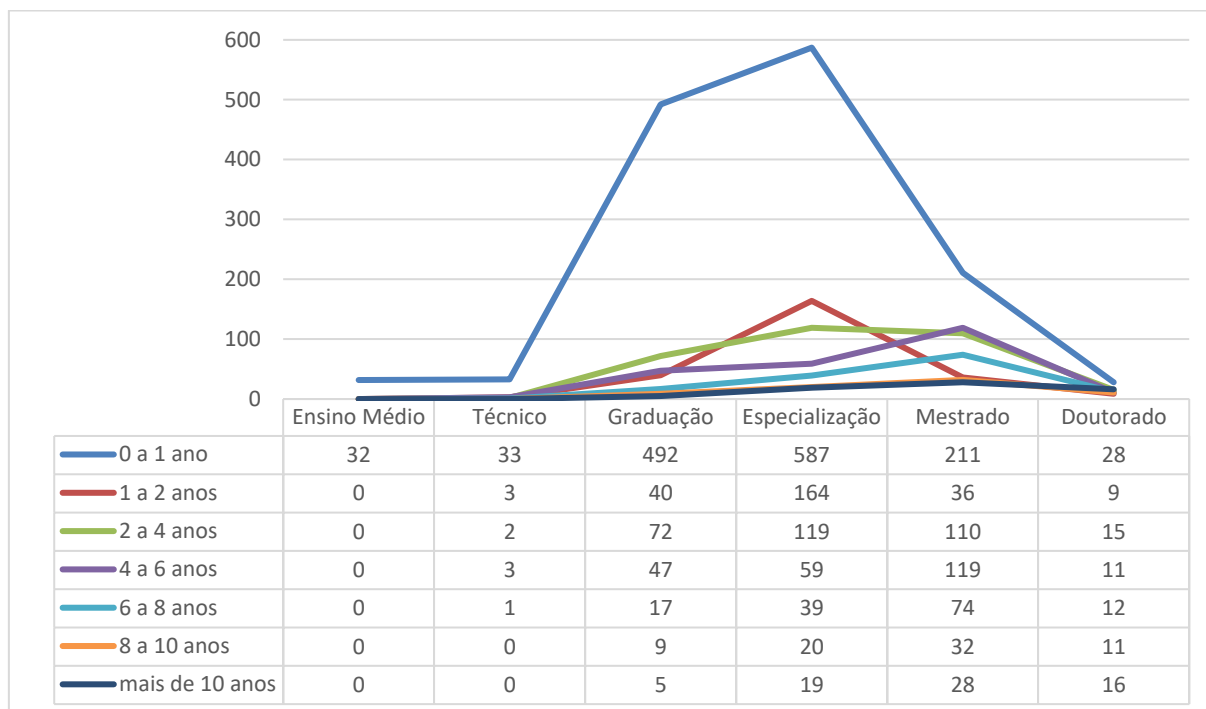


Fonte: Elaborado pela autora.

Verifica-se que não houve ingresso de TAEs do nível A, e que 100% dos trabalhadores de nível B obtiveram IQ no ano de ingresso, que, no entanto, foi muito pequeno (apenas 2 TAEs). Entre os trabalhadores do nível C, com exceção de 2010 e 2011, o percentual de acesso ao IQ no ano de ingresso foi maior do que entre os trabalhadores dos níveis D e E. O nível D também apresentou índices superiores ao nível E entre 2011 e 2019. Por sua vez, o nível E foi o segmento com o maior acesso ao IQ no ano de ingresso, entre 2009 e 2010 e entre 2021 e 2023.

O gráfico como um todo segue uma linha ascendente no índice de IQ no ano de ingresso, o que indica uma crescente formação dos novos trabalhadores que ingressam no cargo, cada vez mais, com formação acima do requisito de ingresso.

GRÁFICO 18 – Tempo para obtenção de IQ x nível de educação formal, de 2008 a 2023



Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 18, apresenta o tempo necessário para que os trabalhadores que ingressaram após 2008 obtivessem o incentivo à qualificação, considerando o curso de educação formal para o qual apresentaram o diploma. Para este gráfico, diferente dos demais apresentados até aqui, o tempo foi calculado em dias⁶⁴ entre a data do ingresso e a data da respectiva ocorrência de IQ.

A primeira linha, mais expressiva, de 0 a 1 ano, evidencia o que já foi identificado: em média, o trabalhador ingressante já entra com qualificação acima da exigida para o cargo. À exceção da especialização, todas as outras formações (ensino médio, técnico, graduação, mestrado e doutorado) não podem ser iniciadas e concluídas em menos de um ano, ou seja, o trabalhador que obteve um IQ por apresentar diplomas dessas formações já os possuía no ingresso, ou estava cursando e concluiu o curso nesse intervalo, de onde se pode concluir que tal formação não foi resultado direto da política de qualificação do PCCTAE ou da Ufes.

Assim, observando o gráfico, pode-se verificar que em relação ao ensino médio todos os incentivos obtidos são expressão de uma formação anterior ao ingresso no cargo.

⁶⁴ Os anos foram calculados considerando 365 dias por ano.

Em relação ao ensino técnico, 70% dos TAEs apresentaram diploma no primeiro ano no cargo, e somente 23% dos incentivos ocorreram após 2 anos de ingresso no cargo, sendo a maioria entre 2 e 6 anos.

Em relação à graduação, os dados mostram que quase 68% dos ingressantes após 2005 apresentaram diploma de graduação para obtenção de IQ durante o primeiro ano no cargo, o que indica que ou já possuíam graduação ou estavam concluindo, demonstrando que essa formação não foi resultado da política de qualificação da Ufes ou do PCCTAE. Por outro lado, os 26% de IQ para Graduação obtidos após 2 anos no cargo podem ser considerados como resultado direto ou indireto dessa política, em especial, porque a maior parte dessas ocorrências foram no intervalo de 2 a 6 anos no cargo. Vale lembrar que estão excluídos dessa análise os trabalhadores de nível E, para quem graduação é requisito de investidura no cargo, ou seja, nesse caso estamos tratando de trabalhadores de nível A, B, C e D.

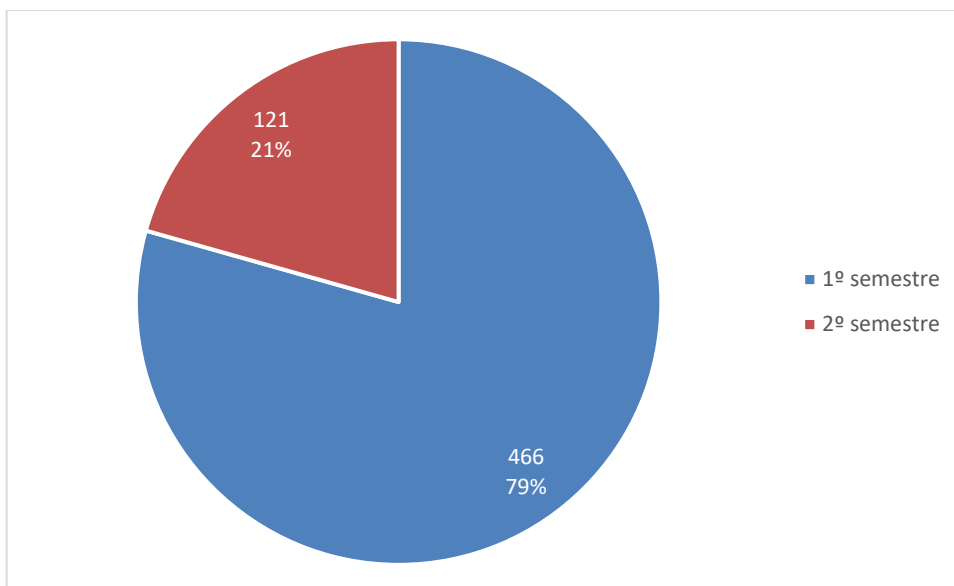
Sobre os incentivos de mestrado, 32,7% foram obtidos em até 1 ano após o ingresso no cargo, o que indica uma qualificação anterior, fruto do aumento nos índices de educação formal geral da sociedade. Por outro lado, 43,9% das ocorrências de IQ se deram após 2 anos no cargo. Em relação aos incentivos de doutorado, 35% dos casos foram obtidos em até 2 anos no cargo, enquanto as ocorrências após 2 anos reuniram 65% dos casos.

Em pesquisa semelhante realizada na Universidade Federal do Tocantins (UFT), considerando dados até 2014, verificou-se que “39% dos servidores levaram 6 anos ou mais para se qualificarem, porém, 31% se qualificaram em até 02 anos”, sendo que mais de 50% de todos os TAEs concluíram a especialização (Dantas, 2015, p. 62). Observou-se ainda que parte dos servidores já cursava alguma escolaridade acima do exigido para o cargo no momento do ingresso, impactando esses resultados (Dantas, 2015).

Por fim, faz-se necessário observar os dados dos incentivos à qualificação referentes à realização de especialização, tanto porque são os números mais expressivos, quanto porque é a formação que pode ser realizada no menor tempo (no mínimo, 6 meses). Por isso, é necessário olhar com mais detalhe para os dados que aparecem

no Gráfico 18, quantificando em meses ou semestres a obtenção de IQ de especialização durante o primeiro ano no cargo.

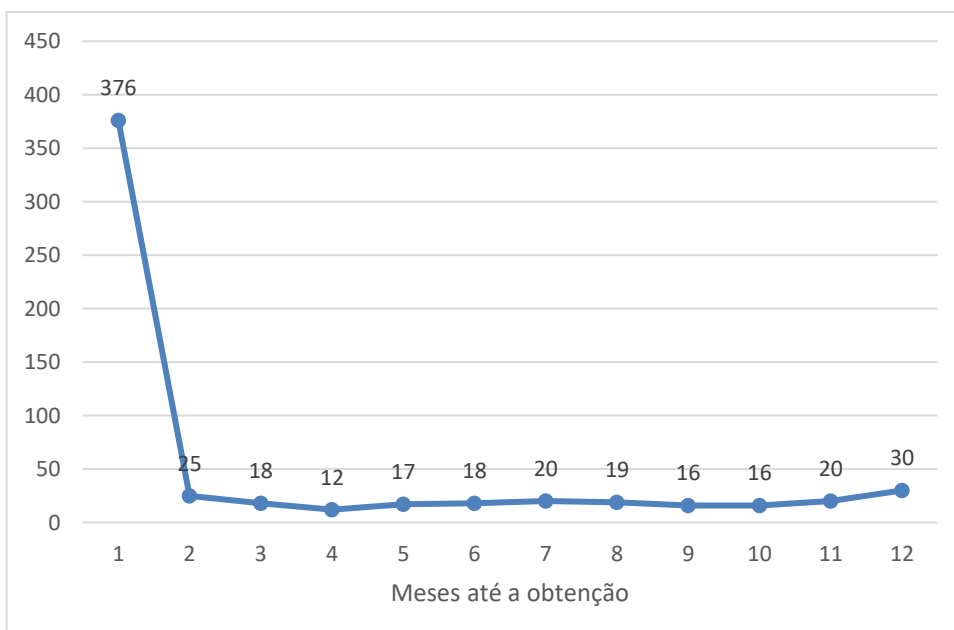
GRÁFICO 19 – IQ de Especialização nos 2 semestres após o ingresso



Fonte: Elaborado pela autora.

Verifica-se que, entre os técnicos que obtiveram IQ de especialização em até 12 meses da data do ingresso, 79% dos casos (466 ocorrências) foram nos primeiros seis meses no cargo, enquanto 21% dos casos (121 ocorrências) foram entre 6 e 12 meses.

GRÁFICO 20 – IQ de Especialização nos 12 meses após o ingresso



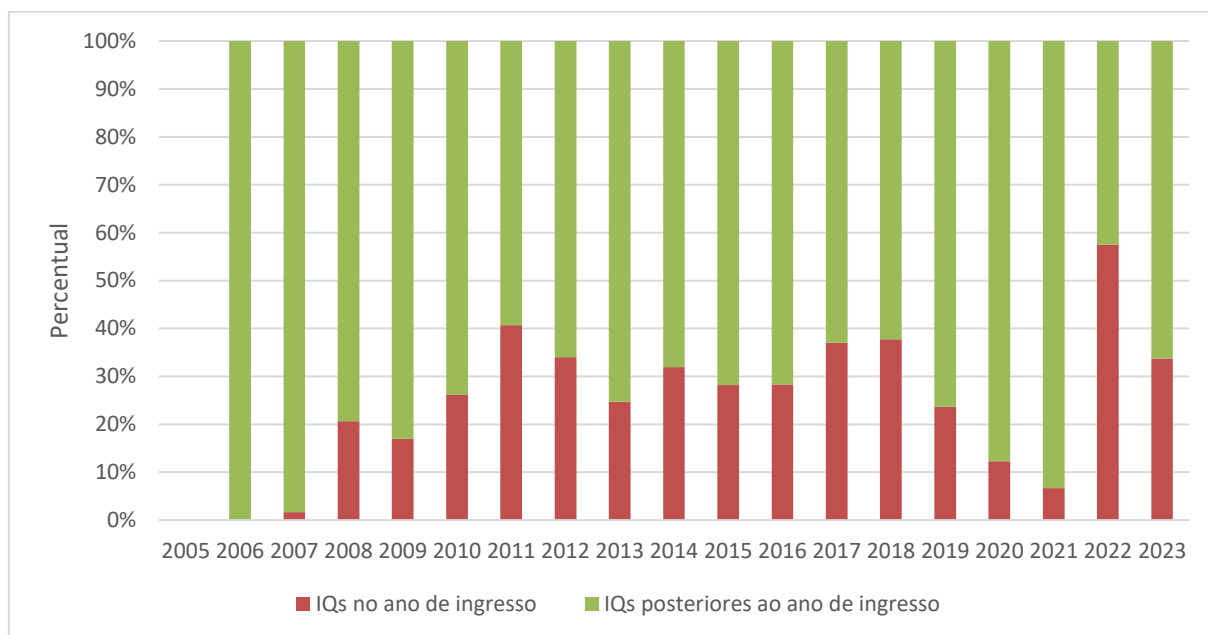
Fonte: Elaborado pela autora.

Detalhando ainda mais, verifica-se que das 466 ocorrências dos primeiros 6 meses, 376 foram registradas no primeiro mês após ingresso no cargo; 25 no segundo mês; e 18 no terceiro mês. Assim, pode-se inferir que quase 80% dos casos de IQ de especialização no primeiro ano são relativos à formação anterior ao ingresso no cargo. Por outro lado, os 121 casos que ocorreram no segundo semestre, podem ser somados aos casos do 2º ano e dos períodos posteriores.

Assim, é possível afirmar que 43% dos incentivos de especialização, concedidas até 6 meses após o ingresso no cargo, são relativas à qualificação anterior ao cargo, não tendo relação direta com a política de qualificação do PCCTAE e da Ufes. No entanto, 57% dos incentivos de especialização foram concedidos após 6 meses de ingresso no cargo, sendo que de 6 meses a 4 anos é o período com mais ocorrências de incentivos. Esse entendimento é importante pois, embora o número de ingressantes com especialização seja muito grande, a especialização continua sendo uma política de qualificação fundamental para o desenvolvimento dos TAEs, visto que esse nível é o mais expressivo na escolaridade atual dos técnicos, em especial entre os trabalhadores de nível A, B, C e D.

A análise segregada dos TAEs ingressantes demonstrou que esses trabalhadores, em geral, possuem uma formação superior à exigida para ingresso no cargo, devido a fatores externos, o que poderia distorcer a análise dos resultados das políticas de qualificação. Agora, passar-se-á à descrição dos dados sobre os TAEs que estavam na Ufes há pelo menos um ano, ou seja, dos não-ingressantes. Para fins de análise, destaca-se que foram considerados não ingressantes os trabalhadores que obtiveram IQ em ano posterior ao ano de ingresso, tomando como referência o ano e não os dias ou meses a partir do ingresso.

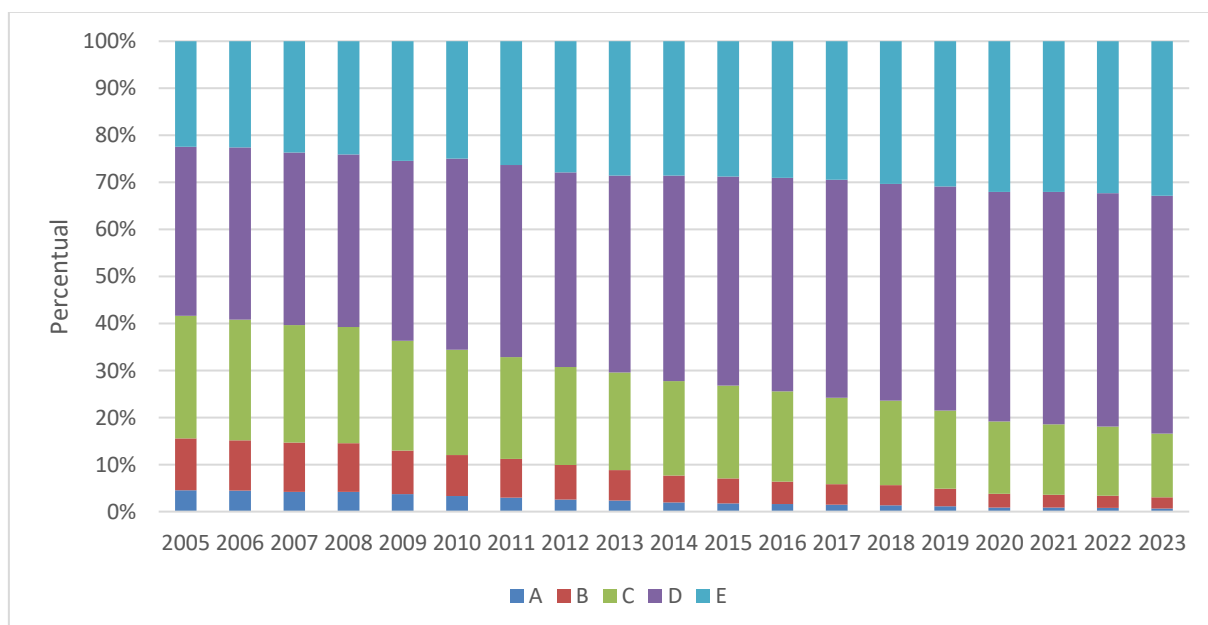
GRÁFICO 21 – IQ no ano de ingresso vs. posterior ao ano de ingresso x ano



Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme dados já apresentados no Gráfico 14, o gráfico acima evidencia que o número de ocorrências de incentivo à qualificação, por ano, para servidores não ingressantes foi superior às ocorrências para os ingressantes em todo período analisado, exceto em 2022. Interessa, por tanto, analisar com mais detalhe os dados referentes às ocorrências de IQ dos não ingressantes.

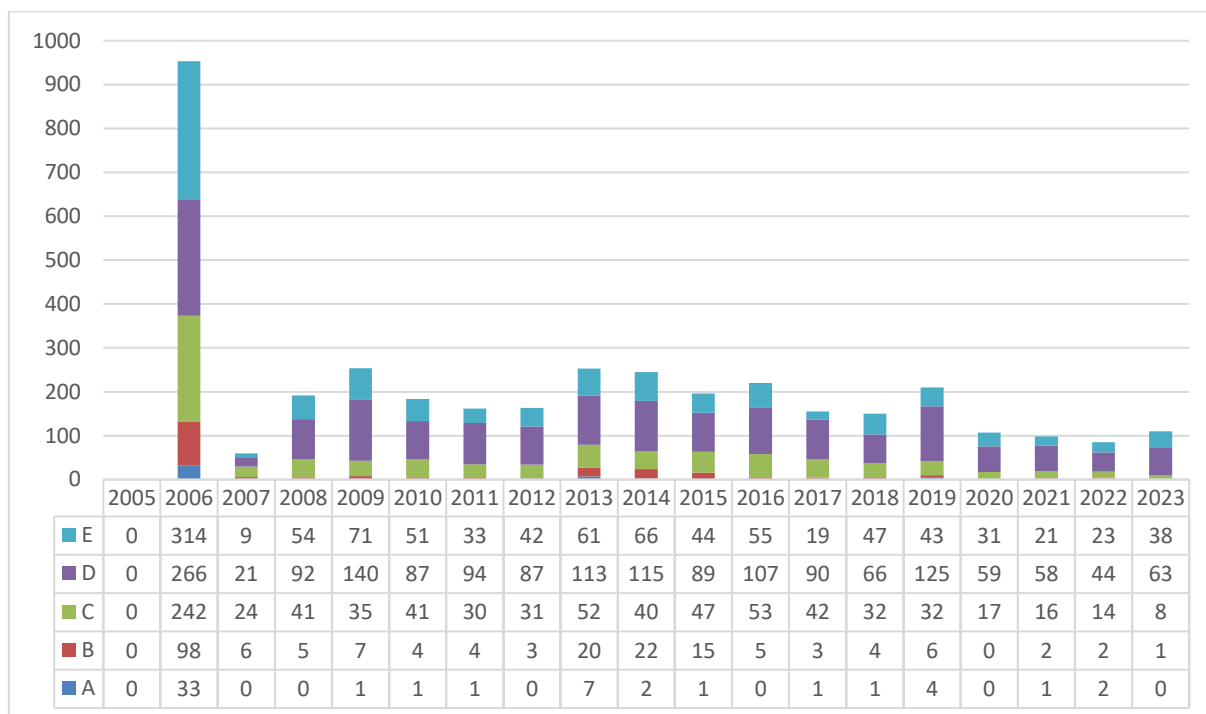
GRÁFICO 22 – Percentual de TAEs não ingressantes x ano x nível de classificação



Fonte: Elaborado pela autora.

No gráfico acima, é possível verificar o quantitativo de trabalhadores não ingressantes de cada nível, por ano. Esse é o universo que será considerado para os cálculos que serão apresentados a seguir.

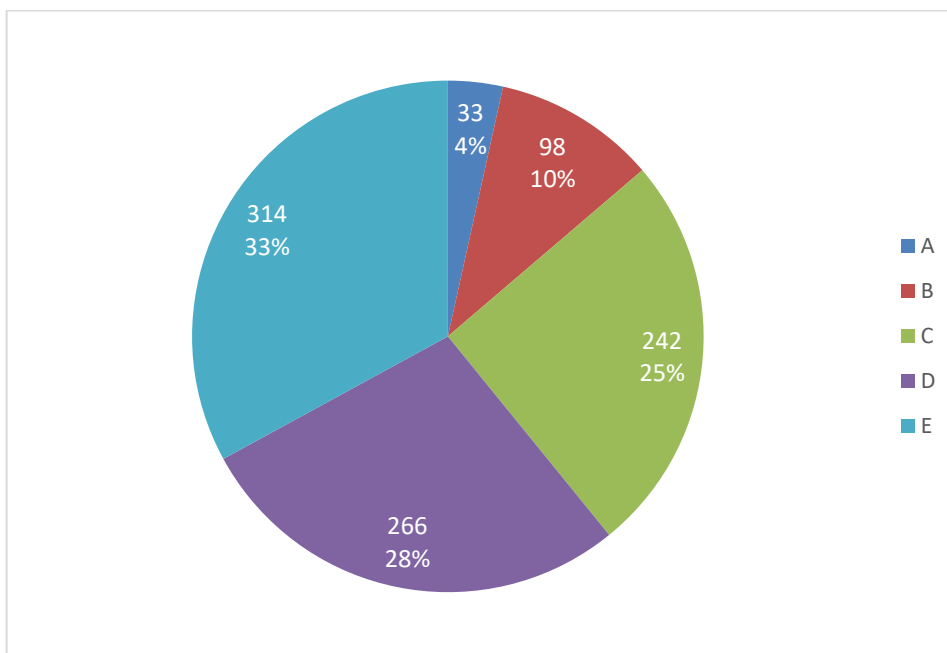
GRÁFICO 23 – IQ não ingressantes x ano x nível de classificação



Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 23 apresenta a evolução das ocorrências de IQ desde o ano de aprovação do PCCTAE. Os dados volumosos de 2006, ano da implantação do IQ, achatam os dados dos anos posteriores e demonstram a demanda reprimida de reconhecimento da qualificação dos TAEs antes da implantação do PCCTAE. Por isso, os dados do gráfico 22, foram divididos nos dois gráficos abaixo: 2006 e 2007-2023.

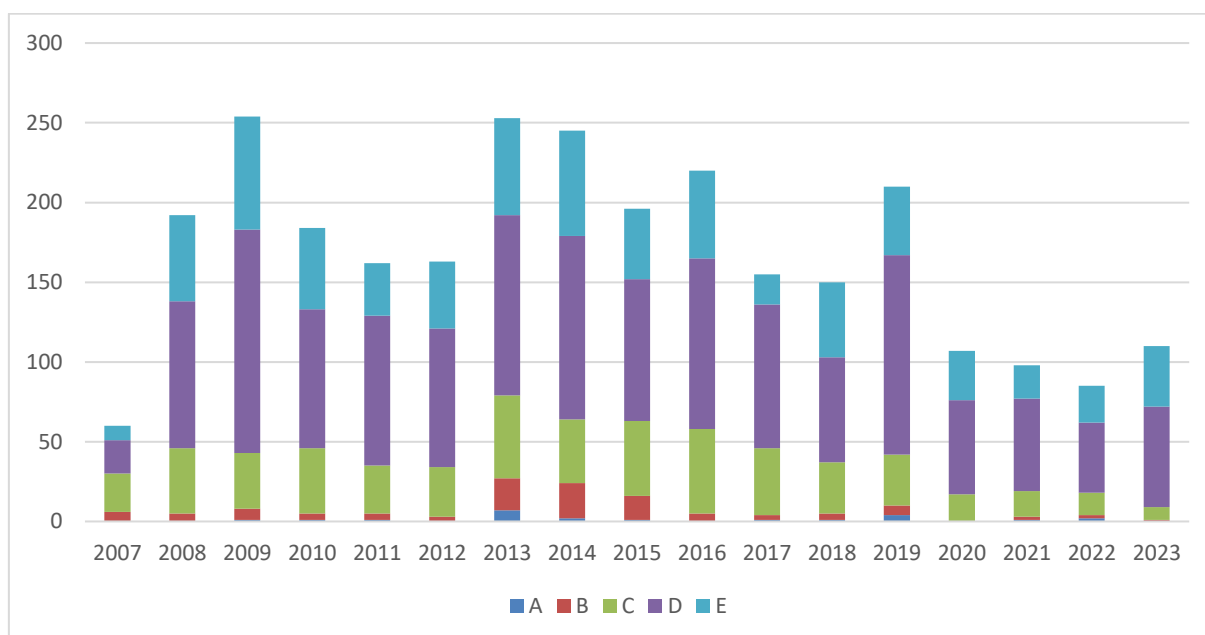
GRÁFICO 24 – IQ não ingressantes x nível de classificação, em 2006



Fonte: Elaborado pela autora.

Verifica-se que do total de 953 incentivos concedidos em 2006, os trabalhadores de nível E foram os mais contemplados, com 314 ocorrências, representando 33% do total. Em seguida, foram os trabalhadores de nível D com 28%; o nível C com 25%; o nível B com 10% e, o nível A com 4% dos incentivos daquele ano. Embora os trabalhadores do nível E, fosse apenas 22% dos não ingressantes, receberam um terço do total de incentivos no ano de implantação do dispositivo da nova carreira. Já os trabalhadores de nível D, que eram naquele ano 36% dos TAEs receberam 28% dos incentivos.

GRÁFICO 25 – IQ não ingressantes x ano x nível de classificação, após 2006

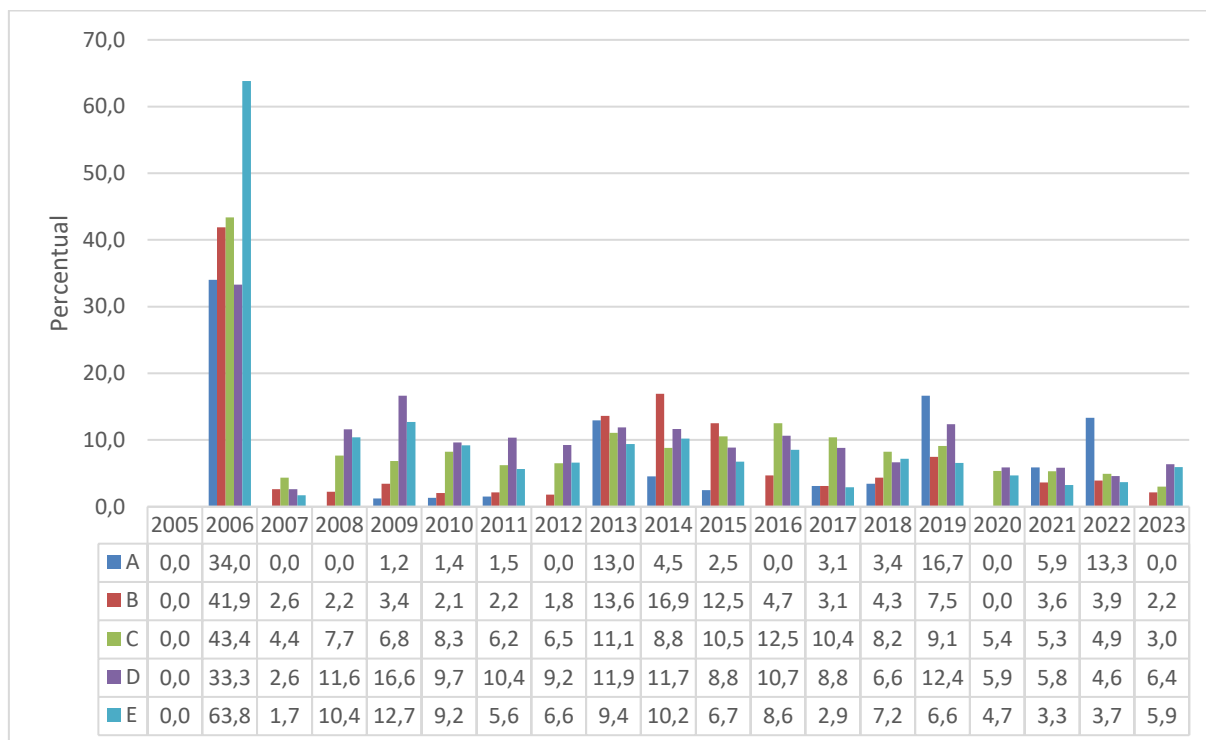


Fonte: Elaborado pela autora.

No Gráfico 23 é possível verificar que, após 2006, houve três momentos de crescimento das ocorrências de IQ: a primeira entre 2008 e 2010; a segunda entre 2013 e 2016; e a terceira em 2019. Os dois primeiros períodos coincidem com as alterações legais nos quadros de IQ. Já o aumento de 2019, pode ter relação com os efeitos da implantação da nova política de afastamento da Ufes, em 2017, conforme será observado no próximo tópico. Observa-se também que entre 2020 e 2023, houve uma queda das ocorrências de IQ, para trabalhadores não ingressantes, ao menor patamar histórico, acima somente de 2007.

Nota-se ainda a presença, ainda que pequena, de IQ para trabalhadores de nível A no segundo e no terceiro momento de crescimento do número de incentivos; e um importante crescimento de IQ para os trabalhadores do nível C entre 2013 e 2016, superando as ocorrências para o nível E nos anos de 2015 e 2017, sendo que o quantitativo total de trabalhadores de nível E superou o de nível C em 2009. Por sua vez, os trabalhadores de nível D seguem sendo o segmento com maior número de IQ por ano, desde 2008.

GRÁFICO 26 – Percentual de TAEs não ingressantes com IQ x ano x nível de classificação

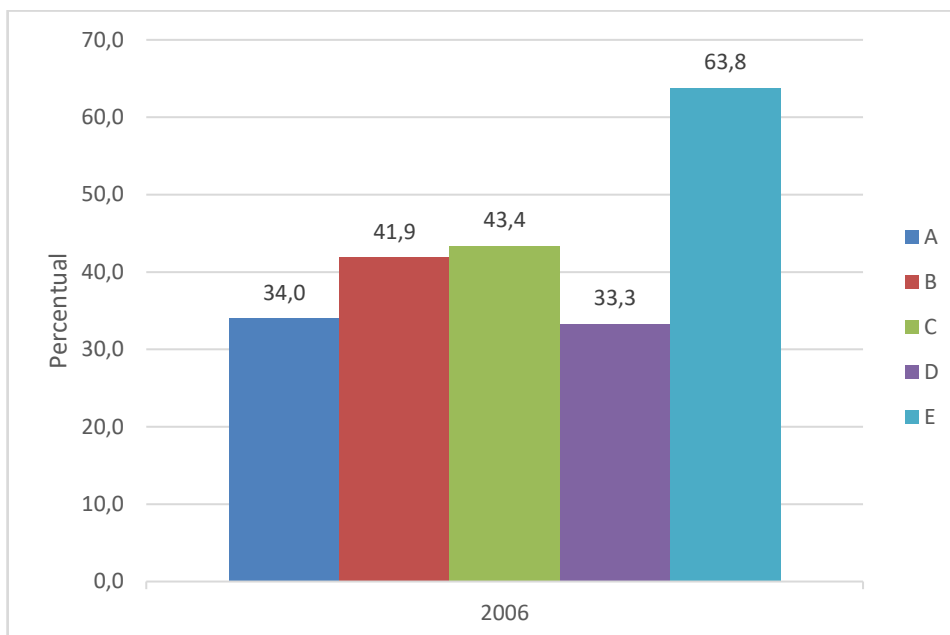


Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 26, é resultado da relação proporcional entre os Gráficos 22 e 23, ou seja, apresenta o percentual que o IQ representa para o nível, considerando o total de trabalhadores no nível, por ano.

Nos dois gráficos abaixo, foram reproduzidas as informações do Gráfico 26, mas novamente separando os dados de 2006.

GRÁFICO 27 – Percentual de TAEs não ingressantes com IQ x nível de classificação, em 2006

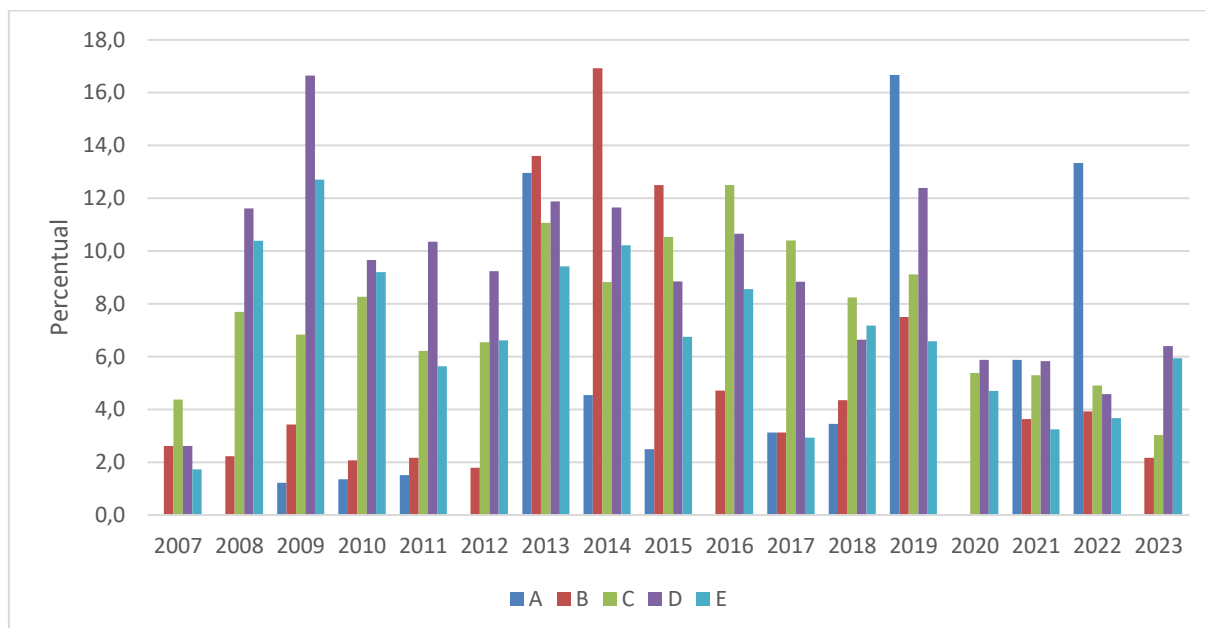


Fonte: Elaborado pela autora.

Neste gráfico, constata-se que em 2006, 63,8% dos trabalhadores de nível E não ingressantes já possuíam qualificação acima do exigido para o cargo e obtiveram IQ naquele ano, um índice bastante superior aos demais níveis. Vale lembrar que em 2006 houve 954 ocorrências de IQ e que, naquele ano, a Ufes tinha 2253 trabalhadores. Ou seja, as ocorrências de IQ em 2006 corresponderam a 42% do total de servidores ativos naquele ano. No entanto, 63,8% dos TAEs de nível E receberam IQ; entre os trabalhadores de nível B e C, foram 42 e 43%, respectivamente; enquanto entre os TAEs de nível A e D apenas 33 e 34%, respectivamente, receberam o incentivo no mesmo período.

Assim, é possível verificar que no ano da implantação da política de IQ, o nível E era o segmento com mais trabalhadores qualificados acima do exigido para o cargo, enquanto os níveis A e D os menos qualificados.

GRÁFICO 28 – Percentual de IQ não ingressantes x ano x nível de classificação, após 2006



Fonte: Elaborado pela autora.

No gráfico acima é possível visualizar a evolução da qualificação entre os não ingressantes após o primeiro ano de implantação do IQ. Por ser proporcional ao tamanho do nível, permite observar a evolução da qualificação de cada segmento.

O nível D demonstra grande desempenho nos anos de 2008 e 2009, com 16,6% dos trabalhadores nível obtendo IQ em 2009, e embora com queda, seguiu se qualificando ano a ano na faixa de 10% do segmento até 2016, com uma importante recuperação de 12,4% em 2019. Já o nível C, embora mantenha uma faixa inferior ao nível D, mantém uma faixa consistente de IQ por ano no primeiro ciclo, de 2008 a 2012, eleva seu patamar para mais de 10% ao ano, entre 2013 e 2017, e a partir de 2018 segue trajetória de queda até sua pior marca histórica de 3% em 2023.

O nível A é o segmento que menos teve acesso ao IQ em todo o período analisado, mantendo índices abaixo de 6%, com exceção para os anos de 2013 e 2019. Os índices de 2021 e 2022 são bons, mas cabe ressaltar que, como esse segmento vem caminhando para a extinção, uma única ocorrência de IQ nesses últimos anos impactam significativamente em valores percentuais. O nível B teve um processo semelhante, seu índice de IQ ficou abaixo de 5% por quase todo período, com exceção para 2013, 2014, 2015 e 2019. Destaca-se, no entanto, que nesses dois períodos (2013 a 2015, e 2019) os níveis A e B foram os segmentos que tiveram os

maiores índices de obtenção de IQ proporcional à quantidade de ativos do nível, no mesmo ano.

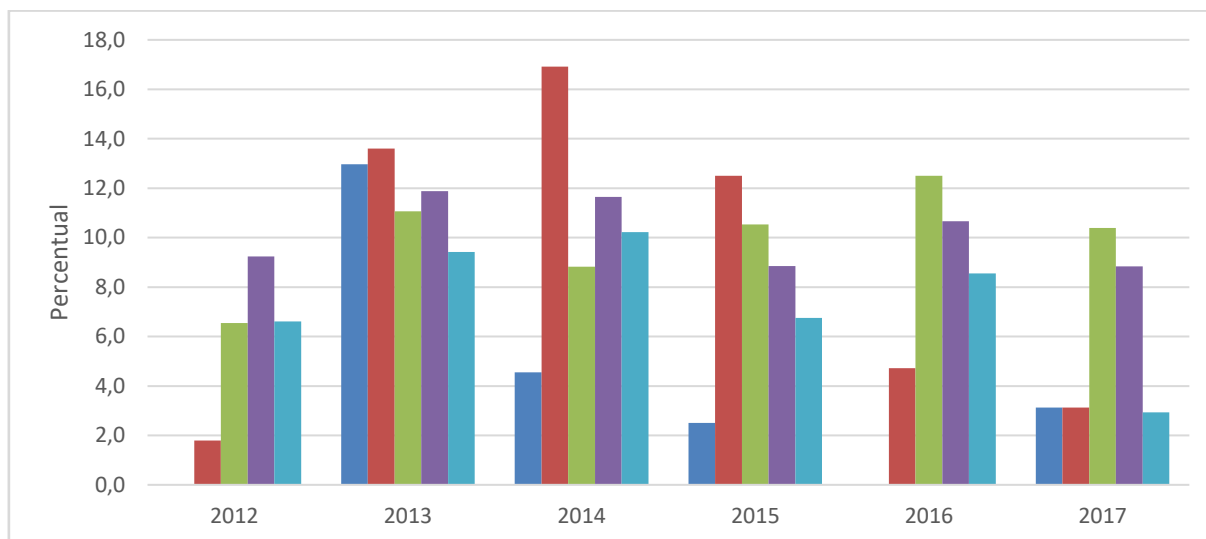
O nível E, após o excelente desempenho inicial em 2006, teve uma queda brusca em 2007, em seguida uma nova crescente de obtenção de IQ, alcançando seu melhor desempenho no período. Os números mostram que entre 2008 e 2010, o índice ficou entre 9 e 12%, com pico de 12,7% em 2009. Após esse pico, ocorreu uma nova queda para 5 e 6% em 2011 e 2012, seguido de um segundo crescimento em 2013 e 2014, voltando para a faixa entre 9 e 10%. Em 2015, ocorre uma nova queda, em patamar semelhante ao de 2012. Entre 2016 ocorre uma nova subida, seguida de uma depressão em 2017 (2,9%), o segundo pior índice histórico. No ciclo seguinte, o gráfico seguiu nova onda de crescimento, queda e crescimento, oscilando de 7,2% em 2018 para 3,3% em 2021 e nova recuperação para 5,9% em 2023.

A principal marca desse gráfico, em especial no nível E, é que os índices de qualificação percentual por nível oscilaram ondas de qualificação com altas seguidas baixas e novas ondas de crescimento que ocorrem em patamares inferiores ao pico anterior. O fator rotatividade nos níveis C, D e E, no entanto, faz um contrapeso a esse fenômeno, pois é natural que os novos servidores entrem com qualificação menor do que os trabalhadores que estão há mais tempo no cargo. A tendência depressiva, no entanto, é mais acentuada nos cargos de nível A e B que tem menor rotatividade e maior índice de aposentadorias sem reposição, fazendo com que os casos individuais de qualificação tenham cada vez mais peso nos índices percentuais, afetando significativamente a amostra.

A análise qualitativa das ondas é fundamental para entender os ciclos de qualificação da vida funcional, visto que é muito difícil a mesma pessoa seguir uma onda crescente de qualificação sem intervalos, e que, quanto mais pessoas estão qualificadas, menor será a quantidade de pessoas a se qualificarem, por isso o gráfico tem uma tendência decrescente.

Para observar com mais detalhes essas ondas, o gráfico abaixo destaca, do Gráfico 28, o intervalo de 2012 a 2017, momento de ápice de acesso ao IQ em toda série histórica com particularidades que merecem uma descrição mais detalhada:

GRÁFICO 29 – Percentual de IQ não ingressantes x ano x nível de classificação, de 2012 a 2017



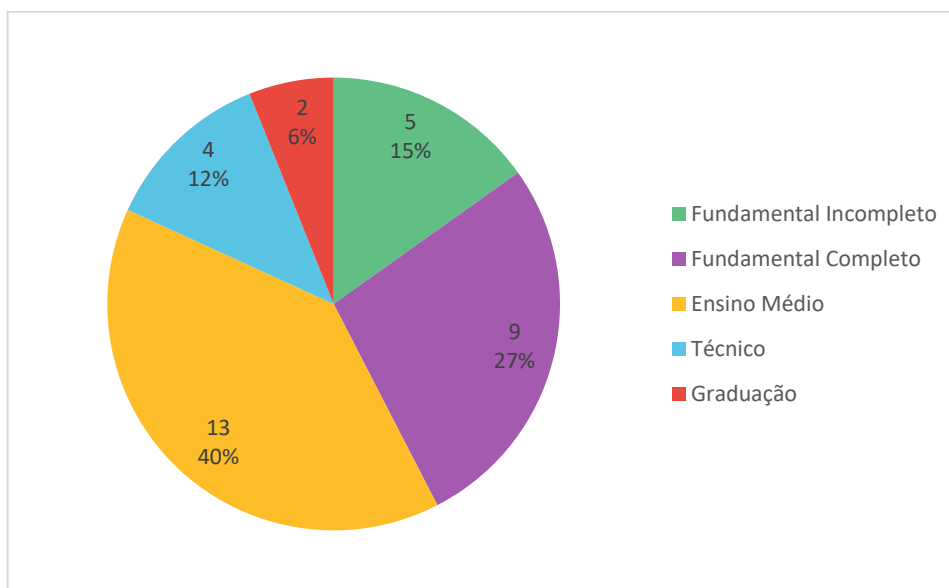
Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 29 dá indícios dos efeitos, sobre a qualificação, das mudanças que ocorreram na carreira entre 2012 e 2013. É importante lembrar que, conforme descrito no capítulo 4, a partir de janeiro de 2013 a Lei nº 12.772/2012 permitiu aos técnicos de todos os níveis de classificação o acesso aos percentuais do IQ referentes a qualquer titulação acima do utilizado para ingresso no cargo, o que poderia ampliar o interesse dos TAEs pela educação formal, contribuindo para seu desenvolvimento profissional.

Pelos dados é possível perceber os efeitos imediatos da mudança na lei da carreira nos anos de 2013 a 2015, em especial para os níveis A, B, C e D, que não tinham até 2012 não tinham direito ao IQ para todas as formações. Em parte, os dados de 2013 apontam para uma demanda reprimida, como a de 2006, mas a sustentação dessa onda nos anos subsequentes, pode apontar para um efeito qualificação após a nova Lei.

Para auxiliar na verificação desse movimento, serão apresentados gráficos para cada segmento. E, novamente, considerando que os dados de IQ de 2006 são, em geral, muito maiores do que os dos anos subsequentes, os dados deste ano serão separados dos demais.

GRÁFICO 30 – IQ TAEs não ingressantes do nível A, em 2006

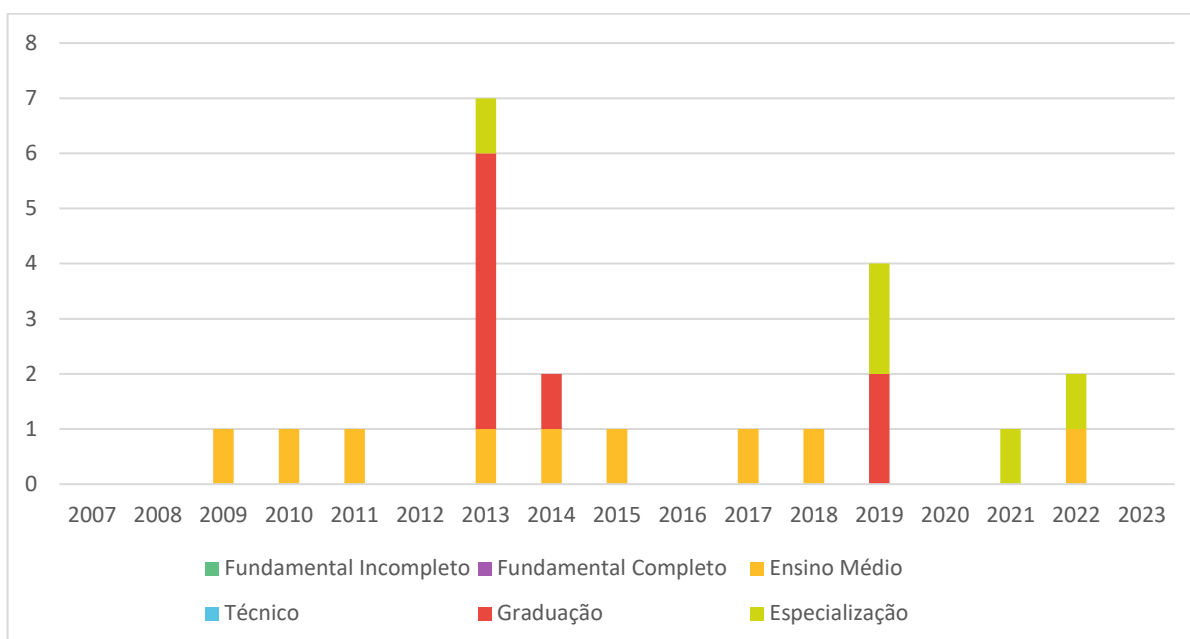


Fonte: Elaborado pela autora.

No gráfico acima, é possível verificar que dentre os TAEs não ingressantes do nível A, que obtiveram IQ em 2006, 40% apresentou diploma de Ensino Médio, 27% de fundamental completo, 15% de fundamental incompleto, 12% de curso técnico e 6% de graduação⁶⁵. Do total de TAEs de nível A na Ufes em 2006, 33% obtiveram IQ naquele ano.

⁶⁵ Em 2006, os TAEs de nível A podiam receber incentivo à qualificação de 20% pela conclusão de “Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo ou título de educação formal de maior grau” (Brasil, 2005a), conforme Tabela 3.

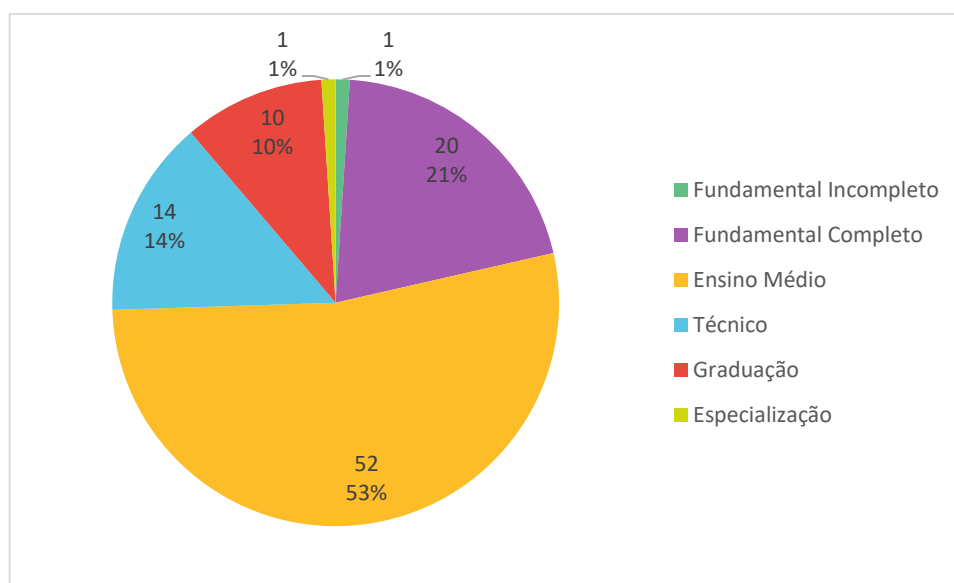
GRÁFICO 31 – IQ TAEs não ingressantes do nível A, de 2007 a 2023



Fonte: Elaborado pela autora.

No gráfico acima é possível perceber que a maior incidência de IQ, dentre os TAEs não ingressantes de nível A, foi de ensino médio, com 9 incentivos concedidos, a segunda maior foi de graduação, com pico em 2013 e ocorrências em 2014 e 2019. E a especialização foi a formação mais alta alcançada por TAEs da Ufes de nível A até 2023.

GRÁFICO 32 – IQ TAEs não ingressantes do nível B, em 2006

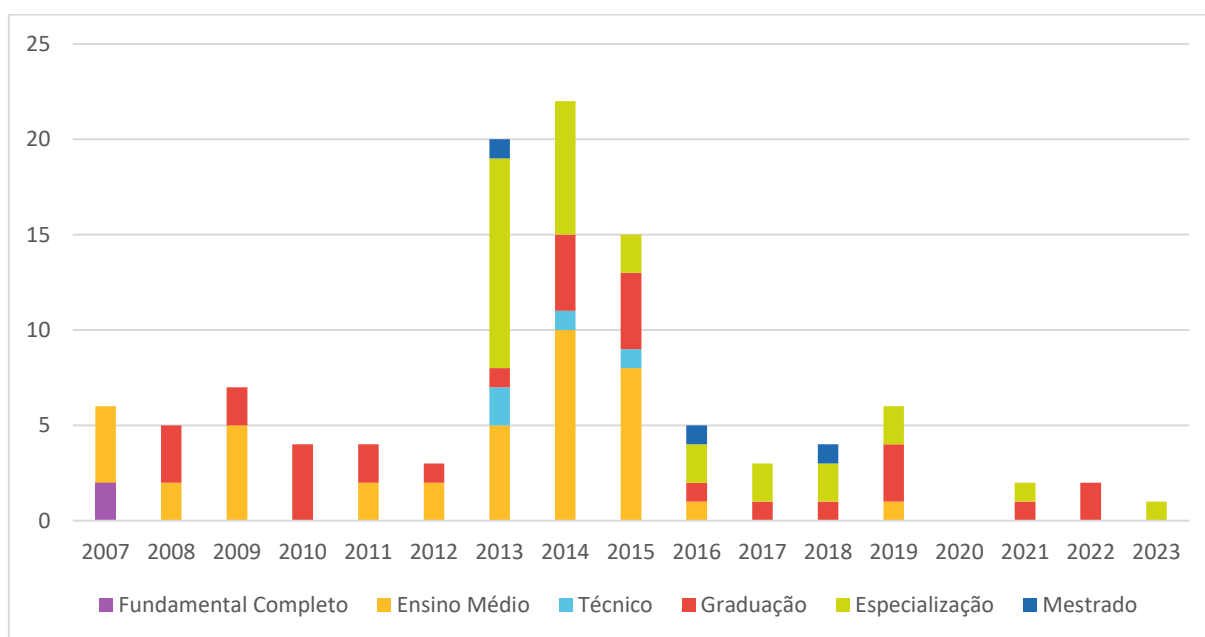


Fonte: Elaborado pela autora.

No gráfico acima, observa-se que dentre os TAEs não ingressantes do nível B, que obtiveram IQ em 2006, 53% apresentou diploma de Ensino Médio, 21% de

fundamental completo, 14% de curso técnico e 10% de graduação. Em comparação com os índices do nível A, é possível afirmar que a qualificação dos TAEs de nível B era maior em números absolutos e relativos. Do total de TAEs de nível B na Ufes em 2006, 41,8% obtiveram IQ naquele ano.

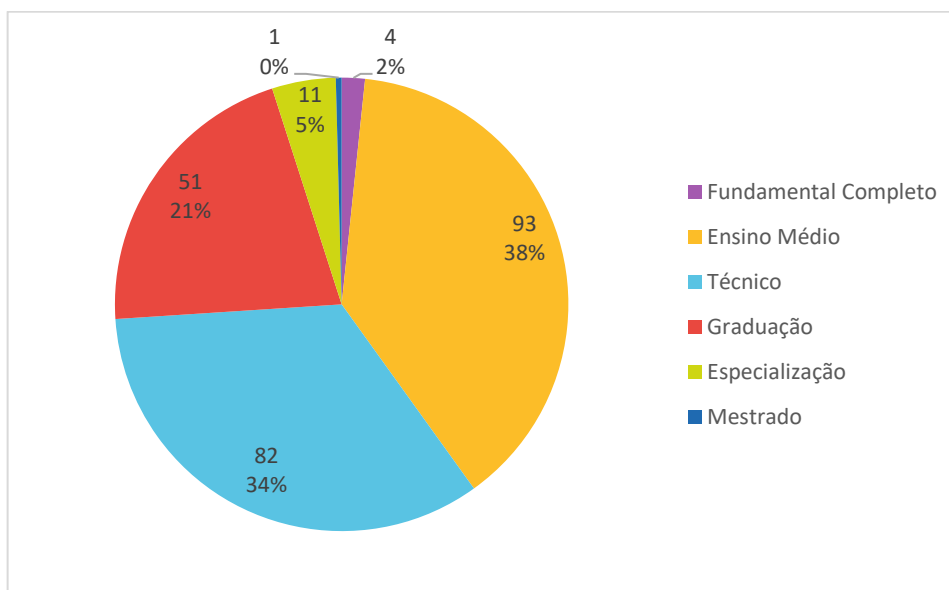
GRÁFICO 33 – IQ TAEs não ingressantes do nível B, de 2007 a 2023



Fonte: Elaborado pela autora.

Verifica-se que, entre 2006 e 2023, as ocorrências de IQ de fundamental completo só ocorreram em 2006 (conforme Gráfico 32) e em 2007. A partir de 2008, as ocorrências mais frequentes foram de ensino médio e de graduação. As ocorrências de ensino técnico foram verificadas somente entre 2013 e 2015. A partir de 2013, com a ampliação do escopo do IQ, houve muitas ocorrências de IQ para especialização, que coincidiram com o aumento do IQ de ensino médio e graduação entre 2013 e 2015. Nos anos posteriores a 2013, as ocorrências de especialização seguiram aparecendo, ainda que em menor medida. Destaca-se ainda as ocorrências de mestrado em 2013, 2016 e 2018.

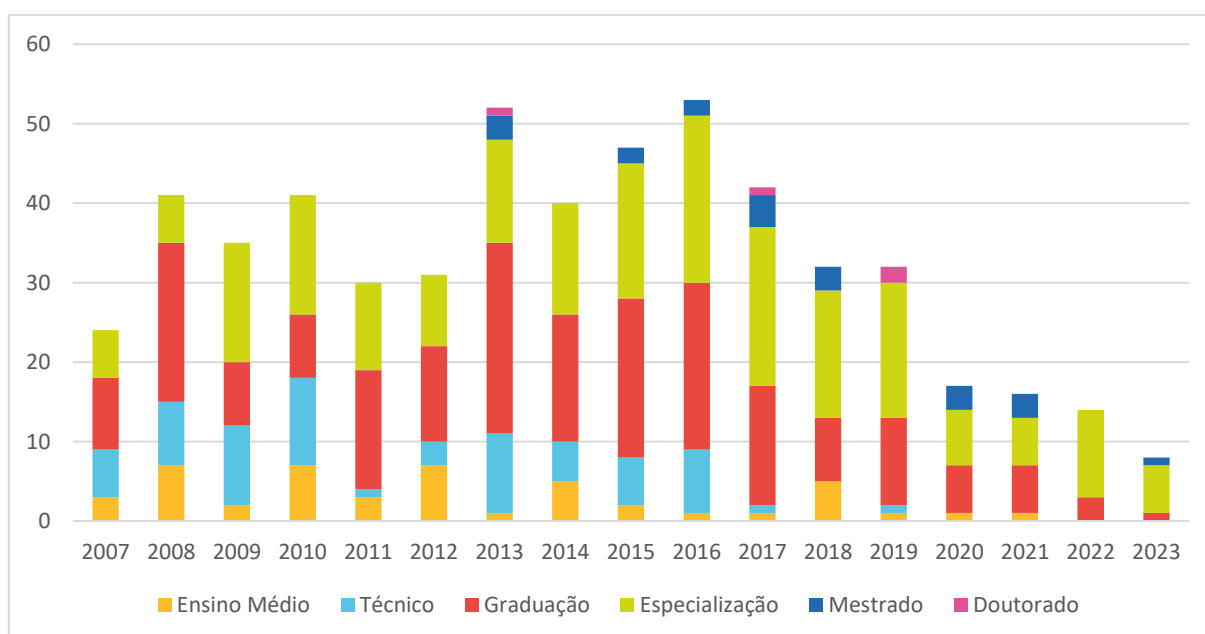
GRÁFICO 34 – IQ TAEs não ingressantes do nível C, em 2006



Fonte: Elaborado pela autora.

No gráfico acima, é possível verificar que dentre os TAEs não ingressantes do nível C, que obtiveram IQ em 2006, 38% apresentou diploma de Ensino Médio, 34% de curso técnico, 21% de graduação, 5% de especialização e 2% de fundamental completo. Do total de TAEs de nível C na Ufes em 2006, 42,7% obtiveram IQ naquele ano.

GRÁFICO 35 – IQ TAEs não ingressantes do nível C, de 2007 a 2023



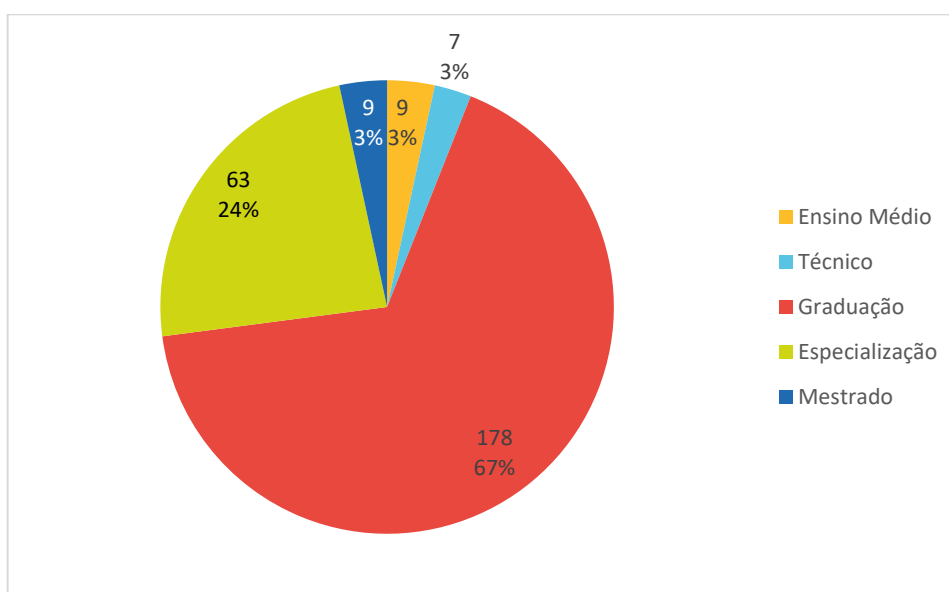
Fonte: Elaborado pela autora.

No Gráfico 35, é possível verificar que em 2008 a graduação liderou os incentivos, já em 2009 e 2010, foi a especialização que mais garantiu aos TAEs o IQ. Entre 2008 e

2010, há ainda um crescimento de IQ de curso técnico. Os incentivos de ensino médio crescem de forma alternada com os demais níveis. Em 2011 e 2012, há um crescimento no número de IQ de graduação e de especialização. Pode-se concluir que esse processo é fruto das alterações dos índices de IQ em 2008.

Em 2013, com novo aumento dos índices e ampliação do escopo do IQ, há também ampliação de incentivos concedidos em por graduação, especialização e ocorre o surgimento do IQ de mestrado. Esse processo segue até 2017 numa faixa de 40 ou mais incentivos ao ano, com destaque para o crescimento de especialização, leve baixa da graduação e aumento do mestrado. Em 2013, 2017 e 2018, surgem os primeiros incentivos de doutorado. De 2018 a 2023, há um movimento de redução no número de IQ ao ano, seja pelo esgotamento da qualificação do nível, seja pela redução do quadro com aposentadorias sem reposição.

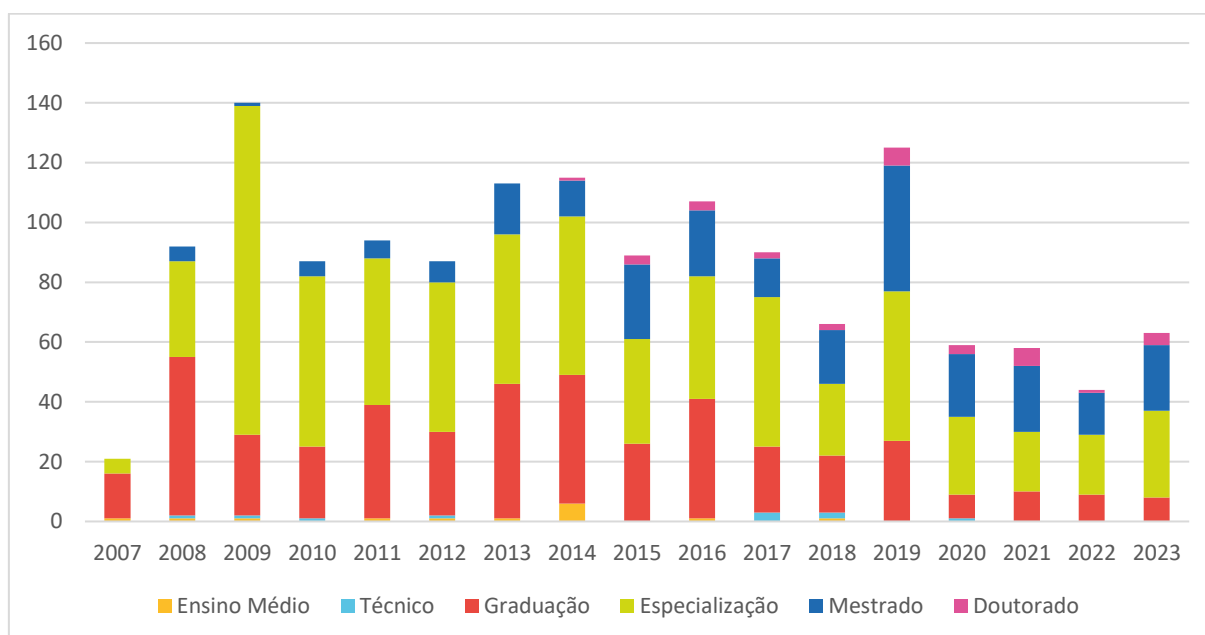
GRÁFICO 36 – IQ TAEs não ingressantes do nível D, em 2006



Fonte: Elaborado pela autora.

Verifica-se, no gráfico acima, que dentre os TAEs não ingressantes do nível D, que obtiveram IQ em 2006, 67% apresentou diploma de Graduação, 24% de especialização, 3% de mestrado, 3% de curso técnico e 3% de ensino médio. Do total de TAEs de nível D na Ufes em 2006, 32% obtiveram IQ naquele ano.

GRÁFICO 37 – IQ TAEs não ingressantes do nível D, de 2007 a 2023

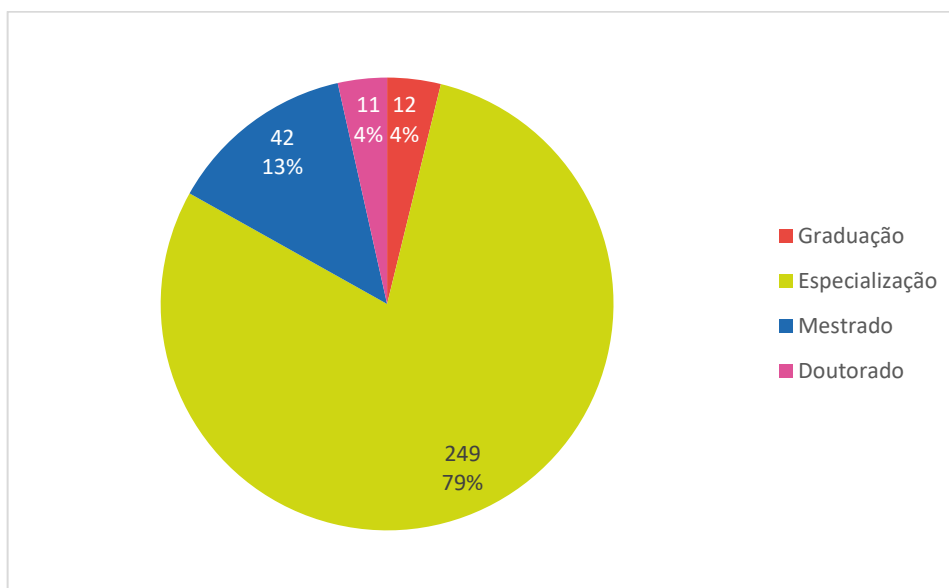


Fonte: Elaborado pela autora.

No Gráfico 37, é possível averiguar que, entre 2007 e 2023, as ocorrências de IQ que tiveram maior ocorrência foram as de especialização, seguidas de perto pelas de graduação. Enquanto o pico das concessões de IQ de graduação ocorreu em 2006, o pico dos incentivos de especialização ocorreu em 2009, após as mudanças dos índices. Depois, em especial a partir de 2013, constata-se um crescimento substantivo do mestrado, com destaque para os anos de 2015-2016, e depois de 2019-2021. É possível observar ainda que a partir de 2014, aparecem os primeiros incentivos de doutorado.

Observa-se que a ampliação no número de incentivos de determinado grau ocorre 2 ou 3 anos após a ampliação do escopo (em 2013) e/ou da implantação da política de afastamento na Ufes (em 2017). Esse efeito atrasado (*delay*) tem relação direta com o tempo mínimo necessário entre a aprovação e a conclusão de curso de mestrado. Efeito semelhante ocorre com o doutorado, porém com tempo equivalente de 4 ou 5 anos. A especialização, por ser um curso de menor duração mínima (6 meses) tem efeito mais imediato no gráfico, seja no mesmo ano, seja no ano subsequente.

GRÁFICO 38 – IQ TAEs não ingressantes do nível E, em 2006



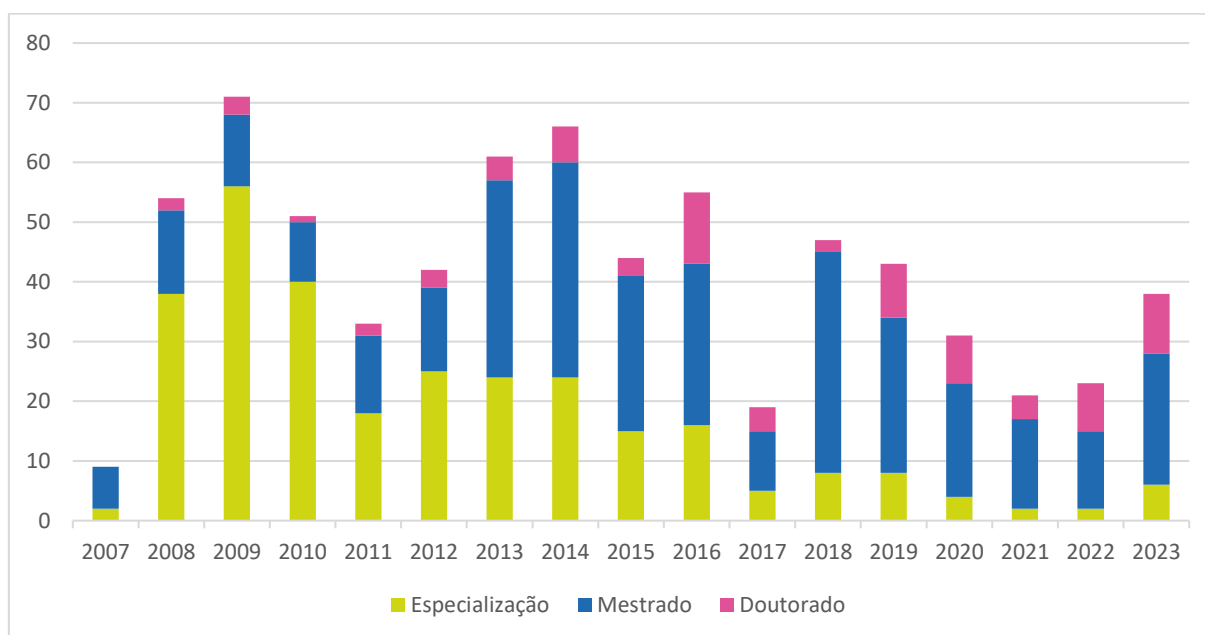
Fonte: Elaborado pela autora.

No Gráfico 38, é possível verificar que dentre os TAEs não ingressantes do nível E, que obtiveram IQ em 2006, 79% apresentou diploma de especialização, 13% de mestrado, e 4% de doutorado⁶⁶. Do total de TAEs de nível E na Ufes em 2006, 58,8% obtiveram IQ naquele ano.

Em 2006, o número de trabalhadores do nível E com a formação acima do mínimo exigido para o cargo já era muito superior ao dos demais níveis. Embora a maior parte desses trabalhadores tivessem naquele momento apenas especialização, essa condição preparou terreno para que esse setor da categoria seguisse para qualificação em nível de pós-graduação *stricto sensu*.

⁶⁶ Os casos de graduação constantes no gráfico são, provavelmente, resultado de erros de registro, uma vez que todos os cargos de nível E existentes na Ufes têm graduação como requisito de investidura.

GRÁFICO 39 – IQ TAEs não ingressantes do nível D, de 2007 a 2023



Fonte: Elaborado pela autora.

No Gráfico 39, é possível perceber que, entre 2007 e 2012, a especialização liderou as ocorrências de IQ, com destaque para o pico de 2008 a 2010, após a ampliação dos índices. Embora as ocorrências de IQ de especialização tenham se dado durante todo o intervalo, o número foi diminuindo à medida que cresceram os incentivos de mestrado.

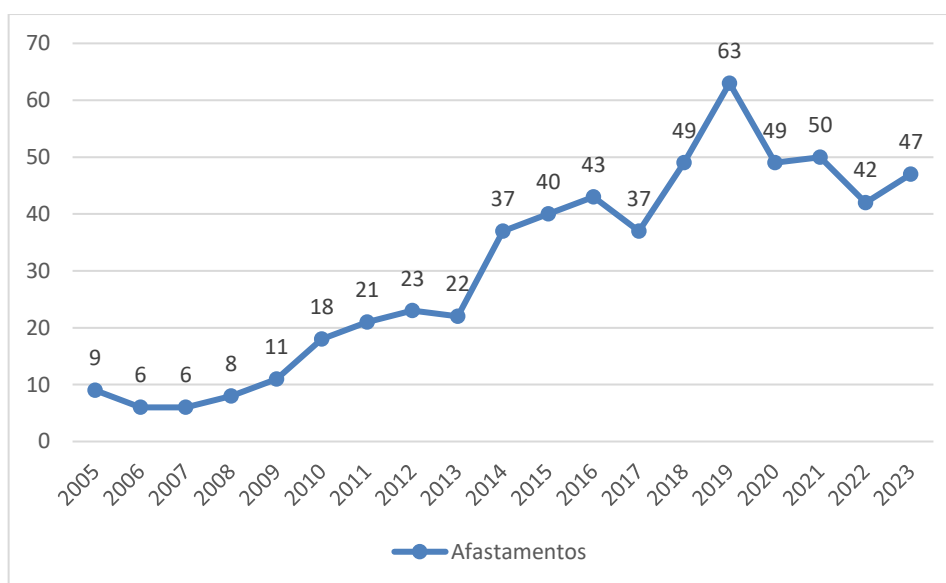
Em relação ao mestrado, destaca-se o crescimento de IQ entre 2013 e 2014, com pequena redução em 2015 e 2016, compensada pelo aumento do número de IQ de doutorado nesse intervalo, em especial em 2016. Em 2017, houve uma queda drástica no número de incentivos para o nível E em todos os cursos. Em 2018, os incentivos de mestrado despontam novamente, e em 2019 de doutorados, ainda que em patamar inferior ao ciclo anterior. Entre 2019 e 2022, há um movimento de queda de IQ de mestrado e especialização, com recuperação em 2023. Já em relação ao doutorado, a queda ocorreu de forma menos grave, com o pior resultado em 2021, seguido de nova recuperação até 2023.

É interessante observar que a qualificação do nível E se deu em ondas por curso. Entre 2008 e 2010, ocorreu a onda da especialização; entre 2013 e 2019 (ressalvada a depressão de 2017), ocorreu uma onda do mestrado; e entre 2019 e 2023, começam a surgir dados que sugerem uma onda de doutorado se formando, ainda que em menor patamar que as ondas anteriores.

6.1.3 Os afastamentos para pós-graduação *strictu sensu*

Para produção dos gráficos e quadros sobre a implementação da política de afastamento para pós-graduação, foram consideradas: as ocorrências de afastamento entre 2005 e 2023; o curso para o qual o trabalhador obteve o afastamento (mestrado, doutorado, pós-doutorado); o nível de classificação do trabalhador; e o tempo de afastamento.

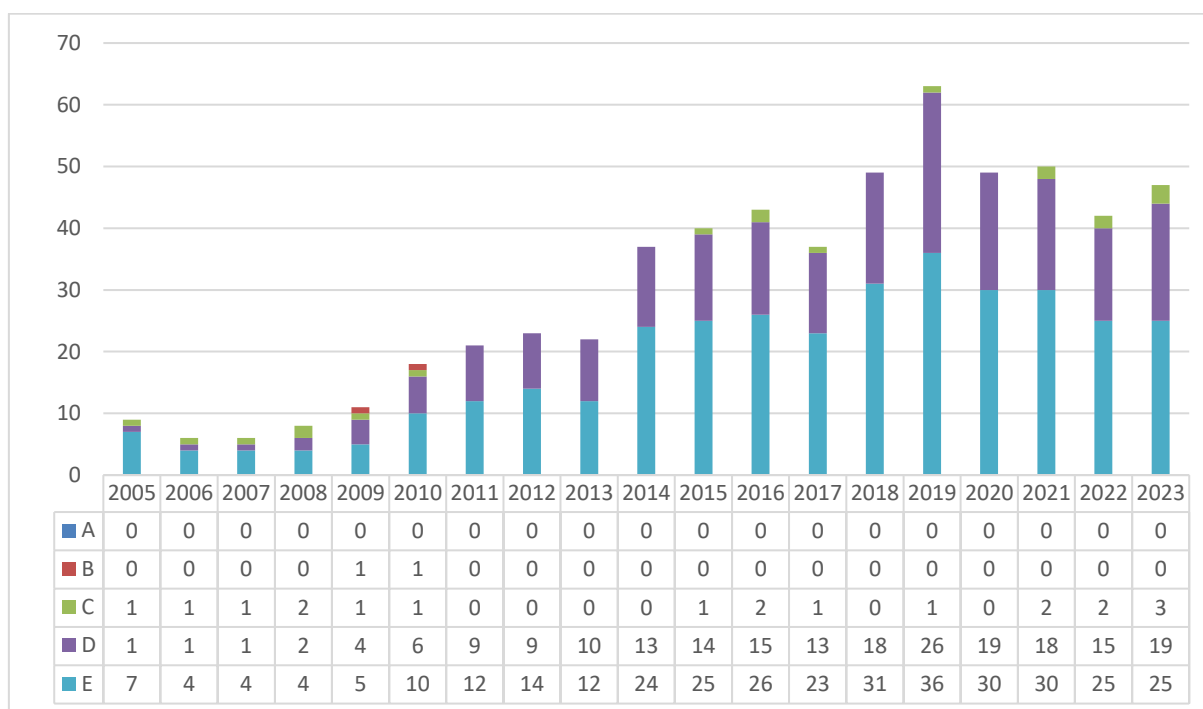
GRÁFICO 40 – Afastamentos x ano



Fonte: Elaborado pela autora.

No gráfico acima, é possível verificar que os afastamentos aumentaram ao longo do tempo: entre 2005 e 2008, foram menos de 10 afastamentos por ano; entre 2011 e 2013, registraram-se mais de 20; e entre 2014 e 2017, os afastamentos oscilaram entre 37 e 43. A partir de 2018, irrompeu novo crescimento, com pico de 63 afastamentos em 2019, e queda nos anos subsequentes, mas mantendo a faixa de 50 afastamentos por ano, apesar da queda em 2022, com 42 ocorrências.

GRÁFICO 41 – Afastamentos x ano x nível de classificação



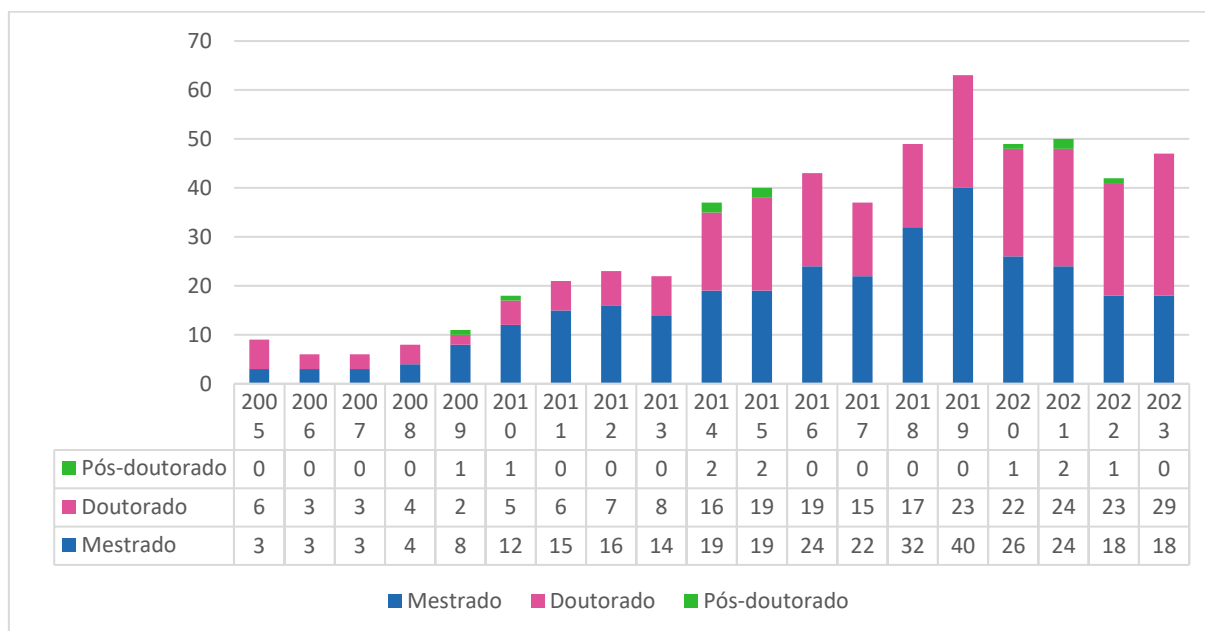
Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 41, apresenta o total de afastamentos por ano, estratificado por nível de classificação. Observa-se que, em todo período analisado (2005 a 2023), nenhum trabalhador do nível A foi contemplado com a política de afastamento. Dentre os trabalhadores do nível B, apenas 1 foi contemplado com afastamento entre 2009 e 2010. Os afastamentos entre os trabalhadores do nível C também foram poucos, em média, 1 por ano.

Para os trabalhadores de nível D o número de afastamentos cresceu em fases: a primeira entre 2005 e 2008, com 1 ou 2 afastamentos; de 2009 a 2013, partindo de 4 e chegando a 10 ocorrências; entre 2014 e 2017, uma média de 14 afastamentos por ano; e por fim, a partir de 2018, um novo crescimento, com quase 20 afastamentos por ano até 2023, com destaque para 2019, que teve 26 afastamentos.

Em relação aos trabalhadores do nível E, observa-se um aumento semelhante ao do nível D, porém numa faixa superior, oscilando entre 4 e 7, de 2005 a 2009; entre 10 e 14 de 2010 a 2013; entre 23 e 26 afastamentos entre 2014 e 2017; e entre 25 e 36 afastamentos nos anos de 2018 a 2023, com o pico também em 2019 e uma baixa em 2022.

GRÁFICO 42 – Afastamentos x ano x curso de educação formal

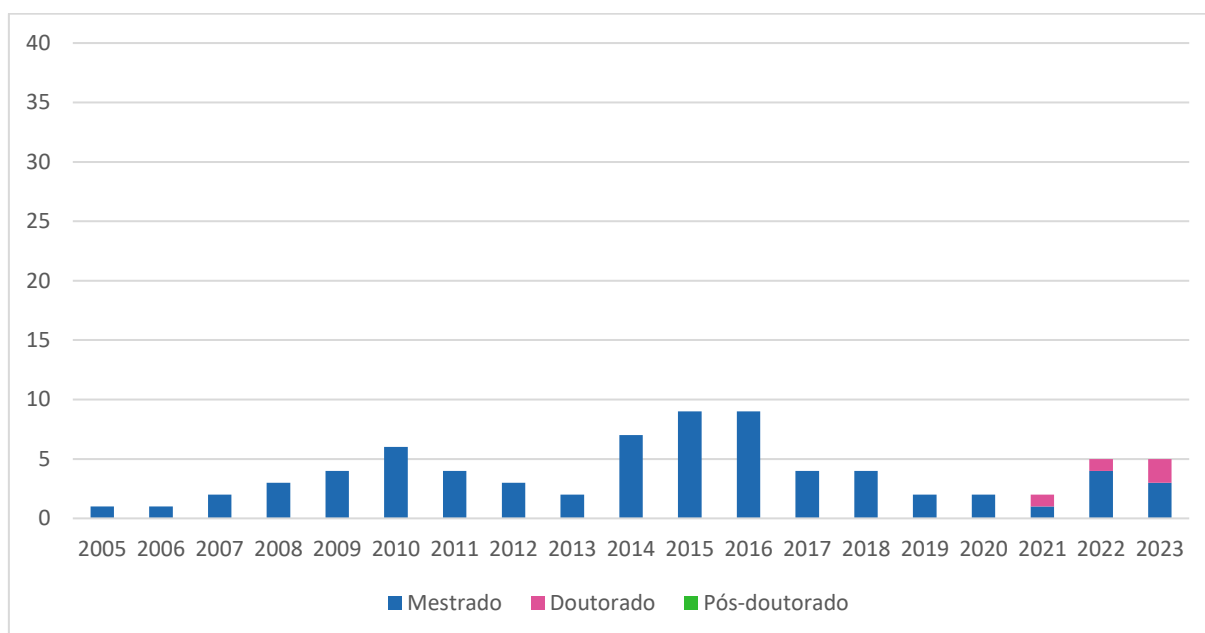


Fonte: Elaborado pela autora.

No Gráfico 42, que apresenta a quantidade de afastamento por ano, considerando o curso de educação formal, pode-se observar que a maior parte dos afastamentos foram para cursos de mestrado, com pico em 2018 e 2019, e queda em 2022 e 2023. Em relação ao Doutorado, constata-se um significativo crescimento. Verifica-se ainda a existência de 1 caso de afastamento para estágios de pós-doutorado por ano em 2009, 2010, 2020 e 2022; e, em 2014, 2015 e 2021, de 2 casos.

Com o objetivo de identificar quem foi atendido com os afastamentos para cada curso de educação formal (mestrado, doutorado e pós-doutorado), foram elaborados gráficos específicos por nível de classificação, conforme abaixo:

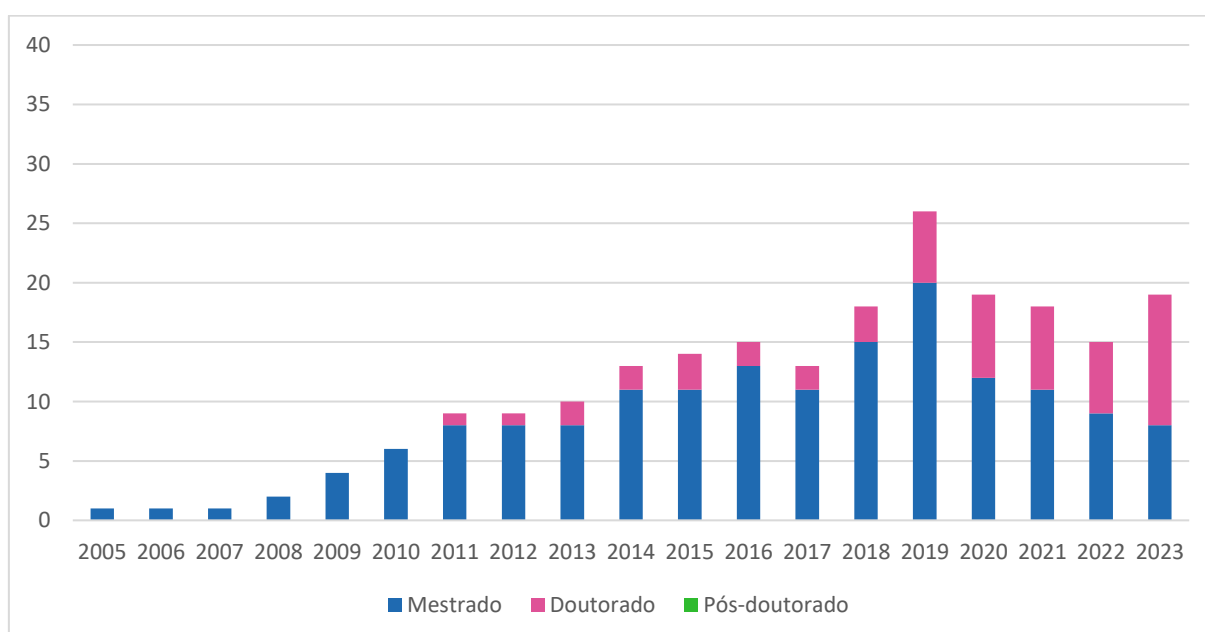
GRÁFICO 43 – Afastamentos TAEs nível C x ano x curso de educação formal



Fonte: Elaborado pela autora.

O gráfico acima apurou que não houve caso de afastamento para pós-doutorado entre os trabalhadores de nível C, e os primeiros afastamentos para doutorado ocorreram a partir de 2021. A maioria dos afastamentos dos trabalhadores de nível C foi para cursar mestrado, com destaque para os anos de 2014 a 2016.

GRÁFICO 44 – Afastamentos TAEs nível D x ano x curso de educação formal

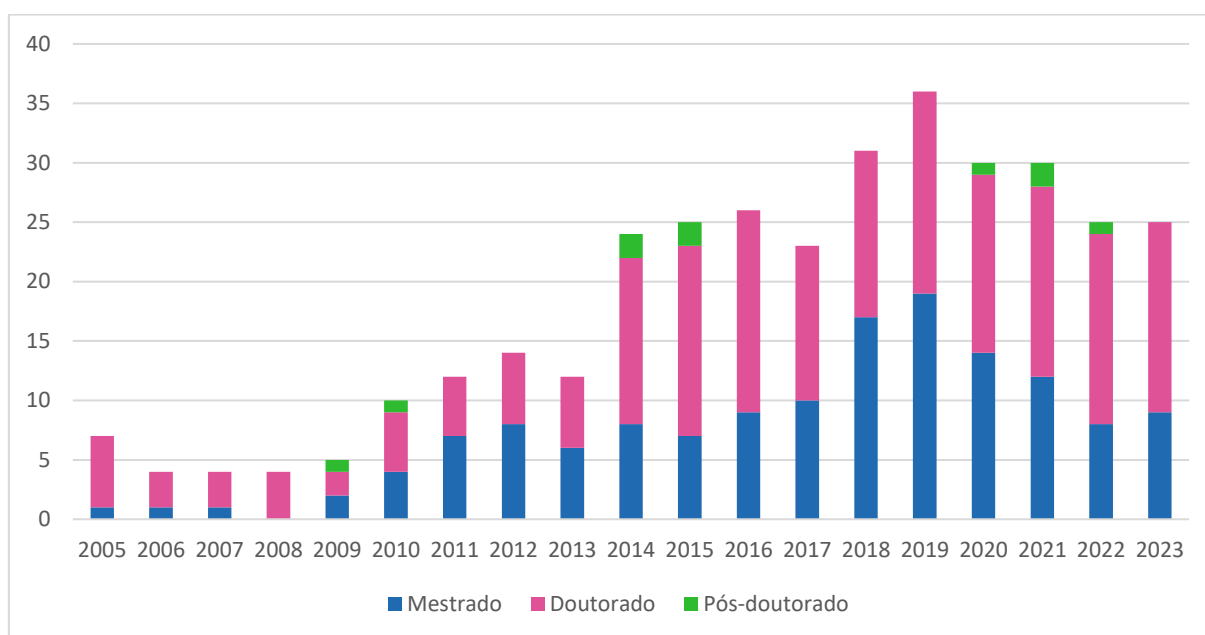


Fonte: Elaborado pela autora.

No Gráfico 44, referente ao nível D, averigua-se que também esses trabalhadores não tiveram afastamento para cursar pós-doutorado; e que os afastamentos para

doutorado começaram a ser concedidos somente em 2011, com picos em 2015, 2020 e 2021, e um salto qualitativo em 2023. O gráfico também demonstra que a maior parte dos afastamentos entre os trabalhadores de nível D é para o mestrado, com um crescimento importante até 2019 e queda a partir de 2020.

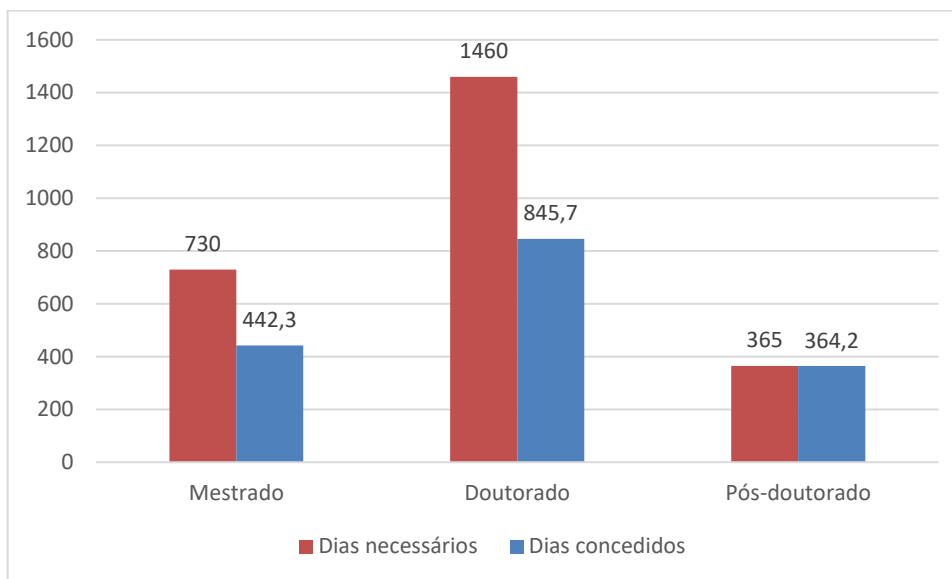
GRÁFICO 45 – Afastamentos TAEs nível E x ano x curso de educação formal



Fonte: Elaborado pela autora.

No gráfico acima, verifica-se que os trabalhadores do nível E obtiveram afastamento para cursar pós-doutorado em três momentos diferentes, não contínuos e em pequena quantidade. Em relação aos afastamentos para mestrado e doutorado, percebe-se que os trabalhadores tiveram mais afastamentos para cursar doutorado, em uma faixa mais ou menos homogênea até 2013, e um salto de qualidade de 2014 até 2023. Os afastamentos para o mestrado só superaram os de doutorado em 2011, 2012, 2018 e 2019, sendo observado também um aumento significativo em 2010, em 2018, e uma queda entre 2020 e 2023.

GRÁFICO 46 – Tempo de afastamento vs. tempo de curso, de 2005 a 2023 (média em dias)

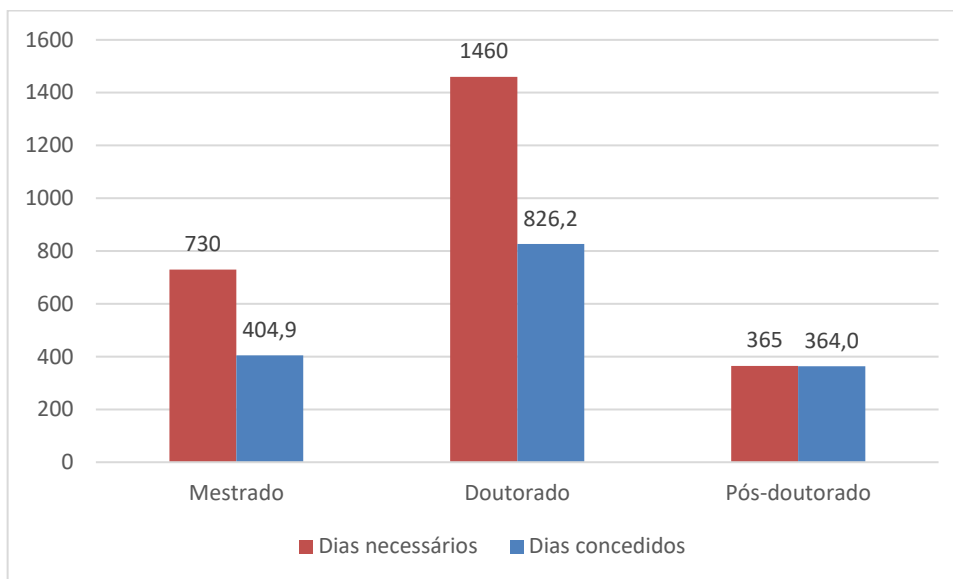


Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 46, apresenta a média de dias de afastamento por curso, considerando todo o intervalo analisado (2005 a 2023), comparando com o tempo regulamentar de realização do respectivo curso. Observando o gráfico é possível notar que, em média, os afastamentos para mestrado foram de 442 dias, ou seja 60,5% do tempo necessário para a realização do curso; os afastamentos para doutorado foram, em média, de 845 dias, ou 58% do necessário; enquanto os afastamentos para pós-doutorado foram, em média, de 364 dias, abrangendo todo o tempo necessário para realização do curso.

Para possibilitar uma análise melhor da implantação das políticas de afastamento para pós-graduação *strictu sensu* da Ufes, os mesmos dados foram divididos em dois intervalos de tempo: de 2005 a 2017, e de 2018 a 2023.

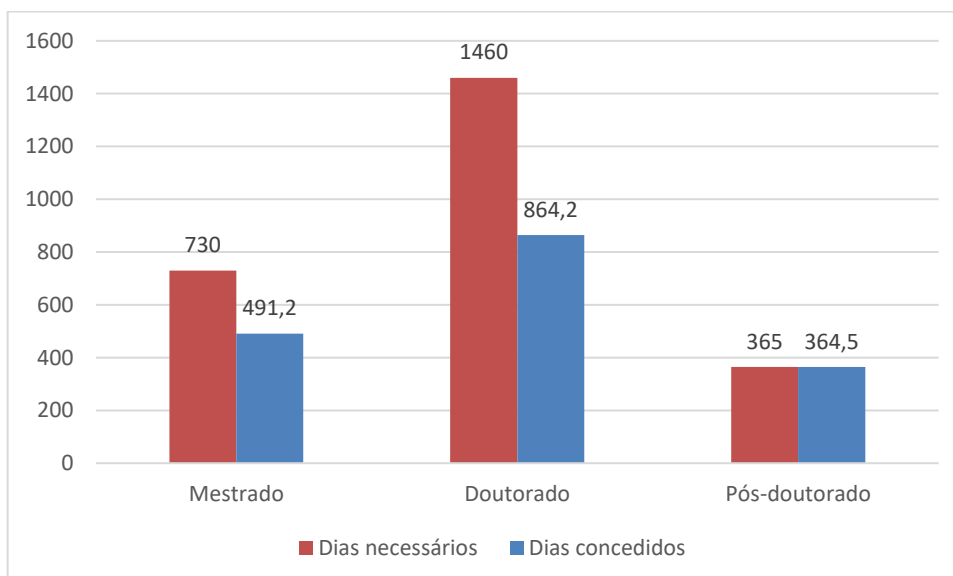
GRÁFICO 47 – Tempo de afastamento vs. tempo de curso, de 2005 a 2017 (média em dias)



Fonte: Elaborado pela autora.

Considerando apenas o intervalo anterior à Resolução nº 21/2017 CUn/Ufes, a média de tempo de afastamento para mestrado cai para 404 dias, 55% do tempo necessário para a realização do curso; a média de tempo de afastamento para doutorado também cai, neste caso para 826 dias, ou 56,5% do tempo necessário. A média de afastamento para pós-doutorado se manteve em aproximadamente 364 dias.

GRÁFICO 48 – Tempo de afastamento vs. tempo de curso, de 2018 a 2023 (média em dias)

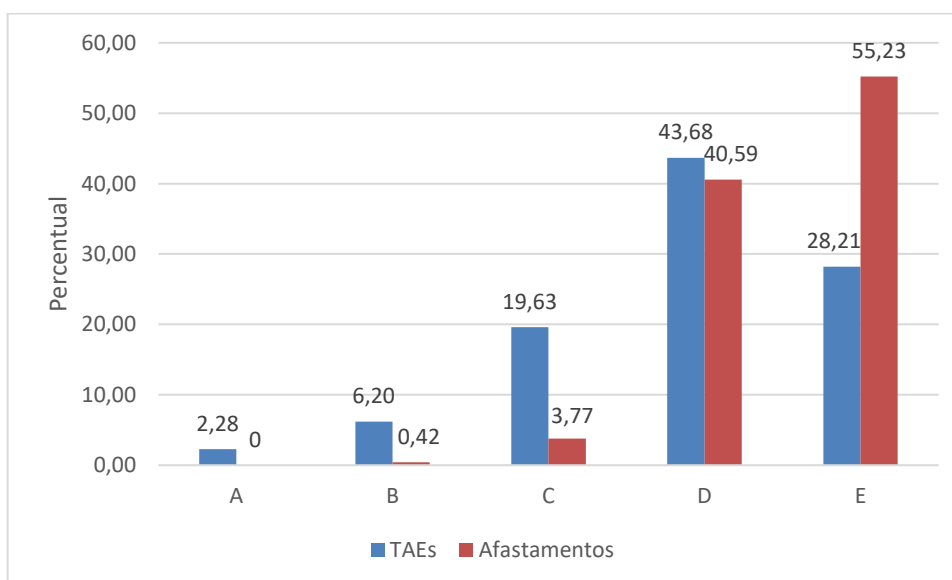


Fonte: Elaborado pela autora.

Considerando apenas o intervalo posterior à aprovação da Resolução nº 21/2017 CUn/Ufes, a média de tempo de afastamento para mestrado sobe para 491 dias, 67% do tempo necessário para a conclusão do curso; a média de tempo de afastamento para doutorado também sobe, neste caso para 864 dias, 59% do tempo necessário; e a média do pós-doutorado permaneceu estável em 364 dias.

Ou seja, comparando o período anterior à vigência da Resolução nº 21/2017 CUn/Ufes com o período posterior, verifica-se que houve um aumento no tempo médio de afastamento para mestrado e doutorado, no entanto, esse tempo segue inferior ao necessário para realização dos cursos de pós-graduação *strictu sensu*.

GRÁFICO 49 –TAEs vs. afastamentos x nível de classificação, de 2005 a 2023 (percentual)

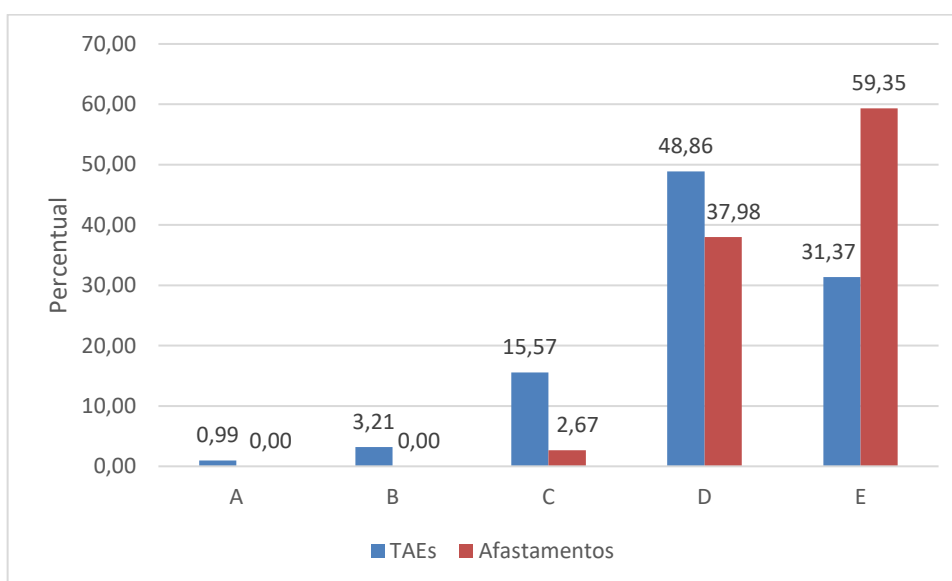


Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 49 apresenta um comparativo entre o percentual médio (entre 2005 e 2023) de TAEs por nível de classificação e o percentual de afastamentos a que cada nível teve acesso. Por ele verifica-se que, embora os trabalhadores de nível A e B, juntos, representem 8,4% da categoria, acessaram apenas 0,4% dos afastamentos ocorridos. Os trabalhadores de nível C, que correspondem a 19,6% da categoria, computaram apenas 3,7% dos afastamentos; enquanto os trabalhadores do nível D, que correspondem a 43,6% da categoria, acessaram 40,5% dos afastamentos ocorridos. E por fim, os trabalhadores de nível E, que embora sejam apenas 28,2% da categoria, acessaram 55,2% dos afastamentos.

Ou seja, considerando a média histórica, o nível E foi o segmento mais atendido por essa política, correspondendo a quase o dobro de seu peso na categoria. Em contrapartida, os trabalhadores de nível A e B quase não foram atendidos; os de nível C, foram pouco atendidos; e os de nível D foram atendidos em percentual aproximado ao seu peso na categoria.

GRÁFICO 50 – TAEs vs. afastamentos x nível de classificação, de 2017 a 2023 (percentual)

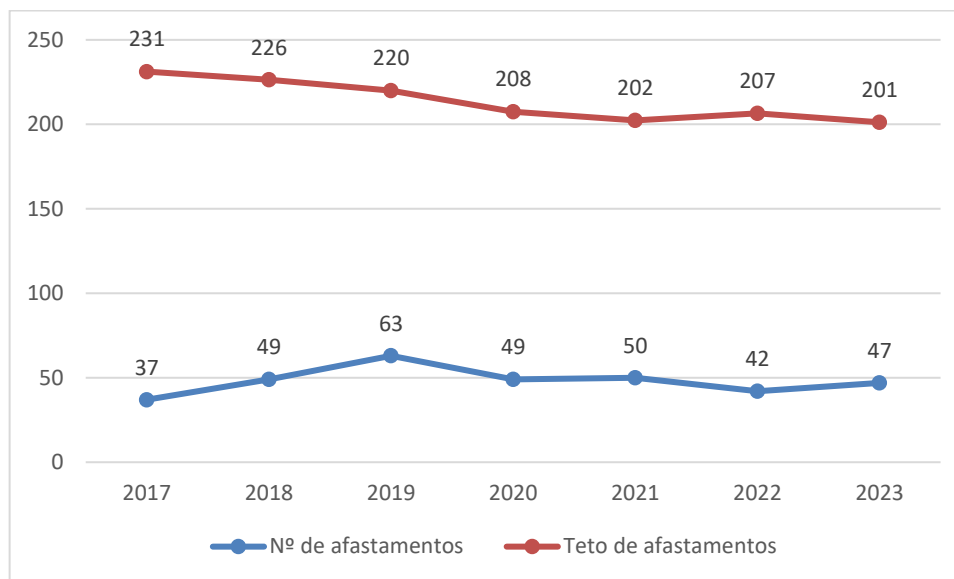


Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 50 apresenta um comparativo entre o percentual médio de TAEs a partir da vigência da resolução de afastamento (2017) e o percentual de afastamentos por nível de classificação. Nele verifica-se que, os trabalhadores de nível A e B que, juntos, representem 4,2% da categoria, não acessaram a política de afastamento. Os trabalhadores de nível C, que correspondem a 15,57% da categoria, computaram apenas 2,67% dos afastamentos; enquanto os trabalhadores do nível D, que correspondem a 48,86% da categoria, acessaram 37,98% dos afastamentos ocorridos. E por fim, os trabalhadores de nível E, que embora sejam apenas 31,37% da categoria, acessaram 59,35% dos afastamentos.

Ou seja, comparado com a média histórica, após a implantação da nova resolução, o número de afastamentos dos TAEs de nível E aumentou em relação ao total das concessões, enquanto o número de afastamentos dos níveis C e D diminuíram.

GRÁFICO 51 – Afastamentos vs. teto de afastamentos x ano, de 2017 a 2023



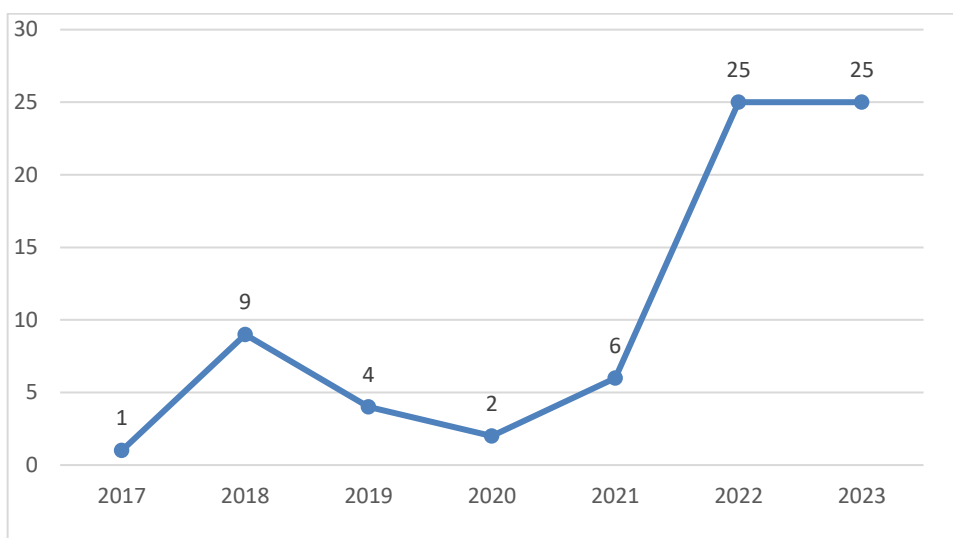
Fonte: Elaborado pela autora.

No gráfico acima foi apresentado o número máximo de afastamentos simultâneos permitidos pela Resolução nº 21/2017 Cun/Ufes e suas alterações (teto de afastamentos) em comparação com o número efetivo de pessoas afastadas para mestrado, doutorado e pós-doutorado, por ano. Observa-se que o teto de afastamento oscilou acima da faixa de 200, enquanto o número de afastamentos oscilou em torno de 50, com pico de 63 em 2019, não chegando a 3% do total de técnicos em nenhum momento. No comparativo, é possível afirmar que o índice de afastamentos ficou em média abaixo de 25% do teto de afastamentos.

6.1.4 A concessão de carga horária para estudos

Para produção dos gráficos e quadros sobre a implementação da política de concessão de carga horária, foram consideradas: as ocorrências de concessão de carga horária entre 2005 e 2023; o curso para o qual o trabalhador obteve a concessão de carga horária (graduação, especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado); e o nível de classificação do trabalhador. A concessão é realizada para 1 semestre letivo, sendo necessário novo pedido de concessão a cada semestre.

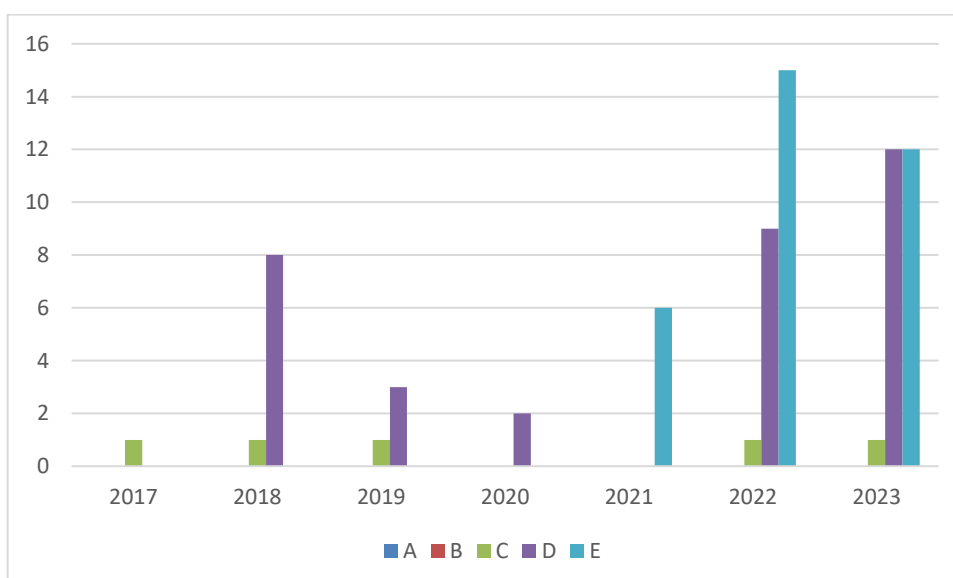
GRÁFICO 52 – Concessão de carga horária x ano



Fonte: Elaborado pela autora.

No gráfico acima, pode-se verificar que a política de concessão de carga horária iniciou em 2017, com 1 concessão, houve importante ampliação em 2018, com 9 concessões. Em 2019 e 2020 registrou-se queda, com recuperação em 2021 e ápice em 2022 e 2023. No total, entre 2017 e 2023, ocorreram 72 concessões de carga horária.

GRÁFICO 53 – Concessões x ano x nível de classificação



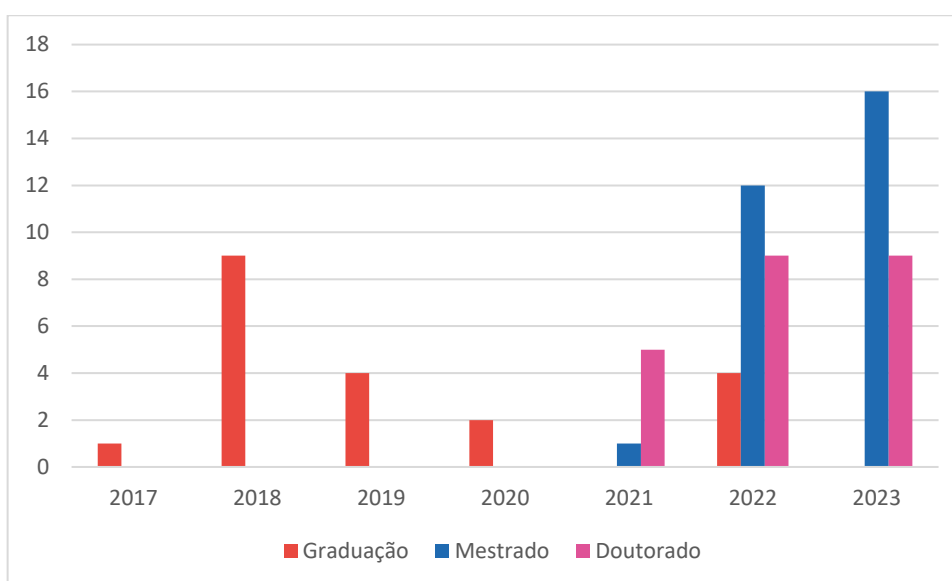
Fonte: Elaborado pela autora.

O gráfico acima apresenta as concessões por ano e nível de classificação dos servidores contemplados. É possível verificar os trabalhadores dos níveis A e B não

tiveram acesso à política; e os trabalhadores do nível C não tiveram concessões em 2020 e 2021 e apenas uma concessão nos outros anos.

Já para os trabalhadores de nível D, foram 8 concessões em 2018, uma queda a partir de 2019, chegando a 0 em 2021, e uma retomada expressiva das concessões a partir de 2022, chegando a 12 em 2023. Por sua vez, os trabalhadores de nível E, para quem a política iniciou em 2020, receberam 6 concessões em 2021, 15 em 2022, e 12 concessões em 2023.

GRÁFICO 54 – Concessões x ano x curso de educação formal



Fonte: Elaborado pela autora.

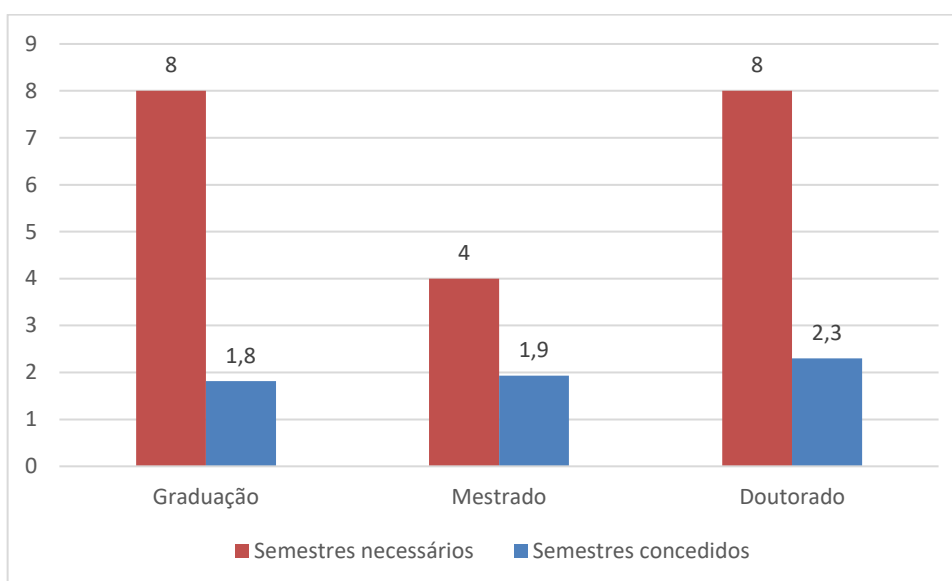
O Gráfico 54 apresenta as concessões por ano, considerando o curso. Observa-se que até 2020 todas as concessões foram para graduação. A partir de 2021, com a ampliação do alcance da política, a maior parte das concessões foram para realizar cursos de pós-graduação *strictu sensu*, sendo 1 mestrado e 5 doutorados em 2021; 4 para graduação, 12 para mestrado e 9 para doutorado em 2022; e em 2023, 16 para mestrado e 9 para doutorado.

Vale destacar que, embora a Resoluções da Ufes sobre concessão de carga horária permita a concessão para realização de ensino fundamental, ensino médio, curso técnico e especialização *lato sensu*, até o momento, nenhuma carga horária foi concedida para realização de tais cursos.

Ainda sobre os dados do Gráfico 54, talvez seja importante dizer que, das concessões de 2022, todas as 4 de graduação foram para servidores do nível D; das 12

concessões para mestrado, 4 foram para o nível D e 8 para o nível E; e das 9 concessões para doutorado, 1 foi para o nível C, 1 para o nível D e 7 para o nível E. E em 2023, das 16 concessões para mestrado, 10 foram para o nível D e 6 para o nível E; e das 9 concessões para doutorado, 1 foi para o nível C, 2 para o D e 6 para o nível E.

GRÁFICO 55 – Concessão de carga horária vs. tempo de curso, de 2017 a 2023 (média em semestres)

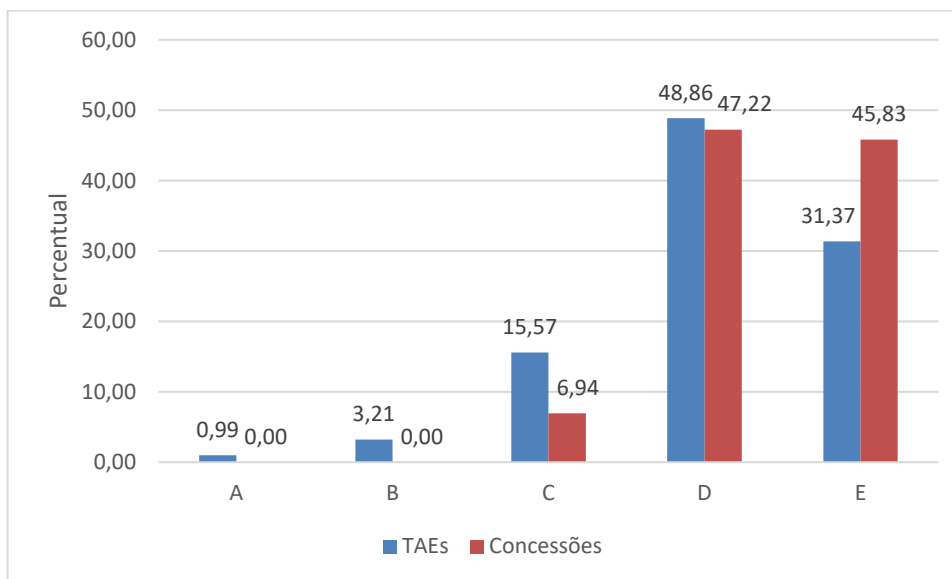


Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 55 apresenta a comparação entre a média de semestres letivos em que houve concessão de carga horária e a média de semestres letivos necessários para a realização de cada curso de educação formal. No total, foram 72 concessões e 36 servidores contemplados, uma média de 2 semestres concedidos para cada trabalhador.

Em relação às concessões para realizar graduação, foi concedido em média 1,8 semestres letivos, de um total de 8 semestres necessários; para cursar mestrado, foram concedidos em média 1,9 semestres, de um total de 4 semestres necessários; e para cursar doutorado, foram concedidos em média 2,3 semestres, de um total de 8 semestres necessários. Não foi identificado nenhum caso em que o mesmo trabalhador tenha sido contemplado por essa política para cursar dois cursos diferentes (como graduação e mestrado), e somente um servidor (de nível D) obteve concessão de carga horária durante todo o período do curso, no caso, 4 semestres para cursar o mestrado.

GRÁFICO 56 – TAEs vs. concessões de carga horária x nível de classificação (percentual médio)



Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 56 apresenta um comparativo entre o percentual médio de TAEs por nível de classificação e o percentual de concessões a que cada nível teve acesso. Nele apura-se que, embora os trabalhadores de nível A e B, juntos, representem em média 4% da categoria, nenhum foi contemplado. Já os trabalhadores de nível C, que correspondem a 15,5% da categoria, computaram apenas 7% das concessões; enquanto os trabalhadores do nível D, que correspondem a 49% da categoria, foram contemplados com 47% das concessões. E por fim, os trabalhadores de nível E, embora sejam 31% da categoria, receberam 46% das concessões.

6.2 ANÁLISE DA IMPLANTAÇÃO DAS POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO

Após a apresentação dos dados sobre as políticas de qualificação para os TAEs da Ufes, resta realizar a análise da aplicação das políticas de qualificação do PCCTAE e da Ufes, relacionando os dados entre si, com vistas a compreender como ou em que medida a aplicação dessas políticas influenciaram a evolução dos índices de educação formal dos TAEs da Ufes.

6.2.1 A implantação do PCCTAE

A implantação do PCCTAE foi um processo que ocorreu em paralelo à extinção dos cargos de nível A, B e C, e em menor medida D e E. Para muitos dos cargos criados na nova carreira, sequer houve concurso para investidura de novos servidores. Embora tenha havido inicialmente a ampliação do número de TAEs a partir da implantação da carreira, puxada pelo aumento de vagas para os cargos de nível D e E, como pode ser observado no Gráfico 2, a tendência é de queda no número TAEs da Ufes. A causa dessa redução é justamente a extinção de cargos e a suspensão de concursos, limitando ou até impossibilitando a reposição das vagas oriundas de aposentadorias e exonerações.

No entanto, a Universidade ainda necessita de trabalhadores nas funções operacionais, e por isso, muitos são contratados via terceirização (como nos casos de limpeza, segurança, manutenção, e restaurante universitário), ou por meio de empresas públicas (como a Ebserh) e/ou fundações de apoio⁶⁷. Todas essas mudanças na composição do corpo técnico nas áreas operacionais, com a extinção de cargos efetivos de nível fundamental, estão em sintonia com os princípios estabelecidos na Reforma de Estado promovida a partir de 1995.

Os dados confirmam a tendência de extinção completa dos cargos de nível A e B em curto prazo, e, em médio prazo, a extinção dos cargos de nível C. Ainda que, atualmente, mais 50% dos cargos ocupados sejam do nível D, e mais de 30% do nível E – índice que tende a aumentar com as aposentadorias e vacâncias sem reposição dos cargos de nível A, B e C – a extinção de cargos e a suspensão de concursos nesses níveis, apontam para redução de pessoal, aumentando ainda mais a dependência dos serviços terceirizados.

Do ponto de vista da evolução da escolaridade, o Gráfico 4 expressa parte do resultado da política de qualificação dos TAEs a partir da implantação do PCCTAE, e as mudanças nas políticas da carreira (com seus *delays*) são marcos dessa evolução. Com a implementação da carreira em 2006, fica patente a demanda represada que havia até 2005. Por sua vez, as primeiras mudanças nos índices de Incentivo à

⁶⁷ Atualmente existem duas Fundações de apoio credenciadas com a Ufes, a FEST - Fundação de Espírito-Santense de Tecnologia, e a FUCAM - Fundação de Apoio Cassiano Antônio Moraes. (Universidade Federal do Espírito Santo, entre 2015 e 2023).

qualificação entre 2007 e 2008 impactam positivamente o crescimento de graduados, especialistas e mestres em 2008 e 2009, quando a especialização supera a graduação como formação mais alta entre os TAEs da Ufes.

A partir de 2013, como resultado da ampliação do alcance do IQ, há um aumento no número de mestres. Os anos de 2015 e 2016 marcam o pico no número de graduados, e 2017, o pico de especialistas. A partir daí, esses índices iniciam queda, enquanto segue subindo o número de mestres e doutores. A tendência é de que em breve o número de mestres supere o número de especialistas, e o número de doutores siga crescendo. Esse cenário está marcado também pela implantação da nova resolução de afastamento em 2017. De lá para cá, o número de mestres aumentou em mais de 60% e o número de doutores dobrou.

Por outro lado, há uma queda permanente do número de trabalhadores com formações mais baixas, incluindo ensino médio e técnico. No sentido geral, os dados mostram que em 2006, 46,3% dos TAEs da Ufes já possuía formação acima do exigido para o cargo em ao menos um nível de educação formal. Em 2014, essa parcela era de 77,9%.

Dados semelhantes foram encontrados em pesquisa sobre a qualificação dos técnicos da UFT. Em 2014, “74% (setenta e quatro por cento) dos servidores possuem grau de escolaridade superior ao exigido no concurso e 26% (vinte e seis por cento) estão no nível de escolaridade mínimo exigido em concurso” (Dantas, 2015, p. 61).

Na Ufes, em 2023, mais de 90% da categoria já possui ao menos um grau de educação formal acima do exigido para ingresso no cargo. Esses dados evidenciam os resultados de quase 20 anos da implantação do PCCTAE como política pública que valoriza, estimula e retribui o esforço individual para qualificação, e é capaz de mudar o perfil de formação do servidor, o que certamente, impacta na eficiência e na qualidade do serviço prestado, como afirmam Amaral de Castro e Oliveira (2023).

6.2.2 As alterações na política de incentivo à qualificação

Inicialmente, o Incentivo à qualificação era concedido apenas aos servidores estáveis. Como resultado da greve de 2007, o IQ passou a ser concedido desde o ingresso no

cargo. Assim, em 2008, mais de 30% dos novos trabalhadores acessaram o IQ no ano de ingresso, e, a partir daí, esse número cresceu. Em 2022, mais de 90% dos TAEs ingressaram com formação acima do mínimo exigido para o cargo. Contudo, é importante destacar que esse resultado não é consequência direta da política de qualificação do PCCTAE ou da Ufes, mas pode ser expressão do aumento da formação média da população, ao mesmo tempo em que as taxas de desemprego e a falta de oportunidades fazem com que os profissionais busquem cargos com requisitos abaixo da sua formação.

A greve de 2007 resultou no aumento dos índices de remuneração do incentivo relativo à especialização, que passou de 20% para 27%; ao mestrado, de 20% para 52% e; ao doutorado de 20% para 75%. Esse aumento teve impacto positivo nos anos 2008 e 2009, que registraram aumento da qualificação dos TAEs na maioria das variáveis (nível de classificação, escolaridade, afastamentos, ingressantes, não ingressantes). Evidentemente, o aumento significativo do valor de retribuição pela qualificação contribuiu para o aumento do número de especialistas, mestres e doutores, não só nos anos imediatos à mudança, mas dali em diante.

No período entre 2008 e 2012, os incentivos à qualificação relativos à especialização foram concedidos para os trabalhadores dos níveis C, D e E, enquanto os concernentes ao mestrado foram concedidos majoritariamente para os níveis D e E, e os referentes ao doutorado para o nível E.

O aumento nos índices de IQ fomentaram também a política de afastamento. Enquanto os anos de 2006 e 2007, registraram apenas 6 afastamentos cada, após a mudança dos índices de IQ, houve um crescimento significativo nos afastamentos, chegando a 23 afastamentos em 2012. Nesse período (2008 a 2012), houve afastamento de trabalhador do nível B e a ampliação significativa do número de afastados dos níveis C e D.

A greve de 2012 conquistou o aumento dos índices de IQ de graduação e de especialização, que passaram de 20 para 25%, e de 27 para 30%, respectivamente, com efeitos financeiros a partir de 2013. Além disso, os trabalhadores de todos os níveis de classificação puderam acessar os percentuais do IQ referentes a qualquer titulação acima do utilizado para ingresso no cargo. O que se refletiu no aumento do

número de incentivos referente à graduação e à especialização em todos os níveis de classificação, nos anos de 2013 e 2014.

Antes de 2013, os trabalhadores de nível A, só podiam obter IQ até o ensino técnico; os de nível B, só até a graduação; os de nível C, até a especialização; os de nível D, até o mestrado; e somente os trabalhadores de nível E podiam obter IQ de doutorado. Com a mudança na lei, foi permitido aos TAEs de todos os níveis a obtenção de incentivo por qualquer formação acima do requisito de ingresso, até o doutorado.

Conforme apresentado nos gráficos do item 6.1.2, a partir de 2013 houve um aumento significativo no número de incentivos concedidos aos trabalhadores de nível A pela conclusão de cursos de graduação e de especialização. Processo semelhante ocorreu com os trabalhadores de nível B, que obtiveram, entre 2013 e 2015, um número expressivo de incentivos pela conclusão desses cursos. No nível C, o aumento do número de incentivos referentes à graduação e à especialização se estendeu até 2017.

Já o nível D viveu um processo diferente: entre 2013 e 2014, houve aumento no número de IQ de graduação, enquanto o número de especializações seguiu na mesma faixa desde 2010. A partir de 2015, à medida que o número de incentivos de graduação e especialização caiu, cresceu o número de mestrados e doutorados. No nível E, cuja graduação é requisito de ingresso, o que se verificou foi um aumento de especializações entre 2013 e 2014, e queda a partir de 2015, em detrimento do crescimento no número de mestrados.

No entanto, apesar dos resultados positivos dessa política, os dados mostram que, no período analisado (2005 a 2023), nenhum trabalhador do nível A obteve IQ relativo ao mestrado ou ao doutorado. Dentre os poucos ativos do nível A, restantes na categoria em 2023, a maioria possui especialização, graduação ou ensino médio. No nível B, nenhum trabalhador concluiu o doutorado, e 3 concluíram o mestrado. Entre os ativos desse nível, a maioria tem especialização, seguido de ensino médio e graduação.

O nível C obteve 4 incentivos de doutorado e 22 de mestrado, mas a maior parcela de ativos possui especialização. Para os trabalhadores de nível D, foram concedidos 31 incentivos referentes ao doutorado, embora a maior parcela entre os ativos seja de

especialistas, seguido de mestres. Entre os ativos do nível E, ocorre o inverso, os mestres compõe a maior parcela, seguido dos especialistas.

O baixo quantitativo de pós-graduados *strictu-sensu* também foi encontrado na UFT. Segundo Dantas (2015), apenas 10% dos trabalhadores da área técnica-administrativa possuíam mestrado e somente 1% (um por cento) possuía doutorado, em 2014. Na Ufes, no mesmo ano, eram 11% o percentual de TAEs com mestrado, e ínfimos 1,16% com doutorado, enquanto o número de especialistas compunha 39,7% dos TAEs. Se comparados com os dados de 2023, é possível verificar a evolução significativa, ainda que insuficiente, da política de qualificação dos TAEs da Ufes.

Não parece acaso que, para a maioria dos TAEs, a especialização seja a formação mais alta. Isso porque se trata de um curso de curta duração – se comparado ao mestrado, doutorado, ou graduação –, podendo ser realizado em 6 meses; com opções de cursos gratuitos e pagos; com vagas sobrando em diversas instituições; e poucos requisitos, geralmente sem processos seletivos.

Por outro lado, o mestrado e o doutorado, possuem processos seletivos bastante concorridos, com oferta de poucas vagas, exigência de alto desempenho intelectual e autonomia de estudos. Ainda assim, em 2023, aproximadamente 30% dos TAEs da Ufes recebem incentivo pela conclusão do mestrado, indicando que parte importante da categoria, mesmo com todas as dificuldades, segue se qualificando.

Quase 20 anos após a implantação do PCCTAE, mais de 90% dos TAEs da Ufes possuem formação acima do exigido para ingresso no cargo, sendo que as menores formações (alfabetizado e fundamental incompleto ou completo) representam apenas 1% dos TAEs ativos em 2023. Há ainda uma pequena parcela de TAEs de nível D, equivalente a aproximadamente 5% da categoria, que tem a formação mínima do cargo e pode subir o primeiro degrau em sua qualificação com a realização da graduação.

Resultado semelhante foi encontrado na UFJF, onde, segundo Castro (2020), a maior parte dos TAEs possui formação superior ao exigido para contratação, sendo majoritariamente mestrado ou especialização. Castro verificou ainda, que os TAEs da instituição seguem interessados em avançar na qualificação e demandam mais políticas de qualificação profissional.

6.2.3 A política de afastamento da Ufes

A política de afastamento dos TAEs da Ufes foi regulamentada em 1995, por uma resolução que centralizava a elaboração do Plano de Desenvolvimento da Política de Pessoal no antigo DRH (atual Progep). Não havia, portanto, um planejamento da qualificação a partir das unidades e com participação dos TAEs na elaboração desses planos, ao contrário, toda a política era feita pela Administração Central. O resultado era um baixo índice de afastamentos, que pouco contribuía para a elevação dos índices de qualificação do corpo técnico.

De 2008 a 2012, cresceu o número de afastamentos, principalmente entre os trabalhadores de nível D e E, certamente influenciado pelo aumento nos índices de IQ que ampliou o interesse dos TAEs pela qualificação. De 2013 a 2017, após novo aumento nos índices de IQ, o número de afastamentos praticamente dobrou, e foi ainda mais expressivo entre os trabalhadores do nível E, que já era o grupo com mais afastamentos no intervalo anterior.

A partir da nova resolução de afastamento, aprovada em 2017, houve novo crescimento no número de afastamentos, mantendo uma média de 50 afastamentos por ano. Dessa maneira, é possível afirmar que a nova resolução contribuiu para o aumento dos afastamentos dos TAEs e, portanto, com a política de qualificação da categoria. A título de comparação, na UFJF, entre 2017 e 2019, também houve um aumento nas concessões de afastamento para pós-graduação (Castro, 2020), embora os índices da Ufes sejam levemente superiores⁶⁸.

No entanto, é preciso destacar que a desigualdade no acesso à política seguiu e se aprofundou. Nenhum trabalhador do nível A jamais teve acesso ao afastamento; entre os trabalhadores do nível B, apenas 1 se afastou, ainda no período anterior à nova resolução; entre os trabalhadores do nível C, a média seguiu sendo de aproximadamente 1 TAE afastado por ano. Os trabalhadores do nível D acessaram os afastamentos em número, proporcionalmente, menor que seu peso na categoria, ainda que, em números absolutos, seja o segmento com mais afastamentos. Por sua

⁶⁸ Segundo Castro (2020), os números de afastamentos para mestrado e doutorado na UFJF nos anos 2017, 2018 e 2019 foram, respectivamente, 11, 31 e 29, representando 0,71% (em 2017), 2% (em 2018) e 1,88% (em 2019). Já na Ufes, os índices oscilaram de 1,6% (2017), para 2,16% (em 2018) e 2,86% em 2019.

vez, os TAEs de nível E passaram a ser, proporcionalmente ao seu peso na categoria, mais atendidos por essa política do que antes.

No período de vigência da nova resolução de afastamento, o número de mestres entre os trabalhadores do nível E superou o número de especialistas, e o número de doutores superou o número de graduados. Houve nesse intervalo um crescimento consistente dos afastamentos de mestrado e de doutorado para o nível E, sendo que os afastamentos para cursar doutorado foram superiores ao total de afastamentos para mestrado em quase todo período.

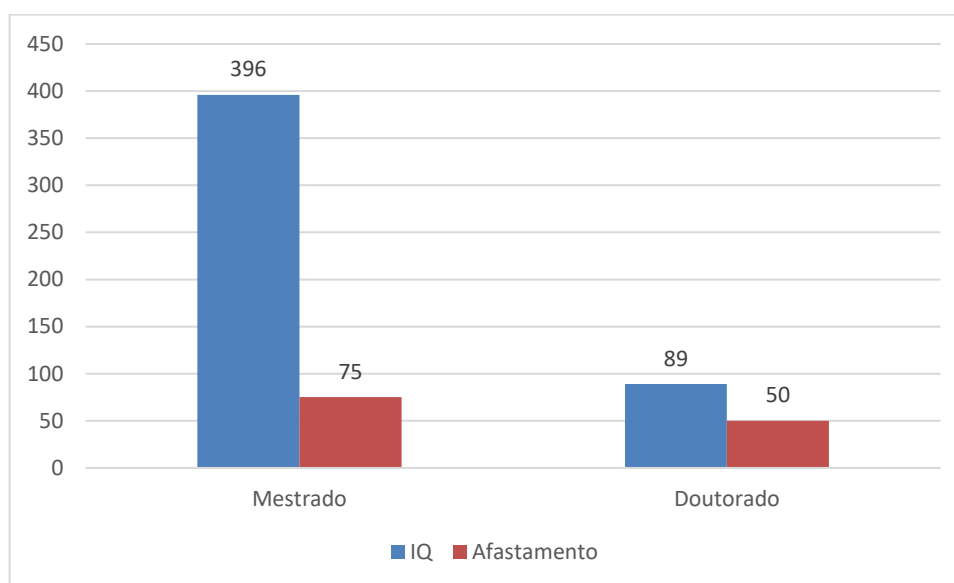
Entre 2017 e 2023, 45% do total de afastamentos concedidos foram para a realização de doutorado, embora em 2017, apenas 16% da categoria era formada por mestres, enquanto 60% eram graduados ou especialistas. Embora pareça positivo, esse resultado aponta uma grave contradição da aplicação da política, vez que a Resolução de 2017 estabelece prioridade de afastamento para realização de curso de menor formação em detrimento dos cursos de maior formação. No entanto, o que se efetivou, enquanto política de afastamento, foi a priorização das maiores formações, resultando na ampliação da desigualdade de formação, e favorecendo, em especial, os trabalhadores de nível E que já tinham mestrado.

Outra limitação identificada na aplicação da política de afastamento refere-se ao tempo médio de afastamento, que foi bastante inferior ao tempo real do curso. Somente os afastamentos para pós-doutorado duraram, em média, o mesmo tempo do curso, enquanto o tempo médio de afastamento para mestrado foi de 16 meses (o curso demanda 24 meses) e o tempo médio de afastamento para doutorado foi de aproximadamente 29 meses (o curso demanda 48 meses). Ou seja, a maioria dos TAEs que se afastou para qualificação não teve acesso à política pelo tempo máximo permitido nas normativas.

A Resolução de 2017 permite o afastamento de, no máximo, 10% da categoria ao mesmo tempo. No entanto, o que se verificou foi que esse teto ficou longe de ser alcançado em todo o período analisado, tanto antes quanto depois da nova resolução. Até 2013, a porcentagem de TAEs afastados para pós-graduação foi inferior a 1%; entre 2014 e 2017, ficou abaixo de 2%; e, entre 2018 e 2023, não passou de 3%, conforme pôde ser verificado no Gráfico 51.

Poder-se-ia argumentar que esse índice não foi superior porque não houve pedidos de afastamento ou porque não havia mais servidores cursando mestrado, doutorado ou pós-doutorado no período analisado. No entanto, a comparação entre o número de concessões de IQ e o número de afastamentos entre os anos de 2017 e 2023 apontam em outra direção, como pode ser observado no gráfico abaixo.

GRÁFICO 57 – IQ vs. Afastamento x curso de educação formal, de 2017 a 2023



Fonte: Elaborado pela autora.

No período de 2017 a 2023 foram concedidos 396 incentivos de mestrado, mas somente 75 pessoas obtiveram afastamento para mestrado no mesmo intervalo. Já em relação ao doutorado, foram 89 concessões de IQ, e 50 TAEs afastados. Ou seja, entre 2017 e 2023, a cada 5 (cinco) TAEs que acessaram o incentivo à qualificação para mestrado, 4 (quatro) realizaram o curso sem se afastar do trabalho; no caso do doutorado, foram 2 (dois) a cada 5 (cinco). Isto significa que mais de 300 TAEs no período de 2015-2023 (considerando o tempo necessário para realização do mestrado) realizaram o mestrado sem afastamento do trabalho.

Contudo, se considerado o tempo necessário para realização do mestrado (2 anos) e o teto de afastamento de 10% da categoria (aproximadamente 2 mil servidores), de 2018 a 2023, teria sido possível conceder o afastamento para qualificação a 600 trabalhadores, por todo o tempo do curso.

Esses números apontam mais uma contradição entre a política e sua aplicação. Evidentemente, se houvesse, para além de uma resolução, o estabelecimento de

metas institucionais, via PDI, e a organização de planos setoriais de qualificação, em menos de 10 anos (5 ciclos de mestrado) a ampla maioria dos TAEs já teria mestrado, ampliando significativamente a qualificação do corpo técnico da Universidade.

No entanto, é necessário um estudo mais detalhado sobre o funcionamento das CPCS; o processo de elaboração dos planos locais e gerais de qualificação; bem como da responsabilidade das comissões, das chefias, do DDP/Progep e/ou da Administração Central. Aparentemente, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) foi sendo centralizado na DDP/Progep, enquanto as comissões foram esvaziadas de suas funções, deixando as chefias mais livres para conceder ou não os afastamentos. E esse processo, contribuiu para os resultados verificados. Outra pesquisa seria necessária também para compreender as motivações que levam os TAEs da Ufes a buscar (ou não) a qualificação em nível de mestrado e doutorado, e qual a importância para a política de afastamento nesse processo.

Em resumo, pelos dados apresentados e pelas reflexões realizadas, pode-se concluir que houve uma mudança de qualidade com a implantação da nova resolução de afastamento a partir de 2017, embora, parte das contradições do período anterior tenham se mantido – como o favorecimento aos trabalhadores do nível E –, e novos problemas tenham surgido, como: os afastamentos para mestrado que não foram significativamente mais concedidos do que os afastamentos para doutorado; a concessão dos afastamentos por tempo inferior ao necessário para realização dos cursos; o teto de afastamentos que ficou longe de ser alcançado; e os planos locais e gerais que não foram cumpridos pelas chefias e Administração Central.

6.2.4 A política de concessão de carga horária para estudos

A política de concessão de carga horária foi elaborada para garantir aos TAEs o direito de realizar capacitação de curta duração no horário de trabalho, sem necessidade de reposição das horas, uma vez que tais ações de desenvolvimento são do interesse da administração e estão em consonância com o PDP da Instituição. Conforme registrado no Capítulo 2, a partir de 2017, a Ufes ampliou a política, e a concessão de carga horária passou a ser permitida também para realização de treinamentos regularmente instituídos, como cursos de educação formal até o nível de especialização.

Formalmente, os trabalhadores poderiam realizar Ensino Fundamental, Médio, Técnico, Superior e Especialização, no horário de trabalho, sem necessidade de compensação. No entanto, os dados mostram que, entre 2017 e 2020, houve apenas 16 concessões de carga horária, todas para graduação, e atenderam apenas trabalhadores dos níveis C e D. Destaca-se que, em 2019, os TAEs em estágio probatório foram proibidos de acessar a concessão de carga horária para qualificação, e mesmo os que eram beneficiados pela vigência da norma anterior tiveram suas autorizações caçadas pelo DDP/Progep, gerando diversos recursos nos Conselhos Superiores⁶⁹.

Em 2020, a política de concessão de carga horária foi estendida para contemplar o mestrado, o doutorado e o pós-doutorado. A partir de 2022, a concessão de carga horária cresceu, chegando a 25 concessões⁷⁰ por ano, em 2022 e 2023, a maioria para cursar mestrado ou doutorado, atendendo principalmente trabalhadores do nível E.

A alteração na política de concessão de carga horária a tornou um instrumento concorrente do afastamento. Nos anos de 2020 a 2023, o número de afastamentos para mestrado e doutorado diminuiu, ao mesmo tempo em que o número de concessões de carga horária para mestrado e doutorado aumentou, em quantidade semelhante.

A migração das ocorrências de afastamento para concessão de carga horária prejudica a qualidade da qualificação realizada, já que o afastamento garante a liberação total do servidor para que se dedique exclusivamente ao curso, enquanto a concessão de carga horária libera, no máximo, 50% da carga horária semanal do servidor, para realização de disciplinas, de estudos individuais e escrita da dissertação ou tese.

Considerando ainda a dificuldade da chefia em suprir a demanda de trabalho gerada pelo afastamento do servidor técnico, “ou mesmo uma contra política informal dos gestores quanto ao afastamento dos servidores” (Dantas, 2015, p. 65) é de se esperar que as chefias optem por autorizar mais concessões de carga horária para

⁶⁹ Os processos de recursos estão disponíveis no sistema de protocolo da Ufes, aberto ao público em geral.

⁷⁰ A concessão de carga horária é semestral.

qualificação em pós-graduação do que afastamentos. Se esse cenário se concretizar, é possível que a ampliação do escopo da concessão de carga horária, a partir da Resolução nº 11/2020, ao invés de contribuir com a política de qualificação dos TAEs da Ufes, precarize as condições de estudo e qualificação dos TAEs.

Para ser uma política complementar à política de afastamento, a concessão de carga horária deveria ser realizada apenas para casos em que haja impedimento legal para acesso ao afastamento, como os que envolvem prazos após afastamentos e licenças, ou proximidade com aposentadoria. No entanto, os dados apontam em outra direção.

Em relação ao total de incentivos à qualificação concedidos no período, o número de concessões de carga horária é pouco significativo, pois, embora o aumento de concessões a partir de 2021 possa contribuir para o aumento dos incentivos de mestrado e doutorado, o período de vigência dessa política é muito curto para realizar tal avaliação.

Por fim, é preciso registrar que esta pesquisa não analisou os dados de concessão de carga horária para cursos de capacitação, pois seu objeto de estudo são as políticas de qualificação da Ufes e do PCCTAE.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O levantamento e a análise dos dados apresentados no decorrer desse trabalho correspondem a um primeiro reconhecimento dos resultados das políticas de qualificação dos TAEs da Ufes desde a implantação do PCCTAE, em 2005, até 2023. Ainda que com limitações, em razão da natureza dos dados e da abordagem metodológica, foi possível apresentar uma análise qualitativa e produzir algumas reflexões capazes de estabelecer as linhas gerais para uma intervenção institucional que vise melhorar os resultados e aperfeiçoar os instrumentos de qualificação existentes.

Até 2006, na Ufes, assim como na UFRGS, havia servidores técnico-administrativos que buscavam se qualificar por iniciativa própria, mesmo sem receber um incentivo financeiro direto após a obtenção de títulos como o mestrado, contribuindo significativamente para o ambiente de trabalho por meio dos conhecimentos adquiridos. O reconhecimento, embora não formalizado institucionalmente, ocorria de maneira indireta, sobretudo quando esses servidores eram convidados a assumir novas funções. Tal valorização emanava principalmente de chefias, coordenações e colegas próximos, que acompanhavam de perto o desenvolvimento profissional do trabalhador (Ledesma, 2017).

Com a implantação do Incentivo à qualificação, instituído pelo PCCTAE a partir de 2006, a qualificação dos técnicos passou a ser reconhecida e remunerada, levando a um aumento significativo nos índices de qualificação dos técnicos da Universidade. Porém, a evolução da qualificação ocorreu com desigualdades, de modo que os trabalhadores dos níveis mais baixos, em especial A e B, não alcançaram as formações mais altas, como mestrado e doutorado, nem acessaram outras políticas, como afastamento e concessão de carga horária.

Por sua vez, os trabalhadores dos níveis mais altos, principalmente D e E, tiveram mais acesso às políticas de qualificação, como IQ, afastamento e concessão de carga horária, mas também com desigualdades, já que os trabalhadores de nível E foram os que mais cursaram o doutorado e os que mais obtiveram afastamentos para qualificação, proporcionalmente ao seu peso na categoria. Outros estudos são necessários para entender as razões dessas desigualdades.

A presente pesquisa permitiu observar que além da implantação do IQ, a ampliação do escopo e o aditamento nos índices de remuneração do incentivo, também contribuíram para o aumento da qualificação do corpo técnico. Um estudo comparativo com outras carreiras, que não possuem esse dispositivo, poderá demonstrar de modo mais preciso a eficiência desse instrumento para a qualificação profissional dos trabalhadores do serviço público.

Apurou-se também que a tendência apontada por Ledesma (2017) de que as próximas gerações de servidores técnicos chegariam à universidade com a graduação completa ou título ainda maior já se confirmou na Ufes. “Isso se deve a vários fatores como o aumento significativos da busca por vagas no serviço público, abertura de vagas para cargos do nível superior e o nível de instrução dos candidatos cada vez mais elevado, mesmo para os cargos de nível médio” (Ledesma, 2017, p. 16).

Seguindo esse movimento, no último período, houve um aumento significativo no número de trabalhadores que já ingressam na carreira com formação acima da exigida para o cargo, o que não pode ser considerado resultado direto da política de qualificação do PCCTAE ou da Ufes, mas consequência do aumento geral da formação da sociedade brasileira combinado com a pouca oferta de vagas em cargos de nível superior, que obriga esses profissionais a buscarem vagas com requisitos inferiores ao seu nível de qualificação.

Em relação à política de afastamento, foi constatada uma mudança qualitativa entre o período 2005-2016 e o período posterior a 2017. No primeiro momento, essa política era pouco aplicada, e prioritariamente aos trabalhadores de nível E. Em 2017, foi aprovada uma nova política de afastamento que afetou positivamente os índices de qualificação da categoria, mesmo tendo sido aplicada de modo limitado, com percentual de afastamentos concomitantes abaixo de 3%, e com tempo de afastamento inferior ao tempo necessário para a realização do curso. Além disso, os trabalhadores de nível E continuaram sendo os mais beneficiados com percentual de afastamento acima do seu peso na categoria.

Por sua vez, a política de concessões de carga horária alcançou, na primeira fase (2017-2019), poucos trabalhadores dos níveis C e D e nenhum dos níveis A e B. Na segunda fase (2020-2023), a política foi mais acessada pelos trabalhadores dos níveis

D e E, e quase todas as concessões nesse período foram para mestrado ou doutorado. Os trabalhadores dos níveis A e B continuaram não acessando a política.

Comprovou-se, portanto, que a concessão de carga horária não contribuiu para a qualificação dos TAEs que necessitavam das formações iniciais (ensino fundamental, médio, técnico), e, ao ser ampliada – para alcançar também os cursos de pós-graduação *strictu sensu* – funcionou como política substitutiva ao afastamento, impactando negativamente na qualidade da formação, uma vez que:

[...] as maiores dificuldades apontadas, tanto pelos servidores quanto pelos gestores, [para realização da pós-graduação *strictu sensu*] estão relacionadas à falta de tempo ou dificuldade de conciliar trabalho com estudo, situações que são amenizadas por aqueles que conseguem afastamento para qualificação. (Faria; Sabino, 2023).

No caso da Ufes, a concessão de carga horária pode estar cumprindo papel semelhante ao afastamento parcial que era preferido pelas chefias em detrimento do afastamento total.

Verifica-se o maior número de afastamentos parciais entre os TAE, que, também, é reflexo dessa impossibilidade [de se contratar TAE substituto], posto que, no momento em que ele afasta apenas parcialmente, continua exercendo suas atividades, não deixando o setor totalmente desassistido. (Castro, 2020, p. 59).

Outro dificultador para a obtenção do afastamento pelo TAE é “a falta de dimensionamento de pessoal, pois a força de trabalho não está proporcionalmente distribuída entre todos os setores da universidade, havendo, portanto, a necessidade urgente de implementação do dimensionamento de pessoal” (Castro, 2020, p. 63).

Se empregada nos casos em que o afastamento não é possível, a concessão de carga horária poderia funcionar de modo complementar à política de afastamento. Entretanto, apenas outros estudos poderão os impactos da substituição dos afastamentos por concessões de carga horária, bem como identificar as razões da ineficiência da política para os trabalhadores de menor formação.

É preciso lembrar que, embora haja planejamento anual da capacitação dos trabalhadores, os últimos Planos de Desenvolvimento Institucional da Ufes, 2015-2019 e 2021-2030 (Universidade Federal do Espírito Santo, 2015; 2021a) não estabeleceram metas em relação à qualificação dos TAEs, o que não contribui para o direcionamento dos recursos da administração, nem convoca as chefias imediatas a

contribuir com a política de capacitação. Além disso, as comissões locais, responsáveis pela elaboração e acompanhamento do PDP, foram esvaziadas de suas funções, que foram centralizadas na DDP/Progep.

Assim, na Ufes, como na UFT, “verifica-se que há política para qualificação, no entanto, o fomento e a indução para este apresenta-se aquém das expectativas e da demanda reprimida existente” (Dantas, 2015, p. 64).

Por fim, pode-se afirmar, com os dados aqui apresentados que o Incentivo à Qualificação é a principal política de qualificação dos TAEs da Ufes, e que, combinada com políticas complementares como afastamento para pós-graduação e concessão de carga horária, resulta na melhoria da qualificação do corpo técnico e, por consequência, na melhoria dos serviços públicos prestados. No entanto, foram verificadas também diversas limitações nos instrumentos, sendo necessário que a Administração Central tome conhecimento desse diagnóstico e, junto com os Órgãos Superiores e a representação dos TAEs, faça os devidos ajustes, de modo a tornar as políticas mais amplas e democráticas.

Registra-se que o presente estudo está marcado no tempo, uma vez que o Estado está em plena transformação, assim como a universidade pública brasileira, e, por conseguinte, a carreira dos técnicos. No momento em que estas considerações estavam sendo escritas, estava em curso mais uma greve dos TAEs que tinha como pauta alterações no PCCTAE. Assim, é provável que alguns dos instrumentos da carreira perca a vigência, e o presente trabalho necessite de atualizações, o que é natural da pesquisa científica. É tarefa do pesquisador identificar os elementos fundamentais, perenes, que podem ser tomados como referência para novas investigações.

Sobre a pesquisa em si, houve, evidentemente, diversas limitações, a primeira diz respeito aos sistemas da Ufes – de onde foram extraídos os dados –, que se mostraram falhos, gerando relatórios com informações imprecisas, com campos em branco, preenchidos de forma incompleta ou equivocada, demandando complementação dos dados antes do tratamento e geração de tabelas e gráficos. Nesse sentido, apesar de todo o esforço, esta pesquisa sempre esteve ameaçada pelas limitações da origem e da produção dos dados utilizados.

De maneira similar, o tempo realmente disponível para a execução das etapas da pesquisa limitou, necessariamente, a qualidade do trabalho, impedindo um estudo mais aprofundado ou reflexivo, por exemplo, impossibilitando a aplicação de entrevistas qualitativas com gestores e técnicos a fim de compreender suas percepções acerca das políticas em estudo.

Também é preciso reconhecer que, na definição do *corpus* desta pesquisa, não foi incluída a reserva de vagas no Mestrado Profissional em Gestão Pública, reconhecidamente uma política institucional de qualificação dos TAEs da Ufes; assim como não foram consideradas as ações de capacitação oferecidas pela Ufes que objetivam contribuir com a preparação dos TAEs para participação nos processos de seletivos da pós-graduação, como cursos de curta duração de lógica, inglês instrumental, escrita científica, língua portuguesa etc.

Feitas as ressaltas necessárias, esta pesquisa cumpriu os objetivos propostos: i) foram identificadas e apresentadas as políticas de qualificação do PCCTAE (incentivo à qualificação) e da Ufes (afastamento para pós-graduação e concessão de carga horária); ii) foram apresentados dados que demonstraram em que medida cada uma dessas políticas influenciou nos índices de educação formal do corpo técnico-administrativo em educação da Ufes durante todo o período de implantação e desenvolvimento do PCCTAE; iii) foi elaborado relatório técnico com os principais resultados da pesquisa (Apêndice D).

Dessa maneira, se confirmou a hipótese de que a implementação do incentivo à qualificação do PCCTAE, bem como a elaboração e a implantação de políticas específicas de qualificação na Instituição, resultou no aumento dos índices de educação formal da categoria na Ufes.

Assim, nos limites da pesquisa e sem a ilusão de que o tema tenha sido esgotado, espera-se que esta contribuição seja relevante, não somente como base, modelo ou referência para novas pesquisas na mesma área; mas, principalmente, para os TAEs e gestores da Ufes como avaliação das políticas de qualificação do PCCTAE aplicadas até aqui, de modo a ser um ponto de apoio na elaboração dos próximos planos, nos ajustes e calibrações dos instrumentos que existem hoje, e,

principalmente, para o pleno desenvolvimento profissional dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da Ufes.

A expectativa é de que, com este trabalho, o campo da avaliação de políticas públicas saia fortalecido, tanto como ramo teórico e metodológico, quanto como instrumento prático para gestores e usuários dos serviços públicos brasileiros, que tanto demandam eficiência e eficácia na execução do orçamento e na oferta de educação de qualidade.

Deseja-se também que, a compreensão de carreira profissional como política pública, saia amadurecido, e que gestores, legisladores e governantes entendam que o Estado só será capaz de atrair, com competitividade, os melhores profissionais do mercado se houver condições de trabalho adequadas, remuneração digna e perspectiva de crescimento e desenvolvimento profissional.

8 REFERÊNCIAS

- ADUFES. **Greve da Educação:** protesto leva multidão para as ruas de Vitória. Vitória: Associação dos Docentes da Ufes. 16 maio 2019a. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2019/05/greve-da-educacao-protesto-leva-multidao-para-as-ruas-de-vitoria/>. Acesso em: 08 set. 2023.
- ADUFES. **1ª Mostra Balbúrdia Universitária expõe trabalhos feitos na Ufes.** Vitória: Associação dos Docentes da Ufes. 17 maio 2019b. Disponível em: <https://wp.adufes.org.br/2019/05/1-mostra-balburdia-universitaria-expoe-trabalhos-feitos-na-ufes/>. Acesso em: 08 set. 2023.
- ALMEIDA, Carlos Augusto Gomes de. **A carreira dos Técnico-Administrativos em Educação:** movimento de resistência à política do MEC e um constante recomeço. 2018. 197 f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2018.
- ALTHUSSER, Louis; ALBUQUERQUE, J. A. Guilhaon. **Aparelhos ideológicos de Estado:** nota sobre os aparelhos ideológicos de Estado. 10 ed. Rio de Janeiro: Graal, 2007. 127 p.
- AMARAL DE CASTRO, Marco Aurélio; OLIVEIRA, Kamila Pagel de. Carreiras individuais: descortinando as trajetórias de servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAES). **Revista de Ciências da Administração**, [S. l.], v. 25, n. 65, p. 1-21, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/90399>. Acesso em: 25 mar. 2024.
- ANDES. Circular nº 172, de 11 de setembro de 2013. **Coleta de informações a respeito da situação dos hospitais universitários.** Brasília, DF: Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior, 2013.
- ANDES UFRGS. **Histórico das Greves das Instituições Federais de Ensino:** reivindicações e resultados. Porto Alegre: Seção Sindical do ANDES-SN na UFRGS, 24 jun. 2012. Disponível em: <https://andesufrgs.wordpress.com/2012/06/24/historico-das-greves-das-instituicoes-federais-de-ensino/>. Acesso em: 19 fev. 2023.
- ANDIFES. **Cadê a universidade anunciada aqui?** Brasília, DF: Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior. 25 jan. 2011. Disponível em: <https://www.andifes.org.br/?p=12174>. Acesso em: 16 abr. 2023.
- ANDIFES. Fórum Nacional de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas. Grupo de Trabalho 1: PEC Emergencial e a Reforma Administrativa. **Reforma Administrativa, Universidades Federais e Gestão de Pessoas.** Brasília: Andifes/Forgep, set. 2022. 19 p. Disponível em: <http://www.forgepe.andifes.org.br/atividades/comissoes-tematicas/gt-2021/>. Acesso em: 13 out. 2023.
- ANDIFES. Fórum Nacional de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas. **Resumo do 36º Pleno do Forgepe.** Brasília: Forgep/Andifes, [jun.] 2023. Disponível em: <http://www.forgepe.andifes.org.br/resumo-do-36o-pleno-do-forgepe/>. Acesso em: 25 out. 2023.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, vol. 18, n. 34, p. 19-40, jul. 2015. Disponível em: <http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=427&sid=48>. Acesso em: 05 dez. 2023.

ARRUDA, Vinicius. Ufes vai fechar 2019 com déficit de até R\$ 10 milhões. **ES360**, Vitória, 13 set. 2019. Seção Dinheiro. Disponível em: <https://es360.com.br/dinheiro/noticia/ufes-vai-fechar-2019-com-deficit-de-ate-r-10-milhoes/>. Acesso em: 08 set. 2023.

ASSUFRGS. **História e Conquistas**. Porto Alegre: Sindicato dos Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação e Cultura de Porto Alegre, Canoas, Osório, Tramandaí, Imbé, Rolante, Eldorado do Sul, Guaíba, Viamão e Alvorada, [2020]. Disponível em: <https://www.assufrgs.org.br/historia-e-conquistas/>. Acesso em: 19 fev. 2023.

AZAMBUJA, Antonio Augusto da Silva. **A carreira dos Servidores Técnicos Administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior**: do PUCRCE ao PCCTAE nas Memórias de Militantes (1985 A 2007). 149 f. Dissertação (Mestrado em História) – Programa de Pós-Graduação em História, Instituto de Ciências Humanas, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2018.

BAPTISTA, André de Lima Xandó; SANABIO, Marcos Tanure. Avaliação de desempenho de técnico-administrativos em educação no âmbito das instituições federal de ensino superior. **Revista Gual**. Florianópolis, v. 7, n. 3, p. 182-205, set. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2014v7n3p182/28261>. Acesso em: 25 nov. 2023.

BARATA, Ana Maria. Questões relevantes sobre concurso público. **Revista do Ministério Público do Estado do Pará**, Belém, v. 1, p. 41-55, dez. 2009. Disponível em: <https://www2.mppa.mp.br/data/files/61/37/EF/CA/AA6C87101D91A587180808FF/Revista%20MP-2009.pdf>. Acesso em: 6 jan. 2024.

BARROS, Ana Caroline de Sousa; SOUZA, Irineu Manoel de. Carreiras dos Docentes e dos Técnico-Administrativos em Educação nas Instituições Federais de Ensino: Uma Perspectiva Comparada. **Revista de Administração IMED**. Passo Fundo, v. 12, n. 1, p. 49-76, jan.-jun., 2022. Disponível em: <https://seer.atitus.edu.br/index.php/raimed/article/view/4459/3080>. Acesso em: 09 abr. 2024.

BECHARA, Evanildo. **Moderna Gramática Portuguesa**. 39 ed. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019. 720 p.

BISPO, Fabiana Carvalho da Silva; SANTOS JUNIOR, Ailton Bispo dos. A crise nas universidades federais e a necessidade de reformas: o caso da UFRJ. *In*: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 14., 2017, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Associação Educacional Dom Bosco, p. 1-12, 2017. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/2182527.pdf>. Acesso em: 25 out. 2023.

BOBBIO, Norberto. **Estado, governo, sociedade:** por uma teoria geral da política. 14 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2007. 174 p.

BORGO, Ivantir Antonio. **Ufes: 40 anos de história.** Vitória: Edufes, 2014, 244 p.

BRASIL. **Lei nº 3.868, de 30 de janeiro de 1961.** Cria a Universidade do Espírito Santo e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 30 jan. 1961. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1950-1969/L3868.htm. Acesso em: 21 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 51.465, de 15 de maio de 1962.** Aprova o Quadro do pessoal da universidade do Espírito Santo e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 16 mai. 1962. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/474025/publicacao/15802217>. Acesso em: 22 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964.** Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 03 jun. 1964. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4330.htm. Acesso em: 19 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 4.759, de 20 de agosto de 1965.** Dispõe sobre [sic] a denominação e qualificação das Universidades e Escolas Técnicas Federais. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 24 ago. 1965. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4759.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968.** Cria o Instituto Nacional de Desenvolvimento da Educação e Pesquisa (INDEP), e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 21 nov. 1968.

BRASIL. **Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987.** Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 11 abr. 1987a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 19 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987.** Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 24 jul. 1987b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d94664.htm. Acesso em: 19 fev. 2023.

BRASIL. Ministério de Estado da Educação. **Portaria nº 475, de 26 de agosto de 1987.** Expediente Normas Complementares para a execução do Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987. Brasília, DF, 27 ago. 1987c. Disponível em:

<https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/2919>. Acesso em: 21 fev. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm#art3. Acesso em: 19 fev. 2023.

BRASIL. **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, DF, 12 dez. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 19 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 10 dez. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745compilada.htm. Acesso em: 28 fev. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado**. Brasília: Câmara da Reforma do Estado, 1995. 68 p. Disponível em: <https://www.bresserpereira.org.br/documents/mare/PlanoDiretor/planodiretor.pdf>. Acesso em: 28 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 23 dez. 1996a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 26 dez. 1996b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9424.htm. Acesso em 08 ago. 2023

BRASIL. **Lei nº 9.468, de 10 de julho de 1997**. Institui o Programa de Desligamento Voluntário de servidores civis do Poder Executivo Federal e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 11 dez. 1997a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9468.htm. Acesso em: 16 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997**. Altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 11 dez. 1997b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9527.htm. Acesso em: 19 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.632, de 07 de maio de 1998.** Dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 08 maio 1998a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9632.htm. Acesso em: 19 fev. 2023.

BRASIL. Ministério de Estado da Educação. **Portaria nº 438, de 28 de maio de 1998.** Institui o Exame Nacional do Ensino Médio - ENEM. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 01 jun. 1998b. Disponível em: http://www.crmariocovas.sp.gov.br/pdf/diretrizes_p0178-0181_c.pdf. Acesso em: 21 fev. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998.** Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 05 jun. 1998c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm. Acesso em: 19 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001.** Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 10 jan. 2001a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10172.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.260, de 12 de julho de 2001.** Dispõe sobre o Fundo de Financiamento ao estudante do Ensino Superior e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 13 jul. 2001b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10260.htm. Acesso em: 16 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004.** Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 15 abr. 2004a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004.** Dispõe sobre incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 3 dez. 2004b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.973.htm. Acesso em: 16 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.079, de 30 de dezembro de 2004.** Institui normas gerais para licitação e contratação de parceria público-privada no âmbito da administração pública. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 31 dez. 2004c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l11079.htm. Acesso em: 16 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 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, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 13 jan. 2005a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 19 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005.** Institui o Programa Universidade para Todos - PROUni, regula a atuação de entidades beneficentes de assistência social no ensino superior; altera a Lei n.º 10.891, de 9 de julho de 2004, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 14 jan. 2005b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11096.htm. Acesso em: 08 ago. 2022.

BRASIL. Ministério de Estado da Educação. **Portaria nº 157, de 17 de janeiro de 2005.** Instituir comissão responsável pelo enquadramento dos servidores no PCCTAE. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 18 jan. 2005c. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcggp/portarias/pt15705.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2023.

BRASIL. Ministério de Estado da Educação. **Portaria nº 655, de 1º de março de 2005.** Institui a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 2 mar. 2005d. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcggp/portarias/pt65505.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2023.

BRASIL. Ministério de Estado da Educação. **Portaria nº 2.519, de 15 de julho de 2005.** Institui a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 18 jul. 2005e. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcggp/portarias/pt251905.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2023.

BRASIL. Ministério de Estado da Educação. **Portaria nº 2.562, de 21 de julho de 2005.** Altera redação da Portaria 2.519, de 15 de julho de 2005. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 22 jul. 2005f. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcggp/portarias/pt2562_2005.pdf. Acesso em: 29 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.** Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 24 fev. 2006a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm. Acesso em: 05 out. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006.** Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento

por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 30 jun. 2006b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5824.htm. Acesso em: 05 out. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006.** Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 30 jun. 2006c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm. Acesso em: 05 out. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006.** Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 20 dez. 2006d. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc53.htm. Acesso em: 28 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007.** Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 25 abr. 2007a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm. Acesso em: 16 abr. 2023.

BRASIL. Ministério de Estado da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução nº 1, de 8 de junho de 2007.** Estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação *lato sensu*, em nível de especialização. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 8 jun. 2007b. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces001_07.pdf. Acesso em: 04 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.** Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; [...] e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 21 jun. 2007c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11494.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.** Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 17 jul. 2008a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008.** Dispõe sobre a reestruturação do [...] Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, [...] e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 23 set. 2008b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm#art16. Acesso em: 23 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.550 de 15 de dezembro de 2011.** Autoriza o Poder Executivo a criar a empresa pública denominada Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH; acrescenta dispositivos ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal; e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12550.htm. Acesso em: 12 out. 2023.

BRASIL. Arquivo Nacional. **Os presidentes e a República:** Deodoro da Fonseca a Dilma Rousseff. 5 ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Arquivo Nacional, 2012a. 248 p.

BRASIL. **Lei nº 11.772, de dezembro de 2012.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; [...] altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; [...] e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 31 dez. 2012b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm. Acesso em: 23 out. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. Conselho Nacional da Educação. Câmara Nacional de Educação Básica. **Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais da Educação Básica.** Brasília: MEC, SEB, DICEI, 2013. 562 p. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/junho-2013-pdf/13448-diretrizes-curriculares-nacionais-2013-pdf>. Acesso em: 08 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 26 jun. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.328, de 29 de julho de 2016.** Cria, transforma e extingue cargos e funções; reestrutura cargos e carreiras; altera a remuneração de servidores; altera a remuneração de militares de ex-Territórios Federais; altera disposições sobre gratificações de desempenho; dispõe sobre a incidência de contribuição previdenciária facultativa sobre parcelas remuneratórias; e modifica regras sobre requisição e cessão de servidores. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 29 jul. 2016a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13328.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016.** Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 15 dez. 2016b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017.** Altera as Leis nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 11.494, de 20 de junho 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o Decreto-Lei nº 236, de 28 de fevereiro de 1967; revoga a Lei nº 11.161, de 5 de agosto de 2005; e institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 17 fev. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13415.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 9.262, de 9 de janeiro de 2018.** Extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal, e veda abertura de concurso público e provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 10 jan. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9262.htm. Acesso em: 07 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 9.754, de 11 de abril de 2019.** Extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 11 abr. 2019a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9754.htm. Acesso em: 07 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.** Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 29 ago. 2019b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm. Acesso em: 07 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 10.185, de 20 de dezembro de 2019.** Extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal e veda a abertura de concurso público e o provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 20 dez. 2019c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10185.htm. Acesso em: 07 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Painel Estatístico de Pessoal.** Brasília. 2024. Disponível em:

<http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>. Acesso em: 02 jul. 2024.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Burocracia Pública e Classes Dirigentes no Brasil. **Revista de Sociologia e Política**, v. 28, p. 9-30, 2007. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/24672>. Acesso em: 28 nov. 2021.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. O modelo estrutural de gerência pública. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, RJ, v. 42, n. 2, p. 391-412, 2008. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6638>. Acesso em: 27 nov. 2021.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Assalto ao Estado e ao mercado, neoliberalismo e teoria econômica. **Estudos Avançados**, [S. l.], v. 23, n. 66, p. 7-23, 2009. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/10406>>. Acesso em: 27 nov. 2021.

CAMPAGNER, Mariza Cezira; MADRUGA, Lucia Rejane da Rosa Gama. O processo de qualificação interferindo na motivação e competência dos funcionários da UFSM. **Revista Sociais e Humanas**, [S. l.], v. 20, p. 41–52, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/827>. Acesso em: 6 jan. 2024.

CASTRO, Silvana de Paula. **Afastamentos para pós-graduação *stricto sensu* de servidores Técnicos Administrativos em Educação na Universidade Federal de Juiz de Fora**. 2020. 167 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública) – Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas**. São Paulo: Atlas, 1998.

CIRILLO, José. Chumbo em Anos de Chumbo: o lirismo combate a ditadura. **Revista Estúdio, Artistas sobre Outras Obras**. Lisboa, v. 5, n. 9, p. 247-255m, jan./jun. 2014. Disponível em: http://estudio.belasartes.ulisboa.pt/E_v5_iss09.pdf. Acesso em: 05 set. 2023.

COMUNIDADE acadêmica reage ao bloqueio do MEC. **Informa**, Vitória, ano 1, n. 543, maio/jun. 2019. Disponível em: <https://issuu.com/ufes/docs/informa543-web>. Acesso em: 08 set. 2023.

CONCURSO para gari no Rio registra 45 inscrições de candidatos com doutorado. **G1**, São Paulo, 21 out. 2009. Seção Concursos e Emprego. Disponível em: https://g1.globo.com/Noticias/Concursos_Empregos/0,,mul1349960-9654,00-concurso+para+gari+no+rio+registra+inscricoes+de+candidatos+com+doutorado.html. Acesso em: 15 jan. 2024.

CONFASUBRA, Congresso da Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil, 22., 2015, Poços de Caldas, MG. **Caderno de Teses**. Brasília: Fasubra, 2015, 211 p.

Disponível em: <https://stu.org.br/wp-content/uploads/2015/02/TESES-XXII-CONFASUBRA-v.2.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2022.

CORRÊA, Rúbia Oliveira; VASCO, Verônica Freire; OLIVEIRA, Fernando Ribeiro de; SILVA, Michelle Alexandre da; SILVA, Luiz Marcos de Oliveira; HOLANDA, Lucielma Santos Passos de. Dimensionamento de pessoal técnico-administrativo da Universidade Federal de Sergipe. *In: XVII Coloquio Internacional de Gestión Universitaria* (CIGU). Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina, p. 01-16, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/171280>. Acesso em: 15 set. 2023.

COSTA, Frederico Lustosa da; CAVALCANTI, Bianor Scelza. Mudança organizacional no setor público. **Revista de Administração Pública**, v. 25, n. 1, p. 82-106, 1991. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/9007/8060>. Acesso em: 10 out. 2023.

COSTA, Frederico Lustosa da. Brasil: 200 anos de Estado, 200 anos de Administração Pública, 200 anos de reformas. **Revista de Administração Pública**, v. 42 n. 5, p. 829-874, set./out. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/DxgBXcJLnFHVxsqPbgCWckQ/>. Acesso em: 25 set. 2023.

CULLETON, Alfredo. A filosofia na primeira universidade da América Latina (*Universidad de San Marcos* 1551). **Educación e Filosofía**, Uberlândia, v. 35, n. 74, p. 977-985, maio/ago. 2021. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/EducacaoFilosofia/article/view/63274>. Acesso em: 25 set. 2023.

CUNHA, Cristianne Pereira. **A gestão da capacitação baseada na gestão por competência**: um estudo de viabilidade da implantação do sistema de capacitação do governo federal na UFES. 2013. 90 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) – Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2013.

CUNHA, Luiz Antônio. Ensino superior e universidade no Brasil. *In*: LOPES, Eliana Marta Teixeira; FARIA FILHO, Luciano Mendes; VEIGA, Cynthia Greive. (orgs.). **500 anos de educação no Brasil**. 2 ed. Belo Horizonte: Autêntica, p. 151-204, 2000.

DANTAS, Erica Lissandra Bertolossi. **Política de gestão de pessoas em universidades federais**: a percepção dos técnicos-administrativos sobre o Plano De Desenvolvimento Dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PDIPCCTAE - na Universidade Federal do Tocantins. 2015. 188 F. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas) – Programa de Pós-Graduação *Strictu Sensu* Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas, Universidade Federal do Tocantins, Palmas, 2015.

DE CASTRO, Susana. A origem do estado moderno em Maquiavel e Hobbes. **Sofia**, Vitória, v. 6, n. 2, p. 13-22, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/sofia/article/view/16673>. Acesso em: 2 nov. 2023.

DOLHNIKOFF, Miriam. **História do Brasil império**. São Paulo: Contexto, 2017. 176 p.

ENCONTRO NACIONAL DE APRIMORAMENTO DE CARREIRA, 1., 2016, Brasília, DF. **Caderno**. Brasília: Fasubra, 2016, 29 p. Disponível em: <https://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2018/05/i-encontro-nacional-de-aprimoramento-da-carreira-de-2016.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2023.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**: em conexão com as pesquisas de Lewis H. Morgan. São Paulo: Boitempo, 2019. 192 p.

ESPÍRITO SANTO (Estado). **Lei nº 806, de 5 de maio de 1954**. Diário Oficial Estadual, Vitória, 7 maio 1954. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/es/lei-ordinaria-n-806-1954-espirito-santo-o-governador-do-estado-do-espirito-santo-faco-saber-que-a-assembly-legislativa-decretou-e-eu-sanciono-a-seguite-lei>. Acesso em: 21 fev. 2023.

ESPÍRITO SANTO (Estado). **Lei nº 8263, de 25 de janeiro de 2006**. Diário Oficial Estadual, Vitória, 26 jan. 2006. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/legislacao/norma.aspx?id=23074>. Acesso em: 21 jan. 2024.

EVANS, Peter B. **Autonomia e Parceria**: Estados e transformação industrial. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2004. 404 p.

FASUBRA; SINASEFE. GT Carreira. **Projeto de Carreira**. Brasília: Fasubra, 1998. 116 p.

FASUBRA. **Cartilha sobre o projeto de Cargo Único**. Brasília: Fasubra, [2003]. 79 p.

FASUBRA. Comando Nacional de Greve. **Informe de Greve**. Brasília: Fasubra, set. 2005.

FASUBRA. **Relatório da reunião com o Ministério do Planejamento**. Brasília: Fasubra, abr. 2008a. 13 p. Disponível em: <https://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2016/10/tabelas-do-termo-de-compromisso-2007.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2023.

FASUBRA. **Histórico**. Brasília: Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil, [2008?]b. Disponível em: <https://fasubra.org.br/historico-da-entidade/>. Acesso em: 19 fev. 2023.

FASUBRA. **HU's: patrimônio público sob gestão pública**: contra a MP 520 - HU's na mira da privatização. Brasília: Fasubra, 2011a.

FASUBRA. **Memorial 30 Anos: Linha do Tempo - Fasubra Sindical**. Brasília: Fasubra, 2011b. 102 p. Disponível em: http://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2016/10/revista_fasubra.pdf. Acesso em: 21 nov. 2023.

FASUBRA. **Fasubra apresenta aspectos principais e orientações técnicas sobre o acordo de greve assinado em 2012**. Brasília: Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil, 09 jan. 2013a. Disponível em: <https://fasubra.org.br/geral/fasubra-apresenta-aspectos-principais-e-orientacoes-tecnicas-sobre-o-acordo-de-greve-assinado-em-2012/>. Acesso em: 28 nov. 2023.

FASUBRA. **Plano de Carreira: rumo à carreira**. Brasília: Fasubra, maio 2013b. 105 p. Disponível em: https://www.ufpb.br/cis/contents/documentos/cartilhas-informativas/cartilha-do-plano-de-carreira_2013-fasubra.pdf. Acesso em: 5 mar. 2022.

FARIA, Vinícius Ferreira. **Formação *stricto sensu* de servidores técnico-administrativos em educação: percepção de gestores e servidores qualificados**. 2019. 187 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Diamantina, 2019.

FARIA, Vinícius Ferreira; SABINO, Geruza de Fátima Tomé. Formação *stricto sensu* de servidores técnico-administrativos em educação: percepção de gestores e servidores qualificados. **Revista Eletrônica de Educação**, [S. l.], v. 17, 1-17, jan./dez. 2023. Disponível em: <https://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/3787>. Acesso em: 20 mar. 2023.

FÁVERO, Maria de Lourdes de Albuquerque. A Universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968. **Educar**, Curitiba: UFPR, n. 28, p. 17-36, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/yCrwPPNGGSBxWJCmLSPfp8r/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 set. 2023.

FÁVERO, Maria de Lourdes de Albuquerque. **Universidade do Brasil: das origens à construção**. 2 ed. rev. ampl. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2010. 200 p.

FERMINO, Filipe Siqueira. **O Tupi na aldeia tupinikim de Caieiras Velha em Aracruz-ES: uma questão de política linguística**. 2015. 147 f. Dissertação (Mestre em Linguística) – Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Linguística, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2015.

FERNANDES, Florestan. **Apontamentos sobre a “Teoria do Autoritarismo”**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2019. 165 p.

FERRARI, Regina Maria Macedo Nery. A Profissionalização da Função Pública e as Exigências da Eficiência Administrativa. **Revista de Direito Administrativo e Constitucional**, Belo Horizonte, ano 3, n. 13, p. 115-127, jul.-set. 2003. Disponível

em: <http://www.revistaaec.com/index.php/revistaaec/article/view/716/404>. Acesso em: 6 jan. 2024.

FERREIRA JÚNIOR, Amarílio; BITTAR, Marisa. Educação jesuítica e crianças negras no Brasil Colonial. **Revista brasileira de estudos pedagógicos**, v. 80, n. 196, 1999. Disponível em: <http://www.rbep.inep.gov.br/ojs3/index.php/rbep/article/view/1308>. Acesso em: 24 set. 2023.

FONSECA, Márcio Alessandro Teles; FERREIRA, Rosilda Arruda. Desenvolvimento de pessoas em Instituições Públicas Federais de Ensino: entre o legal e o real. *In*: Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul, 11., 2011, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, p. 1-14, 2011. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/26102>. Acesso em 06 jan. 2024.

FREY, Klaus. Políticas públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. **Planejamento e Políticas Públicas**, [S. l.], n. 21, p. 211-259, jun. 2000. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/89>. Acesso em: 18 out. 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017. 192 p.

GOHN, Maria da Glória. Educação não-formal, participação da sociedade civil e estruturas colegiadas nas escolas. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 50, p. 27-38, jan./mar. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/s5xg9Zy7sWHxV5H54GYdfQ/>. Acesso em: 20 jan. 2023.

GONZAGA, Yone Maria. Trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos em educação na UFMG: relações raciais e a invisibilidade ativamente produzida. 2011. 233 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação: Conhecimento e Inclusão Social, Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

GURGEL, Antonio de Pádua (org.). **Ceciliano Abel de Almeida**. Coleção Grandes Nomes do Espírito Santo. Vitória: Contexto Jornalismo e Assessoria, 2004, 128 p.

HÖFLING, Eloisa de Mattos. Estado e políticas (públicas) sociais. **Cadernos do Cedes**, Campinas, ano XXI, n. 55, v. 21, p. 30-41, 2001. Disponível: <https://www.scielo.br/j/ccedes/a/pqNtQNWnT6B98Lgjpc5YsHq/>. Acesso em: 25 set. 2023.

IMPORTÂNCIA histórica de lutas e greves em conquistas no salário e na carreira. **Sintuff Jornal**, Niterói, nº 552, set. 2023. Serviço público. Disponível em: <https://www.sintuff.org.br/post/jornal-sintuff-n%C2%BA-552-edi%C3%A7%C3%A3o-digital>. Acesso em: 28 nov. 2023.

JORNAL DO SINTUFES: Informativo do Sindicato dos Trabalhadores na Ufes. Vitória: Sintufes, n. 185, mar. 2018. 8 p. Disponível em: https://sintufes.org.br/wp-content/uploads/2019/12/jornal_sintufes_mar18.pdf. Acesso em: 01 dez. 2023.

LEDESMA, Sandra Regina dos Santos. **Motivações dos servidores técnicos-administrativos em educação da UFRGS para cursar o mestrado**: estudo de memória social (2005-2015). 2017. 95 f. Dissertação (Mestrado em Memória Social e Bens Culturais) – Programa de Pós-graduação em Memória Social e Bens Culturais, Universidade La Salle, Canoas, 2017.

LENIN, Vladimir Ilitch. **O estado e a revolução**: a doutrina do marxismo sobre o estado e as tarefas do proletariado na revolução. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017. 216 p.

LIMA, Joelma de. **Modelo de avaliação do perfil da formação profissional dos servidores dos Institutos Federais**: estudo de caso do Instituto Federal Fluminense. 2014. 120 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Candido Mendes, Campos dos Goytacazes/RJ, 2014.

LIMA JÚNIOR, Olavo Brasil. As reformas administrativas no Brasil: modelos, sucessos e fracassos. **Revista do Serviço Público**, v. 49, n. 2, p. 5-32. 1998. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/364>. Acesso em: 17 ago. 2023.

LOPES, Cinara Gavioli. **Análise do desempenho acadêmico de alunos cotistas e não cotistas do curso de Fisioterapia da Universidade Federal do Espírito Santo-Ufes**. 2017. 94 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional) – Faculdade Vale do Cricaré, São Mateus/ES, 2017.

MACHADO, Antonio. **Proverbios y cantares**. 2010. Acesso em: 20 ago. 2023. Disponível em: <https://biblioteca.org.ar/libros/158144.pdf>

MANHÃES, Alexandre de Almeida; BRAZ, Leonardo Dias; MIRANDA, Mozarth Dias de Almeida; BARTOLAZZI, Victor Tomazinho. Plano de carreira dos técnicos administrativos de educação: Um estudo a partir de uma instituição de ensino. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. [S. l.], ano 05, ed. 11, v. 03, p. 107-130, nov. 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/tecnicos-administrativos>. Acesso em: 28 ago. 2023.

MARCELINO, Gileno Fernandes. **Governo, imagem e sociedade**. Brasília: Fundação Centro de Formação do Servidor Público, 1988. 176 p.

MARCELINO, Gileno Fernandes. Em busca da flexibilidade do Estado: o desafio das reformas planejadas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 37, n. 3, p. 641-658, maio/jun. 2003. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/6735>. Acesso em: 25 ago. 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8 ed. atual. São Paulo: Atlas, 2017. 368 p.

MARZOLA, Maria do Socorro Oliveira. **Gestão e gênero: reflexões sobre o PCCTAE e mobilidade funcional de mulheres na UnB**. 2013. 159 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação) – Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

MAQUIAVEL, Nicolau. **O príncipe**. Brasília: Senado Federal, Conselho Editorial, 2019, 160 p.

MENDONÇA, Ana Waleska PC. A universidade no Brasil. **Revista brasileira de educação**, Rio de Janeiro/RJ, n. 14, p. 131-150, maio/jun./jul./ago. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/SjbNJRqbdVktgLfFskfxLJ>. Acesso em: 25 set. 2023.

MOSTRA Balbúrdia Universitária expõe projetos e pesquisar feitos na Ufes. **A gazeta**, Vitória, 15 maio 2019. Seção Grande Vitória. Disponível em: <https://www.agazeta.com.br/es/gv/mostra-balburdia-universitaria-expoe-projetos-e-pesquisar-feitos-na-ufes-0519>. Acesso em: 8 set. 2023.

MULLER, Pierre; SUREL, Yves. **A Análise das Políticas Públicas**. Pelotas: Educat, 2002. 156p.

NASCIMENTO, Patrício Magalhães. **Políticas Públicas Educacionais no desenvolvimento profissional do Técnico-Administrativo em Educação**: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, Campus São João Evangelista. 2017. 123 f. Dissertação (Mestrado Profissional - Programa de Pós-Graduação em Educação) – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Diamantina, 2017.

OFFE, Claus; LENHARDT, Gero. Teoria do Estado e da Política Social. *In*: OFFE, Claus. **Problemas Estruturais do Estado Capitalista**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984, p. 10-55

OMAYA, Thaís. **Tormenta: O governo Bolsonaro: crises, intrigas e segredos**. São Paulo: Companhia das Letras, 2020, 272 p.

PACHECO, Regina Silvia. Política de recursos humanos para a reforma gerencial: realizações do período 1995-2002. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 53, n. 4, p. 79-106, 2002. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/295>. Acesso em: 6 jan. 2024.

PAIVA, Carlos Henrique Assunção. A burocracia no Brasil: as bases da administração pública nacional em perspectiva histórica (1920-1945). **História**, São Paulo, v. 28, n. 2, p. 775-796, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/his/a/9k9RDYV5Jsx8N48tx7hC8vr/?lang=pt>. Acesso em: 18 out. 2023.

PCCTAE, 18 anos depois, o que fazer? Palestrante: Tônia Duarte. [Porto Alegre]: GT Carreira da ASSUFRGS, jun. 2023. 1 vídeo (109 min). Disponível em: <https://www.assufrgs.org.br/gtcarreira/>. Acesso em: 22 nov. 2023.

PEREIRA, André Ricardo Valle Vasco; Z AidAN, Junia Claudia Santana de Mattos; GALVÃO, Ana Carolina. **A invenção da balbúrdia**: dossiê sobre as intervenções de Bolsonaro nas instituições federais de ensino superior. Brasília: ADUFES e ANDES-SN, 2022, 178 p.

PILOTO, Bernardo. **O Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação**. Rio de Janeiro: Blog Papo de TAE, set. 2020. Disponível em: <https://papodetae.blog/2020/09/15/o-plano-de-carreira-dos-tecnico-administrativos-em-educacao/>. Acesso em: 22 nov. 2023.

PINHEIRO, Fátima Teresinha Rodrigues. **A política de capacitação e qualificação dos técnico-administrativos em educação (taes) da Universidade Federal do Pampa (Unipampa)**. 2018. 127 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas) – Universidade Federal do Pampa, São Borja, 2018.

PINTO, Juliana de Fátima. BEHR, Ricardo Roberto. Contradições na avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação na universidade pública. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 4, Rio de Janeiro, p. 795-820, out./dez. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/ZsbP4vX3ngMvfKZnTLZNTRH/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 20 abr. 2022.

PROTESTO contra cortes na educação reúne milhares em Vitória. **A gazeta**, Vitória, 19 maio 2019. Seção Grande Vitória. Disponível em: <https://www.agazeta.com.br/es/gv/protesto-contracortes-na-educacao-reune-milhares-em-vitoria-0519>. Acesso em: 8 set. 2023.

PS Livre. **Tese do coletivo Pensamento Sindical Livre ao XXIV Confasubra**. [Brasília]: [Fasubra], [2023], 18 p. Disponível em: <https://fasubra.org.br/geral/confira-as-teses-apresentadas-para-xxiv-confasubra/>. Acesso em: 29 nov. 2023.

QUEIROZ, Glicielle Bezerra de. **Avaliação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal na Universidade Federal do Ceará com foco nos servidores Técnico-Administrativos em Educação**. 2020. 166 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2020.

REIS, Sheila Cristina Gomes. Os Pressupostos Funcionalistas da Teoria da Modernização. **Revista Habitus**: Revista da Graduação em Ciências Sociais do IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro, v. 14, n. 1, p. 07-28, 10 nov. 2016. Semestral. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/habitus/article/viewFile/11472/8422>. Acesso em: 10 de nov. 2023.

REIS, Guilherme Basso dos; PAIXÃO, Márcia Valéria. Técnico-administrativos em educação das IFES: carreira e institucionalidade. **Revista Educar Mais**, [S. l.], v. 6, p. 199-208, 2022. Disponível em:

<https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/educarmais/article/view/2611>. Acesso em: 23 fev. 2024.

REPRESENTANTES da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira tomam posse. **Ufes**, Vitória, 11 nov. 2016. Notícias. Disponível em: <https://www.ufes.br/conteudo/representantes-da-comiss%C3%A3o-interna-de-supervis%C3%A3o-do-plano-de-carreira-tomam-posse>. Acesso em 29 nov. 2023.

RESSIGNIFICAR. **Tese do coletivo Ressignificar ao XXIV Confasubra**. [Brasília]: [Fasubra], [2023], 90 p. Disponível em: <https://fasubra.org.br/geral/confira-as-teses-apresentadas-para-xxiv-confasubra/>. Acesso em: 29 nov. 2023.

RIBEIRO, Anderson André Genro Alves; FERREIRA, Lísia Regina. Ensino superior público em disputa. In: PARENTONI, Marcel Fernando da Costa (Org.). **Intervenções nas instituições federais de ensino: reitoras e reitores eleitos e não empossados: nossa luta, nossa história**. Campos dos Goytacazes/RJ: Encontrografia Editora, p. 16-33, 2022.

RODRÍGUEZ-GÓMEZ, Roberto. Educación superior y desarrollo en América Latina. Un ensayo de interpretación. In: BALÁN, Jorge. (Org.). **Políticas de reforma de la educación superior y la universidad latinoamericana hacia el final del milênio**. México: UNAM (CRIM-CESU), p. 19-76, 2000. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/275651944_Educacion_superior_y_desarrollo_en_America_Latina_Un_ensayo_de_interpretacion. Acesso em: 30 ago. 2023.

SÁ, Cristiane Regina Fairbanks de. **A racionalidade tecnológica na universidade: uma análise crítica da legislação da pós-graduação brasileira na sociedade industrial do capitalismo tardio**. 2023. Tese (Doutorado em Educação: História, Política, Sociedade) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: História, Política, Sociedade da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

SARAVIA, Enrique. Introdução à teoria das Políticas Públicas. In: SARAVIA, Enrique; FERRAREZI, Elisabete Ferrarezi (Org.). **Políticas públicas: coletânea**. Brasília: ENAP, p. 21-42, 2006.

SCHMITZ JÚNIOR, Salezio; OLIVEIRA, Clesia Maria de; MELO, Pedro Antonio de; MELLO, Simone Portella Teixeira de. Dez anos de políticas públicas de gestão de pessoas para as IFES: os impactos para os técnico-administrativos em educação. In: **XVI Coloquio Internacional de Gestión Universitaria** (CIGU). Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Peru, p. 1-18, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/171280>. Acesso em: 15 set. 2023.

SECCHI, Leonardo. **Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

SILVA, Artur Rocha; BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. O servidor técnico-administrativo em educação cotista racial na UFSC: o olhar dos gestores. **Revista Educação e Emancipação**, São Luís, v. 15, n. 2, p. 328-345, 2022. Disponível em:

<https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/reducacaoemancipacao/article/view/20406>. Acesso em: 28 mar. 2024.

SILVA, Lisiane Vasconcellos da; MACHADO, Lisiane; SACCOL, Amarolinda SACCOL (Org.). **Metodologia de pesquisa em administração**: uma abordagem prática. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2012. 119 p.

SINASEFE. Comissão Nacional de Supervisão. **Implantação do PCCTAE**: Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação (Lei 11.091/2005). Brasília: Sinasefe, [2008]. 14 p. Disponível em: <http://jararaca.ufsm.br/websites/cis/download/Cartilha/cartilha.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2023.

SINTUFRJ. **Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação**: Uma história de lutas longa e inacabada. Rio de Janeiro: Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro, mar. 2020, 28 p. Disponível em: <https://sintufrj.org.br/wp-content/uploads/2020/03/Cartilha-Carreira-A5-FINAL.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2023.

SOUZA, Celina. Políticas Públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 8, n. 16, p. 20-45, jul./dez., 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/6YsWyBWZSdFgfSqDVQhc4jm/?for>. Acesso em: 15 out. 2022.

TAMADA, Rosane Cristina Piedade; CUNHA, Isabel Cristina Kowal Olm. Competências profissionais do técnico administrativo em educação: evidências de validade do conteúdo. **Revista GUAL**. Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 01-22, jan./abr. 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/89677>. Acesso em: 09 mar. 2024.

TEIXEIRA, Ciro Régis Lima. **A política nacional de desenvolvimento de pessoas e a prática dos incentivos à qualificação para servidores técnico-administrativos**: uma avaliação a partir da experiência de uma instituição de ensino superior. 2022. 167 f. Dissertação (Mestrado em Avaliação de Políticas Públicas) – Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas, Centro de Ciências Agrárias, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2022.

TORRES, Marcelo Douglas de Figueiredo. **Estado, democracia e administração pública no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2004. 224 p.

TRINDADE, Hégio. O discurso da crise e a reforma universitária necessária da universidade brasileira. In: MOLLIS, Marcela (Org.). **Las universidades en América Latina**: ¿reformadas o alteradas? La cosmética del poder financeiro. Buenos Aires: CLACSO - Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, p. 161-180, 2003. Disponível em: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101109021739/9trindade.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.

UFES anuncia medidas para conter despesas após corte no orçamento. **G1**, Vitória, 13 ago. 2019. Seção Espírito Santo. Disponível em: <https://g1.globo.com/es/espírito->

santo/noticia/2019/08/13/ufes-anuncia-medidas-para-conter-despesas-apos-corte-no-orcamento.ghml. Acesso em: 08 set. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Conselho Universitário. **Resolução nº 11, de 1968.** Vitória, 3 dez. 1968. Cria a Comissão de Treinamento do Pessoal de Magistério. Disponível em: https://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_no_11.1968.pdf#overlay-context=resolucoes-de-1967-cun. Acesso em: 29 ago. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Conselho Universitário. **Resolução nº 26, de 1995.** Vitória, 27 nov. 1995. Institui programa de capacitação do pessoal técnico administrativo e estabelece normas para concessão de horário para servidores estudantes, afastamento para estudos e promoção de cursos e eventos pela própria instituição. Disponível em: https://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_no_26.1995_0.pdf#overlay-context=resolucoes-de-1995-cun. Acesso em: 04 mar. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Conselho Universitário. **Resolução nº 19, de 2006.** Vitória, 26 jun. 2006. Aprova o Regimento Interno da Comissão Interna de Supervisão (CIS) do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE) desta Universidade, conforme Anexo desta Resolução. Disponível em: https://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_19.2006_1.pdf#overlay-context=resolu%25C3%25A7%25C3%25B5es-de-2006-cun. Acesso em: 29 nov. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Conselho Universitário. **Resolução nº 9, de 2011.** Vitória, 26 maio 2011. Cria o Programa de Pós-graduação *stricto sensu* em Gestão Pública, vinculado ao Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade. Disponível em: http://www.daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_09.2011.pdf. Acesso em: 06 set. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Conselho Universitário. **Resolução nº 1, de 2012.** Vitória, 20 dez. 2012a. Altera o Estatuto da Universidade Federal do Espírito Santo. Disponível em: https://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_no_01.2012_-_alteracao_estatuto.pdf. Acesso em: 21 set. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Conselho Universitário. **Resolução nº 7, de 2012.** Vitória, 8 mar. 2012b. Cria a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e Assistência Estudantil. Disponível em: http://www.daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_no_07.2012_-_com_anexo.pdf. Acesso em: 06 set. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Secretaria de Relações Internacionais. **História.** Vitória, [entre 2012 e 2023]. Disponível em: <https://internacional.ufes.br/pt-br/história>. Acesso em: 29 ago. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Conselho Universitário. **Resolução nº 60, de 2013**. Vitória, 7 nov. 2013. Regulamenta a jornada de trabalho dos Servidores Técnico-administrativos em Educação, a adoção do sistema de registro eletrônico de ponto, a assiduidade e cumprimento dos horários de frequência às aulas e às reuniões de caráter administrativo e acadêmico pelos Servidores Docentes no âmbito da Ufes e dá outras providências. Disponível em: https://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_60-2013-cun_alterada_pela_resolucao_47-2014.pdf. Acesso em: 06 set. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (Org.). **Ufes, 60 anos**. Vitória: Edufes, 2014, 100 p.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **Estrutura**. Vitória, [entre 2014 e 2023]. Disponível em: <https://progep.ufes.br/estrutura>. Acesso em: 30 ago. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. **Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI 2015-2019**. Vitória, 2015. Disponível em: <https://proplan.ufes.br/pdi-2015-2019/apresentacao>. Acesso em: 06 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Diretoria de Projetos Institucionais. **Fundações de apoio credenciadas com a Ufes**. Vitória, [entre 2015 e 2023]. Disponível em: https://contratos.ufes.br/fundacoes_credenciadas. Acesso em: 05 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Conselho Universitário. **Resolução nº 21, de 2017**. Vitória, 8 jun. 2017. Estabelece normas para afastamento, afastamento parcial e concessão de carga horária aos servidores ocupantes dos cargos técnico-administrativos em educação da Ufes, visando à participação em cursos de capacitação nas modalidades de qualificação e aperfeiçoamento. Disponível em: https://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_no_21.2017_-_revogada.pdf#overlay-context=resolu%25C3%25A7%25C3%25B5es-de-2017-cun. Acesso em: 06 set. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Conselho Universitário. **Resolução nº 01, de 2019**. Vitória, 8 jun. 2019a. Estabelece normas para afastamento e concessão de carga horária aos servidores ocupantes dos cargos técnico-administrativos em Educação da Ufes, visando à sua participação em cursos de capacitação nas modalidades qualificação e aperfeiçoamento. Disponível em: https://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_no_21.2017_-_revogada.pdf#overlay-context=resolu%25C3%25A7%25C3%25B5es-de-2017-cun. Acesso em: 06 set. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Administração Central da Ufes comunica medidas para redução de custos. **Comunicado**, Vitória, 12 ago. 2019b. Disponível em: <https://www.ufes.br/conteudo/administracao-central-da-ufes-comunica-medidas-para-reducao-de-custos>. Acesso em 08 set. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Administração Central da Ufes comunica suspensão de bolsas ofertadas pela Universidade. **Comunicado**, Vitória, 2 set. 2019c. Disponível em: <https://www.ufes.br/conteudo/administracao-central-da-ufes-comunica-suspensao-de-bolsas-ofertadas-pela-universidade>. Acesso em 08 set. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Conselho Universitário. **Resolução nº 11, de 2020**. Vitória, 14 maio 2020. Altera a Resolução nº 01/2019. Disponível em: https://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_no_11.2020_-_completo.pdf#overlay-context=resolucoes-de-2020-cun. Acesso em: 21 set. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. **Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI 2021-2030**. Vitória, 2021a. Disponível em: <https://proplan.ufes.br/pdi-2021-2030/apresentacao>. Acesso em: 06 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Conselho Universitário. **Resolução nº 08, de 2021**. Vitória, 29 abr. 2021b. Estabelece normas para o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Espírito Santo - PAD/Ufes. Disponível em: https://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_no_08.2021-cun_-_programa_de_avaliacao_de_desempenho_tae.pdf. Acesso em: 25 out. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Conselho Universitário. **Resolução nº 15, de 2021**. Vitória, 24 jun. 2021c. Prorroga o mandato dos atuais membros até a homologação dos novos representantes por meio de processo eleitoral. Disponível em: https://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_no_15.2021_-_prorrogacao_do_mandato_da_comissao_interna_de_supervisao_cis_0.pdf. Acesso em: 29 nov. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **Dimensionamento da Força de Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Ufes**. Vitória, 2022. Disponível em: <https://progep.ufes.br/dimensionamento-da-forca-de-trabalho-dos-servidores-tecnico-administrativos-em-educacao-da-ufes>. Acesso em: 04 dez. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Relatório de Gestão 2022**. Vitória: Ufes, [2023]. 337 p.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Relatório da Gestão 2020-2024**. Vitória: Ufes, 2024. 158 p. Disponível em: https://comunicacao.ufes.br/sites/comunicacao.ufes.br/files/field/anexo/relatorioufes2020a2024_web_0.pdf. Acesso em: 23 mar. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE. **Dimensionamento de pessoal técnico-administrativo 2017**. São Cristóvão, SE: UFS, 2018. 51 p. Disponível em: <http://ri.ufs.br/jspui/handle/riufs/8730>. Acesso em: 04 dez. 2023.

VALLE, Arthur Schlunder. **Trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG: inserção institucional e superação da subalternidade**. 2014. 180 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação: Conhecimento e Inclusão Social, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

VIANA, Ana Luiza. Abordagens metodológicas em políticas públicas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, RJ, v. 30, n. 2, p. 5-43, mar./abr.1996. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/8095>. Acesso em: 10 nov. 2023.

WEBER, Max. **Ciência e Política: duas vocações**. 20 ed. São Paulo: Cultrix, 2013. 125 p.

WOLNIEWICZ, Eveline Boppré Besen. **A construção da identidade profissional do técnico-administrativo em educação: saindo dos bastidores da educação profissional e tecnológica**. 2019. 240 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) – Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional, Instituto Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.

WOLNIEWICZ, Eveline Boppré Besen; SILVA, Marimar da; OTANI, Nilo. A construção da identidade profissional do técnico-administrativo em educação: a pesquisa narrativa como possibilidade de investigação. **Revista Labor**, Fortaleza, v. 2, n. 25, p. 81-105, jan./jun. 2021. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/60920>. Acesso em: 23 fev. 2024

9 APÊNDICES

9.1 APÊNDICE A – Dissertações e Teses com o termo de busca “Técnico-Administrativo em Educação”

Título	Autor(es)	Tipo	Data de publicação
Trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos em educação na UFMG: relações raciais e a invisibilidade ativamente produzida	Gonzaga, Yone Maria	Dissertação	2011
Avaliação de desempenho de técnicos administrativos em educação no âmbito de uma Instituição Federal de Ensino Superior	Baptista, André de Lima Xandó	Dissertação	2012
Crenças de servidores técnico-administrativos em educação de uma universidade pública federal em relação à implementação da gestão de pessoas por competências	Nicolazzi, Emanuella Melina da Silva	Dissertação	2012
Política de recursos humanos de carreira na administração pública: um estudo de caso do plano de carreira dos servidores técnico-administrativos em educação da UFABC	Correa, Renato da Silva	Dissertação	2013
Capacidade para o trabalho dos técnico-administrativos em educação de uma universidade pública e fatores associados	Godinho, Marluce Rodrigues	Dissertação	2013
Abordagem crítica da avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Espírito Santo	Pinto, Juliana de Fátima	Dissertação	2013
O movimento trabalhista na UFSC sob a luz do novo sindicalismo no Brasil: a experiência dos trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFSC	Wagner, Maria Nazaré	Dissertação	2013
Necessidades de capacitação com base na lacuna de competências individuais dos técnicos-administrativos em educação lotados na Secretaria de Gestão de Pessoas da UNIVASF	Matos, Kilma Carneiro da Silva	Dissertação	2014
Levantamento das necessidades de capacitação dos servidores técnico-administrativos em educação lotados na pró-reitoria de gestão de pessoas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)	Matte, Luciane Ines	Dissertação	2014
Estado nutricional dos servidores técnicos administrativos em educação de uma universidade pública associado aos hábitos alimentares e às práticas de atividade física	Moreira, Luzianne Benette Farage	Dissertação	2014
Demandas psicológicas e controle do processo de trabalho dos técnicos administrativos em educação de uma universidade pública	Moura, Denise Cristina Alves de	Dissertação	2014

Continua

Continuação

Título	Autor(es)	Tipo	Data de publicação
O acompanhamento do estágio probatório como espaço de memória e aprendizagem: um estudo com servidores técnico-administrativos em educação da UFRGS	Nicoletti, Rosani Bittencourt	Dissertação	2014
O uso do tabaco entre trabalhadores técnicos administrativos em educação de uma universidade pública do estado de Minas Gerais	Salazar, Paloma Rodrigues	Dissertação	2014
Desenvolvimento profissional e pessoal dos técnicos administrativos em educação do CCSH/UFSM, frente aos desafios da expansão universitária	Silva, Jane Santos da	Dissertação	2014
Trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG: inserção institucional e superação da subalternidade	Valle, Arthur Schlunder	Dissertação	2014
A Política de Avaliação de Desempenho da Universidade Federal de Pernambuco: A Perspectivas dos Servidores técnico-Administrativos em educação	Azevedo, Renata Barbosa de	Dissertação	2015
Motivação e satisfação no trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação	Barros, Fernanda Costa	Dissertação	2015
Política de gestão de pessoas em universidades federais: a percepção dos técnicos-administrativos sobre o plano de desenvolvimento dos integrantes da carreira dos cargos técnico-administrativos em educação - PDIPCCTAE - na Universidade Federal do Tocantins	Dantas, Erica Lissandra Bertolossi	Dissertação	2015
Fatores impactantes na qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação da UFSC em fase de pré-aposentadoria	Guedes, Cláudio Luiz Moita	Dissertação	2015
Política de capacitação dos servidores técnico-administrativo em educação da UFSC	Junckes, Elci Terezinha de Souza	Dissertação	2015
Satisfação dos servidores técnico-administrativos em educação da UFSC em relação ao uso do sistema 'UFSC sem papel'	Moraes, Ana Lúcia	Dissertação	2015
O impacto de políticas de gestão de pessoas no perfil profissional dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Catarina	Schmitz Junior, Salezio	Dissertação	2015
O impacto da capacitação dos servidores nos resultados da segurança universitária federal a partir da implantação da Superintendência de Segurança Institucional, à luz do plano de carreira dos técnicos administrativos em educação: um estudo na Universidade Federal de Pernambuco	Silva, André Luiz Ribeiro da	Dissertação	2015
Fatores que interferem no desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação da UFSC durante o estágio probatório	Búrigo, Emanuel Martins	Dissertação	2016

Continua

Continuação

Título	Autor(es)	Tipo	Data de publicação
Condições de risco e acidentes no trabalho de técnicos administrativos em educação de uma universidade pública	Costa, Josiani Flores da	Dissertação	2016
Análise do processo de socialização de novos servidores técnico-administrativos em educação da UFSC	Cunha, José Paulo da	Dissertação	2016
Empréstimos consignados e endividamento, uma estreita relação entre o(a)s servidore(a)s público(a)s técnicos-administrativos em educação	Leão, Ana Paula Camboim	Dissertação	2016
Avaliação de desempenho no estágio probatório de servidores técnico-administrativos em educação: um estudo de caso na Universidade Federal de Santa Catarina	Reynaud, Paula Debiasi	Dissertação	2016
Contrarreforma do estado nos governos Lula e Dilma: reconfiguração do trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação das instituições federais de ensino superior	Silva, Amanda Pinto da	Dissertação	2016
Fatores de risco e prevalência de queixas musculoesqueléticas entre os técnico-administrativos em educação: estudo realizado na Universidade Federal de Pernambuco	Silva, Ana Cláudia Colaço Lira e	Dissertação	2016
Recrutamento e seleção por competências: análise da adequação dos concursos públicos para admissão de servidores técnico-administrativos em educação à gestão por competências na UFSC	Silva, Ana Corina Faustino da	Dissertação	2016
As ações de capacitação profissional desenvolvidas na Universidade Federal de Juiz de Fora na percepção dos técnicos administrativos em educação e dos gestores de unidades acadêmicas	Souza, Sidney Leandro de	Dissertação	2016
Os trabalhadores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Goiás: trabalho, profissionalização e gestão da educação superior	Castro, Ana Caruline de Souza	Tese	2017
Jornada de trabalho de 30 horas dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Catarina	Espíndola, Júlia Simas de Oliveira	Dissertação	2017
Motivações dos servidores técnicos-administrativos em educação da UFRGS para cursar o mestrado: estudo de memória social (2005-2015)	Ledesma, Sandra Regina dos Santos	Dissertação	2017
O programa de avaliação de desempenho da UFES - PAD/UFES: procedimentos e implicações para os técnico-administrativos em educação (TAEs)	Marques, Rondenelly Leite	Dissertação	2017
Avaliação de estágio probatório por competências: Proposta de metodologia de diagnóstico de desempenho para os servidores técnico-Administrativos em educação da UFPA	Miranda, Karla Andreza Duarte Pinheiro de	Dissertação	2017

Continua

Continuação

Título	Autor(es)	Tipo	Data de publicação
Pré-aposentadoria: Expectativas dos técnico-administrativos em educação do Instituto Federal do Espírito Santo.	Parreira, Vanessa Alessandra	Dissertação	2017
Fatores determinantes da rotatividade de servidores técnico-administrativos em educação na Universidade Federal de Santa Catarina	Pereira, Larissa Espíndola Machado	Dissertação	2017
Produção técnico-científica dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal da Paraíba - Campus III, Bananeiras - Paraíba	Rimá, Jacqueline de Castro	Dissertação	2017
Desvio de função dos servidores técnico-administrativos em educação: um estudo no centro de ciências exatas da Universidade Federal do Espírito Santo	Souza, Renato Pessotti de	Dissertação	2017
O Sindicato dos técnico-Administrativos em educação Superior da Universidade Federal de Pelotas e Capão do Leão (ASUFPEL): sua criação e luta por direitos.	Braga, Suzi Urbana da Silva	Dissertação	2018
Flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnicos administrativos em educação no Instituto Federal de educação, Ciência, e Tecnologia do sudeste de Minas Gerais	Carvalho, Joseli Marcos	Dissertação	2018
Políticas e práticas de gestão de pessoas e intenção de rotatividade: um estudo com servidores técnico-administrativos em educação do Instituto Federal do Pará na cidade de Belém	Guerra, Maria Helena Tavares da Silva	Dissertação	2018
A participação dos servidores Técnico-administrativos em educação (TAE) no processo de autoavaliação institucional das universidades federais Brasileiras	Martins, Joice da Costa	Dissertação	2018
A atividade de trabalho e o adoecimento psíquico em técnico-administrativos em educação	Mota, Cynthia Araújo	Dissertação	2018
O programa de capacitação dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Mato Grosso/Câmpus Rondonópolis: um estudo de caso na perspectiva da aprendizagem dialógica	Neves, Natália Araujo Souza	Dissertação	2018
Associação entre a qualidade de vida relacionada à saúde bucal e a capacidade para o trabalho de técnicos-administrativos em educação	Palma, Pamella Valente	Dissertação	2018
A política de capacitação e qualificação dos técnico-administrativos em educação (taes) da Universidade Federal do Pampa (Unipampa)	Pinheiro, Fátima Teresinha Rodrigues	Dissertação	2018
Carreiras docente e técnico administrativa em educação: o olhar desses sujeitos coletivos e a análise de suas relações hierárquicas e de trabalho em uma Universidade Federal	Silva, Liane Specke da	Dissertação	2018

Continua

Continuação

Título	Autor(es)	Tipo	Data de publicação
Qualidade de Vida no Trabalho: com a palavra os trabalhadores técnicos Administrativos em educação (TAEs) de um Instituto Federal de educação, Ciência e Tecnologia.	Silva, Suzan Evelin	Dissertação	2018
A inclusão de servidores técnico-administrativos em educação, com deficiência: o olhar dos gestores	Sousa, Evelise Santos	Dissertação	2018
A representação social de greve e seus impactos nos movimentos grevistas dos técnico-administrativos em educação na Universidade Federal de Juiz de Fora	Souza, Renato Braz Albertino	Dissertação	2018
Absenteísmo-doença e qualidade de vida no trabalho entre os técnicos administrativos em educação da UFJF	Cruz, Rodrigo Nunes da	Dissertação	2019
Qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos em educação na jornada de trabalho flexibilizada da UFSC	Daehn, Cheryl Maureen	Dissertação	2019
A percepção dos servidores técnico-administrativos em educação quanto a participação nos processos de gestão da Universidade Federal de Campina Grande.	Dantas, Janice Ruth Anacleto Fernandes	Dissertação	2019
Formação continuada dos técnicos administrativos em educação: alienação ou emancipação?	Oliveira, Nancy Costa de	Dissertação	2019
O programa de capacitação dos servidores técnico-administrativos em educação da UFSC: um estudo de caso nas unidades descentralizadas	Padilha, Marcelo Marins	Dissertação	2019
O caráter educativo da avaliação de desempenho do servidor técnico-administrativo em educação na Universidade de Brasília	Rosa, Ana Cristina Danicki Aureliano	Dissertação	2019
A validade preditiva do concurso público de provas objetivas para resultado em estágio probatório de técnicos-administrativos em educação de uma instituição federal de ensino superior	Souza, Gabriela Mattei de	Tese	2019
Identidade e prática laboral das pedagogas técnico-administrativas em educação da Universidade de Brasília	Tavares, Amanda de Andrade Dias	Dissertação	2019
Estudo sobre o aproveitamento das qualificações dos servidores técnico-administrativos em educação	Wiggers, Mabel Fátima Schleder Cezar	Dissertação	2019
Afastamentos para pós-graduação <i>stricto sensu</i> de servidores técnicos Administrativos em educação na Universidade Federal de Juiz de Fora	Castro, Silvana de Paula	Dissertação	2020
Avaliação da gestão do conhecimento no IFNMG: percepção dos servidores técnico-administrativos em educação e docentes	Santos, Érika Cristiane da Silva	Dissertação	2020

Continua

Continuação

Título	Autor(es)	Tipo	Data de publicação
Construção e validação de instrumento de referência para avaliação por competências dos servidores técnico-administrativos em educação das Universidades Federais Brasileiras	Tamada, Rosane Cristina Piedade	Tese	2020
Diagnóstico do GAP de competências transversais no serviço público dos servidores técnicos administrativos em educação da Universidade Federal do Cariri - UFCA	Brito, Katia Daniele Dutra	Dissertação	2021
Programa de Avaliação de Desempenho dos técnico-Administrativos em educação do Instituto de Ciências da Vida da Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Avançado Governador Valadares	Carvalho, Fernanda Leite	Dissertação	2021
Carreiras individuais: descortinando as trajetórias de servidores técnico-Administrativos em educação (TAEs) das Instituições Federais de Ensino de Belo Horizonte e região	Amaral de Castro, Marco Aurélio	Dissertação	2021
A gestão por competências no processo de remoção de servidores técnico-administrativos em educação: um estudo de caso com os Administradores da FURG	Costa, Luciana Vasconcelos da	Dissertação	2021
Análise do nexos causal entre atividade desenvolvida e doença ocupacional/afastamentos médicos de servidores técnicos-administrativos em educação da Universidade Federal de Mato Grosso	Dall'Apria, Giovana Rodrigues	Dissertação	2021
Uma análise do nível de satisfação dos Servidores técnico-Administrativos em educação do IF Sudeste MG com aspectos relativos ao comportamento organizacional	Fabre, Camila Santos	Dissertação	2021
Desenvolvimento profissional para os servidores técnico-administrativos em educação com deficiência na Universidade Federal de Juiz de Fora	Metri, Clarice Ferreira	Dissertação	2021
Gestão estratégica de pessoas: proposta de um modelo de gestão estratégica de pessoas por competências para carreira de servidores técnico-administrativos em educação da UFRN	Oliveira, Felipe Bezerra Lopes Lisboa de	Dissertação	2021
Desenvolvimento de competências de servidores técnicos administrativos em educação: uma proposta de um programa de capacitação para a Universidade Federal de Santa Catarina	Pinheiro, Patrícia Ida Gonçalves	Dissertação	2021
Transformações no mundo do trabalho: uma abordagem a partir da avaliação de desempenho dos técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro	Souza, Luciana Aparecida	Dissertação	2021
Risco de adoecimento e sentido do trabalho: a percepção de gestores técnico-administrativos em educação	Teixeira, Mariana Barros	Dissertação	2021
Formação continuada de técnicos administrativos em educação: um estudo sobre sua (des)articulação com a política nacional de desenvolvimento de pessoas	Freire Junior, José de Miranda	Dissertação	2022

Continua

Continuação

Título	Autor(es)	Tipo	Data de publicação
Uma análise dos integrantes de uma carreira pública brasileira a partir das teorias contemporâneas de carreira: o caso dos técnico-administrativos em educação das Universidades e Institutos Federais	Jeremias Junior, Jair	Tese	2022
Autonomia universitária e controle externo: a jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação das universidades federais e a atuação do tribunal de contas da união	Rodrigues, Mariana Cristina Monteiro Milani	Dissertação	2022
Entre a burocracia e o desenvolvimento profissional: paradoxos do plano de carreira das IFES para os Bibliotecários técnicos Administrativos em educação	Santos, Fabiana Pereira dos	Tese	2022
O servidor técnico-administrativo em educação cotista racial na UFSC: o olhar dos gestores	Silva, Artur Rocha	Dissertação	2022
Motivação para o trabalho: um estudo com os servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Cariri - UFCA	Souza, Francisca Cristiane Gomes de	Dissertação	2022
Tradução institucional no contexto de processos de internacionalização de programas de pós-graduação: diagnóstico de necessidades formativas de servidores técnico-administrativos em educação	Taxweiler, Natália Roth da Silva	Dissertação	2022
A construção da memória sindical a partir dos boletins informativos do período de 1987 a 1998 produzidos pelo sindicato dos técnico-administrativos em educação da UFRGS (ASSUFRGS)	Binotto, Sibila Francine Tengaten	Dissertação	2023
Avaliação de desempenho dos técnicos administrativos em educação de um Instituto Federal: um estudo meta-avaliativo	Campos, Hugo Leonardo	Dissertação	2023
Memórias, esquecimentos e dispersão: trajetórias de servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Viçosa (1990-2020)	Fialho, Fabiana Barbosa	Dissertação	2023

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados de busca pelo termo “Técnico-Administrativo em Educação” na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações do IBICT, em 03 de janeiro de 2024.

9.2 APÊNDICE B – Artigos com o termo de busca “Técnico-Administrativo em Educação”

Título	Autor(es)	Data de publicação
A avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão (IFMA)	Mendes, Luzenira Vitoria dos Santos; Souza, Fábio Lustosa	2011
Avaliação de desempenho de técnico-administrativos em educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior	Baptista, André de Lima Xandó; Sanabio, Marcos Tanure	2014
Contradições na avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação na universidade pública	Pinto, Juliana de Fátima; Behr, Ricardo Roberto	2015
Comunidades de práticas virtuais dos técnicos administrativos em educação de Instituições de Ensino Superior	Rimá, Jacqueline de Castro; Targino, Maria das Graças; Garcia, Joana Coeli Ribeiro	2017
Reflexões sobre o adoecimento dos servidores técnico-administrativos em educação	Ramos, Lila de Fátima de Carvalho; Macêdo, Kátia Barbosa	2018
O Voluntariado e o Servidor Público: o Caso dos Técnicos-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)	Ribeiro, Dâmaris Yana; Pinheiro, Francisco Alves; Rodrigues Sampaio, Leonardo	2018
As formas de democracia na Universidade Federal de Minas Gerais: diferenças entre docentes e técnico-administrativos em educação	Rodrigues, Mariana da Silva; Araújo, Camila Camillozzi Alvez de Albuquerque	2018
Associação entre a qualidade de vida relacionada à saúde bucal e a capacidade para o trabalho de técnicos administrativos em educação: um estudo transversal	Palma, Pamella Valente; Leite, Isabel Cristina Gonçalves; Greco, Rosangela Maria	2019
Análise do desempenho de cotistas negros e não cotistas nos concursos públicos para cargos de técnico administrativos em educação da UFRJ	Bulhões, Lucas Mateus Gonçalves; Arruda, Dyego de Oliveira	2020
A participação do técnico-administrativo em educação na formação integrada: um estudo de caso	Furtado, Eniete de Oliveira Campos; Machado, Alex Fernandes da Veiga	2020
A importância dos técnico-administrativos em educação do campus Rio Pomba do IF Sudeste MG na consolidação do ensino médio integrado através da gestão democrático-participativa	Furtado, Eniete de Oliveira Campos; Machado, Alex Fernandes da Veiga; Sousa, Helton Nonato de	2020
Técnicos-administrativos em educação como sujeitos políticos: o SINTUFRJ e a construção da cidadania	Jesus, Diego Santos Vieira de; Jesus, Henrique de Oliveira Santos Vieira de	2020

Continua

Continuação

Título	Autor(es)	Data de publicação
Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores técnico-administrativos em educação	Mota, Cynthia Araújo; Silva, Alda Karoline Lima da; Amorim, Keyla	2020
Institutos Federais: a produção intelectual dos técnico-administrativos em educação	Bazana, Maysa Eichner da Silva; Castro, Cloves Alexandre de; Silva, Michel Goulart da	2021
Vivências de sofrimento no trabalho de técnicos administrativos em Educação de Instituições Públicas de ensino Superior	Costa, Taiani Corrêa da; Vargas, Sabrina Guimarães de; Battistella, Luciana Flores; Grohmann, Marcia Zampieri	2021
Concepções e percepções dos técnicos administrativos em educação acerca da inclusão de pessoas com necessidades educacionais específicas na educação profissional e tecnológica	Mariano Martins Alves, Hérlei; Cecília Carvalho, Géssika	2021
A construção da identidade profissional do técnico-administrativo em educação	Wolniewicz, Eveline Boppré Besen; Silva, Marimar da; Otani, Nilo	2021
Carreiras dos Docentes e dos Técnico-Administrativos em Educação nas Instituições Federais de Ensino: Uma Perspectiva Comparada	Barros, Ana Caroline de Sousa; Souza, Irineu Manoel de	2022
Técnico-administrativos em educação das IFES: carreira e institucionalidade	Reis, Guilherme Basso dos; Paixão, Márcia Valéria	2022
O servidor técnico-administrativo em educação cotista racial na UFSC: o olhar dos gestores	Silva, Artur Rocha; Burigo, Carla Cristina Dutra	2022
Carreiras individuais: descortinando as trajetórias de servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAES)	Amaral de Castro, Marco Aurélio; Oliveira, Kamila Pagel de	2023
Formação <i>stricto sensu</i> de servidores técnico-administrativos em educação: percepção de gestores e servidores qualificados	Faria, Vinícius Ferreira; Sabino, Geruza de Fátima Tomé	2023
Competências profissionais do técnico administrativo em educação: evidências de validade do conteúdo	Tamada, Rosane Cristina Piedade; Cunha, Isabel Cristina Kowal Olm	2023

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados de busca pelo termo “Técnico-Administrativo em Educação” no Portal de Periódicos da Capes, em 03 de janeiro de 2024.

9.3 APÊNDICE C – Quadro de Pessoal da Universidade do Espírito Santo em 1962

Série de Classes	Código	Cargos		
		Ocupados	Vagos	Total
Almoxarife	AF-101.14.A	1	1	2
Armazenista	AF-102.8.A	0	8	8
Oficial de Administração	AF-201.14.B	1	0	1
Oficial de Administração	AF-201.12.A	4	14	18
Escriturário	AF-202.8.A	25	31	56
Escrevente-dactilógrafo	AF-204.7	0	15	15
Dactilógrafo	AF-503.7.A	3	15	18
Assistente de Administração	AF-602.16.F	1	0	1
Assistente de Administração	AF-602.14.A	7	2	9
Tesoureiro	AF-701.17.A	0	2	2
Pedreiro	A-101.8.A	0	2	2
Pintor	A-105.8.A	0	2	2
Tipógrafo	A-408.8.A	0	6	6
Cozinheiro	A-501.5.A	0	2	2
Carpinteiro	A-601.8.A	0	2	2
Eletricistas Instalador	A-802.8.A	0	4	4
Bombeiro Hidráulico	A-1.201.8.A	0	3	3
Mecânico de Aparelhos e Instrumento	A-1.1.303.8.A	0	2	2
Mecânico de Motor a Combustão	A-1.305.8.A	0	3	3
Telefonista	CT-214.6.A	0	8	8
Motorista	CT-401.8.A	1	9	10
Bibliotecário	EC-401.12.A	0	9	9
Auxiliar de Bibliotecário	EC-102.7	3	15	18
Inspetor de Alunos	EC-204.9.A	0	32	32
Arquivista	EC-303.7.A	1	8	9
Assistente de Ensino Superior	EC-503.17	40	120	160
Instrutor de Ensino Superior	EC-504-16	15	65	80
Professor de Práticas Educativas	EC: 511-16	3	3	6
Zelador	GL-101.7.A	7	3	10
Servente	GL-104.5	8	50	58
Guardas	GL-203.8.A	3	15	18
Porteiro	GL-302.9.A	2	7	9
Auxiliar de Portaria	GL-303.7.A	14	20	34
Musicista	P-406.11	1	1	2
Fotógrafo	P-502.9.A	0	1	1
Técnico de Contabilidade	P-711-13.A	0	3	3
Desenhista	P-1.001-12.A	0	4	4
Técnico de Laboratório	P-1.601-12.A	0	4	4
Laboratorista	P-1.602-8.A	0	10	10
Auxiliar de Enfermagem	P-1.702-8.A	0	2	2
Atendente	P-1.703-7	1	4	5
Auxiliar de Necropsia	P-1.704-8	0	2	2
Massagista	R-1.709-8	0	2	2
Operador de Raios X	P-1.710.9	0	3	3
Protético	P-1.713.8	0	2	2

Continua

Continuação

Série de Classes	Código	Cargos		
		Ocupados	Vagos	Total
Contador	TC-302.17.A	0	2	2
Arquiteto	TC-601.17.A	0	2	2
Engenheiro	TC-602.17.A	0	2	2
Médico	TC-801.17.A	0	2	2
Cirurgião Dentista	TC-901.17.A	0	2	2
	TOTAL	141	526	667

Fonte: Elaborado pela autora com base no Decreto nº 51.465, de 15 de maio de 1962, publicado no Diário Oficial da União em 16 de maio de 1962, e na retificação do mesmo decreto, publicada no Diário Oficial da União em 17 de maio de 1962.

9.4 APÊNDICE D – Relatório Técnico: Proposta de intervenção nas políticas de qualificação do corpo Técnico-Administrativo em Educação da UFES



PROPOSTA DE INTERVENÇÃO NAS POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO DA UFES



PROPOSTA DE INTERVENÇÃO NAS POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO DA UFES

Relatório técnico apresentado pela mestranda Lara Negreiros Gobira ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede – PROFIAP/UFSJ, sob orientação da docente Vânia Aparecida Rezende, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



SUMÁRIO

Resumo 04

Contexto 05

Público-alvo da proposta 06

Descrição da situação-problema 07

Objetivos da proposta de intervenção 15

Diagnóstico e análise 16

Proposta de intervenção 19

Responsáveis pela proposta de intervenção e data 20

Referências 21

Protocolo de recebimento 22

RESUMO

Desde a Reforma do Aparelho de Estado, em 1995, diversas políticas têm sido desenvolvidas no sentido de aperfeiçoar os instrumentos de avaliação das políticas públicas, na busca por eficiência dos recursos e da força de trabalho. Dentre as iniciativas, a qualificação dos servidores, seja por meio do desenvolvimento profissional, ou da contratação direta de profissionais mais qualificados, tem sido parte desses objetivos de modernização da máquina pública. Assim, a qualificação se situa dentre os instrumentos de aperfeiçoamento do Estado e de suas políticas, e objetiva a oferta de serviços públicos com mais qualidade e eficiência.

Nesse contexto, a carreira dos trabalhadores técnicos, – intitulada Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) – foi identificada como uma política pública que provê, às universidades e aos institutos federais, os instrumentos para seleção, atribuição de fazeres, avaliação e desenvolvimento profissional de parte importante da força de trabalho dessas instituições.

Desde a sua aprovação, em 2005, o PCCTAE passou por diversas fases de implantação e desenvolvimento nas Instituições Federais de Ensino (IFEs), e sofreu diversas alterações, frutos de negociação entre os integrantes da carreira e os governos que se sucederam. Um dos dispositivos do PCCTAE é o Incentivo à Qualificação (IQ) que afetou positivamente os interesses dos TAEs em se qualificar.

As instituições de ensino também desenvolveram diversas políticas internas voltadas à qualificação do corpo técnico-administrativo.

Com a carreira completando quase 20 anos, a pesquisa identificou as políticas de qualificação existentes no PCCTAE e na Ufes para avaliar os efeitos de sua implantação no nível de educação formal do corpo técnico-administrativo.

Neste relatório serão apresentados os resultados obtidos na pesquisa e algumas propostas de aperfeiçoamento dos instrumentos de qualificação implantados na Ufes.



CONTEXTO

A Ufes

A Universidade Federal do Espírito Santo foi fundada, enquanto universidade estadual, em 1954 e federalizada em 1964. Desde seu nascimento, as dificuldades na composição e definição clara do papel do corpo técnico-administrativo sempre foram uma constante, e, muitas vezes, os docentes cumpriram (e seguem cumprindo) funções de caráter administrativo em sobreposição e concorrência às funções dos TAEs (Borgo, 2014).

A única universidade pública do Espírito Santo possui atualmente 1960 trabalhadores técnico-administrativos, 1.768 docentes, e 10 professores de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), que atendem cerca de 20 mil estudantes de graduação (com ingresso anual médio de 5 mil estudantes) e mais

de 4.300 estudantes de pós-graduação, distribuídos em cursos de especialização, mestrado e doutorado. A Ufes é responsável por 86% dos cursos de mestrado e 94% dos cursos de doutorado no Espírito Santo, sendo, portanto, uma referência na pós-graduação *strictu sensu* do Estado (Universidade Federal do Espírito Santo, 2024).

Desde a implementação do PCCTAE em 2005, a Ufes tem desenvolvido diversas políticas voltadas à capacitação e qualificação do corpo técnico-administrativo, com vistas a ampliar a formação e qualificação profissional. Dentre as políticas existentes, foram analisadas nesta pesquisa, o afastamento para pós-graduação e a concessão de carga horária para estudos.



O PCCTAE

Instituído pela Lei nº 11.091/05, o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) concilia os objetivos da categoria com os princípios mais modernos da gestão pública. A primeira característica da carreira é a consolidação do reconhecimento das funções exercidas pelos servidores não docentes como atividades eminentemente vinculadas à educação superior e ao tripé universitário (ensino, pesquisa e extensão) tornando-os técnicos-administrativos em educação (Piloto, 2020).



PÚBLICO-ALVO

De forma geral, a Ufes é a principal interessada, já que a qualificação dos técnicos impacta positivamente na qualidade dos serviços prestados. Em particular os gestores institucionais, responsáveis pelo planejamento e pela execução da política de pessoal da Universidade; e as chefias das unidades responsáveis pela autorização dos afastamentos e das concessões de carga horária, bem como pela execução do plano de capacitação local. No entanto, para garantir sua efetividade, é imperativo envolver não apenas os gestores, mas também o corpo técnico-administrativo,



diretamente afetado pelas políticas de qualificação, e seus representantes legais: a Comissão Interna de Supervisão da Carreira (CIS); o sindicato dos trabalhadores; e os representantes TAEs nos Conselhos Superiores. Essa abordagem inclusiva é essencial para promover o avanço nas práticas de qualificação e garantir o sucesso das políticas. Ao engajar ativamente todos os envolvidos, pode-se fortalecer o compromisso coletivo com a qualificação dos trabalhadores e criar um ambiente propício para a implementação eficaz das medidas propostas.



DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

O estudo realizado concluiu que o Incentivo à Qualificação (IQ) é o principal instrumento de qualificação dos membros do PCCTAE. A política, que prevê uma retribuição pecuniária para os trabalhadores que apresentam diploma de curso de educação formal acima do exigido para o seu cargo, é acessada por mais 93% dos servidores ativos da Ufes.

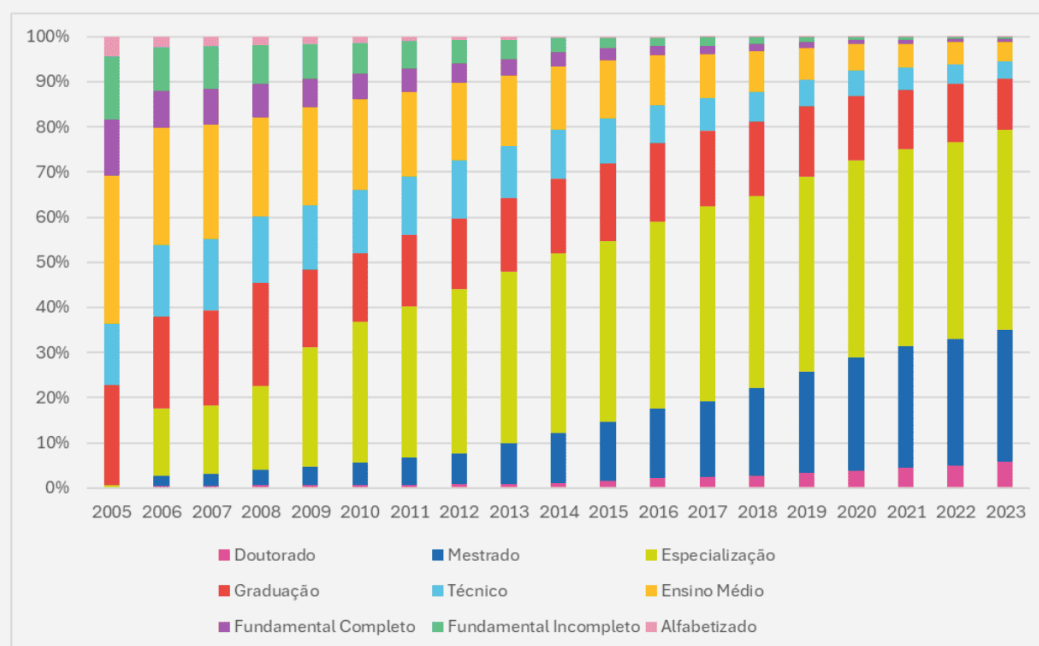
Este relatório apresenta os principais dados obtidos em relação às políticas da Ufes de apoio ao desenvolvimento dos TAEs em relação à educação formal.

As políticas analisadas foram o afastamento para cursar pós-graduação (mestrado e doutorado) e a concessão de carga-horária para estudos.

Como resultado geral, é nítida a evolução da qualificação dos TAEs após a implantação da carreira em 2005, com drástica redução de trabalhadores com escolaridades iniciais, e diminuição de TAEs com ensino médio e técnico. Ao mesmo tempo, há ampliação no número de graduados

entre 2005 e 2008, que vai diminuindo à medida em que aumenta o número de especialistas. Ao mesmo tempo, segue crescendo o número de mestres e doutores. Atualmente, 590 trabalhadores (25% dos ativos) são mestres e 115 (5,7%) são doutores.

GRÁFICO 1 – Percentual de TAEs x ano x escolaridade



Fonte: Elaborado pela autora.

Quando considerados os dados por nível de classificação, observaram-se discrepâncias entre a qualificação dos TAEs. Menos de 10% dos técnicos de nível A mantêm a formação mínima exigida para o cargo, e mais de 50% possuem especialização ou graduação. No entanto, nenhum chegou ao mestrado. Entre os trabalhadores do nível B, aproximadamente 40% possuem especialização e 4% mestrado, mas nenhum doutorado[1].

Já entre os técnicos de nível C, 50% possuem especialização, 8% mestrado e menos de 1% doutorado. O nível D, por sua vez, também composto em 50% por especialistas, tem também 23% de mestres e 3,5% de doutores.

O destaque fica a cargo do nível E, único segmento em que o número de mestres (49,5%) supera o de especialistas (35,4%), e o de doutores (11,6%) supera o de graduados (3,5%).

[1] Atualmente existem poucos trabalhadores dos níveis A e B na Ufes em razão da extinção desses cargos.

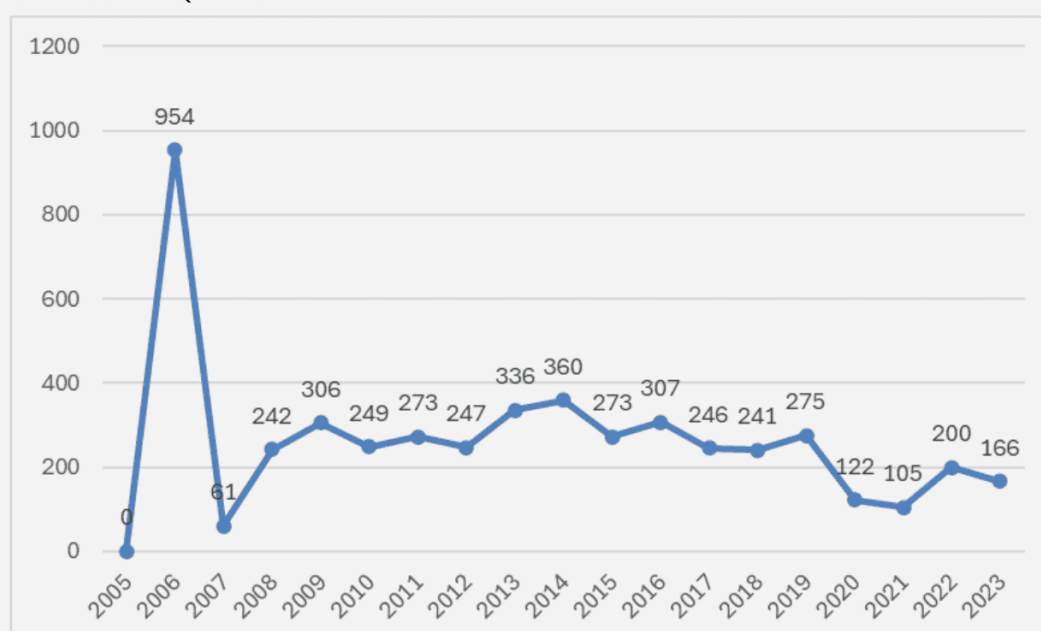
O Incentivo à Qualificação

O Incentivo à Qualificação (IQ) é um dispositivo do PCCTAE pelo qual o servidor técnico-administrativo em educação tem acesso a adicional pecuniário caso apresente certificado ou diploma que comprove nível de escolaridade formal superior ao exigido para ingresso no cargo. O percentual varia de acordo com o grau da titulação e pode chegar a 75% do vencimento

básico no caso de doutorado (Brasil, 2005).

Na Ufes, os primeiros incentivos foram concedidos em 2006, quando o dispositivo da carreira foi implantado, e o ano acumulou um recorde de 953 ocorrências. Após esse pico inicial, a categoria seguiu se qualificando, variando entre 105 e 360 incentivos por ano.

GRÁFICO 2 – IQ x Ano



Fonte: Elaborado pela autora.

A maior parte das concessões de IQ foram para trabalhadores que já estavam na instituição, embora os ingressantes[2] tenham acessado uma parte importante das concessões, uma

vez que, desde 2010, ingressam na Universidade mais trabalhadores com formação acima do exigido do que com a formação mínima necessária[3].

[2] Foram considerados como ingressantes os TAEs que se vincularam à Universidade no ano em questão, por meio de nomeação ou outras movimentações que geraram no sistema da Ufes um novo número de matrícula.

[3] Até 2007 apenas servidores estáveis tinham acesso à política de Incentivo à Qualificação. Somente em meados de 2007, como resultado de greve, o IQ passou a ser concedido a qualquer tempo.

A política de afastamento

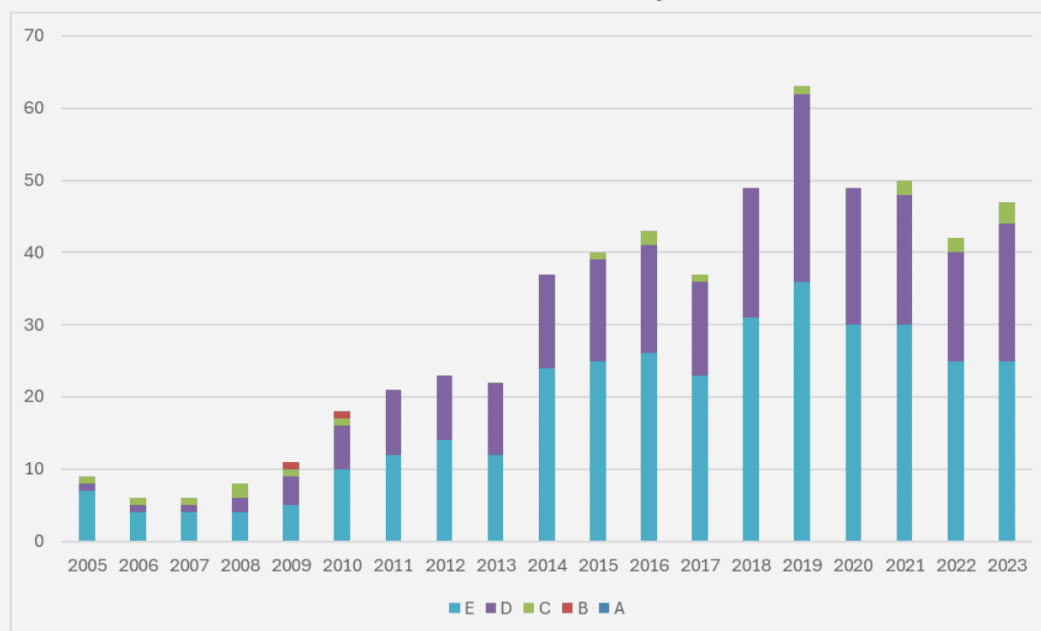
Instituído pela Lei nº 8.112/91, o afastamento para estudos em nível de pós-graduação é um instrumento de qualificação de alcance para todo o serviço público federal, porém pouco implementado na maioria das instituições. O instrumento prevê a possibilidade do afastamento remunerado do trabalho para cursar mestrado, doutorado e pós-doutorado, no país ou no exterior, por todo o período de duração do curso.

Desde 1995 a Ufes possui uma resolução própria de afastamento, porém poucos TAEs tinham acesso à política. Em 2017, a Universidade implantou uma nova política de capacitação e qualificação para os técnicos, a partir da aprovação da Resolução nº 21/2017 do Conselho

Universitário, autorizando o afastamento total ou parcial para realização de cursos de pós-graduação *strictu sensu*, orientando a formação de comissões locais responsáveis pela elaboração e acompanhamento de plano de capacitação.

A nova resolução (posteriormente atualizada pela Resolução nº 01/2019) mudou qualitativamente o acesso dos TAEs à política de afastamento para qualificação e contribuiu positivamente para a melhoria dos índices de educação formal do corpo técnico da Ufes. O número de afastamentos aumentou ao longo do tempo, especialmente a partir de 2014, e após a aprovação da nova política, em 2017.

GRÁFICO 3 – Afastamentos x ano x nível de classificação



Fonte: Elaborado pela autora.

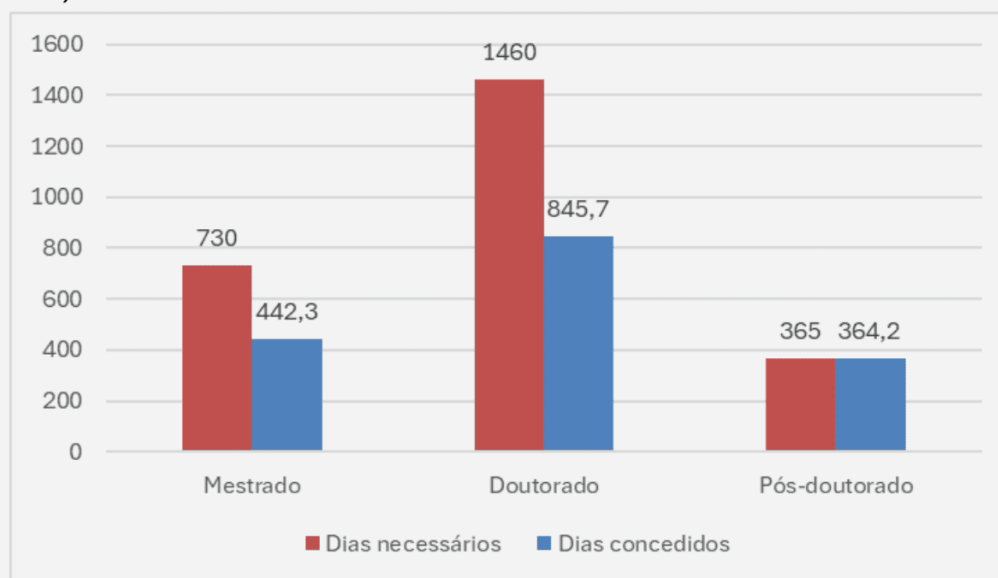
Estratificando por nível de classificação verificou-se que, em todo período analisado (2005 a 2023), nenhum trabalhador do nível A foi contemplado com a política de afastamento. Dentre os trabalhadores do nível B, apenas 1 foi contemplado, e afastou-se em 2009 e 2010. Os afastamentos entre os trabalhadores do nível C também foram poucos, em média, 1 por ano.

Para os trabalhadores de nível D o número de afastamentos foi crescendo ao longo do tempo e, em 2019 chegou a 26, mas depois recuou, e em 2023 são 19 os técnicos afastados. Em relação aos

TAEs do nível E, o movimento foi semelhante, mas sempre em uma faixa superior. Embora os trabalhadores de nível E representem 1/3 do total de TAEs, tiveram acesso, em média, a 60% dos afastamentos ao longo do período analisado.

Destaca-se ainda que, o tempo de afastamento concedido ao trabalhador é, notadamente, inferior ao necessário para realização dos cursos de mestrado e doutorado. Apenas os afastamentos para pós-doutorado abrangem, em média, todo o tempo necessário.

GRÁFICO 4 – Tempo de afastamento vs. tempo de curso, de 2005 a 2023 (média em dias)

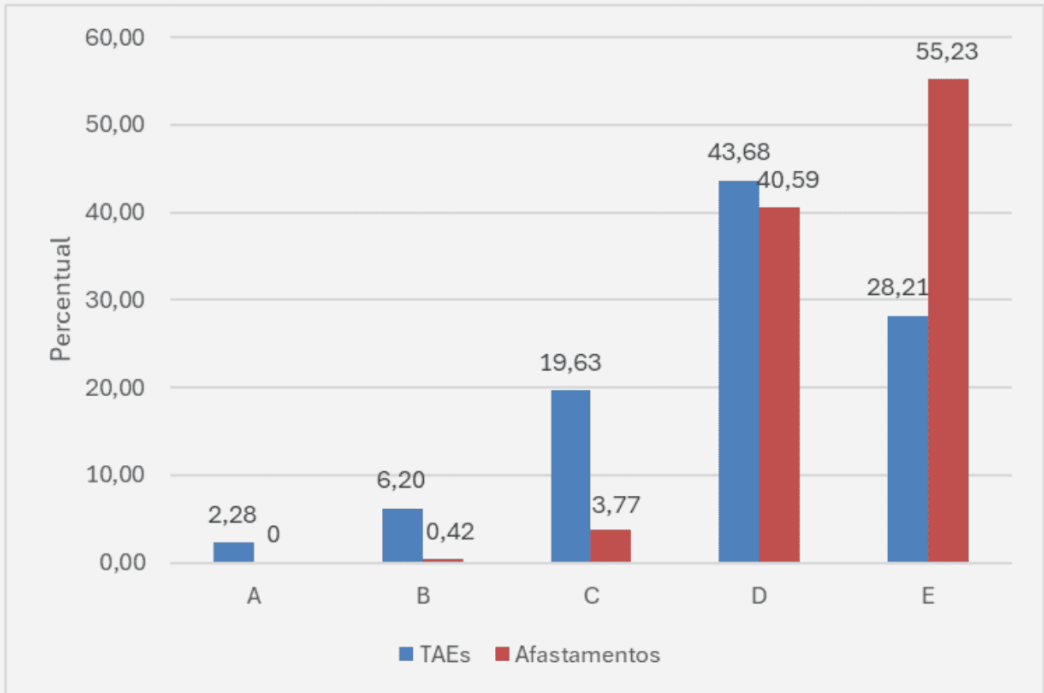


Fonte: Elaborado pela autora.

Além disso, a política de afastamento é acessada de maneira desigual e desproporcional pelos técnicos. Considerando a média histórica, o nível E foi o segmento mais atendido por essa política, com afastamentos que correspondem a quase o dobro de seu

peso na categoria. Em contrapartida, os trabalhadores de nível A e B quase não foram atendidos, os de nível C, foram pouco atendidos e os de nível D foram atendidos em número inferior ao seu peso na categoria.

GRÁFICO 5 – TAEs vs. afastamentos x nível de classificação, de 2005 a 2023 (percentual)

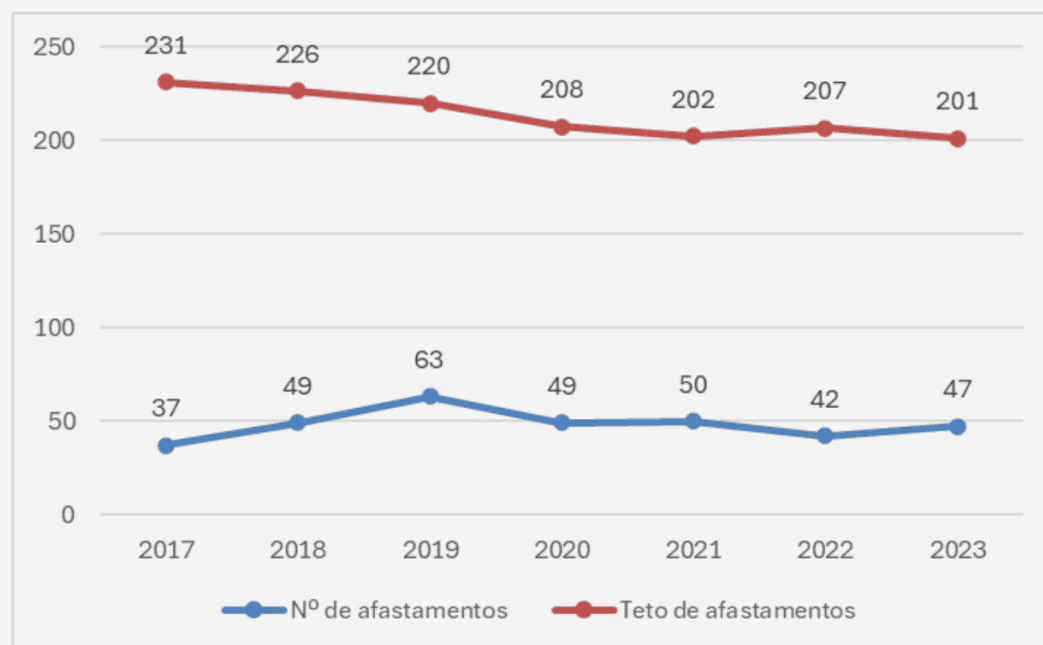


Fonte: Elaborado pela autora.

A Resolução nº 21/2017 Cun/Ufes permite o afastamento simultâneo de 10% do total de TAEs, contudo, os afastamentos nunca chegaram a 3%.

No comparativo, é possível afirmar que o índice de afastamentos ficou, em média, abaixo de 25% do teto.

GRÁFICO 6 – Afastamentos vs. teto de afastamentos x ano, de 2017 a 2023



Fonte: Elaborado pela autora.

Como resultado, entre 2017 e 2023, a cada 5 (cinco) TAEs que acessaram o incentivo à qualificação para mestrado, 4 (quatro) realizaram o curso sem se afastar do trabalho; no caso do doutorado, foram 2 (dois) a cada 5 (cinco). Isto significa que mais de 300 técnicos realizaram o mestrado sem afastamento do trabalho, após a implantação da política, ainda que do ponto de vista da norma, o afastamento fosse possível.

Se considerado o tempo necessário para realização do mestrado (2 anos) e o teto de afastamento de 10% da categoria (aproximadamente 2 mil servidores), de 2018 a 2023, teria sido possível conceder o afastamento para qualificação a 600 trabalhadores, por todo o tempo do curso.

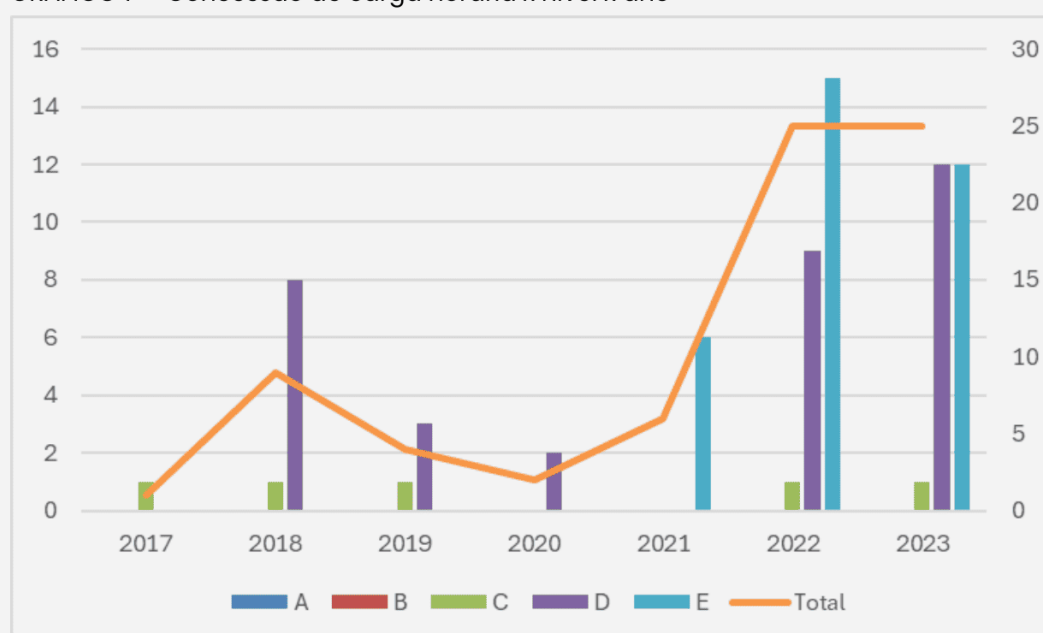
A concessão de carga horária

Fundamentada na mesma resolução de afastamento, a Concessão de Carga Horária constitui liberação parcial da carga horária de trabalho do servidor para participação em programa de treinamento regularmente instituído.

A política que se iniciou em 2017 com 1 concessão foi, até 2020, acessada apenas por trabalhadores dos níveis C e

D para realização de graduação. Com a Resolução nº 01/2019 CUn/Ufes, seu alcance foi ampliado para incluir também a realização de cursos de mestrado e doutorado. A partir desse momento, a maior parte das concessões foram para trabalhadores dos níveis D e E realizarem pós-graduação *stricto sensu*.

GRÁFICO 7 – Concessão de carga horária x nível x ano



Fonte: Elaborado pela autora.

Destaca-se que, embora a Universidade permita a concessão de carga horária para realização de ensino fundamental, ensino médio, curso técnico e especialização *lato sensu*, até o momento, nenhuma concessão ocorreu para esses cursos, e nenhum trabalhador dos níveis A e B teve acesso

à política. Observa-se ainda que, embora os técnicos do nível E tenham tido acesso ao instrumento somente a partir de 2021, e sejam 31% da categoria, receberam 46% de todas as concessões de carga horária ocorridas desde a implantação da política, em 2017.

OBJETIVOS DA PROPOSTA

Com base nas análises e resultados da pesquisa, este relatório tem como objetivo principal divulgar, de forma clara e acessível, os dados mais relevantes sobre a implantação das políticas de qualificação voltadas ao corpo técnico-administrativo da Ufes, no período de 2005 a 2023. O relatório apresenta ainda propostas para o aperfeiçoamento das políticas de afastamento e concessão de carga horária na instituição.

➤ **Divulgar os dados mais relevantes e apresentar propostas de aperfeiçoamento das políticas de qualificação da Ufes**



DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

1 Com a implantação do Incentivo à qualificação, instituído pelo PCCTAE, a qualificação dos técnicos passou a ser reconhecida e remunerada, levando a um aumento significativo nos índices de qualificação dos técnicos da Universidade. A ampliação do escopo e o aditamento nos índices de remuneração do incentivo, também contribuíram para o aumento da qualificação, porém, sua evolução ocorreu com desigualdades, de modo que os trabalhadores dos menores níveis, em especial A e B, não alcançaram as formações mais altas (mestrado e doutorado), nem acessaram as políticas de afastamento e de concessão de carga horária.

Por sua vez, os trabalhadores dos níveis mais altos, principalmente D e E, tiveram mais acesso às políticas de incentivo à qualificação, afastamento e concessão de carga horária, mas também com desigualdades, já que os trabalhadores de nível E foram os que mais cursaram mestrado e doutorado e os que mais obtiveram afastamentos para qualificação.

2 Apurou-se também que a tendência apontada por Ledesma (2017) de que as próximas gerações de servidores técnicos chegariam à universidade com a graduação completa ou título ainda maior já se confirmou na Ufes. No último período, houve um aumento significativo no número de trabalhadores que já ingressam na carreira com formação acima da exigida para o cargo, o que não pode ser considerado resultado direto da política de qualificação do PCCTAE ou da Ufes, mas consequência do aumento geral da formação da sociedade brasileira combinado com a pouca oferta de vagas em cargos de nível superior, que obriga esses profissionais a buscarem vagas com requisitos inferiores ao seu nível de qualificação.



3 Em relação à política de afastamento, foi constatada mudança qualitativa entre o período 2005-2016 e o período posterior a 2017. No primeiro momento, essa política era pouco aplicada, e prioritariamente aos trabalhadores de nível E. Em 2017, foi aprovada uma nova política de afastamento que afetou positivamente os índices de qualificação da categoria, mesmo tendo sido aplicada de modo limitado, com percentual de afastamentos simultâneos abaixo de 3%, e com tempo de afastamento inferior ao tempo necessário para a realização do curso.

Além disso, os trabalhadores de nível E continuaram sendo os mais beneficiados, com percentual de afastamento acima do seu peso na categoria.

4 Com relação às concessões de carga horária também se verificou um impacto positivo em relação à qualificação dos TAEs da Ufes, porém com contradições. Na primeira fase (2017-2019), alcançou poucos trabalhadores dos níveis C e D, sempre para a realização de graduação. Na segunda fase (2020-2023), a política foi mais acessada pelos trabalhadores dos níveis D e E, majoritariamente para mestrado ou doutorado. A política não foi acessada por trabalhadores dos níveis A e B.



5 A concessão de carga horária não contribuiu para a qualificação dos TAEs que necessitavam das formações iniciais (ensino fundamental, médio, técnico), e, ao ser ampliada – para alcançar também os cursos de pós-graduação *strictu sensu* – funcionou como política substitutiva ao afastamento, o que pode impactar negativamente na qualidade da formação. Se empregada nos casos em que o afastamento não é possível, a concessão de carga horária poderia funcionar de modo complementar à política de afastamento.

6 Embora haja planejamento anual da capacitação dos trabalhadores, os últimos Planos de Desenvolvimento Institucional da Ufes, 2015-2019 e 2021-2030 (Universidade Federal do Espírito Santo, 2015; 2021a) não estabeleceram metas em relação à qualificação dos TAEs, o que certamente não contribui para o direcionamento dos recursos da administração, nem convoca as chefias imediatas a contribuir com tais metas. Além disso, as comissões locais, responsáveis pela elaboração e acompanhamento do PDP, foram esvaziadas de suas funções, que foram centralizadas na DDP/Progep.





PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

- 1** Realizar estudos objetivando compreender as razões das desigualdades no acesso às políticas de qualificação entre os trabalhadores dos diferentes níveis;
- 2** Avaliar a taxa de permanência no cargo, dos trabalhadores que ingressam superqualificados; e acompanhar o desenvolvimento profissional desses TAEs, se seguem se qualificando para além da formação superior do ingresso no decorrer do tempo (5 anos/10 anos);
- 3** Realização de pesquisa junto aos TAEs da Ufes e suas chefias visando identificar as dificuldades dos trabalhadores dos níveis A, B, C e D em obter afastamento;
- 4** Após esses estudos, realizar alterações na resolução de afastamento para aperfeiçoar o instrumento e corrigir as distorções identificadas;
- 5** Sobre a Concessão de Carga horária, sugere-se analisar os casos de concessão para mestrado e doutorado para identificar as razões de não ter sido concedido afastamento total aos servidores;
- 6** Realizar revisão na resolução, visto que o instrumento de concessão de carga horária não funcionou para formações abaixo de graduação; deixou de fora os trabalhadores dos níveis mais baixos; e tem sido usado para substituir os afastamentos;
- 7** Proceder uma revisão do PDI 2021-2030 de modo a incluir metas de qualificação do corpo técnico, estratificadas por nível de classificação;
- 8** Restabelecer as funções da CPCS, acompanhar e cobrar das chefias a execução do plano de capacitação das unidades.

RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Lara Negreiros Gobira

Servidora Técnica-Administrativa em Educação da Universidade Federal do Espírito Santo; Mestranda em Administração Pública na Universidade Federal de São João Del-Rei; Especialista em Gestão Pública e Contábil pelo Centro de Estudos Avançados em Pós-Graduação e Pesquisa; Graduada em Arquivologia pela Universidade Federal do Espírito Santo.
E-mail: laragobira@gmail.com

Vânia Aparecida Rezende

Professora adjunta efetiva da Universidade Federal de São João Del-Rei; Cooredenadora do Programa de Pós graduação em Administração Pública - Profiap; Doutora em Administração pela Universidade Federal de Lavras; Mestre em Administração pela Universidade Federal de Lavras; Graduada em Administração pela Universidade Federal de São João Del-Rei.
E-mail: vaniarezende@ufsj.edu.br



Fonte das imagens: Universidade Federal do Espírito Santo (2014).

REFERÊNCIAS

BORG, Ivantir Antonio. **Ufes: 40 anos de história**. Vitória: Edufes, 2014, 244 p.

BRASIL. **Lei nº 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, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 13 jan. 2005a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acesso em: 19 fev. 2023.

LEDESMA, Sandra Regina dos Santos. **Motivações dos servidores técnicos-administrativos em educação da UFRGS para cursar o mestrado: estudo de memória social (2005-2015)**. 2017. 95 f. Dissertação (Mestrado em Memória Social e Bens Culturais) – Programa de Pós-graduação em Memória Social e Bens Culturais, Universidade La Salle, Canoas, 2017.

PILOTO, Bernardo. **O Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação**. Rio de Janeiro: Blog Papo de TAE, set. 2020. Disponível em: <https://papodetae.blog/2020/09/15/o-plano-de-carreira-dos-tecnico-administrativos-em-educacao/>. Acesso em: 22 nov. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (Org.). **Ufes, 60 anos**. Vitória: Edufes, 2014, 100 p.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2015-2019**. Vitória, 2015. Disponível em: <https://proplan.ufes.br/pdi-2015-2019/apresentacao>. Acesso em: 06 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Relatório da Gestão 2020-2024**. Vitória: Ufes, 2024. 158 p. Disponível em: https://comunicacao.ufes.br/sites/comunicacao.ufes.br/files/field/anexo/relatorioufes2020a2024_web_0.pdf. Acesso em: 23 mar. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2021-2030**. Vitória, 2021a. Disponível em: <https://proplan.ufes.br/pdi-2021-2030/apresentacao>. Acesso em: 06 jun. 2023.

Protocolo de recebimento do produto técnico-tecnológico

Ao
Gabinete do Reitor
Universidade Federal do Espírito Santo
Magnífico Reitor Eustáquio Vinicius de Castro

Pelo presente, encaminhamos o produto técnico-tecnológico intitulado “Proposta de aperfeiçoamento das políticas de qualificação do corpo técnico-administrativo em educação da Ufes”, derivado da dissertação de mestrado “Análise da implementação das políticas de qualificação do corpo técnico-administrativo em educação: um estudo na Universidade Federal do Espírito Santo”, de autoria de Lara Negreiros Gobira.

Os documentos citados foram desenvolvidos no âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), instituição associada Universidade Federal de São João Del Rei.

A solução técnico-tecnológica é apresentada sob a forma de um Relatório Técnico Conclusivo e seu propósito é tornar público e acessível os principais dados e resultados da análise da implantação das políticas de qualificação voltadas ao corpo técnico-administrativo da Ufes, de 2005 a 2023, e apresentar uma proposta de aperfeiçoamento das políticas de afastamento e concessão de carga horária da Ufes, a partir do estudo realizado.

Solicitamos, por gentileza, que ações voltadas à implementação desta proposição sejam informadas à Coordenação Local do Profiap, por meio do endereço profiap@ufs.edu.br.

Vitória, ES. 27 de setembro de 2024

Registro de recebimento

Assinatura, nome e cargo do recebedor

Discente: Lara Negreiros Gobira,
Mestranda em Administração Pública na Universidade Federal de São
João Del-Rei; Especialista em Gestão Pública e Contábil pelo Centro de
Estudos Avançados em Pós-Graduação e Pesquisa; Graduada em
Arquivologia pela Universidade Federal do Espírito Santo.

Orientadora: Vânia Aparecida Rezende,
Doutora em Administração pela Universidade Federal de Lavras; Mestre
em Administração pela Universidade Federal de Lavras; Graduada em
Administração pela Universidade Federal de São João Del-Rei.

Universidade Federal de São João Del Rei

Setembro de 2024

10 ANEXOS

10.1 ANEXO A – Tabela de estrutura e de vencimento básico do PPCTAE: março de 2005

Níveis				A				B				C				D				E			
Classes de Capacitação		Valor		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Piso AI	P01	R\$	701,98	1																			
	P02	R\$	723,04	2	1																		
	P03	R\$	744,73	3	2	1																	
	P04	R\$	767,07	4	3	2	1																
	P05	R\$	790,08	5	4	3	2																
Piso BI	P06	R\$	813,79	6	5	4	3	1															
	P07	R\$	838,20	7	6	5	4	2	1														
	P08	R\$	863,35	8	7	6	5	3	2	1													
	P09	R\$	889,25	9	8	7	6	4	3	2	1												
	P10	R\$	915,92	10	9	8	7	5	4	3	2												
Piso CI	P11	R\$	943,40	11	10	9	8	6	5	4	3	1											
	P12	R\$	971,70	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1										
	P13	R\$	1000,86	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1									
	P14	R\$	1030,88	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1								
	P15	R\$	1061,81	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2								
Piso DI	P16	R\$	1093,66	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1							
	P17	R\$	1126,47		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1						
	P18	R\$	1160,27			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1					
	P19	R\$	1195,07				16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1				
	P20	R\$	1230,93					15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2				
Piso EI	P21	R\$	1267,85					16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1			
	P22	R\$	1305,88						16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1		
	P23	R\$	1345,07							16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1	
	P24	R\$	1385,42								16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1
	P25	R\$	1426,98									15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2
	P26	R\$	1469,79									16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3
	P27	R\$	1513,88										16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4
	P28	R\$	1559,30											16	15	13	12	11	10	8	7	6	5
	P29	R\$	1606,08												16	14	13	12	11	9	8	7	6
	P30	R\$	1654,26													15	14	13	12	10	9	8	7
	P31	R\$	1703,89													16	15	14	13	11	10	9	8
	P32	R\$	1755,01														16	15	14	12	11	10	9
	P33	R\$	1807,66															16	15	13	12	11	10
	P34	R\$	1861,89																16	14	13	12	11
	P35	R\$	1917,74																	15	14	13	12
	P36	R\$	1975,28																	16	15	14	13
	P37	R\$	2034,53																		16	15	14
	P38	R\$	2095,57																			16	15
	P39	R\$	2158,44																				16

Fonte: Brasil (2005a, Anexo I-A).

10.2 ANEXO B – Tabela de estrutura e de vencimento básico do PPCTAE: maio de 2023

Níveis			A				B				C				D				E			
Classes de Capacitação		Valor	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Piso AI	P01	R\$ 1.446,12	1																			
	P02	R\$ 1.502,52	2	1																		
	P03	R\$ 1.561,12	3	2	1																	
	P04	R\$ 1.622,01	4	3	2	1																
	P05	R\$ 1.685,26	5	4	3	2																
Piso BI	P06	R\$ 1.750,99	6	5	4	3	1															
	P07	R\$ 1.819,28	7	6	5	4	2	1														
	P08	R\$ 1.890,22	8	7	6	5	3	2	1													
	P09	R\$ 1.963,95	9	8	7	6	4	3	2	1												
	P10	R\$ 2.040,55	10	9	8	7	5	4	3	2												
Piso CI	P11	R\$ 2.120,13	11	10	9	8	6	5	4	3	1											
	P12	R\$ 2.202,80	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1										
	P13	R\$ 2.288,72	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1									
	P14	R\$ 2.377,98	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1								
	P15	R\$ 2.470,71	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2								
Piso DI	P16	R\$ 2.567,08	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3								
	P17	R\$ 2.667,19		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	1							
	P18	R\$ 2.771,22			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	2	1						
	P19	R\$ 2.879,29				16	14	13	12	11	9	8	7	6	3	2	1					
	P20	R\$ 2.991,58					15	14	13	12	10	9	8	7	4	3	2	1				
	P21	R\$ 3.108,25					16	15	14	13	11	10	9	8	5	4	3	2				
	P22	R\$ 3.229,47						16	15	14	12	11	10	9	6	5	4	3				
	P23	R\$ 3.355,42							16	15	13	12	11	10	7	6	5	4				
	P24	R\$ 3.486,29								16	14	13	12	11	8	7	6	5				
	P25	R\$ 3.622,26									15	14	13	12	9	8	7	6				
	P26	R\$ 3.763,52									16	15	14	13	10	9	8	7				
	P27	R\$ 3.910,30										16	15	14	11	10	9	8				
	P28	R\$ 4.062,80											16	15	12	11	10	9				
	P29	R\$ 4.221,24												16	13	12	11	10				
Piso EI	P30	R\$ 4.385,88													14	13	12	11				
	P31	R\$ 4.556,92													15	14	13	12	1			
	P32	R\$ 4.734,64													16	15	14	13	2	1		
	P33	R\$ 4.919,30														16	15	14	3	2	1	
	P34	R\$ 5.111,15															16	15	4	3	2	1
	P35	R\$ 5.310,48																16	5	4	3	2
	P36	R\$ 5.517,59																	6	5	4	3
	P37	R\$ 5.732,78																	7	6	5	4
	P38	R\$ 5.956,36																	8	7	6	5
	P39	R\$ 6.188,65																	9	8	7	6
	P40	R\$ 6.430,01																	10	9	8	7
	P41	R\$ 6.680,78																	11	10	9	8
	P42	R\$ 6.941,34																	12	11	10	9
	P43	R\$ 7.212,05																	13	12	11	10
	P44	R\$ 7.493,31																	14	13	12	11
	P45	R\$ 7.785,55																	15	14	13	12
	P46	R\$ 8.089,20																	16	15	14	13
	P47	R\$ 8.404,67																		16	15	14
	P48	R\$ 8.732,45																			16	15
	P49	R\$ 9.073,02																				16

Fonte: Brasil (2005a, Anexo I-C, alterado pela Lei nº 14.673, de 14 de setembro de 2023).

10.3 ANEXO C – Tabela de conversão de tempo de serviço público Federal em Padrão de vencimento

Tempo de Serviço Público Federal / anos	Padrão de vencimento de cada Nível de Classificação e Nível de Capacitação
Até 1 ano e 11 meses	1
2	2
3	2
4	3
5	3
6	4
7	4
8	5
9	5
10	6
11	6
12	7
13	7
14	8
15	8
16	9
17	9
18	10
19	10
20	11
21	11
22	12
23	12
24	13
25	13
26	14
27	14
28	15
29	15
30 ou mais	16

Fonte: Brasil (2005a, Anexo V).