



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DE MESTRADO PROFISSIONAL EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
CÂMPUS ANÁPOLIS

JOSÉ RENATO OLIVEIRA DIAS

GESTÃO DE PESSOAS DO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS: O PROCESSO DE
FORMAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

ANÁPOLIS - GO

2022

JOSÉ RENATO OLIVEIRA DIAS

GESTÃO DE PESSOAS DO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS: O PROCESSO DE
FORMAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica –ProfEPT, do Instituto Federal de Goiás – Campus Anápolis, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Área de concentração: Educação Profissional e Tecnológica.

Linha de pesquisa: Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Profa. Dra. Luciana Campos de Oliveira Dias

ANÁPOLIS - GO

2022

Dados internacionais de catalogação na publicação (CIP)

D541g	Dias, José Renato Oliveira Gestão de pessoas do Instituto Federal de Goiás: o processo de formação dos servidores técnico-administrativos em educação no contexto da educação profissional e tecnológica. / José Renato Oliveira - 2022. 173 f.; il. color. Orientadora: Dra. Luciana Campos de Oliveira Dias. Dissertação (Mestrado) – IFG – Campus Anápolis, Programa de Pós- Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, 2022. 1. Educação Profissional e Tecnológica. 2. técnico-administrativo em Educação. 3. formação de servidores 4. gestão de pessoas. I. Dias, Luciana Campos de Oliveira. II. IFG, Campus Anápolis. III. Título.
-------	--

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária – Claudineia Pereira de Abreu
IFG - Campus Anápolis.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DE MESTRADO PROFISSIONAL EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
CÂMPUS ANÁPOLIS

JOSÉ RENATO OLIVEIRA DIAS

GESTÃO DE PESSOAS DO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS: O PROCESSO DE
FORMAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Dissertação apresentada à Banca Examinadora de
Defesa de Mestrado, no âmbito do Programa de
Pós-Graduação em Educação Profissional e
Tecnológica (ProfEPT), do Instituto Federal de
Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG).

Dissertação aprovada: 27 de junho de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Luciana Campos de Oliveira Dias
Instituto Federal de Goiás - IFG
Orientadora

Prof. Dr. Wanderley Azevedo de Brito
Instituto Federal de Goiás - IFG

Profa. Dra. Edna Lemes Martins Pereira
Universidade Estadual de Goiás - UEG

ANÁPOLIS - GO

2022



INSTITUTO FEDERAL
Goiás

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS
CÂMPUS ANÁPOLIS



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA (PROFEPT/IFG)

**ATA DE DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO
E VALIDAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL
(Modalidade da Sessão: Webconferência)**

No dia 27 (vinte e sete) do mês de junho do ano de 2022, às 15 horas, no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG) - Câmpus Anápolis, por meio de webconferência, deu-se a Defesa da Dissertação de Mestrado "**Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Goiás: o processo de formação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação no contexto da Educação Profissional e Tecnológica**" e do Produto Educacional "**Quiz informativo sobre Educação Profissional e Tecnológica para Técnico-Administrativos em Educação**", de autoria de **JOSÉ RENATO OLIVEIRA DIAS**, orientado pela **Drª. Luciana Campos de Oliveira Dias**, como requisito para conclusão do Curso de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica.

Sob a presidência da Orientadora, **Profª. Drª. Luciana Campos de Oliveira Dias - IFG/ProfEPT**, a Banca Examinadora teve como Avaliadora Externa a **Profª. Drª. Edna Lemes Martins Pereira, da Universidade Estadual de Goiás (UEG)**, e como Avaliador Interno o Prof. **Dr. Wanderley Azevedo de Brito - IFG/ProfEPT**, docente credenciado ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT).

Em sessão pública transmitida pela Plataforma Google Meet, após a apresentação da pesquisa e dos seus resultados, assim como a Defesa da Dissertação e do Produto Educacional pelo mestrando, os integrantes da Banca Examinadora fizeram as suas arguições, considerações e avaliações. Depois de se reunir em sala virtual separada para avaliação e deliberação, a Banca Examinadora retornou à sala de Defesa pública, para proclamação do resultado. Assim, em conformidade com o Regulamento do ProfEPT e o Regulamento Geral dos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* do Instituto Federal de Goiás (IFG), a Banca Examinadora manifestou-se pela **APROVAÇÃO** da Dissertação e do Produto Educacional de **José Renato Oliveira Dias**.

Anápolis-GO, 27 de junho de 2022.

Documento assinado eletronicamente por:

1. Drª. Luciana Campos de Oliveira Dias - IFG/ProfEPT (Orientadora e Presidente da Banca)
2. Dr. Wanderley Azevedo de Brito - IFG/ProfEPT
3. A presidente da Banca assina a Ata por: Drª. Edna Lemes Martins Pereira - UEG*
4. José Renato Oliveira Dias - Discente do IFG/ProfEPT

*A presidente da Banca foi autorizada a fazer a transcrição da avaliação e assinar a Ata de Defesa da Dissertação em nome da Profª. Drª. Edna Lemes Martins Pereira.

Documento assinado eletronicamente por:

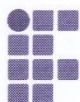
- **Jose Renato Oliveira Dias, Coordenador Substituto de Recursos Humanos e Assistência ao Servidor do Câmpus Águas Lindas de Goiás - SUB-CHEFIAFG-2 - LIN-CRHAS**, em 27/06/2022 17:25:26.
- **Wanderley Azevedo de Brito, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 27/06/2022 17:04:54.
- **Luciana Campos de Oliveira Dias, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 27/06/2022 16:58:54.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 22/06/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifg.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 295597

Código de Autenticação: c15d366ebd





INSTITUTO FEDERAL
Goiás

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
SISTEMA INTEGRADO DE BIBLIOTECAS

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO NO REPOSITÓRIO DIGITAL DO IFG - ReDi IFG

Com base no disposto na Lei Federal nº 9.610/98, AUTORIZO o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, a disponibilizar gratuitamente o documento no Repositório Digital (ReDi IFG), sem ressarcimento de direitos autorais, conforme permissão assinada abaixo, em formato digital para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção técnico-científica no IFG.

Identificação da Produção Técnico-Científica

- | | |
|--|---|
| ☐ Tese | ☐ Artigo Científico |
| ☒ Dissertação | ☐ Capítulo de Livro |
| ☐ Monografia – Especialização | ☐ Livro |
| ☐ TCC - Graduação | ☐ Trabalho Apresentado em Evento |
| ☐ Produto Técnico e Educacional - Tipo: _____ | |

Nome Completo do Autor: José Renato Oliveira Dias

Matrícula: 20192060150111

Título do Trabalho: Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Goiás: o processo de formação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação no contexto da Educação Profissional e Tecnológica

Autorização - Marque uma das opções

1. (x) Autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG (acesso aberto);
2. () Autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG somente após a data ____/____/____ (Embargo);
3. () Não autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG (acesso restrito).

Ao indicar a opção **2 ou 3**, marque a justificativa:

- () O documento está sujeito a registro de patente.
() O documento pode vir a ser publicado como livro, capítulo de livro ou artigo.
() Outra justificativa: _____

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

O/A referido/a autor/a declara que:

- i. o documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
- ii. obteve autorização de quaisquer materiais inclusos no documento do qual não detém os direitos de autor/a, para conceder ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
- iii. cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.

Anápolis, 04/07/2022.

Assinatura do Autor e/ou Detentor dos Direitos Autorais

O que sabemos é uma gota; o que ignoramos é um oceano. Mas o que seria o oceano se não infinitas gotas?

Isaac Newton

À minha mãe, Telma dos Santos Oliveira.

À memória de meu pai, meu grande mestre, Manoel Joaquim Dias.

AGRADECIMENTOS

Ao professor Wanderley Azevedo de Brito pelo apoio pedagógico, pela constante disponibilidade extraclasse, e, até então na condição de coordenador, pela segurança administrativa dedicada aos alunos.

À professora Luciana Campos de Oliveira Dias pelas orientações e contribuições para esta pesquisa.

Aos membros da banca (Dra. Edna Lemes Martins Pereira – avaliadora externa; Dr. Wanderley Azevedo de Brito - avaliador interno; Dra. Luciana Campos de Oliveira Dias – presidente).

Aos colegas de turma, especialmente ao Kyung Joon Ribeiro Santos e à Juliana Cecília Padilha de Resende pelo suporte e compartilhamento de experiências.

Ao meu chefe imediato, Irismar Araújo da Silva, Coordenador de Recursos Humanos e Assistência ao Servidor do Câmpus Águas Lindas de Goiás, por facilitar meus estudos e me incentivar no mestrado, desde a minha preparação para a prova de seleção no Exame Nacional de Acesso até a aprovação na banca de defesa.

Ao Diretor-Geral do Câmpus Águas Lindas de Goiás, Tiago Gomes de Araújo, pelas conversas e debates sobre pesquisa científica, em minha sala ou nos corredores do Câmpus (sempre que possível), que me foram muito úteis.

À Coordenadora de Gestão de Pessoas na reitoria, Fabrícia Umeno Ferreira, pelos dados e informações indispensáveis ao bom andamento deste trabalho.

À Letícia Wayne Matteucci que, a partir de sua vivência como discente de outro programa de mestrado, pôde me antecipar soluções fundamentais frente aos desafios que estavam por vir ao longo do curso.

Às avaliadoras/pareceristas e diagramadora do Produto Educacional, aos participantes da pesquisa, aos professores do ProfEPT; enfim, a todas as pessoas que fizeram parte desta etapa decisiva da minha vida.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABEP	Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa
Art.	Artigo
BACEN	Banco Central do Brasil
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CGP	Coordenação de Gestão de Pessoas
CONCAMPUS	Conselho de Câmpus
COVID-19	Doença do coronavírus de 2019
DDRH	Diretoria de Desenvolvimento de Recursos Humanos
EaD	Ensino a Distância
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
RH	Recursos Humanos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IFs	Institutos Federais
IFG	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
INSS	Instituto Nacional da Seguridade Social
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MEC	Ministério da Educação
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PRODI	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional do IFG
PROEJA	Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos
ProfEPT	Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica

RFEPCT	Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica
SETEC	Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
SUAP	Sistema Unificado de Administração Pública
TAE	Técnico-Administrativos em Educação

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Localização geográfica dos Campi do IFG.....	46
Figura 2 - Estrutura organizacional do IFG.....	59
Figura 3 - Missão, visão e valores organizacionais do IFG	61
Figura 4 - Nuvem de palavras mais relevantes a partir das respostas discursivas	101
Figura 5 - Capa e sumário digitalizados do Manual do Servidor- 1ª edição	104
Figura 6 - Capa do Produto Educacional.....	106

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Servidores TAE do IFG por sexo	48
Gráfico 2 - Nível de Classificação dos servidores TAE do IFG	48
Gráfico 3 - Escolaridade dos servidores TAE do IFG	49
Gráfico 4 – Local de trabalho dos TAE participantes da pesquisa	84
Gráfico 5 - Antiguidade no IFG dos TAE participantes da pesquisa.....	84
Gráfico 6 - Nível de Classificação dos TAE participantes da pesquisa	85
Gráfico 7 - Principal escolaridade dos TAE participantes da pesquisa	85
Gráfico 8 - Titulação acadêmica (concluída ou em andamento) dos TAE participantes da pesquisa.....	86
Gráfico 9 - A EPT considera o trabalho como princípio educativo?	90
Gráfico 10 - A educação é um objetivo comum a todos os setores do IFG, incluindo os setores de atividades meramente administrativas.....	91
Gráfico 11 - Conhecer sobre a história do IFG (e seu compromisso com a educação) pode melhorar meu desempenho no cargo Técnico-Administrativo.....	92
Gráfico 12 - Você conhece os documentos do IFG que tratam das políticas institucionais para formação continuada dos servidores?	94
Gráfico 13 - Houve algum curso de formação inicial em razão da sua posse no cargo?	95
Gráfico 14 - Você considera que as políticas e os programas de formação continuada de servidores no IFG contribuem plenamente para melhorar os serviços ofertados pela instituição?	96
Gráfico 15 - O IFG potencializa meus conhecimentos técnicos para melhor desempenho do meu trabalho?	97
Gráfico 16 - O IFG desenvolve políticas institucionais efetivas, que contribuem para incentivar a formação continuada, com vistas à melhoria da qualidade do meu trabalho no serviço público.....	98

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Escolaridade mínima exigida por nível de classificação dos servidores TAE	49
Quadro 2 - Exemplo de pergunta do tipo múltipla escolha	55
Quadro 3 - Exemplo de pergunta do tipo escala de valores	56
Quadro 4 - Exemplo de pergunta do tipo caixas de seleção	56
Quadro 5 - Exemplo de pergunta do tipo aberta.....	57
Quadro 6 - Progressão por Capacitação Profissional dos TAE	73
Quadro 7 - Exemplos de conceitos presentes nas Políticas de Gestão de Pessoas do IFG	79
Quadro 8 - Cursos programados com oferta durante o ano	81
Quadro 9 - Resumo das respostas discursivas de livre preenchimento	99
Quadro 10 – Opinião das especialistas sobre o Produto Educacional	108

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Dissertações sobre formação de servidores de 2017 a 2021 - ProfEPT .	19
Tabela 2 – Teses e Dissertações sobre formação de servidores de 2017 a 2021 - BDTD	20
Tabela 3 - Estimativa para renda média domiciliar para estratos do critério Brasil...	35
Tabela 4 - Distribuição dos servidores TAE por local de exercício no IFG	50
Tabela 5 - Exemplos de órgãos colegiados com participação dos TAE	66
Tabela 6 - Estrutura remuneratória dos TAE	72
Tabela 7 - Exemplos de programas de pós-graduação do IFG	87
Tabela 8 - Conhecimento sobre EPT dos participantes da pesquisa.....	89
Tabela 9 - Contribuições do Curso de formação de servidores sobre EPT	92

RESUMO

Este estudo insere-se na linha de pesquisa “Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica” e busca conhecer como a Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Goiás (IFG) atua como mediadora do processo formativo dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) no contexto da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). A fundamentação teórica versa sobre educação, trabalho e capital, tendo por base os estudos de Saviani (1989, 2007), Alves (2011), Ramos (2008, 2014) e Chiavenato (2009, 2014). Em termos metodológicos, foi utilizada a abordagem qualitativa de cunho bibliográfico e documental, com aplicação de questionário aos servidores TAE do IFG em exercício na Reitoria, no Câmpus Águas Lindas e no Câmpus Anápolis. Os dados levantados nesta investigação demonstraram que a formação dos servidores TAE no IFG tem buscado a competência técnica relativa às áreas nas quais se dedicam, sem a perspectiva do processo de educação como um todo em que estão inseridos. Também não lhes foram apresentados os conceitos básicos de Educação Profissional e Tecnológica, em contradição ao compromisso documental do Instituto com a formação humana integral. Assim, de modo a contribuir com este debate, construiu-se um produto educacional em material textual, na modalidade guia informativo em forma de perguntas e respostas, a ser disponibilizado aos setores de recursos humanos do IFG, intitulado *Quiz informativo sobre Educação Profissional e Tecnológica para Técnico-Administrativos em Educação*.

Palavras-chave: Educação Profissional e Tecnológica. Técnico-Administrativos em Educação. Formação de servidores. Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

This present study fits in the research line “Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica” and it aims to know how the people management of Instituto Federal de Goiás (IFG) works as a mediator of the staff’s formation process, Técnico-Administrativos em Educação (TAE) under the context of Educação Profissional e Tecnológica (EPT). The theoretical basis is grounded in education, labour and capital, based on the studies of Saviani (1989, 2007), Alves (2011), Ramos (2008, 2014) and Chiavenato (2009, 2014). In methodological terms, it was used the qualitative approach of bibliographical and documental nature, considering the application of a questionnaire to the staff of TAE and IFG in current work at the rectory, at the campus of Águas Lindas and Anápolis campus. The gathered data in this investigation showed that the staff’s formation TAE at IFG has aimed for the technical competence corresponding their respective areas, without the educational process perspective which they are inserted in as a whole. Basic conceptions of Educação Profissional e Tecnológica weren’t presented to them either, at the same time in contradiction with the documental commitment of the institute with the integral human formation. Therefore, in order to contribute to this debate, it was built an educational product in textual material, as an informative guide based in questions and answers to be available at the areas of human resources of IFG, entitled as “*Quiz informativo sobre Educação Profissional e Tecnológica para Técnico- Administrativos em Educação*”.

Keywords: Professional Education and Technology. Technical-Administrative in Education. Staff formation process. People Management.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
1. ESTADO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	24
1.1. Estado e suas funções: contraposição entre conceito liberal e gramsciano	24
1.2. Administração Pública e seus modelos patrimonialista, burocrático e gerencial	27
1.3. Institutos Federais: autarquias pertencentes à RFEPCT.....	29
2. TRABALHO E EDUCAÇÃO.....	32
2.1. Organização do trabalho capitalista a partir dos três eixos liberais: fordismo, taylorismo e toyotismo	32
2.2. Educação Profissional e Tecnológica: contexto introdutório	34
2.3. Breve histórico da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil	40
2.4. Competência, qualificação, eficiência e competição: influência neoliberal	42
3. PERCURSO METODOLÓGICO	46
3.1. Campo da pesquisa.....	46
3.1.1 Perfil dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFG	47
3.2. Sujeitos da pesquisa.....	51
3.3. Garantias éticas da pesquisa.....	51
3.4. Tipo e delineamento da pesquisa	52
3.5. Instrumentos de coleta e método de análise de dados	54
3.6. Questionário de pesquisa	55
3.7. Estrutura do questionário.....	55
3.8. Divulgação dos resultados.....	57
4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	58
4.1. Instituto Federal de Goiás.....	58
4.1.1 Natureza e estrutura organizacional do IFG.....	58
4.1.2 Missão, visão, valores e objetivos institucionais do IFG.....	60
4.2 Técnico-Administrativos em Educação - TAE	62
4.2.1 Diferenças entre os profissionais Técnico-Administrativos dos Institutos Federais em relação aos das Universidades Federais e instituições privadas de ensino.....	62
4.2.2 Atuação dos TAE no ensino, pesquisa, extensão, e órgãos colegiados do IFG	65
4.2.3 Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE	67
4.3 Gestão de pessoas na formação dos TAE.....	73
4.3.1 Política de Desenvolvimento de Pessoas na Administração Pública federal.....	76
4.3.2 Política e Programas de Desenvolvimento de Pessoas internos do IFG.....	77
4.3.2.1 Plano de Desenvolvimento Institucional do IFG - PDI.....	77
4.3.2.2 Políticas de Gestão de Pessoas do IFG	79

4.3.2.3	Programa Capacita IFG	80
4.3.2.4	Programa de Incentivo à Graduação e Especialização - PIGE	81
4.4	Análise das respostas do questionário.....	83
4.4.1	Perfil dos participantes	83
4.4.2	Conhecimento dos participantes sobre EPT	87
4.4.3	Compreensão dos participantes sobre as categorias educação e trabalho.....	90
4.4.4	Impressões dos participantes sobre as políticas e atuação dos setores de Gestão de Pessoas do IFG	94
5.	PRODUTO EDUCACIONAL: QUIZ INFORMATIVO SOBRE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA PARA TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO.....	104
5.1.	Desenvolvimento do Produto Educacional.....	105
5.2.	Validação do Produto Educacional	107
6.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	110
7.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	115
	APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCE).....	121
	APÊNDICE B – Questionário de pesquisa	124
	APÊNDICE C – Programa de Iniciação no Serviço Público – <i>slides</i> de 2021	132
	APÊNDICE D – Produto Educacional – Quiz Informativo sobre Educação Profissional e Tecnológica para Técnico-Administrativos em Educação	138

INTRODUÇÃO

No ambiente da educação profissional e tecnológica, percebe-se que o aluno, desde seu contato inicial com a Instituição na matrícula como calouro até o momento final em que se torna egresso, se relaciona com servidores lotados nos mais variados setores e departamentos. Naturalmente, todos estes servidores (tanto os técnico-administrativos quanto os docentes) convergem mutuamente seu trabalho para um objetivo pedagógico em comum: a Educação Profissional e Tecnológica. Assim, esta pesquisa levanta dados buscando compreender a natureza da formação dos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) frente aos pressupostos de formação integral encontrados nos regulamentos do Instituto Federal de Goiás (IFG).

Este estudo é importante porque pode contribuir para identificação dos conhecimentos que os servidores têm em relação aos conceitos basilares em Educação Profissional e Tecnológica (EPT), pois assim consta formalmente como um dos objetivos dos Institutos Federais e, por consequência, do próprio IFG.

Os pilares que norteiam os programas de Gestão de Pessoas do IFG têm origem na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Federal, materializada pelo recente Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que regula, inclusive, licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. As principais mudanças trazidas com a vigência deste decreto serão apresentadas no item 4.3.1. Por ora, expõe-se o disposto em sua ementa:

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. (BRASIL, 2019b).

Sendo assim, este trabalho analisa a atuação da Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Goiás como parte de um sistema que impacta, significativamente, não somente o processo de formação dos servidores e ainda seus reflexos no objetivo da formação integral do estudante com a efetiva atuação dos TAE como profissionais da educação, ainda que trabalhem nos respectivos setores administrativos. Para Ramos (2014, p. 84), formação humana integral é “superar o ser humano dividido historicamente pela divisão social do trabalho entre a ação de executar e a ação de pensar, dirigir ou planejar”.

O breve contato que este pesquisador (que também é servidor Técnico-Administrativo em Educação no IFG deste 2019) teve com os textos da prova do exame nacional de acesso, indicados na bibliografia de seleção do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), exigiu a leitura sobre EPT. Por consequência, revelou-se um vasto conhecimento que ainda não tivera familiaridade como, por exemplo, o contexto histórico da educação profissional e a polissemia da palavra *tecnologia*.

Vieira Pinto aponta para a existência de várias acepções do termo tecnologia, contudo, denota quatro significados centrais os quais incorporam as diversas concepções: a) tecnologia como logos da técnica ou epistemologia da técnica; b) tecnologia como sinônimo de técnica; c) tecnologia no sentido de conjunto de toda as técnicas de que dispõe determinada sociedade; d) tecnologia como ideologização da tecnologia. (SILVA, 2013, p. 843).

Antes disso, acreditei que eu soubesse o que seria educação integral ou educação tecnológica. Mas a leitura desses textos mostrou que, apesar de este pesquisador ser também um profissional inserido no contexto da EPT, nada sabia a respeito. Tinha um entendimento de que educação integral seria sinônimo de educação em tempo integral. Esse distanciamento existente entre os servidores e a Educação Profissional e Tecnológica (razão de ser institucional do IFG), despertou a minha inquietude que motivou esta pesquisa.

Do ponto de vista do conceito, formação integrada significa mais do que uma forma de articulação entre ensino médio e educação profissional. Ela busca recuperar, no atual contexto histórico e sob uma específica de correlação de forças entre as classes, a concepção de educação politécnica, de educação omnilateral e de escola unitária. (CIAVATTA, 2014, p. 197).

O desgaste profissional provocado por este distanciamento entre a finalidade institucional do IFG e o exercício do cargo TAE pode fazer com que o servidor tenha uma visão cada vez mais fragmentada do seu trabalho. No entanto, a partir do momento em que os servidores conhecem o significado de educação integral, politécnica e omnilateral, essa informação poderá contribuir na sua compreensão sobre o importante sentido político de atuação do Instituto através da Educação.

Sobre o sentido político na educação, Ciavatta (2014, p. 189-190) esclarece:

Etimologicamente, politecnia significa “muitas técnicas”. No Brasil, o termo, com esse sentido, deu nome a instituições educacionais como escolas de engenharia (a Escola Politécnica da Universidade de São Paulo); e com o sentido voltado para a formação humana em todos os aspectos, a educação omnilateral, humanista e científica, como a Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV-Fiocruz). Na segunda interpretação do termo, **há um sentido político, emancipatório no sentido de superar, na educação, a divisão social do trabalho entre trabalho manual/trabalho intelectual, e formar trabalhadores que possam ser, também, dirigentes no sentido gramsciano.** (Grifos meus).

Desse modo, considera-se relevante ao Instituto Federal de Goiás saber se os servidores compreendem a sua própria dimensão social dentro da instituição de ensino pública, gratuita e de qualidade, de maneira a dar sentido ontológico ao seu trabalho.

Justificativa

Esta pesquisa se justifica pela relevância institucional relacionada aos saberes que os servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFG têm sobre a Educação Profissional e Tecnológica (EPT) e a atuação da Gestão de Pessoas como mediadora do processo formativo desses profissionais frente aos objetivos em EPT contidos nos documentos legais e oficiais. Essa relevância é exarada pela Portaria nº 1.776, de 12 de setembro de 2017, do Instituto Federal de Goiás.

Nela, o reitor estabelece expressamente os critérios de apoio institucional para que os servidores possam realizar o curso do Programa de Pós-Graduação de Metrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT). Estabelece, inclusive, “autorização para que os servidores técnico-administrativos sejam liberados para realizarem as atividades do curso, sem a necessidade de reposição” (IFG, 2017).

Percebi que muitos colegas técnico-administrativos em Educação, assim como eu (especialmente antes de me tornar aluno do ProfEPT), não possuem conhecimentos sobre o histórico do IFG, nem familiaridade com expressões e conceitos basilares de Educação Profissional e Tecnológica. Diante disso, ocorreu-me a necessidade de análise mais apurada sobre a origem e consequências deste desconhecimento.

Questionando o motivo pelo qual não me foram passadas informações sobre Educação Profissional e Tecnológica logo que tomei posse ou assim que entrei em

exercício no cargo, surgiu meu interesse: identificar quantos outros colegas, na mesma condição que a minha, também apresentam esta contradição que é trabalhar em um Instituto que se dedica à Educação Profissional e Tecnológica, mas, ao mesmo tempo, não fazem ideia do que ela significa.

A partir desta investigação, espera-se evidenciar as práticas em Gestão de Pessoas do Instituto e a maneira como elas são implementadas, bem como de que modo podem proporcionar os conhecimentos e saberes necessários ao exercício profissional dos servidores no contexto da Educação Profissional e Tecnológica.

De acordo com estatísticas do *site* Observatório ProfEPT (Tabela 1 - Dissertações sobre formação de servidores de 2017 a 2021 - ProfEPT), dentre as 59 dissertações catalogadas no referido Programa de Mestrado, apenas 6 versam sobre a formação dos servidores TAE, enquanto outras 53 fazem essa mesma abordagem para os docentes.

Ou seja, 90% das pesquisas são voltadas aos docentes em detrimento de 10% para os TAE, sendo que, na região Centro-Oeste, a ocorrência é de apenas uma dissertação que alcança os TAE.

Tabela 1 - Dissertações sobre formação de servidores de 2017 a 2021 - ProfEPT

Região	Docentes		TAE	
Centro-Oeste	9		1	
Nordeste	11		0	
Norte	7		0	
Sudeste	13		3	
Sul	13		2	
Total	53	90%	6	10%

Fonte: Elaborado pelo autor, segundo dados do Observatório ProfEPT.

A mesma predominância é verificada ao se pesquisar as teses e dissertações dos programas de pós-graduação em geral. De 2017 a 2021, pelos dados da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), foram 68 trabalhos sobre os docentes, frente a 31 pesquisas sobre os TAE, uma predominância de cerca de 69% do total (Tabela 2).

Tabela 2 – Teses e Dissertações sobre formação de servidores de 2017 a 2021 - BDTD

Produção	Docentes	TAE
Teses	23	1
Dissertações	45	30
Total	68	31

Fonte: Elaborado pelo autor, segundo dados da BDTD.

Nota-se assim que há várias pesquisas com foco na formação dos professores para a Educação Profissional e Tecnológica. Porém, em que pese a necessária formação de docentes, é inegável a importância da formação do servidor técnico-administrativo como profissional que também está inserido em uma instituição dedicada à Educação Profissional e Tecnológica.

Considerando-se apenas as pesquisas que abordam a formação dos servidores TAE, a busca por produções acadêmicas retornou trabalhos que, precipuamente, enfatizam a análise diagnóstica das diferentes modalidades de cursos de capacitação (presenciais ou à distância), políticas de qualificação dos TAE das Universidades Federais e formação concentrada em suas áreas de atuação.

Todavia, não houve resultados encontrados cujos trabalhos delineassem especificamente a Gestão de Pessoas na formação dos servidores TAE para atuação no contexto da EPT. Tornando evidente a lacuna existente quando se trata de estudos nesse sentido, voltados aos Técnico-Administrativos em Educação nos Institutos Federais.

Ressalta-se, no entanto, a dissertação do ProfEPT no Câmpus Rio Pomba, do Instituto Federal de Minas Gerais, intitulada Técnico-Administrativos em Educação dos Institutos Federais: suas percepções sobre o ensino médio integrado, demais objetivos institucionais e a formação do aluno.

Naquela pesquisa, ao investigar o conhecimento dos TAE quanto às bases conceituais em EPT, Eniete Furtado constata que “[...] **a formação omnilateral e os objetivos dos IFs não são conhecidos pelos TAEs** em sua amplitude e que a participação na formação omnilateral dos alunos não é percebida de forma sistematizada e consciente no trabalho desses TAEs”. (FURTADO, 2020, p. 71, grifo meu).

A autora desta que, em consonância com os objetivos dos Institutos Federais, “se esses conhecimentos e conceitos **fizessem parte de sua capacitação** e fossem introduzidos a esses educadores, **os TAEs poderiam desenvolver suas atividades de modo mais coerente e consciente**”. (ibidem, grifos meus).

Sendo assim, algumas vantagens esperadas no conhecimento e aprimoramento das práticas de Gestão de Pessoas para a formação dos servidores do IFG incluem: ampliar a consciência e contextualização sobre a EPT; aproximar os servidores aos objetivos e finalidades institucionais específicas. Tudo isso converge para o interesse público, com reflexos na educação pública, gratuita e de qualidade, através de uma melhor percepção da atuação do servidor Técnico-Administrativo em Educação.

Problema

Atualmente, para a formação do Técnico-Administrativo em Educação do IFG, exige-se que o servidor cumpra carga horária em cursos de aperfeiçoamento como requisito para sua progressão na carreira. Entretanto, essa formação é conduzida pelo próprio servidor interessado, pois existe a liberdade de se fazer o curso de capacitação que o servidor desejar a seu próprio juízo, praticamente à sua livre escolha.

Tanto faz se o curso é sobre Educação Profissional e Tecnológica ou um curso de digitação. Pouco importa se é curso presencial ou à distância. Qualquer modalidade de curso livre é aceita para que a carga horária seja computada igualmente no histórico funcional, sem distinção. Há, porém, a exigência legal de que o curso deve guardar relação com o exercício da atividade profissional inerente ao cargo ou organização. Exigência asseverada pelo art. 10, §1º, da Lei 11.091, que afirma que o curso deve ser “compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses” (BRASIL, 2005).

A generalidade de temas possíveis a ser considerada nos cursos formação dos servidores, sem o incentivo direcionado à área da Educação, desconsidera a relação destes profissionais com a EPT no dia a dia do servidor. Afasta de sua formação a temática relacionada à própria natureza do cargo Técnico-Administrativo em Educação. Além do mais, o impacto da falta da compreensão dos conceitos em EPT

destes servidores pode refletir em suas rotinas de trabalho quando, ao desempenhar suas atividades sem a consciência de que é um profissional da educação, o servidor TAE pode se distanciar dos propósitos regimentais da própria instituição em que trabalha. Exercendo, assim, seu trabalho de forma tecnicista, considerando-o menos relevante à finalidade educativa.

Exemplo disso é que, tão logo os novos servidores do IFG tomam posse, no dia seguinte (ou no mesmo dia) já podem iniciar suas atividades profissionais em seu local de exercício, pois já são considerados aptos à atividade do cargo, sendo o bastante apenas que tenha o nível de escolaridade mínimo exigido para ingresso via concurso. Ou seja, tem-se a perspectiva tecnicista de formação profissional do servidor em detrimento da educação politécnica em sentido político apresentado por Ciavatta (2014).

Nesse diapasão, conforme os ensinamentos de Freire (1992, p. 131), “os diversos profissionais precisam, ao lado de sua formação técnico-científica, também de uma formação voltada para a compreensão de que são seres históricos, culturais, políticos, sociais que os levem a entender os modos de como funciona a sociedade”.

Dessa maneira, como será abordado ao longo deste texto, os servidores TAE, conscientes de sua atuação como pessoas integrantes da Educação Profissional e Tecnológica, poderão compreender melhor o compromisso social da escola pública (e dos profissionais que nela trabalham) com o interesse público, sem a finalidade de se obter lucro financeiro como métrica, tal como observado nas escolas privadas.

Investiga-se, então, o quão importante é para o Instituto Federal que a formação profissional de seus trabalhadores possa abordar as técnicas pertinentes à atuação do ofício, sem se opor ao desenvolvimento dos TAEs enquanto seres sociais sujeitos à formação profissional politécnica (omnilateral).

Dessa forma, a questão central da pesquisa é investigar a atuação da Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Goiás acerca da formação dos servidores Técnico-Administrativos no contexto da Educação Profissional e Tecnológica. De maneira adjacente, investiga-se, também, os normativos e documentos institucionais que tratam da formação dos servidores TAE, aspectos do seu plano de carreira, e de sua participação nos pilares do ensino, pesquisa e extensão.

Objetivo geral

Analisar como se posiciona o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (através dos seus órgãos de Gestão de Pessoas) como mediador do processo formativo de seus servidores Técnico-Administrativos em Educação para atuarem no contexto da Educação Profissional e Tecnológica.

Objetivos específicos

- Conhecer a atuação do Instituto Federal de Goiás na formação de seus servidores TAE, analisando-se a legislação e os documentos institucionais que disciplinam a política de Gestão de Pessoas.
- Pesquisar, através de questionário, o conhecimento dos servidores (veteranos e novatos) quanto às bases conceituais de Educação Profissional e Tecnológica, e quanto às Políticas de Gestão de Pessoas do IFG.
- Criar um produto educacional em forma de guia informativo (Quiz), contendo conceitos basilares em EPT que servirá de suporte teórico para o processo de formação inicial e continuada dos servidores TAE.

Para atingir esses objetivos (geral e específicos), esta dissertação foi organizada em cinco capítulos principais, além da introdução e das considerações finais. Os dois primeiros apresentam os fundamentos teóricos que subsidiam o trabalho e contextualizam mais detalhadamente o tema pesquisado, sendo discutidas as bases conceituais e legais da Educação Profissional e os fundamentos legais e administrativos relacionados das políticas Públicas em Educação, além do enquadramento dos Institutos Federais de Educação.

Os três últimos trazem, respectivamente, conteúdos sobre a metodologia utilizada na dissertação (delineando o campo da pesquisa, o perfil dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, os critérios de aplicação do questionário de pesquisa); apresentação dos resultados (os quais foram estruturados conforme as respostas do questionário e análise documental pertinente ao tema estudado); e, por fim, o desenvolvimento do Produto Educacional que materializa a contribuição desta pesquisa à luz da problemática discorrida.

1. ESTADO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O percurso teórico para entender o contexto dos Institutos Federais como entidades pertencentes à estrutura pública estatal passa por conceitos de gestão político-administrativa. O estudo desses conceitos é indispensável para se entender a necessidade de separação clara entre o público e o privado, a bem do interesse social. Assim, neste capítulo, serão apresentados conceitos de Estado, as suas funções, bem como Administração Pública e seus modelos históricos.

Este Programa de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica está inserido, a critério da Capes, na grande área Multidisciplinar. Valendo-se desta prerrogativa, foram trazidos autores de diferentes disciplinas e áreas do conhecimento, dentre eles, Idalberto Chiavenato, que é autor de obras que são estudadas na Administração Geral e em áreas correlatas. Trazer esse autor é importante porque acrescenta ao texto uma ampla composição do campo de estudo da gestão, inclusive sobre a Administração de Recursos Humanos, objeto de análise nesta pesquisa.

1.1. Estado e suas funções: contraposição entre conceito liberal e gramsciano

Existe uma pluralidade de conceitos sobre o que vem a ser Estado. Autores como Gramsci (2000) traduzem o conceito de Estado por uma ótica reflexiva, que considera atenção aos processos sociais e históricos, contrapondo-os ao conceito a-histórico do Estado liberal burocrático. Já o conceito de Estado trazido por Jund (2009) é aquele previsto na doutrina legalista e, portanto, não se trata de uma reflexão mais atenta aos processos sociais.

De acordo com Jund (2009), o Estado é entidade política, provido de personalidade jurídica de direito público, que o torna titular de direitos e obrigações internas e internacionais. Além disso, é constituído por elementos fixos que o definem. Tais elementos são: povo, território, governo e, nos dizeres do autor, o bem comum.

Para Jund (2009), povo é o elemento humano do Estado, caracterizado pelo conjunto de pessoas naturais vinculadas a ele. Território é a delimitação geográfica que encerra a área territorial do Estado, enquanto que o governo é o seu elemento administrativo, cujo bem comum é a sua finalidade. Percebe-se que, para o autor,

estes elementos, se considerados isoladamente, não são suficientes para definirem o Estado.

Trazer o conceito legalista de Jund (2009) para este estudo pode facilitar a assimilação do contexto administrativo em que o IFG se localiza, bem como as circunstâncias dos textos oficiais e normativos legais que regulam a atividade do Instituto e a educação em geral. Isso porque o próprio IFG e as políticas públicas em educação se originam do Estado através do conjunto de leis. Todavia, nesse sentido, a legislação está permeada pelo caráter legal-estruturalista em que a verticalização das normas (de cima para baixo) sacramenta a rigidez desse processo de poder, mas sem dar a efetiva abertura ao diálogo com a base trabalhadora, como será aprofundado no decorrer deste texto.

Prosseguindo na análise de Jund (2009), tem-se que, na condição de titular de direitos e obrigações, o Estado assume funções que garantem o seu poder de intervenção na atividade econômica. De acordo com o autor, dá-se o nome de função alocativa para a capacidade de intervenção estatal tendente a corrigir falhas decorrentes de serviços ofertados pela iniciativa privada, que sejam de relevante necessidade à população.

A partir do momento em que se observa a falta de interesse do setor privado na oferta destes serviços necessários (por motivo de baixa lucratividade ou altos investimentos, ou outro motivo), tem-se configurada, então, uma imperfeição de mercado sujeita à atuação do Estado (JUND, 2009).

O estado procurará alocar recursos na produção e na oferta de bens públicos que não seriam ofertados pela iniciativa privada, haja vista a inviabilidade econômica, seja por riscos de incertezas ou financeiros quanto ao retorno dos investimentos e ainda em função da necessidade de elevada disponibilidade de recursos para sua viabilidade. (Ibidem, p. 23).

Para demonstrar alguns serviços parcialmente oferecidos pela iniciativa privada, têm-se a saúde e, como objeto de estudo deste trabalho, a educação, decorrentes, portanto, da função alocativa.

As necessidades meritórias são aquelas parcialmente atendidas pela iniciativa privada, uma vez que excluem parte da população que não dispõe de recursos necessários ao seu consumo. **Tendo em vista a importância que possuem, tornam-se necessidades públicas,**

devendo ser custeadas pelo Estado, como ocorre com os serviços de saúde e educação. (Ibidem, p. 23, grifos meus).

As funções distributiva e estabilizadora também são meios de intervenção do Estado na economia. De maneira bem sucinta, pois, devido às suas especificidades, extrapolam o escopo deste trabalho, tais funções objetivam, respectivamente, ajustar a distribuição de riquezas com vistas à redução da desigualdade de renda (social); e evitar instabilidade na economia como, por exemplo, através de políticas públicas capazes de promover a geração de empregos ou controle das metas anuais de inflação (Idem).

Gramsci (2000), por sua vez, traz uma ideia mais elaborada e propõe o conceito de Estado ampliado, que considera os fatores de poder. Entende-se, pela leitura dos ensinamentos de Mendonça (2014), que, sob essa ótica, o Estado gramsciano é formado pela junção de dois grupos: a sociedade política e a sociedade civil. A essa interação dos dois grupos forma-se uma estrutura maior, à qual Gramsci dá o nome de superestrutura.

Por enquanto, podem-se fixar dois grandes “planos” superestruturais: o que pode ser chamado de “**sociedade civil**” (isto é, o conjunto de organismos designados vulgarmente como “privados”) e o da “**sociedade política ou Estado**”, planos que correspondem, respectivamente, à função de “**hegemonia**” **que o grupo dominante exerce em toda a sociedade** e àquela de “**domínio direto**” **ou de comando, que se expressa no Estado e no governo “jurídico”**. Essas funções são precisamente organizativas e conectivas. (GRAMSCI, 2000 apud MENDONÇA, 2014, p. 35-36, grifos meus).

Assim, de acordo com Mendonça (2014, p. 35), Gramsci atribui ao Estado a função de “construir o consenso das grandes massas pouco organizadas, de modo a obter sua adesão aos projetos articulados pelos grupos dominantes”.

Guardadas as características de cada abordagem, observa-se que o elemento povo (no sentido de pessoas, sociedade, habitantes) está presente tanto em Jund (2009) quanto em Gramsci (2000). Desse modo, povo é premissa de validade para existência do Estado, ou seja, condição indissociável deste. Sendo assim, não há como abandonar ou ignorar as demandas sociais ao conceituar Estado, mantendo-se presentes em maior ou menor grau de prioridade a depender da abordagem.

Feitas essas ponderações sobre os conceitos de Estado, a disputa de poderes envolvida, e sua atuação no domínio econômico através, por exemplo, da educação,

estudam-se, a seguir, os modelos de Administração Pública. Logo após, identifica-se como os Institutos Federais estão localizados na estrutura administrativa gerencial por se tratar de autarquias federais.

1.2. Administração Pública e seus modelos patrimonialista, burocrático e gerencial

O Estado, ente inanimado, não possui a capacidade de, autonomamente, manifestar ação. Para que a vontade do Estado se realize na prática, é necessária a existência de pessoas atuando em nome dele. Por essa razão, faz-se menção aos modelos de administração pública (e sua relação com o interesse público) porque os servidores públicos, como, por exemplo, os Técnico-Administrativos em Educação, são profissionais que, ao ocupar o cargo público, estão dando ação ao Estado.

Assim como ocorre com o conceito de Estado, também são múltiplos os conceitos já publicados acerca da Administração Pública. Estabelecer uma definição incontroversa para este assunto parece ser um desafio. Di Pietro (2009) afirma que é necessário entender dois sentidos distintos ao conceituar Administração Pública.

Para a autora, em sentido objetivo, “pode ser definida como a atividade concreta e imediata que o Estado desenvolve, sob o regime jurídico de direito público, para a consecução dos interesses coletivos.” (DI PIETRO, 2009, p. 54). Em sentido subjetivo, é “o conjunto de órgãos e de pessoas jurídicas aos quais a lei atribui o exercício da função administrativa do Estado.” Percebe-se, aqui, uma aproximação entre Estado e Administração Pública.

Do mesmo modo, Chiavenato (2009, p. 96) afirma que Administração Pública “representa o aparelhamento do Estado e funciona como o instrumento do governo para planejar, organizar, dirigir e controlar todas as ações administrativas, no sentido de dar plena e cabal satisfação das necessidades coletivas básicas”, colaborando em manter a estreita concepção de Estado-Gestor ou Estado-Administrador. O exercício da função administrativa é atribuído aos órgãos e entidades públicas através da lei que os cria. As competências de suas atuações são também definidas e delimitadas por lei.

O processo histórico trouxe consigo mudanças nos paradigmas predominantes na forma de administrar a coisa pública considerando um dado momento. Modelos diferentes de gestão foram se alternando, em alguns momentos, se sobrepondo e, em outros, retrocedendo.

Como aponta Jund (2009), o modelo mais primitivo, do ponto de vista da gestão da coisa pública, é o patrimonialista. Aqui, o patrimônio é enxergado pela ótica do rei (ou príncipe). Esse modelo foi predominante nas sociedades pré-capitalistas e pré-democráticas até o fim do século XIX, quando não havia distinção entre patrimônio privado e o patrimônio do rei. Tudo pertencia ao rei. Nesse contexto, não há espaço para a existência do Estado democrático, nem à segurança jurídica, pois o próprio direito pertence ao nobre.

A Administração Pública patrimonialista [...] era caracterizada pelo nepotismo e pela corrupção. O patrimônio público e o privado eram confundidos, os governantes administravam o patrimônio público como se fosse uma extensão de seus domínios particulares, como se o Estado fosse propriedade do rei. (Ibidem, p. 8).

Seguindo a linha do tempo, surge, então, a necessidade de controlar melhor o patrimônio público por meio da Administração Pública burocrática. Realiza-se a imperiosa separação entre coisa pública e coisa privada. O estabelecimento de normas rígidas, devido à desconfiança no modelo patrimonialista, acabou por concentrar o foco na legalidade, ou seja, na própria norma. A burocracia passou a ser o objetivo da gestão pública.

Burocracia é a instituição administrativa que utiliza, como instrumento para combater o nepotismo e a corrupção, os princípios de um serviço público profissional e de um sistema administrativo impessoal, formal e racional. [...] O modelo burocrático parte do pressuposto de que o comportamento das pessoas nas organizações é previsível e deve ser conduzido por regras formais. (JUND, 2009, p. 8-9).

Por fim, o modelo de Administração Pública Gerencial é aclamado pela doutrina majoritária, principalmente quando abordada por autores ligados à ideia hegemônica neoliberal. Em que pesem benefícios e distorções, este modelo apresenta a característica de afastar da gestão o foco obsessivo na norma e, agora, dedicar atenção à finalidade administrativa, ou seja, ao usuário destinatário do serviço público.

Presume-se, em Jund (2009), que a Administração Pública gerencial tem como estímulo ferramentas próprias da administração empresarial, apesar de uma não se confundir com a outra.

Podemos inferir, portanto, que a modernização ou o aumento da eficiência da Administração Pública será o resultado [...] pelo qual se buscará, a um só tempo, fortalecer a Administração Direta [...] e descentralizá-la, por meio da implantação de agências autônomas e de organizações sociais, controladas por contratos de gestão. (JUND, 2009, p. 10).

Diante do exposto, observa-se mudança no modo de gerir a coisa pública de um modelo de gestão para o modelo seguinte. Nota-se proteção maior ao interesse público na administração gerencial. Como anunciado acima, uma característica da Administração Pública Gerencial é a descentralização, delegando competências da Administração Pública direta a entidades autônomas, como forma de menos rigidez na atividade de gestão pública.

No item seguinte, serão detalhadas a criação da chamada Administração Pública Indireta como consequência do modelo gerencial e sua relação com a existência dos Institutos Federais.

1.3. Institutos Federais: autarquias pertencentes à RFEPCT

Coube ao Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, o marco inicial da Administração Pública gerencial no Brasil. O decreto dispõe, em seu art. 4º, sobre a organização da Administração Federal e a sua classificação em direta e indireta.

Art. 4º A Administração Federal compreende:

I - A Administração Direta, que se constitui dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios.

II - **A Administração Indireta**, que compreende as seguintes categorias de entidades, dotadas de personalidade jurídica própria:

a) Autarquias;

b) Empresas Públicas;

c) Sociedades de Economia Mista.

d) fundações públicas. (BRASIL, 1967, grifos meus).

De acordo com art. 4º, inciso II, o Decreto-Lei nº 200, são categorias de entidades da Administração Pública Indireta: as empresas públicas, as sociedades de economia mista, as fundações públicas e, de especial importância para este estudo, as autarquias. Toda essa inovação legal abriu campo para criação de entidades administrativas como o Banco Central do Brasil (BACEN), Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), Universidades Federais, Institutos Federais, dentre outros,

mas cada qual com poder de autogestão. No caso dos Institutos Federais, sua criação se deu com o surgimento da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, nos termos da Lei nº 11.892, de 2008. Em seu Capítulo I, a lei trata de aspectos da Rede e estabelece que essa pertence ao Sistema Federal de Ensino vinculada ao Ministério da Educação e contempla um leque de instituições de ensino, a saber:

Art. 1º. Fica instituída, no âmbito do sistema federal de ensino, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, vinculada ao Ministério da Educação e constituída pelas seguintes instituições:

I - Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia

II - Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR;

III - Centros Federais de Educação Tecnológica [...]

IV - Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades Federais; e

V - Colégio Pedro II. (BRASIL, 2008, grifo meu).

O parágrafo único do referido art. 1º estabelece, ainda, que os Institutos Federais, a Universidade Tecnológica Federal do Paraná, os Centros Federais de Educação Tecnológica e o Colégio Pedro II “possuem natureza jurídica de autarquia, detentoras de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar”. Mais adiante, o artigo 2º vincula diretamente a atuação dos Institutos Federais à EPT ao estabelecer expressamente que estes “são instituições de educação superior, básica e profissional, [...] especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino” (BRASIL, 2008).

No Capítulo II, referente aos Institutos Federais, a lei define suas características e finalidades. Destacam-se, nos termos do art. 6º, os incisos I e II:

Art. 6º. Os Institutos Federais têm por finalidades e características:

I - **ofertar educação profissional e tecnológica**, em todos os seus níveis e modalidades, **formando e qualificando cidadãos com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia**, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional;

II - **desenvolver a educação profissional e tecnológica como processo educativo** e investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas sociais e peculiaridades regionais; [...]. (BRASIL, 2008, grifos meus).

Da leitura do art. 6º, infere-se que há pertinência temática entre EPT e formação de cidadãos como processo educativo. Já o artigo 7º acrescenta que, dentre os objetivos do Institutos Federais, estão:

[...]

II - **ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores**, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de escolaridade, **nas áreas da educação profissional e tecnológica**;

[...]

V - estimular e apoiar **processos educativos que levem** à geração de trabalho e renda e **à emancipação do cidadão** na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional; [...]. (BRASIL, 2008, grifos meus).

Do trecho acima, constata-se formação inicial e continuada de trabalhadores e processos educativos para emancipação do cidadão como objetivos dos IFs. Em uma interpretação extensiva, pode-se atribuir o alcance das palavras “trabalhadores” e “cidadãos” no sentido de servidores públicos, fazendo referência, no caso, à formação inicial e continuada dos ocupantes de cargos Técnico-Administrativos em Educação.

A seguir, verifica-se como trabalho e educação são categorias que estão intimamente relacionadas entre si e como os modos de produção capitalistas tendem à divisão de tarefas com a consequente perda da capacidade do trabalhador em enxergar essa relação e compreender de maneira integral o processo de produção no qual está inserido profissionalmente.

2. TRABALHO E EDUCAÇÃO

Ao considerar o IFG como instituição pública e gratuita, dedicada à Educação Profissional e Tecnológica, procura-se entender como os pilares da EPT podem ser aplicados ao seu próprio quadro de servidores através da política de Gestão de Pessoas. Para favorecer este estudo, é necessário analisar como o capitalismo tem influência nas instituições públicas de ensino, bem como na formação dos seus servidores Técnico-Administrativos em Educação.

Além disso, será analisado o efeito do modo de produção toyotista na formação de operários para o mercado de trabalho competitivo, com herança percebida no modo de produção laboral dos servidores TAE.

2.1. Organização do trabalho capitalista a partir dos três eixos liberais: fordismo, taylorismo e toyotismo

Trazer para esta pesquisa as características consolidadas sobre a divisão do trabalho pode ajudar no entendimento de que ocorre semelhante fragmentação dentro do IFG. Os servidores não estarão isentos de suportar as consequências da divisão do trabalho. Pelo contrário, poderão ter, por exemplo, prejudicada a visão holística (do todo, do macro), quando consideradas as políticas públicas em educação que lhes são afetas.

Conforme Chiavenato (2009), o trabalho foi profundamente afetado no período da Revolução Industrial, especialmente em razão da divisão de tarefas na linha de produção. Então, no início do século XX, através da abordagem clássica da administração geral, a partir da análise de Frederick Taylor e Henry Ford, são originados, respectivamente, o taylorismo e o fordismo.

O autor aponta como características da abordagem clássica a racionalização (divisão) do trabalho com vistas a propiciar maior economia para as empresas. Tal economia é atingida minimizando-se o desperdício na linha de produção, maior controle na realização das tarefas pelos seus operários, com menos reposição de material, e, portanto, menos custos de operação. Para o autor, a partir de uma visão liberal, as empresas praticantes desse modelo beneficiar-se-iam com o aumento da eficiência por meio da racionalização (divisão) do trabalho a partir do nível operacional.

Nesse sentido, Chiavenato (2009, p. 6) assevera que Taylor, ao observar metodicamente a execução de cada operação, “viu a possibilidade de decompor cada tarefa [...] em uma série ordenada de movimentos simples”. Assim, seria possível “a determinação do tempo médio que um operário comum levaria para a execução da tarefa” (Ibidem, p. 7). Mantinha-se o operário ocupado (produtivo) o maior tempo possível para que o nível de produtividade operacional fosse majorado ao máximo, executando-se tão somente os movimentos elementares a cada etapa da produção.

O modo de produção toyotista sucedeu o fordismo/taylorismo. Assim como ocorreu nos dois primeiros modos de produção, o toyotismo não abandonou a característica de acumulação, no entanto, trata-se, agora, do modelo de acumulação flexível. Apoiando-se em Harvey (1990), Alves (2011, p. 12) argumenta que “a acumulação flexível decorre da necessidade de o capital reconstituir sua base de produção, exploração da força de trabalho e acumulação de valor nas condições de uma crise crônica de sobreacumulação”.

Todavia, não é apenas a produção que é flexibilizada. Conforme Alves (2011, p. 12), no modo toyotista flexibiliza-se a produção, a força de trabalho e, também, os direitos trabalhistas, e “sua constituição visou extirpar barreiras à exploração da força de trabalho e facilitar o processo de precarização do trabalho vivo”.

Para Taddei (1998 apud DIAS, 2013, p. 74), “sob a máxima da qualidade, se impõe uma nova visão de escola que passa, agora, a ter ‘ares’ de uma empresa produtiva, a qual deve responder às cambiantes demandas do mercado”. Nesse sentido, Dias (2013, p. 80) acrescenta que a escola “estaria sendo utilizada como mercado educativo, local de trânsito dos consumidores e fornecedores, numa relação de compra e venda de serviços educacionais”.

A interação entre capitalismo e Estado é explicitada em Cardozo et al. (2017, p. 13799), conforme a seguir:

A partir das mudanças e alterações no papel do Estado determinadas pelo modelo de produção toyotista, algumas medidas vêm sendo adotadas, a fim de garantir a implementação de novas diretrizes, incumbidas de concretizar os ajustes econômicos, sociais e políticos, necessários para o funcionamento e a estabilidade do sistema capitalista. Com efeito, **observam-se as consequências resultantes dessas medidas aos trabalhadores e trabalhadoras da educação**: a exigência da produtividade, a difusão de um perfil de trabalhador flexível e eficiente, precarização e intensificação do trabalho docente. (Grifos meus).

Infere-se, pois, a influência do modo de produção toyotista no exercício profissional dos trabalhadores da educação (tanto docentes quanto técnicos). Da citação acima, destacam-se as expressões “produtividade”, “flexível” e “eficiente” como características exigidas desses profissionais.

Assim, a partir da divisão do trabalho tecnicista voltada apenas para o desempenho do cargo no seu setor administrativo, o servidor TAE pode acreditar que ser um profissional da contabilidade em órgão da Educação Profissional e Tecnológica é, por exemplo, como ser profissional da contabilidade na iniciativa privada, quando considerados tão somente os aspectos técnicos da contabilidade.

Dito de outra forma, o servidor Técnico-Administrativo em Educação fica sujeito a não se considerar profissional da educação. No entanto, o servidor TAE atua para além do seu conhecimento técnico, sendo, desse modo, um agente educador.

Assim, a educação está em meio ao contexto de disputa de interesses, materializado no duelo de forças entre ensino público e privado. Por essa razão, no próximo item, discutem-se as especificidades da Educação Profissional e Tecnológica e como ela tem suportado a influência do capitalismo.

2.2. Educação Profissional e Tecnológica: contexto introdutório

O entendimento que se tem sobre Educação Profissional e Tecnológica remonta ao estudo da sociedade dividida em classes sociais. Alves (2011, p. 19) ensina que “a ideia de acumulação flexível possui uma ineliminável carga político-ideológica no interior da luta de classes”.

Seguindo nessa lógica, as classes mais privilegiadas são aquelas que detêm maior acúmulo de riqueza (capital). Então, proporcionalmente ao acúmulo de capital, está diretamente o controle dos meios de produção de riqueza: produção de bens (materiais ou imateriais), mercadorias e serviços.

Enquanto o estrato socioeconômico da classe social “A” concentra mais de 22 mil reais de renda média familiar, a média geral fica em pouco mais de 3 mil reais, conforme se verifica na Tabela 3.

Como aponta Saviani (1989, p. 9), “A sociedade moderna, desenvolvida a partir do advento do capitalismo, é uma sociedade que revoluciona constantemente as técnicas de produção, que incorpora os conhecimentos como força produtiva.” Isso significa que a forma como se produz algo foi sendo aprimorado com a evolução do

conhecimento pertinente àquela produção. Esse conhecimento é intrínseco à atividade produtiva, e a relação entre teoria e prática deveria ser indissolúvel.

Tabela 3 - Estimativa para renda média domiciliar para estratos do critério Brasil

Estrato Sócio Econômico	Renda média domiciliar
A	22.716,99
B1	10.427,74
B2	5.449,60
C1	3.042,47
C2	1.805,91
DE	813,56
TOTAL	3.153,40

Fonte: ABEP (2020, p. 3).

Saviani (2007) acrescenta que, com o advento da produção baseada na maquinaria, trazida à tona pela Revolução Industrial, houve a separação entre a escola que ensina a prática e a escola que ensina a teoria, com seus ensinamentos direcionados respectivamente às classes mais pobres e mais ricas. Ainda de acordo com o autor:

Eis que, sobre a base comum da escola primária, o sistema de ensino bifurcou-se entre as escolas de formação geral e as escolas profissionais. Estas, por não estarem diretamente ligadas à produção, tenderam a enfatizar as qualificações gerais (intelectuais) em detrimento da qualificação específica, ao passo que os cursos profissionalizantes, diretamente ligados à produção, enfatizaram os aspectos operacionais vinculados ao exercício de tarefas específicas (intelectuais e manuais) no processo produtivo considerado em sua particularidade. (SAVIANI, 2007, p. 159).

As classes sociais mais ricas e, portanto, dominantes destes meios de produção se apropriam da capacidade de trabalho das classes mais pobres. Desse modo, elas oferecem sua força de trabalho à venda, enquanto aquelas tendem a se perpetuar na condição de superioridade. Dominar os meios de produção significa, inclusive, apoderar-se do conhecimento intelectual necessário à produção, restando

às classes mais pobres, e sem acesso a este conhecimento, a mera atividade de execução do trabalho.

Na forma da sociedade moderna, da sociedade capitalista, que generaliza as exigências do conhecimento sistematizado, o fato é marcado por uma contradição: como se trata de uma sociedade baseada na propriedade privada dos meios de produção, a maximização dos recursos produtivos do homem é acionada, mas em benefício daquela parcela que detém a propriedade dos meios de produção. (SAVIANI, 1989, p. 13).

A divisão de tarefas no processo de produção foi um marco na apropriação do conhecimento pelo capital privado. O estudo dos tempos e movimentos dos operários mostra que o trabalho se tornou cada vez mais especializado.

Portanto, o trabalhador que não detém conhecimento de todo o processo passa a deter cada vez mais o conhecimento restrito de uma fatia tecnicista do trabalho, ou seja, uma parcela pequena do conhecimento da produção em detrimento do todo.

Saviani (1989, p. 13) sintetiza bem esse aspecto ao elucidar de maneira objetiva que, a partir do estudo dos tempos e movimentos realizados pelos operários, foi possível ao toyotismo “detectar quais eram as tarefas simples que cada trabalhador tinha que desenvolver a fim de contribuir para a produção de determinados produtos.”

Quanto à apropriação do conhecimento que o operário detém em benefício do capitalismo, relacionando claramente essa condição à questão da escola, o autor acrescenta:

O trabalhador domina algum tipo de conhecimento, mas apenas aquele conhecimento parcelado. Isso também está ligado à questão da escola. Todos já ouviram falar naquela famosa frase de Adam Smith, que reconhecia ser necessária a instrução para os trabalhadores: **“Instrução para os trabalhadores sim, porém, em doses homeopáticas”**. (SAVIANI, 1989, p. 13, grifo do autor).

Do mesmo modo, Alves (2011), ao abordar o sistema de produção toyotista, destaca sua natureza em ser um sistema que procura flexibilizar a produção, de maneira a evitar o desperdício e também manter um baixo nível de estoques. Desse modo, “o desenvolvimento do trabalho assalariado é, então, a própria fenomenologia de sua peculiaridade ontológica: ser ‘flexível’ às necessidades imperativas do capital em processo” (Ibidem, p. 14).

Mas ainda no aspecto de flexibilidade do sistema toyotista, Alves (2011) acrescenta que a busca pela flexibilidade alcança, inclusive, os empregados (operários), exigindo-se deles a capacidade de serem multifuncionais e qualificados para atuação em diferentes postos de trabalho no processo produtivo.

É por isso que o novo complexo de reestruturação produtiva que surge sob a acumulação flexível apenas expõe, de certo modo, nas condições da crise estrutural do capital, o em-si flexível do estatuto ontológico-social do trabalho assalariado: por um lado, a sua precarização (e desqualificação) contínua (e incessante), por outro lado, as novas especializações (e qualificações) de segmentos da classe dos trabalhadores assalariados. (ALVES, 2011, p. 14).

A Educação Profissional e Tecnológica surge no contexto de sociedade capitalista em que há posição hierarquizada entre o trabalho intelectual (pensar) e o trabalho manual (executar). Segundo Saviani (1989), o próprio conceito de politecnia se relaciona diretamente à perspectiva de se superar a polarização entre teoria e prática ou atividade intelectual e trabalho manual.

Ao expor a contradição acima, Saviani (1989) corrobora a ideia de que o capitalismo, ao cobrar por profissionais bem qualificados, possuidores de um conhecimento restrito cada vez mais especializado, os torna mais distante do processo de produção como um todo, sendo apenas parte desse todo, um fragmento. Apenas o dirigente possui controle do meio de produção inteiro, de ponta a ponta do processo produtivo.

As instituições de ensino possuem ligação íntima com a formação de seus alunos enquanto seres humanos capazes de realizar trabalho, em especial, as instituições públicas de ensino dedicadas à Educação Profissional e Tecnológica – EPT. Essas atuam diretamente na inserção do indivíduo no meio social, visto que, inevitavelmente, o homem é ser ontológico. Ou seja, o “homem transforma a natureza, ao mesmo tempo em que se relaciona com outros homens”, conforme Saviani (1989, p. 11). Nesse contexto, a instituição de ensino pública lida com seres humanos na condição de estudantes, bem como seres humanos na condição de servidores públicos.

No tocante aos estudantes, a influência do mercado globalizado se reflete no próprio currículo escolar com traços neoliberais.

Na sociedade capitalista, a cidade prevalece sobre o campo, e incorpora na sua própria forma de organização, a partir do direito positivo, dos códigos convencionais, a necessidade do domínio desses códigos como uma exigência generalizada, universal. Decorre daí a proposta de universalização da escola, e é sobre essa base que vão se estruturar os currículos escolares. (SAVIANI, 1989, p. 10).

Quanto aos servidores, seu processo de formação é mediado pela política de Gestão de Pessoas. Dentro de uma instituição de ensino, é importante que todos possam convergir para o objetivo pedagógico comum, que é a própria atividade fim: ensino, pesquisa e extensão.

A Gestão de Pessoas, amparada pelos conceitos de Educação Profissional e Tecnológica, pode representar também uma crítica à formação tecnicista do servidor. É, pois, uma ruptura com a tradicional Gestão de Pessoas de origem na administração geral de empresas. A formação dos profissionais de educação – sejam eles técnico-administrativos ou docentes – tem sido focada apenas na competência técnica relativa às áreas às quais se dedicam, podendo favorecer a excessiva valorização da eficiência e da especialização no trabalho como parâmetro absoluto de desempenho.

A especialização tecnicista provoca a divisão de tarefas no trabalho, também conhecida como racionalização ou parcelamento do trabalho. Desse modo, segundo Saviani (1989, p. 13), “a sociedade capitalista desenvolveu mecanismos através dos quais ela procura expropriar o conhecimento dos trabalhadores e sistematizar, elaborar esses conhecimentos, e os devolver na forma parcelada”.

Juntamente com a racionalização do trabalho, surgem outros aspectos que, da mesma forma, causam impacto no trabalhador como a gradativa perda da subjetividade na atividade laboral. Os trabalhadores, inclusive os servidores públicos, alimentam subjetivamente uma razão que os motivam a fazer o que fazem, ou seja, que os levam a trabalhar naquela atividade e não em outra.

Segundo os ensinamentos de Alves (2011), essa capacidade subjetiva é enfraquecida à razão cujas exigências de desempenho, especialização e resultado se tornam mais fortes e evidentes no trabalho. Cada vez mais, as atividades profissionais influenciadas pelo neoliberalismo apresentam esta característica que o autor dá o nome de captura (ou expropriação) da subjetividade. Para ele, o desejo do capital por operários mais dinâmicos e capazes de apresentar respostas com soluções cada vez mais rápidas torna sua colaboração complexa e, portanto, distante de sua natureza na atividade laboral.

Apesar da captura da subjetividade e da divisão do trabalho em frações cada vez menores do processo de produção, ao capital é vedada a expropriação completa dos conhecimentos do trabalhador. O capital necessita de um conhecimento mínimo, correspondente ao menos às dimensões da fração de trabalho daquele operário.

No entanto, os trabalhadores não podem ser expropriados de forma absoluta dos conhecimentos, porque sem conhecimentos eles não podem também produzir e, por consequência, se eles não trabalham, não acrescentam valor ao capital. (SAVIANI, 1989, p. 13).

Assim, nota-se, em Saviani (1989), o vínculo entre educação e trabalho. Se o autor enfatiza que o conhecimento não pode ser totalmente expropriado do operário trabalhador, logo, algum conhecimento deve ser mantido.

Segundo os ditames do capitalismo, esse conhecimento mínimo a ser mantido é justamente aquele necessário e suficiente à manutenção do mercado. Alves (2011, p. 48), ao citar Coriat (1994), fazendo diretamente um paralelo com a gestão de recursos humanos, acrescenta:

Segundo Coriat, essas inovações, que incidem tanto sobre a organização do trabalho e da gestão da produção, quanto sobre a gestão de recursos humanos, “criam entre si ligações de coerência, dinâmica, que constituem um verdadeiro sistema”.

É nesse limiar trabalho-educação que instituições de ensino como o IFG estão contextualizadas. De maneira coerente com este raciocínio, Alves (2011, p. 44) salienta que “o pressuposto essencial do novo modelo de gestão da produção capitalista é a ‘captura’ da subjetividade do trabalho vivo”, de modo a promover “o envolvimento dos operários e empregados nos procedimentos técnico-organizacionais da produção”. Exigindo-se cada vez mais competência técnica e eficiência, respostas rápidas e eficazes às contingências, em uma demonstração clara do que o autor chama de compressão espaço-tempo.

Desta análise, nota-se a influência do capitalismo nas instituições de ensino públicas. Alcançando-se os estudantes, muitas vezes preparando-os com acesso ao conhecimento necessário ao interesse do mercado capitalista, para serem meramente operários, sem incentivo ao pensamento crítico. Alcançando-se, inclusive, os

servidores, em que a cobrança por resultado tecnicista, cada qual em sua respectiva área, reforça a prioridade da qualificação e da eficiência técnica.

Assim, decorre a reflexão sobre o quanto a gestão de recursos humanos pode estar sendo utilizada para satisfação dos interesses do capital a partir da manutenção do *status quo* da divisão do trabalho, da alienação e captura da subjetividade. Dessa forma, propagando no serviço público o modelo de produção de mão-de-obra fordista/taylorista na formação de profissionais da educação.

Considerando-se, portanto, o cenário de luta de classes e disputa de interesses neoliberais que colocam as políticas públicas em educação em constante duelo entre público e privado, destaca-se no próximo item, o contexto histórico em que se desenvolve a EPT no Brasil.

2.3. Breve histórico da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil

A história da Educação Profissional e Tecnológica está inserida no contexto de dualidade no acesso aos saberes escolares. Por um lado, está o conhecimento voltado para a elite da sociedade, através da oferta de educação em nível intelectual; por outro, o conhecimento em nível operacional ofertado às classes sociais menos favorecidas. Tal antagonismo reflete a sociedade cindida entre profissionais educados para o trabalho braçal em detrimento daqueles com educação voltada para a formação gerencial ou dirigente.

Nos ensinamentos de Ramos (2014), um marco que pode ser considerado o início da educação profissional no Brasil é a criação do Colégio das Fábricas, em 1809. Outras instituições surgiram no decorrer do século XIX, de natureza assistencialista, voltadas para o ensino das primeiras letras e iniciação a ofícios. Todavia, de acordo com a autora, no século XX, observa-se um primeiro lampejo de um esforço público para a organização de uma educação profissional no país com a criação das Escolas de Aprendizes Artífices, pelo presidente Nilo Peçanha, em 1909. Sua criação se deu com o intuito de atender a empreendimentos voltados para a agricultura e para a indústria.

Ainda de acordo com a autora, em 1946, iniciam-se no Brasil as discussões no sentido de se estabelecer a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Os debates se estenderam até o ano de 1964 (quando a LDB foi aprovada) e foram marcados por conflitos de interesses entre instituições de ensino públicas e privadas,

com vertente privatista. Ramos (2014) destaca que, em meio a essas discussões, houve um ganho importante para a educação profissional que foi a sua equivalência com o ensino médio. Desse modo, ao concluir o colegial técnico, o egresso passou a estar habilitado a se candidatar ao ensino superior.

Já na década de 1980, no governo Sarney (conhecida como a década perdida), com a instabilidade e incerteza econômica do país, houve a promulgação da Constituição Federal de 1988 (Constituição Cidadã). Surge, então, o debate sobre a nova LDB “em benefício da classe trabalhadora, [...] em defesa da educação politécnica, pela qual se busca romper com a dicotomia entre a educação básica e técnica, resgatando o princípio da formação humana em sua totalidade” (RAMOS, 2014, p. 16).

Porém, na contramão do debate, o senador Darcy Ribeiro teve seu projeto retrógrado de LDB aprovado na forma da Lei nº 9394, de 1996, representando a “derrota de uma concepção avançada de educação básica e tecnológica, dando espaço a um processo de regulamentação fragmentada e focalizada” (Ibidem, p. 43).

Ao analisar a década de 1990, Ramos (2014) aponta a tendência do deslocamento da coisa pública em favor do capital privado. No governo Collor, a consequência observada foi o “enfraquecimento das relações trabalhistas”, a “deterioração do poder aquisitivo e da qualidade de vida da população”, além da “privatização e desregulamentação da economia”, fazendo-se atrelar o “parque industrial brasileiro ao comando hegemônico do capital estrangeiro” (Ibidem, p. 50).

Durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, por influência do Banco Mundial e da OIT, com apoio da Fundação Bradesco, o Instituto Herbert Levy elaborou o documento Educação Fundamental e Competitividade Empresarial (uma proposta de ação do governo). Esse documento foi apresentado ao MEC, mas, ao analisá-lo, Cunha (1995) observou que, no capítulo que trata sobre Emprego, a educação profissional era enfatizada, enquanto que, no capítulo sobre Educação, ela sequer foi mencionada. Todo esse enredo guarda grande relação com a intenção neoliberal para orientar políticas públicas em educação para formação de mão de obra através de programas de capacitação em massa.

Nesse contexto, Ramos (2014) aponta que, novamente por influência do Banco Mundial, o financiamento público estudantil foi utilizado de modo prioritário para o ensino fundamental, deixando evidente espaço aberto para a exploração do financiamento privado do ensino superior como política sistemática de privatização.

Nos anos 2000, houve importantes movimentos para a educação como: a revogação do Decreto nº 2208/1997 pelo 5154/2004, restabelecendo a possibilidade de integração curricular aos ensinos médio e técnico, de acordo com o que dispõe a LDB; a criação do PROEJA (Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica) e a expansão da rede federal.

Como salienta Ramos (2014, p. 68), o documento Políticas Públicas de Educação Profissional e Tecnológica (BRASIL, 2003) favorecia a EPT ao chamar a atenção para a necessidade de “reduzir a privatização operada mediante o incentivo às fundações, terceirizações, parcerias, mercantilização de cursos e precarização das condições de trabalho dos educadores”.

Todavia, há críticas a esse período da política em educação. Dentre as quais, Ramos (2014, p. 74) destaca, no ano de 2004, o anúncio do “Programa Escola de Fábrica, com um modelo restrito à aprendizagem profissional”; e a “continuidade à política curricular do governo anterior, marcada pela ênfase no individualismo e na formação de competências voltadas para a empregabilidade” (Ibidem, p. 77).

Fato importante para a Educação Profissional e Tecnológica é que, nos anos 2000, houve a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (oriundos dos CEFETs e Escolas Técnicas), exarada pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Todavia, observa-se que, mesmo com a criação dos Institutos Federais, esse período foi marcado pela continuidade das investidas do capital em influenciar ou controlar (pelo viés privatista) a educação no Brasil. Inclusive, através de manifestação de interesse do capital estrangeiro através de órgãos internacionais, como o Banco Mundial, que se articulam de modo a cooptar política e administrativamente a gestão da educação pública brasileira.

Por essa razão, enfatiza-se a pertinência do estudo dessa articulação política interna e internacional para que o servidor TAE compreenda sua atividade sem a perspectiva de que deve gerar lucro financeiro como ocorre nas instituições privadas. Os TAE são servidores de instituições que objetivam a educação pública, de qualidade e, além disso, gratuita.

2.4. Competência, qualificação, eficiência e competição: influência neoliberal

A existência do desemprego provoca um movimento de disputa entre aqueles que almejam uma vaga no mundo do trabalho. Em meio a esse desequilíbrio, tornou-

se comum o uso das palavras “competência”, “treinamento” e “eficiência” como critério de escolha de qual profissional a ser posicionado no mercado.

Para Ramos (2001, p. 60), “a noção de competência desloca dialeticamente a noção de qualificação para um plano secundário, como forma de se consolidar como categoria ordenadora da relação trabalho e educação no capitalismo tardio” (Apud CARDOZO et al., 2017, p. 13802). Significa, então, que competência mantém correlação direta com educação e trabalho, entretanto, com sua utilidade inclinada aos interesses neoliberais.

Machado (1994, p. 9) entende que “em Marx o conceito de qualificação é tomado enquanto um conjunto de condições físicas e mentais que compõem a capacidade ou a força de trabalho despendida em atividades voltadas para a produção de valores de uso”. Identifica-se aqui a qualificação como instrumento do capital para a produção de mais-valia (valores de uso), ou valor agregado ao produto em razão da força de trabalho.

Se o capital se aproveita da disputa que as pessoas fazem entre si na busca por uma vaga de emprego, logo, a qualificação é atividade alienante, que provoca a perda da subjetividade.

Isso porque faz parte dessa racionalidade o fato de que não há emprego para todos, logo, é necessário ser o mais empregável possível, mas se mesmo com esse atributo não há espaço para todos, tal fato é naturalizado, sendo o empreendedorismo colocado como a solução para a sobrevivência individual. É o diferencial competitivo. (MOURA, 2014, p. 8).

A própria Constituição Federal de 1988, no artigo 38, confirma seu desejo pelo princípio da eficiência ao prescrever que: “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.”

Nos dizeres de Curcio (2018, p. 6), “a busca da eficiência da administração pública passou a ser referenciada por teorias e técnicas oriundas do ambiente empresarial. Nessa perspectiva, [...], põe o cidadão como um cliente.” Já para Chiavenato (2009, p. 106), “a eficiência da administração pública – a necessidade de reduzir custos e aumentar a qualidade dos serviços, tendo o cidadão como beneficiário – torna-se então essencial.” Nota-se que a eficiência é tratada na

administração (com réplica na legislação) sob a ótica da economia de custos dos meios de produção. Porém, o custo social gerado por essa economia parece ser desprezado nos cálculos de eficiência, a interesse do capitalismo de exploração.

Da mesma forma que se verifica a ocorrência destes termos nos documentos legais, as palavras “competência”, “capacitação” e “treinamento” também são utilizadas, inclusive em documentos oficiais que tratam especificamente da área de educação. É o caso, por exemplo, do Regimento Geral do IFG.

Frequentemente, estas expressões são empregadas guardando consigo conotação neoliberal. Quanto mais competitiva, capacitada e treinada for a pessoa, mais qualificada estará para dedicar sua força de trabalho à insaciável produtividade que o mercado capitalista cada vez mais exige.

Nesse sentido,

A educação escolar passa a ter, na perspectiva da burguesia brasileira, como finalidades principais: contribuir para aumentar a produtividade e a competitividade empresariais, em especial nos setores monopolistas da economia, principais difusoras, em âmbito nacional, do novo paradigma produtivo e, concomitantemente conformar a força de trabalho potencial e/ou efetiva à sociedade neoliberal. (NEVES, 2007, p. 212 apud CARDOSO et al., 2017, p. 13797).

O fetiche do capital pelo máximo desempenho do operário pode atingir tanto técnico-administrativos quanto docentes. Todos os servidores em geral tendem a se tornar alienados no trabalho, pois são exigidos cada vez mais pelos seus conhecimentos técnicos que acabam por se tornar competitivos, causando disputa e estranhamento no serviço que realizam cotidianamente.

Nos dizeres de Previtali e Fagiani (2014, p. 763):

A reforma da educação fundamenta-se nos relatórios e diagnósticos do Banco Mundial, do Fundo Monetário Internacional (FMI) e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e assenta-se em um discurso que vincula a necessidade de adequação dos países às transformações ocorridas nos setores produtivos e de serviço. Nesse contexto, a nova educação tem buscado a construção de um novo sujeito social, um novo tipo de trabalhador que deverá ser multifuncional, polivalente, flexível e capaz de agir diante das diversas situações no âmbito do trabalho.

Assim, por influência do capital financeiro internacional, a necessidade de eficiência tem alcançado tentáculos na gestão de pessoas ligada à Educação

Profissional e Tecnológica no IFG – e suas consequências práticas. Cardozo et al. (2017, p. 13791) salientam que organizações estrangeiras, como Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), Banco Mundial e Organização Mundial do Comércio (OMC), passam a “influenciar ideologicamente o campo educacional que, por sua vez, adquire um formato conforme a lógica de mercado, centrado [...] na competitividade, na formação de habilidades e competências específicas e na individualização”.

3. PERCURSO METODOLÓGICO

Em termos metodológicos, fez-se uso da abordagem qualitativa, tendo o IFG como objeto de estudo de caso. Para tanto, foi utilizada a pesquisa bibliográfica e documental, com aplicação de questionário aos servidores TAE do IFG em exercício na Reitoria, no Câmpus Águas Lindas e no Câmpus Anápolis. Nos próximos itens serão detalhados o campo de pesquisa, os sujeitos, as garantias éticas, o delineamento da pesquisa, o instrumento de coleta de dados e os critérios de divulgação dos resultados.

3.1. Campo da pesquisa

O estudo tem como universo de pesquisa o Instituto Federal de Goiás, entidade que possui 14 campi, além da reitoria. Dentre estes órgãos, foram escolhidos como espaço amostral da pesquisa o Câmpus Águas Lindas, o Câmpus Anápolis e a Reitoria.

Figura 1 - Localização geográfica dos Campi do IFG

CÂMPUS DO IFG

- 1- Goiânia
- 2- Jataí
- 3- Inhumas
- 4- Uruaçu
- 5- Itumbiara
- 6- Anápolis
- 7- Formosa
- 8- Luziânia
- 9- Aparecida de Goiânia
- 10- Cidade de Goiás
- 11- Águas Lindas
- 12- Goiânia Oeste
- 13- Senador Canedo
- 14- Valparaíso



Fonte: IFG (2021).

Com apenas cinco anos de funcionamento, o Câmpus Águas Lindas está situado na região metropolitana de Brasília (Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno).

Sua escolha nesta pesquisa se justifica por se tratar de um câmpus heterogêneo, além de ser o local de lotação e exercício profissional deste pesquisador, onde os servidores possuem influências culturais e políticas tanto de Goiás quanto do Distrito Federal.

A cidade de Águas Lindas de Goiás possui população estimada de 217 mil habitantes e detém um baixo Índice de Desenvolvimento Humano, apenas 0,686, em comparação com Anápolis e Goiânia, que têm, respectivamente, 0,737 e 0,799. (IBGE, 2020).

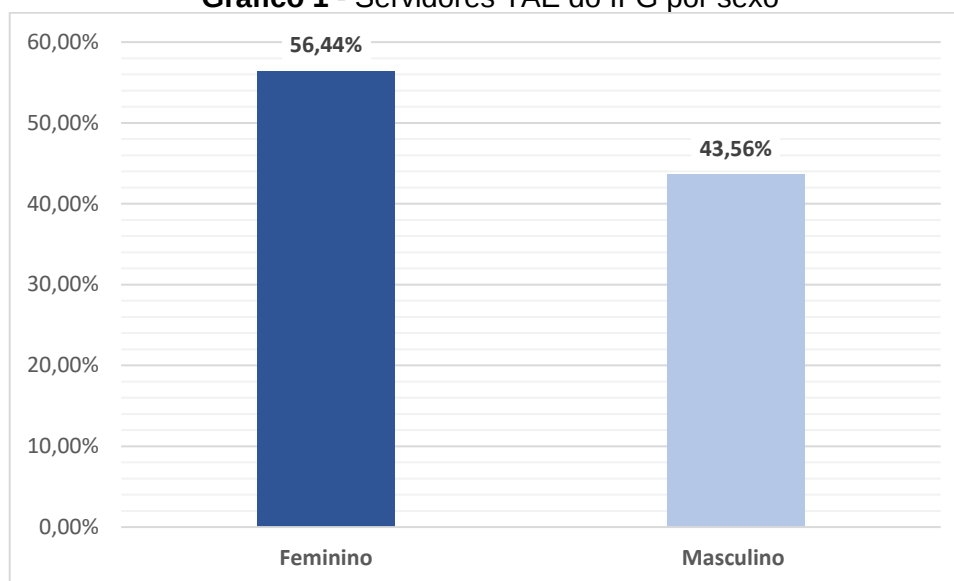
Outra unidade do IFG escolhida para participar da pesquisa foi o Câmpus Anápolis, localizado na cidade de mesmo nome, na Região Metropolitana de Goiânia, com 391 mil habitantes (IBGE, 2020). Este campus é o local do Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) do Instituto Federal de Goiás, ao qual este pesquisador possui vínculo na condição de discente. Devido à proximidade com a capital, Goiânia, a influência econômica, cultural e política dos seus frequentadores é diferente daquelas de Águas Lindas de Goiás.

Por fim, localizada em Goiânia, cidade com pouco mais de 1,5 milhão de habitantes (IBGE, 2020), a Reitoria também foi elegida como campo da pesquisa. Trata-se da sede do IFG e concentra os setores administrativos do topo da escala hierárquica na tomada de decisões. Além disso, é da Reitoria que emanam os documentos sobre os programas e políticas internas de Gestão de Pessoas.

3.1.1 Perfil dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFG

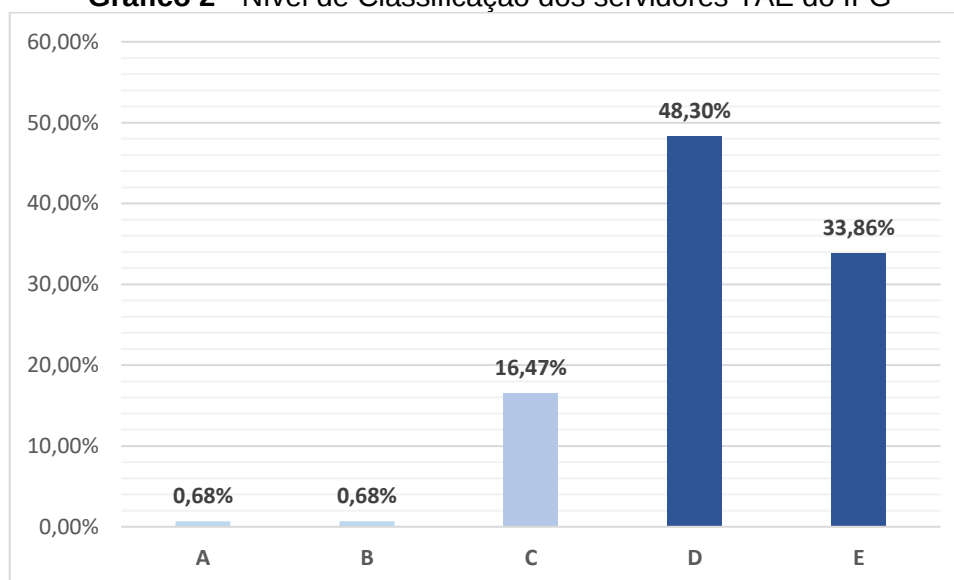
Para uma melhor compreensão e visualização do perfil do corpo Técnico-Administrativo do IFG (considerando-se todos os campi e reitoria), detalham-se, a seguir, dados como quantidade de servidores TAE, sua respectiva escolaridade, local de exercício etc.

De acordo com o SUAP (Sistema Unificado de Administração Pública), com base na data de 06/09/2021, o total de servidores TAE ativos é 886 (sendo 9 ativos em outros órgãos e 877 ativos permanentes no IFG).

Gráfico 1 - Servidores TAE do IFG por sexo

Fonte: SUAP (2021)

Dentre os 877 servidores ativos permanentes, têm-se 382 (43,56%) do sexo masculino e 495 do sexo feminino. Portanto, a maior quantidade de TAE é do sexo feminino, contanto com 56,44% frente aos 43,06% do sexo masculino. Seus níveis de classificação profissional (A, B, C, D e E) estão preenchidos conforme o Gráfico 2:

Gráfico 2 - Nível de Classificação dos servidores TAE do IFG

Fonte: SUAP (2021)

Observa-se que, dentre os cinco níveis de classificação, a faixa dos dois últimos níveis (D e E) concentra a maior parte de servidores Técnico-Administrativos. É uma quantidade expressiva de 728 servidores, o que representa 82,07% do total. Isso

ocorre devido ao fato de que as profissões das carreiras A e B (e algumas do nível C) foram ou estão sendo descontinuadas e extintas no Governo Federal, tais como alfaiate, açougueiro e barbeiro.

Cabe destacar que, de acordo com a descrição dos cargos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, os níveis de classificação possuem diferentes requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos, conforme o Quadro 1.

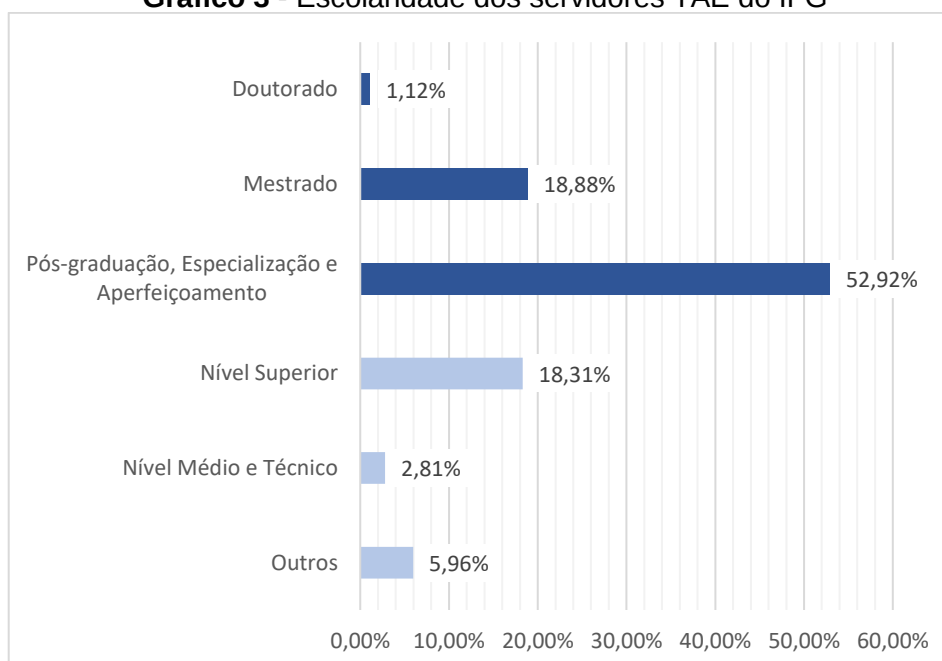
Quadro 1 - Escolaridade mínima exigida por nível de classificação dos servidores TAE

Nível de Classificação	Escolaridade mínima
A	- Alfabetizado - Ensino fundamental (incompleto)
B	- Alfabetizado - Ensino fundamental (incompleto ou completo)
C	- Ensino fundamental (incompleto, até a 4ª série, ou completo) - Médio (completo ou profissionalizante)
D	Médio (completo ou profissionalizante)
E	- Lei específica (ensino médio ou fundamental) e conhecimento especializado/especialização. - Ensino superior (bacharelado, licenciatura ou tecnologia)

Fonte: PCCTAE.

Após estabelecida a escolaridade exigida para cada nível de classificação da carreira, detalham-se, a seguir, os níveis de escolaridade mais frequentes do quadro de servidores TAE do IFG.

Gráfico 3 - Escolaridade dos servidores TAE do IFG



Fonte: SUAP (2021)

Como há muitos servidores com o nível de escolaridade acima da graduação, e ao mesmo tempo sabendo que a escolaridade máxima para entrada como servidor TAE é aquela exigida para cargos de nível de classificação “E”, ocorre que todos esses servidores com pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado) têm formação escolar maior do que a máxima exigida como requisito de ingresso na carreira. Frisa-se que o nível de classificação E é o único que tem como requisito o ensino superior completo.

Tais servidores pós-graduados totalizam 636 pessoas (10 com doutorado, 168 com mestrado e 458 com especialização de nível superior). Em termos percentuais, eles representam 71,3% do quadro de Técnico-Administrativo em Educação.

Assim, pode-se afirmar que a grande maioria dos TAE que atuam no IFG contribuem profissionalmente com nível de escolaridade além da exigida. Do ponto de vista da escolaridade, o corpo Técnico-Administrativo do IFG revela ser mais significativo do que indica a simples estatística de servidores ocupantes dos cinco níveis de classificação e suas respectivas exigências mínimas de entrada.

Quanto ao local de exercício destes servidores, eles estão distribuídos conforme a Tabela 4 - Distribuição dos servidores TAE por local de exercício no IFG.

Tabela 4 - Distribuição dos servidores TAE por local de exercício no IFG

Local de exercício	Quantidade
Câmpus Águas Lindas de Goiás	29
Câmpus Anápolis	51
Câmpus Aparecida de Goiânia	49
Câmpus Cidade de Goiás	39
Câmpus Formosa	42
Câmpus Goiânia	169
Câmpus Goiânia Oeste	32
Câmpus Inhumas	51
Câmpus Itumbiara	48
Câmpus Jataí	61
Câmpus Luziânia	40
Câmpus Senador Canedo	32
Câmpus Uruaçu	50
Câmpus Valparaíso	29
Reitoria	164
Total:	886

Fonte: SUAP (2021).

Nota-se, assim, que os locais onde há maior quantidade de Técnico-Administrativos em exercício é no Câmpus Goiânia e na Reitoria, com 169 e 164 servidores, respectivamente. Esse número mais vultuoso nessas localidades é justificado porque o Câmpus Goiânia é o maior entre os demais e a Reitoria concentra a maior atividade de gestão e decisão administrativa do IFG.

3.2. Sujeitos da pesquisa

Foram convidados a responder o questionário, pelo critério de inclusão na pesquisa, os servidores Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Goiás, entre homens e mulheres, que trabalham na Reitoria e nos Câmpus Anápolis e Águas Lindas de Goiás. Como forma de melhor distribuir a cobertura e abrangência de análise dos dados, priorizou-se a distribuição de amostras tentando convidar ao menos um participante de cada setor administrativo.

O convite para participação se deu por e-mail, juntamente com a apresentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), deixando a critério do participante a escolha quanto à resposta do questionário eletrônico (via *Google Forms*) ou por meio do questionário físico.

Estão excluídos da pesquisa os demais servidores que não sejam ocupantes de cargo Técnico-Administrativo ou que trabalham em outros órgãos do IFG que não fazem parte da Reitoria ou dos Câmpus Águas Lindas e Anápolis. Da mesma forma, excluem-se da pesquisa os alunos, os profissionais terceirizados e o público externo ao quadro de servidores do IFG.

Foram excluídos, ainda, os servidores que não preencheram e assinaram concordância com o TCLE, bem como os que, iniciada a pesquisa, eventualmente solicitaram a sua exclusão (ocasião em que os seus dados foram desconsiderados).

3.3. Garantias éticas da pesquisa

A fim de garantir a lisura ética aos participantes, tanto o Projeto de Pesquisa quanto o questionário, bem como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, foram previamente submetidos ao crivo do Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto

Federal de Goiás, tendo recebido parecer aprovado antes de iniciada a coleta dos dados.

Aos participantes, foram garantidos o anonimato, o uso dos dados exclusivamente para fins desta pesquisa e o direito de se recusar a iniciar, permanecer ou desistir da participação a qualquer tempo, sem incidir qualquer repreensão, ônus ou retaliação. Assegurou-se, ainda, ao participante e a seus acompanhantes, o devido ressarcimento dos gastos que possam ter tido em razão da participação na pesquisa, tais como: transporte, alimentação e compensação material. Além disso, garantiu-se o direito à assistência integral e imediata, por parte do pesquisador, no que se refere a danos decorrentes desta pesquisa, pelo tempo que for necessário e de forma gratuita.

A presente pesquisa apresentou riscos previsíveis a que os participantes foram expostos, tais como: sigilo dos dados e exposição do participante a constrangimento quanto à recusa em responder (total ou parcialmente) ao questionário. Para contornar estes riscos, foi oferecida aos participantes a garantia de que seus dados não serão divulgados, que a participação é voluntária e que não lhe será imputada nenhuma obrigatoriedade, repreensão ou ônus, independentemente de sua decisão em participar ou não da pesquisa.

3.4. Tipo e delineamento da pesquisa

Para Triviños (1987), é frequente o uso da pesquisa descritiva quando se trata de estudos científicos sobre a Educação. Para ele, essa característica surge com a necessidade que estas pesquisas têm de conhecer a comunidade, seus traços característicos, suas gentes, seus problemas, suas escolas, seus professores, sua educação, sua preparação para o trabalho, seus valores” (Ibidem, p. 110).

As palavras utilizadas pelo autor, como “gente”, “professores”, “preparação para o trabalho”, “valores”, aproximam-se intimamente dos participantes deste estudo. Assim, o termo “professores” pode ser entendido aqui como profissionais da educação, mais especificamente, como escopo desta pesquisa descritiva, os servidores Técnico-Administrativos em Educação.

Ao procurar estabelecer a Gestão de Pessoas como possibilidade de espaço pedagógico para a formação humana de servidores TAE, este estudo se enquadrou na linha de pesquisa sobre Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na

Educação Profissional e Tecnológica. A pesquisa se deu pela abordagem qualitativa, tendo o IFG como objeto de estudo de caso.

Triviños (1987, p.111) esclarece que “análise qualitativa pode ter apoio quantitativo, mas geralmente se omite a análise estatística ou o seu emprego não é sofisticado.” É certo que os dados levantados neste estudo podem ser expressos em números e porcentagens. Todavia, são dados quantitativos pontuais que não têm o condão de descaracterizar a análise qualitativa de natureza interpretativa, fundamental para o entendimento proposto no estudo: interpretar o processo de formação dos servidores e não simplesmente o seu resultado estatístico elementar.

Ao discorrer sobre o Estudo de Caso denominado histórico-organizacional, Triviños (1987) enfatiza que se trata de estudo que tem como objeto uma instituição específica, que pode ser, por exemplo, uma escola ou universidade. No caso deste estudo, a unidade de pesquisa é o Instituto Federal de Goiás. O autor ainda assevera:

O pesquisador deve partir do conhecimento que existe sobre a organização que deseja examinar. Que material pode ser manejado, que está disponível, ainda que represente dificuldades para seu estudo. Isto significa que existem arquivos que registraram documentos referentes à vida da instituição, publicações, estudos pessoais com os quais é possível realizar entrevistas etc. Esta informação prévia necessária é básica para delinear preliminarmente a coleta de dados. (Ibidem, p. 134-135).

Nesse sentido, para se realizar o estudo histórico-organizacional constante dos arquivos e registros referentes ao IFG, faz-se uso da análise documental. Ainda de acordo com o autor:

A "análise documental" é outro tipo de estudo descritivo que fornece ao investigador a possibilidade de reunir uma grande quantidade de informação sobre leis estaduais de educação, processos e condições escolares, planos de estudo, requisitos de ingresso, livros-texto etc. (Ibidem, p. 111).

Portanto, esta é também uma pesquisa bibliográfica e documental baseada em conhecimentos já desenvolvidos na literatura e em pesquisas anteriores, estando em consonância com o Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, que possui perspectiva interdisciplinar. De acordo com a classificação da Capes, esta pesquisa situa-se na grande área Multidisciplinar cujo referencial

teórico se alicerça em bibliografia de diferentes áreas de conhecimento das Ciências Humanas, a exemplo da Educação, Administração e Direito.

O presente estudo contextualiza-se em base empírica que, nos dizeres de Thiollent (1986, p. 9), significa pesquisa voltada para a descrição de situações concretas e para a intervenção ou a ação orientada em função da resolução de problemas efetivamente detectados nas coletividades consideradas”. Corroborando o conceito de Thiollent (1986), ao final deste estudo foi desenvolvido um produto educacional de modo a acrescentar efetividade no mundo concreto. Ou seja, efetividade no sentido de interferir, com efeito, na realidade do problema aqui apontado.

3.5. Instrumentos de coleta e método de análise de dados

A coleta de dados se deu entre setembro e outubro de 2020, com a aplicação de questionários aos servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFG, contendo perguntas sobre formação profissional, conhecimentos em Educação Profissional e Tecnológica e a percepção sobre a Gestão de Pessoas.

Foram convidados a participar 100 servidores distribuídos entre os Câmpus Anápolis, Águas Lindas de Goiás, e Reitoria. Nos ensinamentos de Gil (2008, p. 121):

Pode-se definir questionário como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc.

Outros procedimentos para o levantamento de dados também foram utilizados, tais como: leis, normas, documentos oficiais, além de pesquisa em livros, artigos e peças acadêmicas.

A pesquisa coletou os dados limitando-se aos respectivos servidores do IFG como fonte, sendo, portanto, todos eles maiores de 18 anos de idade. Os servidores que responderam ao questionário tiveram de assinar o TCLE, validando, assim, a sua participação no estudo. A metodologia de análise de dados coletados incluiu tabulação e distribuição de frequências, tendo por base as respostas dos servidores às perguntas do questionário aplicado.

3.6. Questionário de pesquisa

Entre setembro e outubro de 2020, foram convidados servidores novatos que, nos últimos três anos, participam da cerimônia solene de posse, seguida ou não do curso de iniciação no serviço público, e servidores veteranos que já estão há três anos ou mais em exercício do cargo na instituição.

No total, dentre os 100 servidores convidados, 19 participaram efetivamente e retornaram o questionário preenchido, sendo assim distribuídos: nove do Câmpus Águas Lindas, cinco do Câmpus Anápolis e cinco da Reitoria.

Porém, o período de pandemia do novo coronavírus (Covid-19) coincidiu com o desenvolvimento desta pesquisa, especialmente na etapa de aplicação do questionário. Este cenário de emergência em saúde coletiva pode ter influenciado a quantidade relativamente baixa de servidores participantes frente ao total de convidados.

3.7. Estrutura do questionário

O questionário foi elaborado com o intuito de investigar e tornar explícitas as evidências que indicam alguma contradição entre a formação profissional dos servidores TAE do Instituto Federal de Goiás em face dos objetivos institucionais de formação integral via Educação Profissional e Tecnológica. Assim, lançou-se mão do uso de diferentes formatos de perguntas. Algumas na modalidade múltipla escolha em que o participante marca, entre as alternativas, qual a assertiva escolhida.

Quadro 2 - Exemplo de pergunta do tipo múltipla escolha

A Educação Profissional e Tecnológica considera o trabalho como princípio educativo?
() Sim.
() Não.
() Não sei.

Fonte: Autoria própria (questionário desta pesquisa).

Outras são na modalidade de escala de valores em que o participante seleciona o valor correspondente entre a escala gradual que vai de “concordo totalmente” até “discordo totalmente”.

Quadro 3 - Exemplo de pergunta do tipo escala de valores

Você considera que as políticas e os programas de formação continuada de servidores no IFG contribuem plenamente para melhorar os serviços ofertados pela instituição?				
Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Fonte: Autoria própria (questionário desta pesquisa).

Há, ainda, o tipo de pergunta chamado caixa de seleção em que, na lista de opções, o participante poderá marcar uma ou mais opções.

Quadro 4 - Exemplo de pergunta do tipo caixas de seleção

Assinale qual(ais) destes programas de pós-graduação do IFG, voltados à Educação Profissional e Tecnológica, você conhece: <i>* Pode selecionar várias opções</i>
☐ Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), do Câmpus Anápolis.
☐ Especialização em Políticas e Gestão da Educação Profissional e Tecnológica, do Câmpus Goiânia.
☐ Especialização em Docência na Educação Profissional, Técnica e Tecnológica, do Câmpus Senador Canedo.
☐ Especialização em Docência na Educação Básica e Profissional, do Câmpus Inhumas.
☐ Especialização em Docência em Educação e Tecnologia, do Câmpus Luziânia.
☐ Não conheço nenhum destes programas.

Fonte: Autoria própria (questionário desta pesquisa).

Por fim, o questionário foi encerrado com uma pergunta do tipo aberta, com resposta discursiva de até um parágrafo.

Quadro 5 - Exemplo de pergunta do tipo aberta

Como o IFG pode atuar para melhorar o processo de formação continuada dos servidores para o exercício do trabalho?

Fonte: Autoria própria (questionário desta pesquisa).

3.8. Divulgação dos resultados

Estima-se que o resultado final decorrente desta pesquisa contribuiu com as políticas de Gestão de Pessoas do IFG, de modo a favorecer a formação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação. Na ocasião de conclusão da pesquisa, os resultados são divulgados através dos instrumentos públicos indicados pela instituição proponente cujos participantes poderão tomar conhecimento, inclusive, de possíveis melhorias. Devido à especial relevância que o Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica tem para os Institutos Federais, os resultados desta pesquisa serão publicados no repositório institucional do Instituto Federal de Goiás e na Plataforma Sucupira.

Já o Produto Educacional proposto (guia de orientações) será cadastrado no Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT) e será disponibilizado para acesso livre e gratuito no repositório digital do IFG e no sítio do Programa do Mestrado para consulta pelas instituições participantes e ainda por outras instituições federais de ensino como ferramenta de *benchmark* de interesse público.

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1. Instituto Federal de Goiás

Para se estabelecer uma relação entre o que está previsto nos textos e o que é observado efetivamente pelos servidores participantes da pesquisa, parte-se da necessidade de se conhecer a fundo e em detalhes os documentos formais que explicitam os objetivos do IFG. Assim, será possível traçar um paralelo de correlação fática entre a formação experimentada pelos servidores e a formação omnilateral almejada pelo Instituto.

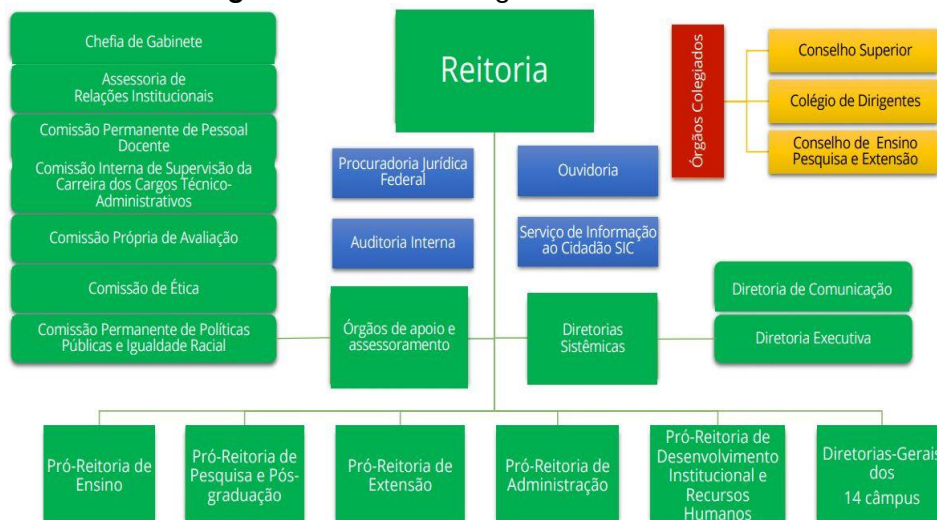
4.1.1 Natureza e estrutura organizacional do IFG

Os documentos internos do Instituto Federal de Goiás precisam, necessariamente, manter compatibilidade com as normas legais hierarquicamente superiores, como requisito de sua eficácia e validade. Por essa razão, ao analisá-los, verifica-se que, em muitos aspectos, o texto traz réplicas de trechos da Lei nº 11.892, de 2008. Pela análise do Regimento Geral do Instituto Federal de Goiás, tem-se que, nos moldes do seu art. 1º, a instituição é enquadrada como autarquia federal:

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG), instituição criada nos termos da Lei Nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, vinculada ao Ministério da Educação, **possui natureza jurídica de autarquia**, sendo detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. (IFG, 2018, grifos meus).

Alguns dos órgãos do IFG são a Reitoria, seguida pelas Pró-Reitorias (Ensino, Pesquisa e Pós-graduação, Extensão, Administração, Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos), e pelas Diretorias dos 14 câmpus. Um fator que desperta atenção é o fato de não haver uma Pró-Reitoria de Recursos Humanos, específica para tratar desse segmento da gestão. Todavia, existe a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional, que acumula as competências sobre Recursos Humanos no mesmo setor. O organograma na Figura 2 - Estrutura organizacional do IFG, extraído do Relatório de Gestão 2019 do IFG, ilustra a escala hierárquica desses órgãos e demais setores independentes.

Figura 2 - Estrutura organizacional do IFG



Fonte: IFG (2019, p. 9).

A Gestão de Pessoas do IFG tem participação de vários órgãos internos que atuam desde a elaboração e avaliação das políticas de gestão até a sua implementação. Nesse sentido, a distribuição de competências relativas à Gestão de Pessoas é assim definida, nos termos do Estatuto do IFG:

Art. 133. A **Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos** (PRODIRH) é responsável pela **proposição, condução e execução das políticas de gestão de pessoal**, e de tecnologia da informação, pela proposição e sistematização do planejamento estratégico da Instituição, e pelo levantamento, atualização, sistematização e avaliação dos dados estruturais para subsídio à definição das políticas institucionais, bem como pela compilação dos dados de desempenho da Instituição no âmbito de todo o IFG.

Art. 143. A **Diretoria de Desenvolvimento de Recursos Humanos** (DDRH) é responsável pelo planejamento, orientação, implementação, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação de todas as **ações relacionadas à Política de Gestão de Pessoas do IFG**. É órgão Seccional do SIPEC (Sistema de Pessoal Civil), detendo as obrigações inerentes, conforme estabelece a Orientação Normativa nº 07, de 17/10/2012, da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Art. 145. **Coordenação de Gestão de Pessoas**, subordinada à DDRH, é responsável por executar e controlar as atividades relativas à **admissão, movimentação e desligamento** de servidores ativos, contratação temporária de Professores, Substitutos, Temporários e estagiários do IFG.

Art. 235. A **Coordenação de Recursos Humanos e Assistência ao Servidor** (CRHAS) é responsável pela assistência social aos

servidores e pelo apoio à Direção-Geral e à DDRH na orientação aos servidores e na execução das ações relacionadas à política de Gestão de Pessoas, **no âmbito do Câmpus do IFG**. É órgão correlato do SIPEC, detendo as obrigações inerentes a este, conforme delegação da DDRH. (IFG, 2018, grifos meus).

De acordo com o Regimento Interno, resumidamente, a Gestão de Pessoas é assim compartilhada e organizada: no topo, encontra-se a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODI) e, sem seguida, por ordem e hierarquia, da mais alta para a mais baixa na estrutura organizacional, a Diretoria de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DDRH), a Coordenação de Gestão de Pessoas (CGP) e, por fim, a Coordenação de Recursos Humanos e Assistência ao Servidor (CRHAS).

4.1.2 Missão, visão, valores e objetivos institucionais do IFG

As organizações públicas ou privadas atuam através das pessoas que nelas trabalham cujas ações produzirão os efeitos almejados pela instituição. No caso do IFG, a efetividade esperada da organização é a educação. Mas, para não haver dúvidas sobre quais são as intenções institucionais e tornar isso mais claro aos trabalhadores, a missão, a visão e os valores organizacionais são estabelecidos expressamente.

A missão organizacional funciona como bússola norteadora que traz os dizeres sobre os objetivos do negócio (público ou privado). Ou seja, é a sua razão de ser. Para Chiavenato (2014, p. 56), “é importante conhecer a missão e os objetivos essenciais de uma organização, porque se as pessoas não sabem por que ela existe e para onde ela pretende ir, jamais saberão qual o melhor rumo a seguir”. Está contida na missão do IFG: mediar, ampliar e aprofundar a formação integral (omnilateral) de profissionais cidadãos.

Valores são as crenças que fazem sentido para a organização. São eles que estabelecem o padrão de conduta e comportamento profissional sobre o que se deve ou não fazer, como, por exemplo, o que se estabelece no código de ética do servidor público. Sobre valores organizacionais, Chiavenato (2014, p. 58) sustenta que “decorrem de certas pressuposições básicas – como as pressuposições sobre a natureza humana – que funcionam como o núcleo da cultura organizacional”. Dentre

os valores do IFG, têm-se: autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

Por fim, a visão organizacional é o modo como a instituição vê a imagem de si mesma no futuro. É uma posição não alcançada, ainda a ser atingida, como, por exemplo, a emancipação do cidadão. A Figura 3 demonstra a visão, missão e valores organizacionais do IFG, conforme Relatório de Gestão de 2019.

Figura 3 - Missão, visão e valores organizacionais do IFG



Fonte: IFG (2019, p. 8).

Já o Plano de Desenvolvimento Institucional é o documento interno do IFG, referente ao quinquênio de 2019 a 2023, que “norteia as ações institucionais e contém os principais objetivos, as estratégias para alcançá-los, bem como os planos para implementação das prioridades do IFG” (IFG, 2019b). Os objetivos explícitos do instituto estão no item 1.3 do documento e “identificam as prioridades que devem nortear a sua atuação e orientar o planejamento 2019/2023, de modo a concorrer para unificar as ações de diversos Câmpus e das instâncias acadêmicas e administrativas” (IFG, 2019a).

Dentre os objetivos, destaca-se o de “ofertar e facilitar a formação e capacitação contínua das/os servidoras/os.” Em seu item 14, existe a lista das metas institucionais permanentemente divulgadas para toda a comunidade acadêmica,

como, por exemplo, implementar “pelo menos um curso de Formação Inicial ou Continuada por ano, concebidos na perspectiva da formação integrada, por Campus”.

No item 7, que trata da Organização Administrativa do IFG, o plano contempla:

A definição de estratégias para a área administrativa, visando ao aprimoramento permanente de suas ações e formas de atuação, **representa uma contribuição fundamental para** orientar, impulsionar e mobilizar a administração, **proporcionar uma visão sistêmica** e garantir o pleno atendimento ao público, por meio do desenvolvimento dos serviços administrativos **necessários ao funcionamento da Instituição**. (IFG, 2019a, grifos meus).

Em sentido correlato, o item 7.1, fazendo referência aos princípios constitucionais da Administração Pública, afirma que “as ações e a conduta dos servidores e demais colaboradores da Administração devem ser norteados também pelos valores e princípios”, dentre os quais, o da efetividade e o do profissionalismo, isto é, respectivamente, “atuar orientado para resultados que assegurem o cumprimento da função social e a excelência da imagem institucional” e “atuar de forma técnica, competente, responsável, imparcial, coerente e objetiva e estar comprometido com a função social institucional” (IFG, 2019a).

4.2 Técnico-Administrativos em Educação - TAE

O estudo detalhou, até agora, as características do Instituto como, por exemplo, seu papel dentro das atividades do Estado (função alocativa), seu posicionamento como autarquia no contexto da Administração Pública Gerencial, e propriedades específicas da Educação Profissional e Tecnológica. Agora, analisam-se aspectos normativos relacionados mais especificamente aos servidores Técnico-Administrativos que naquelas instituições trabalham, de modo a conhecê-los melhor, seu plano de carreira, sua participação em comissões e atuação no ensino, pesquisa e extensão.

4.2.1 Diferenças entre os profissionais Técnico-Administrativos dos Institutos Federais em relação aos das Universidades Federais e instituições privadas de ensino

Apesar de pertencerem à mesma carreira, diferentemente das universidades, os servidores dos Institutos Federais têm a Educação Profissional e Tecnológica como objetivo institucional e, desse modo, inseparável de suas atividades profissionais. De acordo com o art. 52 da Lei nº 9.394/1996 (LDB), “as universidades são instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano”. Por outro lado, o art. 2º da Lei nº 11.892/2008 (que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica) determina que aos Institutos Federais cabe a EPT, conforme se verifica abaixo:

Os Institutos Federais são instituições de **educação superior, básica e profissional**, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de **educação profissional e tecnológica** nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas. (BRASIL, 2008, grifos meus).

Em relação à educação particular, à primeira vista, pode-se acreditar que não há distinção entre os setores administrativos das instituições de ensino públicas e privadas. Afinal, o conhecimento e técnicas do trabalho administrativo se assemelham como, por exemplo, setor de contabilidade, recursos humanos, almoxarifado e biblioteca. Porém, ao se recorrer à legislação que trata da educação pública em geral, notam-se diferenças importantes frente aos profissionais da educação privada.

Por exemplo, a Constituição Federal de 1988 ao determinar que:

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e **sua qualificação para o trabalho**. (BRASIL, 1988, grifo meu).

Da leitura do referido artigo acima, infere-se que, além de ser direito de todos, a educação é expressamente um dever do Estado. Mais adiante, o art. 208, parágrafos 1º e 2º, detalha o dever do Estado para com a educação ao garantir que o “**acesso ao ensino obrigatório e gratuito é direito público subjetivo**” e que o “**não-oferecimento do ensino obrigatório pelo Poder Público, ou sua oferta irregular, importa responsabilidade da autoridade competente**”. (BRASIL, 1988, grifos meus).

Observa-se que a oferta do ensino obrigatório pelo Estado não é apenas uma mera atividade atribuída para o poder público, mas, sim, um verdadeiro dever do ente estatal. Inclusive, o não oferecimento do ensino importa responsabilidade da autoridade competente. Essa obrigação de continuidade na oferta da educação não se equipara de modo idêntico com a iniciativa privada que, inclusive, está sujeita à interrupção e fechamento por motivo de falência, por exemplo.

Ressalta-se que a gratuidade obrigatória de que trata o ensino público não é mencionada aqui como condição imposta na oferta de educação pelas instituições particulares. Essas, ao contrário, possuem fins lucrativos, enquanto que a educação pública tem como fim o interesse público.

Na LDB (Lei nº 9.394/96), logo em seu Título I, que trata dos princípios e fins da educação nacional, há menção sobre o dever do Estado na educação. A lei estabelece:

Art. 2º A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, **tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando**, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. (BRASIL, 1996, grifo meu).

Assim como ocorre no texto constitucional, quando a LDB (Lei nº 9.394/96) diz que é dever do Estado atuar na área da Educação, e especifica que tal dever está atrelado à oferta obrigatória de educação pública e gratuita, entende-se que, ao menos implicitamente, está presente uma distinção que insere o servidor Técnico-Administrativo em Educação em atividade típica de Estado.

Dito de outro modo, ao atribuir ao Estado a obrigação da educação pública e gratuita, sem estender a respectiva obrigação às instituições congêneres na iniciativa privada, especialmente no quesito gratuidade, a LDB (Lei nº 9.394/96) acabou por reservar aos servidores públicos em educação uma fatia de atuação que, por obrigação, é compromisso típico de Estado.

Todas estas regras convergem em atributos aplicáveis aos servidores Técnico-Administrativos em Educação que, pela sua natureza pública, possuem regramento próprio e compromisso com o interesse público. É, pois, um verdadeiro poder-dever inerente à atividade pública e de observância obrigatória na atuação do servidor público. Imperativo que não se estende à iniciativa privada. Trata-se do poder de atuar com vistas a bem do interesse público e o dever de não se desviar desse objetivo.

Ademais, as propriedades que distinguem a atividade pública da privada não se limitam apenas à pessoa do servidor público, mas alcançam também as instituições públicas. Os objetivos institucionais das Universidades e Institutos Federais, por exemplo, guardam harmonia com o que estabelece os objetivos das autarquias federais: executar atividades típicas da Administração Pública (conforme explanado no item 1.3).

Ao ocupante do cargo público de Técnico-Administrativo em Educação, não cabe deliberar sobre atender ou não ao interesse público conforme sua conveniência. Isso porque lhe é vedado se esquivar desse princípio para a satisfação de seus interesses privados, distinguindo-o, assim, da atuação profissional de setores administrativos em instituições de educação da iniciativa privada, de modo que não se confundem entre si.

4.2.2 Atuação dos TAE no ensino, pesquisa, extensão, e órgãos colegiados do IFG

O Plano de Desenvolvimento Institucional 2019/2023 (PDI) conta com o item 7.2, que estabelece como princípio a “identificação da forma de participação dos professores, **servidores técnico-administrativos** e estudantes nos órgãos colegiados **responsáveis pela condução dos assuntos acadêmicos**”. (IFG, 2019a, grifos meus).

Referindo-se diretamente ao quadro Técnico-Administrativo, o item 6 do PDI dialoga com o referido item 7.2 do mesmo documento, mencionado acima, e assim expressa:

Os servidores técnico-administrativos de uma instituição de ensino, assim como os docentes, **têm responsabilidade para com o desenvolvimento dos processos educacionais** e, conseqüentemente, com a qualidade dos serviços prestados à sociedade. (IFG, 2019a, grifos meus).

Nesse ponto, ao considerar que os servidores técnico-administrativos “têm responsabilidade para com o desenvolvimento dos processos educacionais” e, ao mesmo tempo participam de “órgãos colegiados responsáveis pela condução de assuntos acadêmicos” (IFG, 2019a), o texto do Plano de Desenvolvimento Institucional traz a informação de que o Conselho Superior – CONSUP, Conselho de

Ensino, Pesquisa e Extensão – CONEPEX, Comissão Própria de Avaliação – CPA, o Conselho de Câmpus – CONCAMPUS, e o Conselho Departamental e o Núcleo Docente Estruturante – NDE possuem membros eleitos nos três segmentos: Discentes, Docentes e Técnico-Administrativos em Educação.

Tabela 5 - Exemplos de órgãos colegiados com participação dos TAE

Órgão Colegiado	Característica	Participação do TAE	
Conselho Superior (CONSUP)	Órgão máximo da instituição de caráter consultivo e deliberativo.	5 titulares	5 suplentes
Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONEPEX)	Órgão consultivo e de proposição inerentes às atividades de ensino, pesquisa e extensão .	6 titulares	6 suplentes
Comissão Própria de Avaliação (CPA)	Constituída para conduzir os processos internos de avaliação do IFG e sugerir propostas de desenvolvimento institucional .	2 titulares	2 suplentes
Conselho de Câmpus (CONCAMPUS)	Instância que conduz o processo decisório de forma compartilhada e complementar com a Direção Geral do Câmpus .	Ao menos 1 titular	Ao menos 1 suplente

Fonte: PDI (2021).

Ainda acerca do Plano de Desenvolvimento Institucional, há, em seu item 6.4, ações relacionadas à Gestão de Pessoas que devem ser implementadas durante a vigência do PDI 2019/2023.

Dentre essas ações, existe, no subitem 7, a intenção de “criar resolução que trate da **atuação em ensino, pesquisa e extensão dos servidores técnico-administrativos**, com participação da CIS, até 2019/2, **com vistas a incentivá-los a ofertar projetos de ensino, pesquisa e extensão**”. (IFG, 2019a, grifos meus).

Mais adiante no PDI, o subitem 11 expressa preocupação para que, até 2023, seja garantida também “**a formação continuada** de pelo menos 40% de docentes e **40% técnicos administrativos** em cursos de aperfeiçoamento e/ou de especialização **na área de educação**”. (IFG, 2019a, grifos meus).

Essa formação deve contemplar:

a. **objetivos, finalidades e propostas pedagógicas** e administrativas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás;

- b. estrutura organizacional, processos internos, regimentos e normas;
- c. **educação para a diversidade**; (IFG, 2019a, grifos meus).

Assim, verifica-se a intenção de incentivar os servidores TAE na oferta de projetos de ensino, pesquisa e extensão enquanto se promove a sua formação continuada na área da educação.

4.2.3 Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE

A Lei Federal nº 11.091/2005 “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”. (BRASIL, 2005). As regras que disciplinam a trajetória no exercício do cargo abrangem não apenas os TAE das instituições de Educação Profissional e Tecnológica, mas também os servidores Técnico-Administrativos das universidades e outras instituições federais. Portanto, não se trata de uma carreira exclusiva para a EPT. Porém, da análise da referida lei, observam-se elementos importantes para esta pesquisa, pois são conexos com os princípios da Educação Profissional e Tecnológica e ainda com os objetivos dos Institutos Federais, expressos na lei de criação da Rede Federal de Educação Profissional Científica e Tecnológica.

A começar pelo seu art. 3º, que, ao listar os princípios e diretrizes da gestão da carreira, cita nos incisos: “III – qualidade do processo de trabalho; V – vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições; VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais; VIII – garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal; X – oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.” (BRASIL, 2005).

Assim, em uma perspectiva mais atenta, quando essa lei associa os TAE ao planejamento estratégico, ao desenvolvimento e aos objetivos institucionais, ela está remetendo sua atuação ao que estabelecem a missão, visão e valores organizacionais. Confirma a indispensável harmonia que deve ter o trabalho dos TAE à atividade-fim dos Institutos Federais.

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;

II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;

III - qualidade do processo de trabalho;

IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;

V - **vinculação ao planejamento estratégico** e ao desenvolvimento organizacional das instituições;

VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;

VII – desenvolvimento do servidor **vinculado aos objetivos institucionais**;

VIII - garantia de programas de **capacitação que contemplem a formação específica e a geral**, nesta incluída a educação formal;

IX - 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; e

X - oportunidade de acesso às atividades **de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência**, respeitadas as normas específicas. (BRASIL, 2005, grifos meus).

Ainda neste mesmo artigo, é possível analisar que ao mesmo tempo em que se preveem garantias de capacitação para formação específica e geral (inciso VIII), a lei oferece possibilidade de acesso dos Técnico-Administrativos em Educação a posições profissionais gerenciais, como direção e chefia (inciso X). Tais posições têm o poder de determinar os rumos da instituição. Isso significa, no caso dos Institutos Federais, determinar os rumos da própria Educação Profissional e Tecnológica como Políticas Públicas.

Interessante reforçar que, ao menos na letra da lei, esses cargos de liderança são alicerçados pela formação específica e geral. Valida-se, então, a intercessão existente entre a Gestão de Pessoas (como mediadora do processo de formação geral e específica dos TAE), a Educação Profissional e Tecnológica (finalidade dos Institutos Federais) e a Administração Pública (posições profissionais gerenciais para efetividade de Políticas Públicas em Educação).

Quanto à formação do servidor TAE, pelo texto da referida lei, o Estado estimula a sua formação gerencial (baseada na qualificação e na gestão de competências) tanto quanto a avaliação de resultado de desempenho (baseada em metas institucionais). Dias (2013, p. 71) faz apontamentos relacionados à avaliação de resultados ao afirmar que a avaliação “tem tomado lugar central nas políticas

educacionais” e se estabelece “como instrumento principal da regulação e da administração gerencial e competitiva do ‘Estado Avaliador’”.

Assim, a implementação na gestão pública de técnicas gerenciais típicas da administração empresarial vai, segundo Azevedo, Marques e Aguiar (2014, p. 10), “alcançar não somente os administradores do sistema de ensino como também os próprios gestores e professores das unidades escolares ao papel de principal veículo do novo ‘gerencialismo’”.

Quanto às atribuições gerais relativas aos TAE, elas estão descritas no art. 8º ao qual se vinculam suas especificações, mais uma vez, à educação, conforme abaixo:

Art. 8º São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:

I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao **apoio técnico-administrativo ao ensino**;

II - planejar, organizar, executar ou avaliar as **atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão** nas Instituições Federais de Ensino;

III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das **atividades de ensino, pesquisa e extensão** das Instituições Federais de Ensino.

§ 1º As atribuições gerais referidas neste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional.

§ 2º As atribuições específicas de cada cargo serão detalhadas em regulamento. (BRASIL, 2005, grifos meus).

Nota-se, assim, que aos TAE cabem apoio técnico-administrativo ao ensino (inciso I); atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão (inciso II); e assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão (inciso III). Percebe-se, então, que a lei se refere de modo reto, direto e inequívoco aos Técnico-Administrativos em Educação e sua atuação.

Dos apontamentos tratados até aqui sobre o PCCTAE, ainda falta tentar responder o que quis o legislador, ao elaborar este Plano de Carreira, quando atribuiu a expressão “em educação” para designar os Técnico-Administrativos. Essa expressão tem o peso de distingui-los de quaisquer outros das demais carreiras administrativas na esfera federal. O mesmo texto de lei que cria os cargos técnicos

faz a sua relação com as atividades de educação. E, mesmo que a visão da lei sobre as atribuições administrativas seja restritiva (como mero meio para dar suporte à atividade educativa final), pode-se apontar que é neste contexto que está o sentido legal da expressão “em educação”. É o que consta notadamente pelo comando do art. 8º, supracitado.

Nesse sentido, “os servidores ocupantes de cargo TAE têm contribuído para o desenvolvimento e o aperfeiçoamento das atividades de gestão, ensino, pesquisa e extensão, e, conseqüentemente, para o fortalecimento da missão dos Institutos Federais” (LIMA, 2008 apud FURTADO, 2020, p. 14).

Freire (1992, p. 131) enfatiza que “os diversos profissionais precisam, ao lado de sua formação técnico-científica, também de uma formação voltada para a compreensão de que são seres históricos, culturais, políticos, sociais que os levem a entender os modos de como funciona a sociedade”.

Assim, os Técnico-Administrativos são, pela sua natureza, sujeitos educativos. Daí o sufixo “em Educação” que dá nome ao cargo. São, portanto, destinatários de ações educativas no que diz respeito à sua formação como servidores públicos. Ao mesmo tempo, são agentes educadores pois atuam profissionalmente no processo educativo (ainda que essa atuação se dê em espaços administrativos da instituição de ensino).

Nesta condição, é importante que a educação desses servidores tenha a capacidade de se adaptar ao fim que se persegue: “permitir ao homem chegar a ser sujeito, construir-se como pessoa, transformar o mundo, estabelecer com outros homens relações de reciprocidade, fazer a cultura e a história”. (FREIRE, 1980, p. 39).

Prosseguindo na análise da Lei nº 11.091/2005, da leitura do caput do artigo 8º, constata-se a presença das expressões “qualificações” e “competências” ao se referir aos requisitos do trabalho dos TAE. Esses termos acabam “conferindo à escola o estatuto de uma agência produtora de mão de obra para o mercado de trabalho e não um local de formação de seres humanos.” (CHAGAS, 2010, p. 109). Ainda de acordo com Chagas (2010, p. 109), “a abordagem tecnicista, por se embasar no princípio do controle pedagógico e por ter como meta a eficiência na aprendizagem via competição, se torna um mecanismo eficaz de poder”.

Desse modo, tem-se como foco qualificar para o mercado de trabalho com expropriação do trabalhador, sem preocupação com os pressupostos de uma educação humanizada. O uso desses vocábulos neoliberais são, portanto, reflexos da

manifestação da administração empresarial na iniciativa pública, orquestrada pelos modos de produção capitalista. Assim, incorre-se na captura da subjetividade do trabalhador para que se torne efetivo e qualificado.

Porém, a educação com o objetivo de qualificar os servidores para o trabalho acaba por se distanciar do conceito de educação no sentido da formação integral proposta nos regulamentos do IFG. Dias (2013) confirma a aproximação desta educação à divisão do trabalho aos moldes da reestruturação capitalista.

Nas palavras da autora:

No contexto da reestruturação produtiva, conceito de educação é retrabalhado em função deste novo momento histórico. As novas referências curriculares contemplam a necessidade de preparar o trabalhador de perfil amplo, generalista e promover sua iniciação à cultura específica do novo paradigma tecnológico. Junto a este processo aparecem os conceitos de empregabilidade e competência articulados a uma maior capacidade de mobilidade e adaptabilidade do trabalhador, no que diz respeito às novas exigências do mercado de trabalho. (DIAS, 2013, p. 112).

Avançando na análise do PCCTAE, passa-se ao estudo da estrutura da carreira. De acordo com a Lei nº 11.091/2005, o cargo é estruturado em “5 (cinco) níveis de classificação, com 4 (quatro) níveis de capacitação cada”. Esses níveis de classificação são identificados pelas letras A, B, C, D e E.

A trajetória do servidor na carreira ocorrerá por duas maneiras distintas: Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional. A primeira delas, por Capacitação Profissional, ocorre pela “mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente de obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima” (BRASIL, 2005).

Tabela 6 - Estrutura remuneratória dos TAE

Níveis			A				B				C				D				E					
Classes de Capacidade	Valor		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV		
Piso A I	P 01	1.326,72	1																					
	P 02	1.378,46	2	1																				
	P 03	1.432,22	3	2	1																			
	P 04	1.488,08	4	3	2	1																		
	P 05	1.546,11	5	4	3	2																		
Piso B I	P 06	1.606,41	6	5	4	3	1																	
	P 07	1.669,06	7	6	5	4	2	1																
	P 08	1.734,15	8	7	6	5	3	2	1															
	P 09	1.801,79	9	8	7	6	4	3	2	1														
	P 10	1.872,06	10	9	8	7	5	4	3	2														
Piso C I	P 11	1.945,07	11	10	9	8	6	5	4	3	1													
	P 12	2.020,92	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1												
	P 13	2.099,74	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1											
	P 14	2.181,63	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1										
	P 15	2.266,71	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2										
	P 16	2.355,12	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3										
Piso D I	P 17	2.446,96		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	1									
	P 18	2.542,40			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	2	1								
	P 19	2.641,55				16	14	13	12	11	9	8	7	6	3	2	1							
	P 20	2.744,57					15	14	13	12	10	9	8	7	4	3	2	1						
	P 21	2.851,61					16	15	14	13	11	10	9	8	5	4	3	2						
	P 22	2.962,82						16	15	14	12	11	10	9	6	5	4	3						
	P 23	3.078,37							16	15	13	12	11	10	7	6	5	4						
	P 24	3.198,43								16	14	13	12	11	8	7	6	5						
	P 25	3.323,17									15	14	13	12	9	8	7	6						
	P 26	3.452,77										16	15	14	13	10	9	8	7					
	P 27	3.587,43											16	15	14	11	10	9	8					
	P 28	3.727,34												16	15	12	11	10	9					
	P 29	3.872,70													16	13	12	11	10					
	P 30	4.023,74														14	13	12	11					
Piso E I	P 31	4.180,66														15	14	13	12	1				
	P 32	4.343,71															16	15	14	13	2	1		
	P 33	4.513,12																16	15	14	3	2	1	
	P 34	4.689,13																	16	15	4	3	2	1
	P 35	4.872,00																		16	5	4	3	2
	P 36	5.062,01																			6	5	4	3
	P 37	5.259,43																			7	6	5	4
	P 38	5.464,55																			8	7	6	5
	P 39	5.677,66																			9	8	7	6
	P 40	5.899,09																			10	9	8	7
	P 41	6.129,16																			11	10	9	8
	P 42	6.368,20																			12	11	10	9
	P 43	6.616,56																			13	12	11	10
	P 44	6.874,60																			14	13	12	11
	P 45	7.142,71																			15	14	13	12
	P 46	7.421,28																			16	15	14	13
	P 47	7.710,71																				16	15	14
	P 48	8.011,42																					16	15
	P 49	8.323,87																						16

Fonte: IFPR (2018).

De outro modo, a Progressão por Mérito Profissional, se dá com a “mudança do padrão de vencimento imediatamente subsequente, [...], desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho” (BRASIL, 2005). As duas modalidades de progressão devem observar o interstício de 18 meses desde a última progressão.

Quadro 6 - Progressão por Capacitação Profissional dos TAE

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 igual ou superior a 180 horas.

Fonte: UFES (2018).

Por definição legal, o Nível de Classificação é entendido como o “conjunto de cargos da mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco”, dentre outros (BRASIL, 2005). Já o Nível de Capacitação é 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, 2005).

4.3 Gestão de pessoas na formação dos TAE

O Documento da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação (SETEC/MEC), intitulado Políticas Públicas para a Educação Profissional e Tecnológica (BRASIL, 2004, p. 24), traz como um dos seus pressupostos específicos: “comprometer-se com a formação e valorização dos profissionais da educação profissional e tecnológica”. Destaca, ainda, a necessidade de “uma política global de formação dos profissionais da educação que articule formação inicial e continuada, plano de carreira e salários condignos, ouvidas as entidades destes profissionais”.

Enfim, a formação dos docentes da educação profissional e tecnológica deve ser implementada de forma que esteja envolvida com o fortalecimento do pensar crítico, criativo, com o uso e entendimento da tecnologia comprometida com o social. (BRASIL, 2004, p. 50).

Apesar de concentrar sua análise na formação dos docentes, o texto da Setec/MEC deixa evidente a preocupação com o processo formativo de que necessitam todos os servidores da educação profissional e tecnológica.

Nesse sentido, devido à natureza de sua atuação, os servidores Técnico-Administrativos em Educação não devem trabalhar com a perspectiva de que o Instituto é uma empresa que tem obrigação de apenas cumprir protocolos formais e treinar seres humanos aos interesses do mercado (capital). Contrapondo a formação para o mercado, Ramos (2008, p. 4) ensina:

[...] formar profissionalmente não é preparar exclusivamente para o exercício do trabalho, mas é proporcionar a compreensão das dinâmicas sócio-produtivas das sociedades modernas, com as suas conquistas e os seus revezes, e também habilitar as pessoas para o exercício autônomo e crítico de profissões, sem nunca se esgotar a elas.

Ainda de acordo com a autora, a formação humana integral estabelece-se “com base na integração de todas as dimensões da vida no processo educativo, visando à formação omnilateral dos sujeitos” (Ibidem, p. 84). Portanto, a educação proposta no gerenciamento, a exemplo da formação de servidores Técnico-Administrativos para o mercado, não considera os pressupostos fundamentais de educação humanizadora.

Nos dizeres de Antunes (2009, p. 54), “a qualificação e a competência exigidas pelo capital muitas vezes objetivam de fato a confiabilidade que as empresas pretendem obter dos trabalhadores, que devem entregar sua subjetividade à

disposição do capital”. Para Azevedo (2002, p. 59), “o confronto entre os modelos da administração burocrática e da gerencial mostra-nos que o segundo introduz elementos das teorias e técnicas da gerência empresarial e do culto da excelência nas escolas públicas”. Ainda acrescenta:

Assim, procura-se estabelecer um replanejamento institucional, inspirado tanto no neoliberalismo como nas práticas peculiares à gestão empresarial, segundo os pressupostos da qualidade total: privilegiamento da administração por projetos com objetivos previamente estabelecidos, baseados localmente e com traços competitivos. (AZEVEDO, 2002, p. 59).

A formação técnica dos servidores, baseada no sistema de produção capitalista, contrapõe a formação humana integral do IFG na percepção dos seus documentos internos, como demonstrado anteriormente. Nesse sentido, sobre formação integral frente à divisão social do trabalho, Ciavatta (2005, p. 2) enfatiza:

A formação integrada sugere tornar íntegro, inteiro, o ser humano dividido pela divisão social do trabalho entre a ação de executar e ação de pensar, dirigir ou planejar. Trata-se de superar a redução da preparação para o trabalho ao seu aspecto operacional, simplificado, dos conhecimentos que estão na sua gênese científico-tecnológica e na sua apropriação histórico-social.

Como forma de facilitar e incentivar a participação dos servidores em cursos de capacitação (inclusive em decorrência deste pré-requisito para o desenvolvimento dos TAE na carreira), o IFG firmou parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) com o intuito de viabilizar a realização de cursos presenciais com a participação dos servidores. De acordo com informação oficial divulgada na aba sobre capacitação, no *site* do IFG, a previsão inicial foi de 30 vagas por turma, sendo que metade delas ficaria reservada para os servidores do IFG, que realizariam as inscrições pela internet.

Os cursos ofertados em razão da parceria totalizavam 10, quais sejam: 1. Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos; 2. Gestão do Orçamento Público; 3. Gestão por Competências; 4. Gestão Orçamentária e Financeira; 5. Gestão de Materiais – Materiais; 6. Gestão de Processos com Foco em Inovação; 7. Programa de iniciação ao serviço público; 8. Redação Oficial; 9. Diversidade; 10. Lei nº 8112.

Da lista de cursos exemplificados acima, percebe-se que nenhum deles contempla o tema Educação Profissional e Tecnológica. Entretanto, há cursos no sentido de formação continuada de saberes profissionais tecnicistas voltados para o desempenho do cargo. Observa-se, portanto, o foco da formação dos servidores com ênfase na administração gerencial, esvaziada de uma formação humanizada.

Todavia, a data de início desta cooperação com a ENAP não está revelada no *site* do IFG, mas, ao clicar em outra aba, tem-se a informação de que, por força da Portaria nº 424, de 21 de agosto de 2019, do Ministério da Economia, os cursos presenciais ofertados pela ENAP foram cancelados.

Apesar do cancelamento dos cursos na modalidade presencial, a ENAP prossegue com o oferecimento de cursos na modalidade EaD. Mesmo assim, a lista de cursos on-line, que, apesar de incluir opções de especialização, mestrado e doutorado, além de cursos livres que versam desde Assédio Moral e Sexual no Trabalho até curso de Transparência Legislativa, novamente não contempla Educação Profissional e Tecnológica. Nem mesmo quando se seleciona a aba dedicada a cursos de Educação, que, nesse caso, são voltados mais para a atividade docente em geral, a exemplo do curso de Didática para Facilitação de Aulas Remotas.

Para finalizar, cabe salientar que o *site* do IFG indica, também, o portal de saberes do Senado Federal como fonte de cursos de capacitação funcional. Mas, assim como a ENAP, não há cursos sobre Educação Profissional e Tecnológica.

4.3.1 Política de Desenvolvimento de Pessoas na Administração Pública federal

De modo a uniformizar as regras gerais de movimentação de pessoas no âmbito do Poder Executivo federal, o Decreto nº 9.991/2019 estabeleceu as políticas de Gestão de Pessoas, de alcance nacional e observância obrigatória dos órgãos vinculados a esta esfera de governo. Dessa forma, considerando-se a hierarquia de normas, as políticas e os programas internos dos Institutos Federais deverão guardar a devida compatibilidade com o decreto.

Alvo de críticas, por ser considerado um retrocesso, o Decreto nº 9.991/2019 extinguiu direitos e impôs obstáculos na formação de servidores, primeiramente, no que diz respeito à alternativa de afastamento parcial para cursar pós-graduação *stricto sensu*. O decreto excluiu essa possibilidade, restando tão somente a hipótese legal de afastamento integral para a mesma finalidade. A depender da situação dos

campus, em que muitos setores contam com apenas um único servidor em exercício, o afastamento integral para estudos se torna materialmente incompatível com a realidade (apenas formalmente compatível com a legislação).

Além disso, o decreto inovou ao fixar um limite correspondente a até 5% do quadro de pessoal dos órgãos para usufruir da licença para capacitação profissional. Esse novo obstáculo retira da autoridade máxima do órgão a autonomia administrativa no sentido de que, mesmo havendo conveniência e oportunidade, não será possível ao dirigente um número maior do que esse limite, nem mesmo por motivo de interesse público e institucional.

Ao fixar de maneira linear este limite de 5%, além de restringir a autonomia dos órgãos sem considerar suas diferenças, ainda pode acentuar esta desigualdade na formação de profissionais. Ora, 5% em um órgão com cem pessoas é diferente dos mesmos 5% em um órgão com dez mil pessoas.

Não se procura discordar de que grandes órgãos públicos possam conceder licença capacitação para uma maior quantidade de profissionais sem impactar tão significativamente seu quadro de servidores e sua capacidade de funcionamento. Mas, sim, critica-se o limite legal imposto pelo decreto que estabelece o quantitativo linear máximo de 5% do quadro de pessoal. Dessa forma, tende-se à manutenção da desigualdade entre as diversas carreiras públicas e prejuízo à autonomia dos gestores, já que órgãos diferentes possuem realidades distintas.

4.3.2 Política e Programas de Desenvolvimento de Pessoas internos do IFG

Os documentos internos do IFG que tratam das políticas e programas institucionais de Gestão de Pessoas devem guardar a devida compatibilidade com a Constituição Federal, a Lei nº 8.112/90, e ainda com a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas estabelecida no Decreto nº 9.991/2019, conforme visto anteriormente.

Passa-se então à apresentação destes documentos. São eles: Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), Políticas de Gestão de Pessoas (Resolução nº 26 CONSUP/IFG), Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

4.3.2.1 Plano de Desenvolvimento Institucional do IFG - PDI

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) concentra os objetivos que a instituição pretende alcançar no período de 2019 a 2023. Nesse documento, há menção a todos os setores do IFG. Inclusive, a parte que trata da Gestão de Pessoas, a exemplo do que se observa em seu item 6 (Perfil do corpo docente e do corpo de servidores técnico-administrativos), em que os subitens 6.1 e 6.3.2 tratam, respectivamente, da Política de Gestão de Pessoas e das políticas de qualificação, plano de carreira e regime de trabalho dos TAE.

O item 6.4 (que versa sobre ações relacionadas à Gestão de Pessoas a serem implementadas durante a vigência do PDI 2019/2023) contém parte considerável do texto, referindo-se, tão somente, aos dispositivos legais que tratam da lotação, exercício, avaliação de desempenho e movimentação de servidores.

Todavia, merecem destaque no PDI as ações de “criar resolução que trate da atuação em ensino, pesquisa e extensão dos servidores técnico-administrativos, com participação da CIS, até 2019/2, com vistas a incentivá-los a ofertar projetos de ensino, pesquisa e extensão”; e de “garantir uma política de capacitação permanente com a oferta de qualificação e formação de servidores com obrigatoriedade de participação do servidor ingressante” (IFG, 2019a). Até 2023, ainda são visadas as seguintes ações:

[...] garantir também a formação continuada de pelo menos 40% de docentes e **40% técnicos administrativos** em cursos de aperfeiçoamento e/ou de especialização **na área de educação**, que contemple:

a. objetivos, finalidades e propostas pedagógicas e administrativas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás;

b. estrutura organizacional, processos internos, regimentos e normas;

c. educação para a diversidade;

12. instituir programa permanente de capacitação de gestores;

13. oferecer cursos de capacitação para a ouvidoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, mantendo atenção à questão da diversidade étnico-racial, de gênero e sexual para conhecer a legislação vigente, os procedimentos institucionais e dar devidos encaminhamentos, possibilitando a construção de indicadores institucionais; (IFG, 2019^a, grifos meus).

Em consonância com as ações estabelecidas em nível estratégico pelo Plano de Desenvolvimento Institucional, tem-se um documento específico contendo as Políticas de Gestão de Pessoas do IFG. Trata-se da Resolução nº 26, do CUNSUP/IFG, que, ao contrário do PDI (que contém objetivos para todos os

seguimentos), aborda exclusivamente a Gestão de Pessoas, conforme se verifica a seguir.

4.3.2.2 Políticas de Gestão de Pessoas do IFG

A Resolução nº 26 do CONSUP/IFG instituiu as Políticas de Gestão de Pessoas no âmbito do IFG. De acordo o documento, esse “estabelece as orientações para regulamentar os procedimentos relativos à Política de Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás” (IFG, 2019c).

Ao longo do texto, ele traz conceitos importantes que auxiliam no entendimento das diretrizes de Gestão de Pessoas. Dentre esses conceitos, merecem destaque os exemplos constantes no Quadro 7.

Quadro 7 - Exemplos de conceitos presentes nas Políticas de Gestão de Pessoas do IFG

Palavra	Conceito
Desenvolvimento	Processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e as habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais.
Capacitação	Processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais.
Qualificação	Processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o desenvolvimento do servidor na carreira.
Aperfeiçoamento	Processo de aprendizagem baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas.
Competências	Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que, contando com o devido suporte organizacional, são colocados em prática nas situações de trabalho, produzindo resultados que agregam valor à organização e ao indivíduo.

Fonte: IFG (2019c, adaptado).

Ainda sobre a Resolução nº 26 do CONSUP/IFG, salienta-se o que conta em seu art. 12 ao fazer referência aos objetivos do Eixo Capacitação e Qualificação de Servidores:

- I - tratar como prioridade a capacitação e o aperfeiçoamento dos servidores do IFG; [...]
- IV - capacitar o **servidor ingressante** na instituição; [...]
- VI - regulamentar o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; [...]
- VIII - elaborar o plano bienal de capacitação com base no levantamento das necessidades locais/setoriais, cargos e atribuições para subsidiar a elaboração do **Programa de Educação Continuada** dos Servidores; [...]
- X - propor programas de capacitação e qualificação específicos para os servidores docentes e **técnico-administrativos**, de acordo com as **finalidades institucionais**;
- XI - preparar a inserção do servidor no trabalho mediante realização do **curso/treinamento de iniciação ao Serviço público**; (IFG, 2019c, grifos meus).

Deste art. 12, nota-se dedicada atenção ao servidor ingressante, sua iniciação no serviço público e elaboração de programa de educação continuada. No mesmo sentido, ao tratar também do Eixo Capacitação e Qualificação, o art. 80 da referida resolução aduz que este eixo “deve promover o aperfeiçoamento, o desenvolvimento e a qualificação dos servidores do IFG, por meio da participação em eventos e cursos de qualificação e capacitação.” (IFG, 2019c).

4.3.2.3 Programa Capacita IFG

Como desdobramentos do Eixo Capacitação e Qualificação constante na Resolução nº 26 CONSUP/IFG, surge o projeto institucional denominado Capacita IFG com o objetivo de promover o aperfeiçoamento, o desenvolvimento e a qualificação dos servidores do IFG por meio da participação em eventos e cursos de qualificação e capacitação.

De acordo com a página do programa na internet, em outubro de 2021, os cursos com inscrições abertas são: Transformando ideias em projetos; PCCTAE e a PNDP - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação e Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas; Liderança como Essência da Gestão; e Práticas na Execução Orçamentária e Financeira.

Há também a relação de cursos programados para o ano, conforme demonstrado no Quadro 8.

Quadro 8 - Cursos programados com oferta durante o ano

Contabilidade Básica Aplicada ao Setor Público	Atendimento ao Público
Liderança como Essência da Gestão	Capacitação aos usuários SCDP
Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	Capacitação em Educação Inclusiva
Gestão do Orçamento Público	Capacitação para membros da CISSP – avançado
Gestão por Competências	Comunicação Organizacional
Gestão de Processos com Foco em Inovação	Dispensa e Inexigibilidade de Licitação
Gestão Orçamentária e Financeira	Editor de texto e planilhas – avançado
Gestão de Materiais - Materiais	Elaboração de Editais
Gestão de Processos com Foco em Inovação	Gerenciamento de Redes
Comunicação e Relações interpessoais	Gestão da Comunicação em mídias sociais
Redação Oficial	JOOMLA – gestão de conteúdo do <i>site</i> IFG
Diversidade e Cidadania	Prevenção ao assédio no serviço público
Lei 8.112/90 e leis complementares	Primeiros Socorros
Acessibilidade e Inclusão Escolar	Q-Acadêmico e Visão
Aposentadoria e pensão	Rotinas da CORAE

Fonte: IFG (2021).

4.3.2.4 Programa de Incentivo à Graduação e Especialização - PIGE

Por fim, cita-se brevemente o Programa de Incentivo à Graduação e Especialização (PIGE), que, segundo definição encontrada no *site* do IFG, trata-se de “Programa Institucional de Bolsas de Qualificação”, que “oferece bolsas de incentivos ao servidor que esteja regularmente matriculado em curso de graduação ou especialização”. Nota-se que esse programa também está intimamente relacionado com o Eixo Capacitação e Qualificação da Resolução nº 26 CONSUP/IFG.

Assim, finalizando esta parte que trata da análise documental, importante destacar o caráter estruturalista dos documentos legais. Há uma verticalização estrita na legislação em que, de cima para baixo, esses textos normativos replicam, na literalidade, trechos e expressões. Da mesma forma, notam-se reflexos desse foco rígido na norma (muito frequente no modelo de administração burocrática) com efeitos nos documentos oficiais do Instituto.

O problema não está necessariamente na repetição dos comandos legais de hierarquia superior nos documentos de menor hierarquia, até porque é requisito de validade e eficácia jurídica que os documentos institucionais guardem a devida

compatibilidade com a lei. Todavia, a crítica que se faz aqui é que, com a replicação destes textos, há uma tendência de transmitir junto os vícios originais que os acompanham.

Isso ocorre quando existe pouca ou nenhuma articulação e debate com a base de servidores da educação sobre a tramitação de um projeto de lei ou norma. Um exemplo disso é o Decreto nº 9.991, de 2019, que, ao ser publicado, acabou com a possibilidade de afastamento parcial dos servidores TAE para cursar mestrado ou doutorado.

Outro ponto de atenção é a falta de participação ativa dos servidores no diálogo sobre as leis que lhes são afetas. E isso tem como consequência a abertura de espaço para a elaboração de normas com viés neoliberal, deixando servidor e as políticas públicas em educação expostas a uma perspectiva de governo e não de Estado (como deveria ser).

Por fim, ainda sobre este modelo estruturalista, a legislação e os documentos internos do instituto afastam a percepção de que o TAE possa ter de si mesmo como profissional da educação. Essa dificuldade é potencializada pela contradição das normas que, por vezes, referem-se a todos estes trabalhadores (TAE e docentes) como sendo profissionais da educação e, ao mesmo tempo, não estendem os benefícios docentes de Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) aos TAE, por exemplo.

Do mesmo modo, não prevê a existência de servidores Técnico-Administrativos em Educação substitutos, para que o TAE efetivo possa se afastar para estudos como ocorre com os professores.

Nesse sentido, ao se repetir estritamente os textos legais, evidencia-se um obstáculo à formação dirigente dos servidores TAE, pois já fica estabelecido, de maneira rígida na norma superior, como se processará genericamente todo o trabalho da base sem dar voz aos servidores (ou desconsiderá-la). A perspectiva do servidor passa também a ser, predominantemente, de não percepção crítica das políticas públicas em educação.

Feitos estes apontamentos sobre a análise documental, passa-se, agora, à análise das respostas do questionário aplicado aos servidores participantes da pesquisa.

4.4 Análise das respostas do questionário

A partir da sistematização das informações obtidas, é possível agrupar as respostas apuradas no questionário em quatro categorias. A primeira categoria traça o perfil do participante, como seu local de trabalho, nível de classificação e de escolaridade, bem como o tempo desde que tomou posse no IFG.

A segunda categoria tem relação com o grau de conhecimento que o participante possui sobre EPT. Investiga-se se ele tem (ou nunca teve) contato com os conceitos de Educação Profissional e Tecnológica, em que momento se deu esse contato (antes ou depois do ingresso no IFG) e se ocorreu por conta própria ou por incentivo do Instituto.

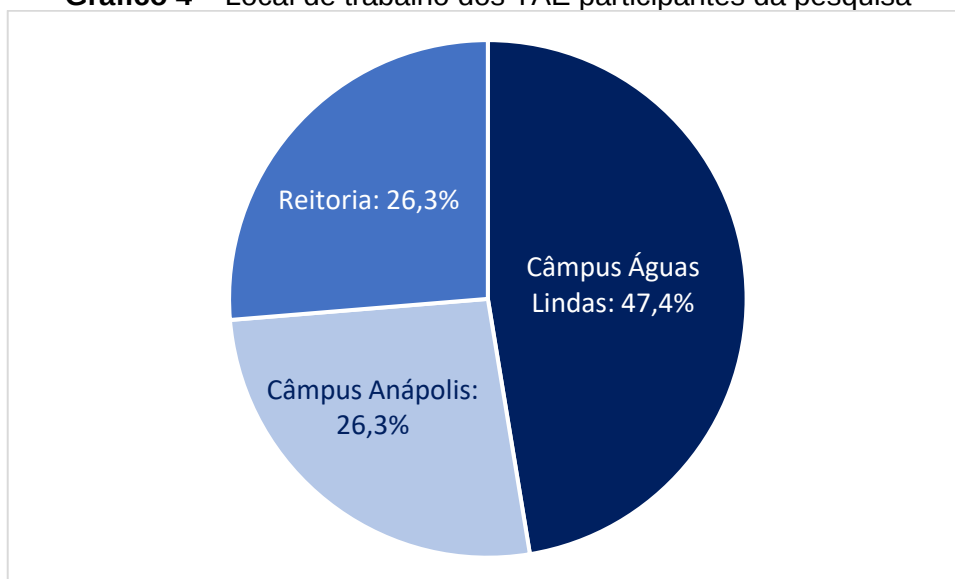
Já a terceira categoria apura como os servidores TAE compreendem as categorias educação e trabalho. Essa questão é importante porque trabalho e educação são objetos de estudo da Educação Profissional e Tecnológica. São, portanto, aspectos inseparáveis dos Institutos Federais, locais de atuação desses servidores.

A quarta e última categoria, por sua vez, demonstra as impressões que o participante possui quanto às políticas e atuação dos setores de Gestão de Pessoas do IFG, como a participação em cursos de formação inicial ou continuada e a possibilidade de uma resposta aberta, discursiva, ao final do questionário.

4.4.1 Perfil dos participantes

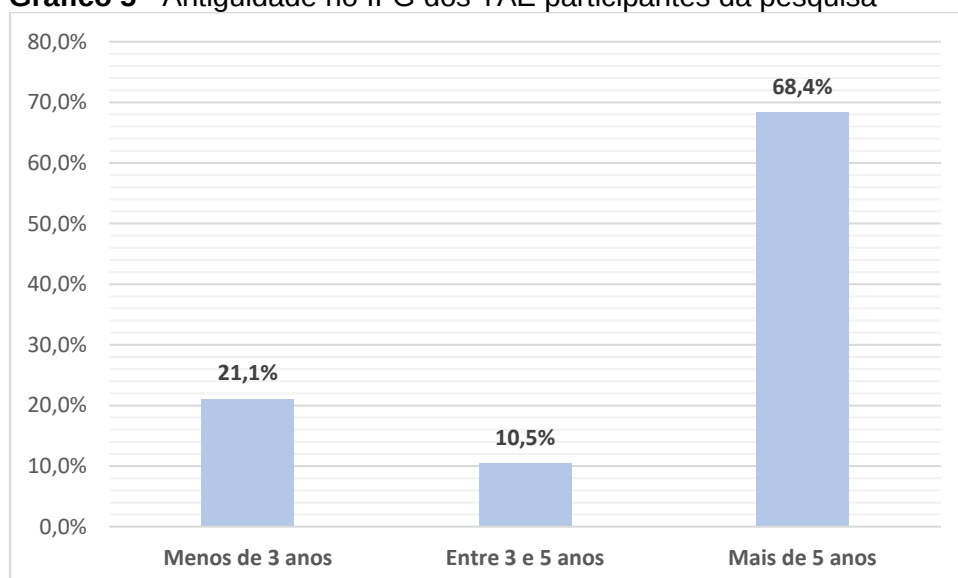
A quantidade de servidores participantes da pesquisa está distribuída da seguinte forma: Câmpus Águas Lindas com 9 servidores (47,4%), Câmpus Anápolis e Reitoria com 5 participantes (26,3%) cada um.

A incidência maior de participantes de Águas Lindas pode ser explicada devido a este ser o local de lotação e exercício deste pesquisador, o que tornou a pesquisa mais conhecida e difundida entre os servidores deste câmpus.

Gráfico 4 – Local de trabalho dos TAE participantes da pesquisa

Fonte: Questionário desta pesquisa.

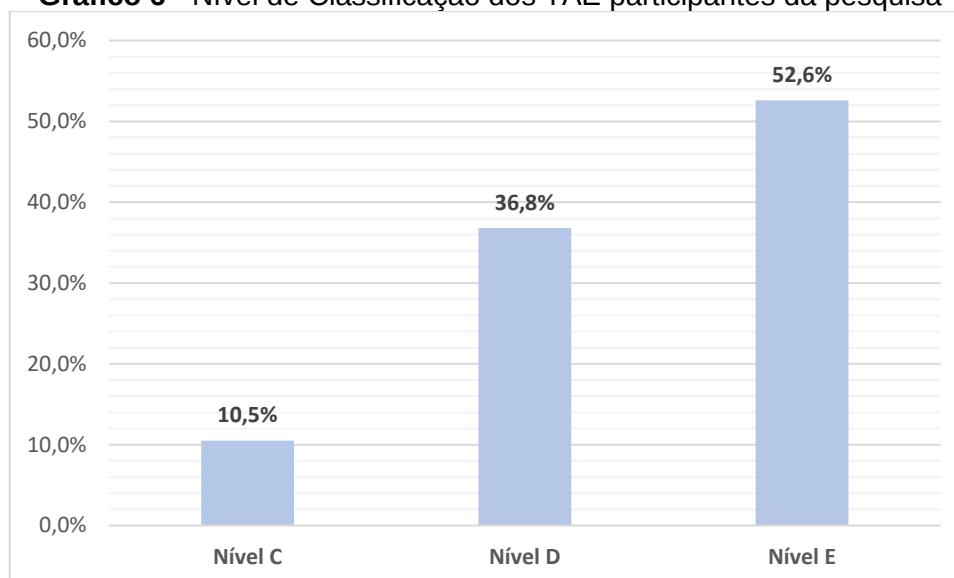
A maioria dos participantes (68,4%) respondeu trabalhar há mais de 5 anos na instituição. Outros 10,5% disseram estar entre 3 e 5 anos. Os novatos, considerando os que ainda não completaram o período de estágio probatório e, portanto, têm menos de 3 anos de atuação no Instituto, correspondem a 21,1%.

Gráfico 5 - Antiguidade no IFG dos TAE participantes da pesquisa

Fonte: Questionário desta pesquisa

Dos 19 participantes, a maioria absoluta é ocupante de cargos de Nível de Classificação “E”, com 52,6%. Os servidores do Nível de Classificação “D” correspondem a 36,8%, seguidos do Nível de Classificação “C”, que somam (10,5%).

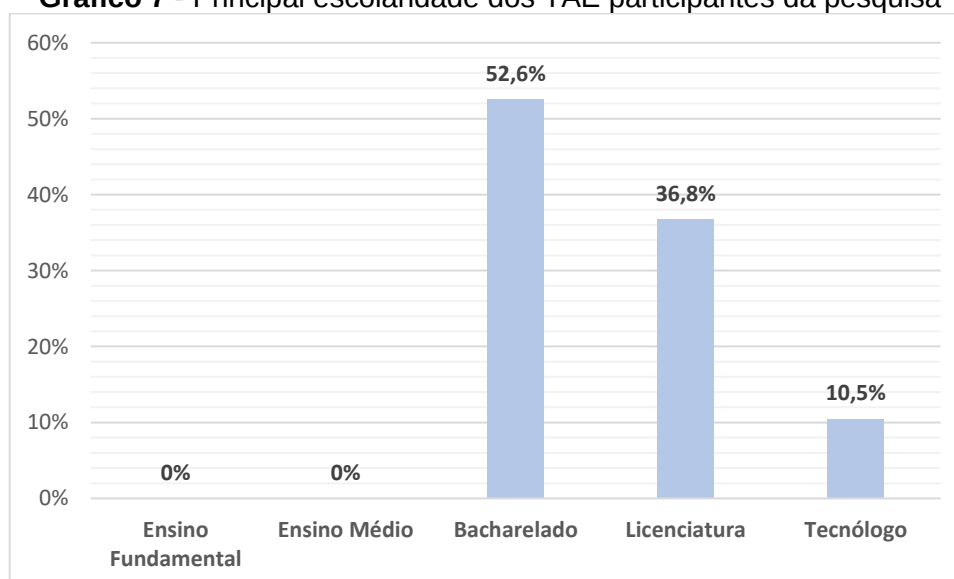
Gráfico 6 - Nível de Classificação dos TAE participantes da pesquisa



Fonte: Questionário desta pesquisa

Mesmo havendo participantes dos níveis de classificação C e D, todos, por unanimidade, responderam ter escolaridade de nível superior completo, sendo 52,6% bacharelado, 36,8% licenciatura e 10,5% graduação tecnológica.

Gráfico 7 - Principal escolaridade dos TAE participantes da pesquisa



Fonte: Questionário desta pesquisa

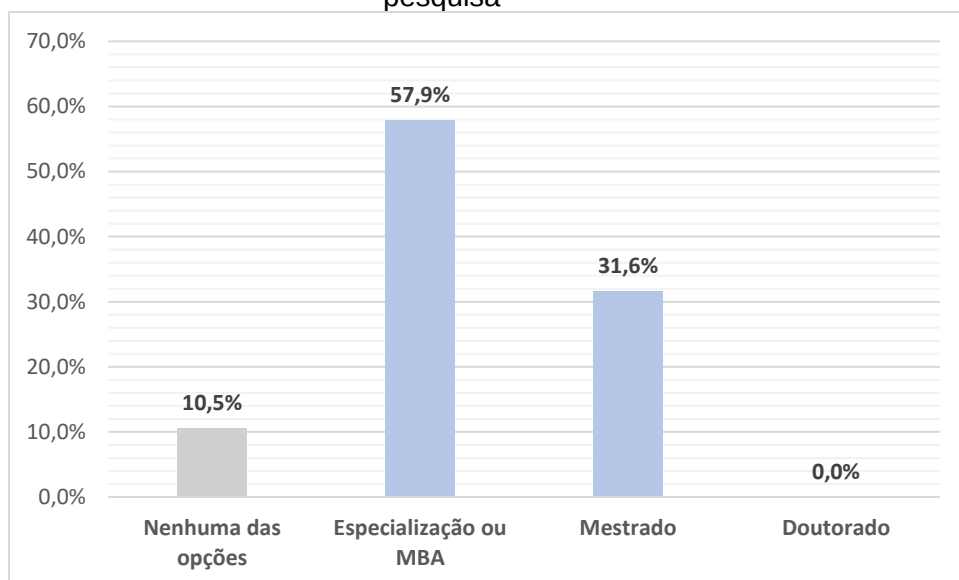
Interessante destacar que este dado sobre escolaridade dos participantes indica correlação com o perfil geral dos Técnico-Administrativos do IFG. Conforme verificado anteriormente, ao considerar os TAE como um todo, a maioria desses servidores tem escolaridade acima da exigida para ingresso no cargo.

Assim, este indicador se sustenta coerente quando aponta que, apesar de contar com servidores nível C e D, que via de regra exigem nível médio como escolaridade de entrada, todos os participantes possuem curso superior completo.

Outro achado importante diz respeito à quantidade expressiva de servidores que possuem formação acadêmica em cursos de licenciatura. Este indicador interessa ao IFG como instituição de ensino. O quadro de servidores licenciados pode ser justificado pela existência de cargos administrativos que exigem esse tipo de formação, a exemplo do cargo Técnico em Assuntos Educacionais.

Quanto à titulação acadêmica, ao responder o questionário, os servidores afirmaram que 10,5% não têm nenhum título, enquanto que 57,9% possuem especialização concluída ou em andamento e 31,6% possuem mestrado concluído ou em andamento. Não houve servidores que afirmassem ter doutorado.

Gráfico 8 - Titulação acadêmica (concluída ou em andamento) dos TAE participantes da pesquisa



Fonte: Questionário desta pesquisa

Então, se do total 31,6% são mestres, isso significa que outros 68,4% representam aqueles que não têm qualquer pós-graduação ou alcançaram até a especialização concluída ou em andamento. Ou seja, apesar do diploma de nível

superior, não têm o mestrado nem doutorado. Resgatando a informação de que 100% dos participantes informaram ter curso superior, há uma lacuna considerável que os separa da pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado).

Definido o perfil dos servidores TAE participantes, passa-se à exposição dos dados sobre o conhecimento que eles têm sobre a área da Educação Profissional e Tecnológica.

4.4.2 Conhecimento dos participantes sobre EPT

O Instituto Federal de Goiás oferece cursos de pós-graduação lato e stricto sensu em campus de diferentes localidades. Abaixo estão listados alguns desses cursos que constaram no questionário de pesquisa. Dentre eles, o servidor poderia indicar qual curso oferecido era de seu conhecimento.

Tabela 7 - Exemplos de programas de pós-graduação do IFG

Programas de pós-graduação do IFG	Localidade	Quantidade de servidores que o conhecem	Quantidade de servidores que participaram deste processo seletivo
Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT)	Câmpus Anápolis	100%	31,6%
Especialização em Políticas e Gestão da Educação Profissional e Tecnológica	Câmpus Goiânia	36,8%	15,8%
Especialização em Docência em Educação e Tecnologia	Câmpus Luziânia	26,3%	0%
Especialização em Docência na Educação Profissional, Técnica e Tecnológica	Câmpus Senador Canedo	15,8%	0%
Especialização em Docência na Educação Básica e Profissional	Câmpus Inhumas	10,5%	0%
Servidores que não conhecem nenhum desses programas			0%
Servidores que nunca participaram desses processos seletivos			57,9%

Fonte: Questionário desta pesquisa.

Observa-se que todos os servidores participantes (100%) afirmaram conhecer o curso oferecido de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT). Em seguida, completando os três mais conhecidos, aparece o curso de Especialização em Políticas Públicas e Gestão da Educação Profissional e Tecnológica, do Câmpus Goiânia, com 36,8%, e a Especialização em Docência em Educação e Tecnologia, do Câmpus Luziânia, com 26,3%. Nenhum desses cursos ofertados é desconhecido dos participantes.

Mais adiante, ao serem perguntados sobre quais desses processos seletivos o servidor já participou, a incidência de respostas se altera completamente. Apesar de o programa de mestrado ProfEPT ser bastante conhecido, apenas 31,6% afirmam já ter participado da seleção, enquanto que a maioria absoluta, 57,9%, respondeu não ter participado de nenhum desses processos seletivos.

Apesar de todos os servidores conhecerem o ProfEPT, e apenas 31,6% terem afirmado que já participaram do processo seletivo, essa quantidade baixa de inscritos frente à quantidade de servidores que não tem mestrado coloca o ProfEPT no topo do curso de pós-graduação mais procurado. Nota-se que 100% dos participantes conhecem o ProfEPT. Dentre esses, o referido curso concentra sozinho 31,6% de servidores TAE inscritos na seleção, em meio a cinco programas de pós-graduação apresentados na pergunta. Essa procura sugere grande interesse dos servidores neste programa de pós-graduação, mas pode ser justificada pelo fato de esse ser o único da lista em nível de mestrado, enquanto os demais são de especialização.

Além disso, como será abordado ao analisar as respostas discursivas que geraram a nuvem de palavras (Figura 4) da última pergunta, adianta-se que houve queixa por parte dos TAE quanto à dificuldade em se afastar do cargo para se dedicar exclusivamente ao curso de pós-graduação *stricto sensu*, como ocorre com a carreira docente. Combinando essa dificuldade apontada com a quantidade de inscritos no ProfEPT, pode-se traçar uma correlação entre elas de modo a entender o porquê de esta quantidade de apenas 31,6%.

Ao traçar o perfil geral de escolaridade dos servidores TAE, a pesquisa detectou uma lacuna entre a quantidade de servidores com graduação de nível superior frente aos que não possuem título de mestrado. Por isso, reconhece-se o importante papel do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), em rede nacional, e do qual o Instituto Federal de Goiás é instituição associada.

Metade das vagas do curso é reservada para seleção de servidores da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPT), como é o caso dos servidores TAE dos Institutos Federais. Por consequência, devido à existência do ProfEPT, há uma atenuação nos efeitos da lacuna de escolaridade constatada.

Ressalta-se que a reserva de vagas no ProfEPT está em plena conformidade com a Resolução nº 26 do CONSUP/IFG (que institui as suas Políticas de Gestão de Pessoas), que, por ocasião do Eixo Capacitação e Qualificação, há previsão expressa de objetivo em “articular a reserva de vagas nos programas *stricto e lato sensu* institucionais para o quadro de servidores;” (IFG, 2019c).

No entanto, apesar de se beneficiar do acesso que tem seus servidores a este mestrado, o referido curso não é entendido aqui como um programa específico do IFG para capacitação ou formação de servidores. Isso porque, como dito, o programa não é oriundo do IFG e as vagas reservadas são para servidores da RFEPT como um todo, em extensão nacional.

Assim, a título de exemplo, se todas as vagas reservadas forem, por coincidência, preenchidas por servidores de outras instituições, como o Instituto Federal Goiano ou Instituto Federal de Brasília, estará tudo conforme previsto em regulamento, mesmo não havendo nenhum servidor do Instituto Federal de Goiás matriculado.

Tabela 8 - Conhecimento sobre EPT dos participantes da pesquisa

Momento e a forma de contato dos servidores com os conceitos de EPT		Quantidade de servidores
APÓS INGRESSO NO IFG	Estudei sobre EPT no curso de formação inicial de servidores(as) , logo que tomei posse no IFG.	0%
	Estudei sobre EPT nos cursos de formação continuada para servidores(as) , no decorrer da minha carreira no IFG.	5,3%
	Estudei sobre EPT como candidato(a) à vaga exclusiva para servidores(as), na seleção de alunos(as) de especialização ou mestrado do IFG.	10,5%
	Estudei sobre EPT como aluno(a) aprovado(a) e regularmente matriculado(a), em vaga exclusiva para servidores(as), em curso de especialização ou mestrado do IFG.	10,5%
	Estudei sobre EPT sozinho(a), por conta própria (ou de forma não especificada acima), após o meu ingresso como servidor(a) do IFG.	21,1%
OUTROS	Já havia estudado sobre o tema antes mesmo de ingressar como servidor(a) do IFG.	21,1%
	Nunca estudei sobre o tema EPT.	31,6%

Fonte: Questionário desta pesquisa.

Quando perguntados diretamente sobre como percebem o nível de seus conhecimentos sobre o tema Educação Profissional e Tecnológica e o momento em que se deu o contato com esse assunto, os participantes responderam conforme a Tabela 8.

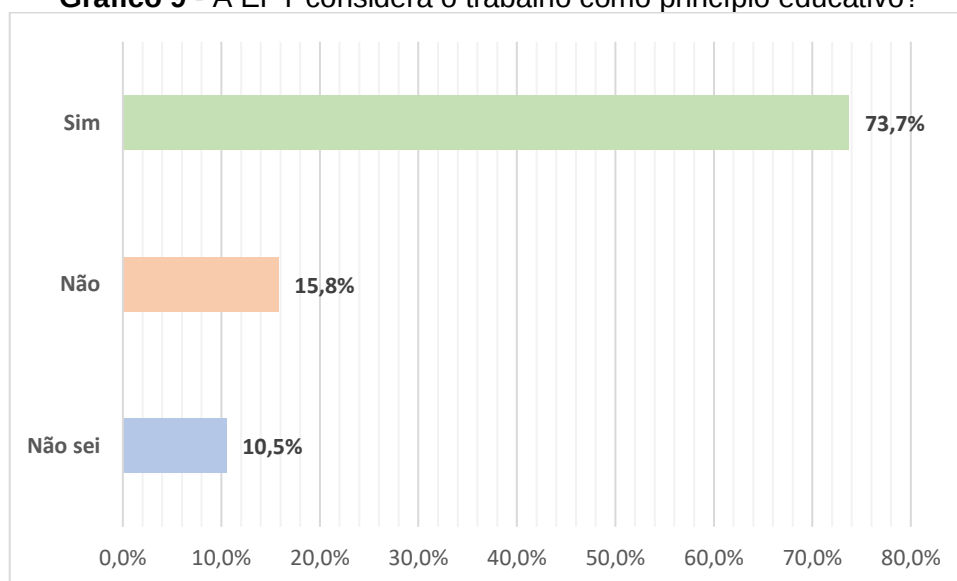
Importantes apontamentos podem ser feitos da análise dessas respostas. Inicialmente, chama a atenção que nenhum participante tenha assinalado estudos que abordassem EPT por ocasião de sua posse. Aqueles que indicaram ter estudado nos cursos de formação continuada somam apenas 5,3% das respostas.

Feitas tais ponderações sobre o conhecimento dos servidores em EPT, prossegue-se com a análise das impressões dos participantes sobre a compreensão que eles têm acerca das categorias educação e trabalho.

4.4.3 Compreensão dos participantes sobre as categorias educação e trabalho

Algumas perguntas do questionário foram feitas com a finalidade de identificar a familiaridade dos servidores com termos frequentemente utilizados ao se tratar da Educação Profissional e Tecnológica. Nesse sentido, os participantes reconheceram, em sua maioria (73,7%), que o conceito de Educação Profissional e Tecnológica considera o trabalho como princípio educativo.

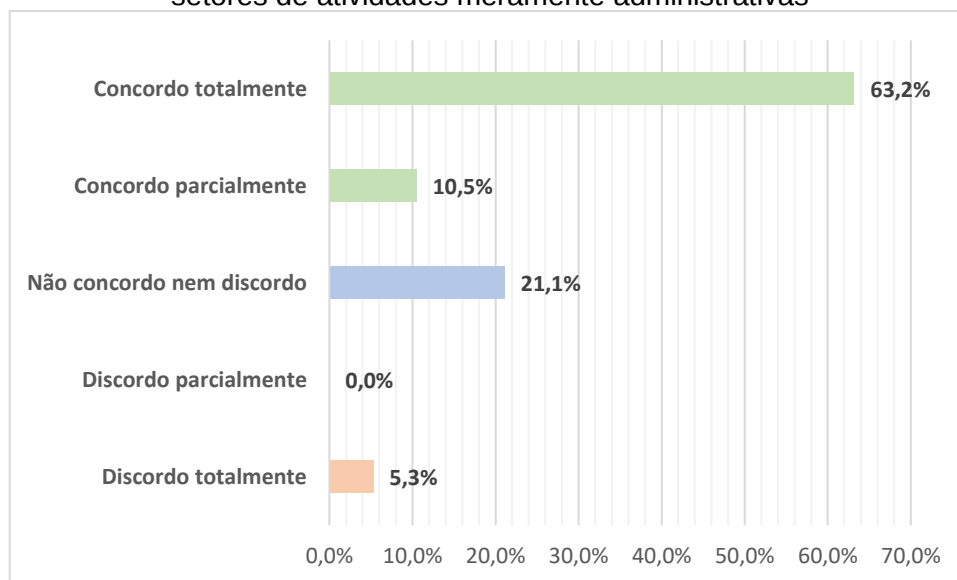
Gráfico 9 - A EPT considera o trabalho como princípio educativo?



Fonte: Questionário desta pesquisa.

A próxima pergunta desta categoria evidencia a percepção que o servidor participante apresenta sobre a contribuição que os setores administrativos têm ao considerar a educação como um objetivo do IFG.

Gráfico 10 - A educação é um objetivo comum a todos os setores do IFG, incluindo os setores de atividades meramente administrativas

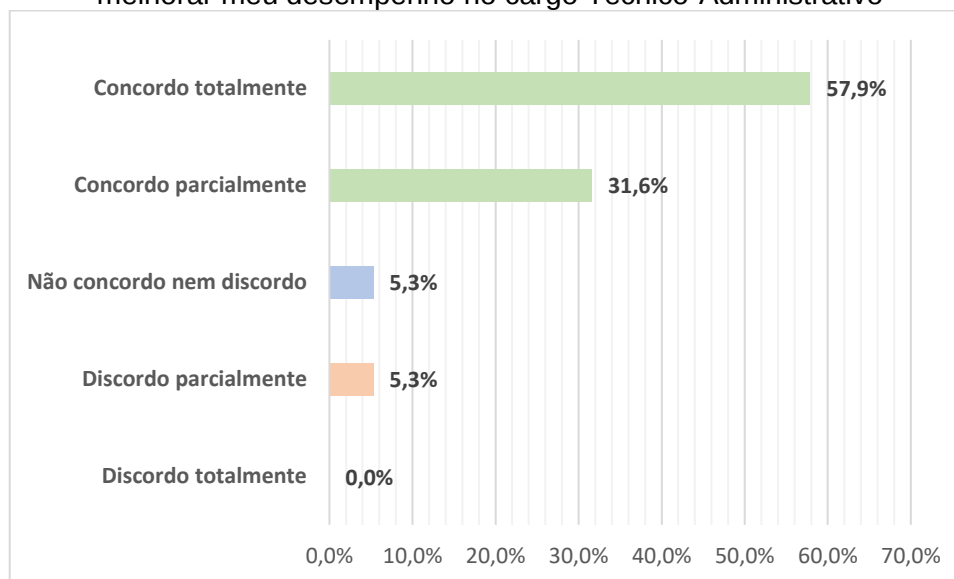


Fonte: Questionário desta pesquisa

Verifica-se que significativa parte das respostas (63,2%) concorda totalmente com a afirmação que diz que a educação é um objetivo comum a todos os setores do IFG, incluindo os setores de atividades meramente administrativas.

As próximas duas perguntas ocorrem de modo a levantar informações que se complementam entre si. Primeiramente, procura-se saber se os TAE percebem a importância de se conhecer a história do IFG.

Gráfico 11 - Conhecer sobre a história do IFG (e seu compromisso com a educação) pode melhorar meu desempenho no cargo Técnico-Administrativo



Fonte: Questionário desta pesquisa

A segunda pergunta indaga sobre curso de formação de servidores que aborde conhecimentos sobre Educação Profissional e Tecnológica.

Tabela 9 - Contribuições do Curso de formação de servidores sobre EPT

Curso de formação para servidores Técnico-Administrativos que contemple conhecimentos teóricos sobre Educação Profissional e Tecnológica...	Quantidade de servidores
[...] contribuirá no desempenho do meu cargo, independente do meu contato com os estudantes ou com atividades educativas.	52,6%
[...] contribuirá no desempenho do meu cargo Técnico-Administrativo, pois trabalho em contato com os estudantes ou com atividades de educação.	41,1%
[...] contribuirá pouco (ou não contribuirá) no desempenho do meu cargo Técnico-Administrativo, pois não trabalho em contato com os estudantes ou com atividades de educação.	5,3%

Fonte: Questionário desta pesquisa.

Percebe-se, por parte dos TAE, a tendência de considerar a história do IFG (e seu compromisso com a educação) como fator que pode melhorar sua atuação profissional. Ao agrupar os servidores que concordam (total ou parcialmente) com isso, alcança-se a marca de 89,5%. Também, agrupando-se os servidores que admitem que um curso de formação que contemple conhecimentos teóricos sobre EPT é fator que contribui para o desempenho do cargo, encontram-se 93,7% dos participantes.

A ocorrência de servidores que, ao alegarem não ter contato com os estudantes ou com atividades de educação, indicam que esse conhecimento contribuirá pouco ou nada pode evidenciar os efeitos dos modos de produção capitalista apresentados anteriormente nesta pesquisa (fordismo, taylorismo e toyotismo).

Esses efeitos, alvo de críticas, induzem o trabalhador a uma visão limitada de seu trabalho. Além disso, esse posicionamento demonstra também uma possível ausência de familiaridade desses servidores com o conceito de práxis. Leite (2018, p. 57) pontua sobre o entendimento de práxis:

Ela é teórica e prática: prática, na medida em que a teoria, como guia da ação, molda a atividade do homem; e teórica, visto que essa relação é consciente. Portanto, apesar de serem inseparáveis, a prática tem primado sobre a teoria, pois é ela que se constitui como origem, e a teoria é dela originada.

Apoiando-se em Vázquez (1968), a autora acrescenta que “a práxis é uma atividade material humana transformadora do mundo e do próprio homem; uma atividade real, objetiva e ao mesmo tempo, ideal, subjetiva e consciente” (LEITE, 2018, p. 57).

Ao se distanciarem do conceito de práxis, os Técnico-Administrativos em Educação podem passar a consolidar a visão de que a Educação Profissional e Tecnológica tem como objetivo conceitual a formação para o mercado de trabalho. Desse modo, instaura-se a percepção distorcida sobre o papel dos Institutos Federais, no contexto de influência neoliberal, tendente à superação da dualidade elitista na sociedade de classes através da educação oferecida aos discentes.

Por outro lado, a ocorrência dos demais servidores que reconhecem a importância da EPT no trabalho dos TAE confirma o entendimento de que a visão holística (ampla) do trabalho em uma instituição de ensino é importante a todos os servidores que nela trabalham, tanto os servidores TAE quanto os docentes em prol dos estudantes.

Assim, finaliza-se a análise de perguntas relativas à compreensão dos participantes sobre as categorias educação e trabalho. A seguir, será analisada a categoria de perguntas que apuram as impressões dos servidores Técnico-Administrativos em Educação sobre as políticas e atuação dos setores de Gestão de Pessoas do IFG.

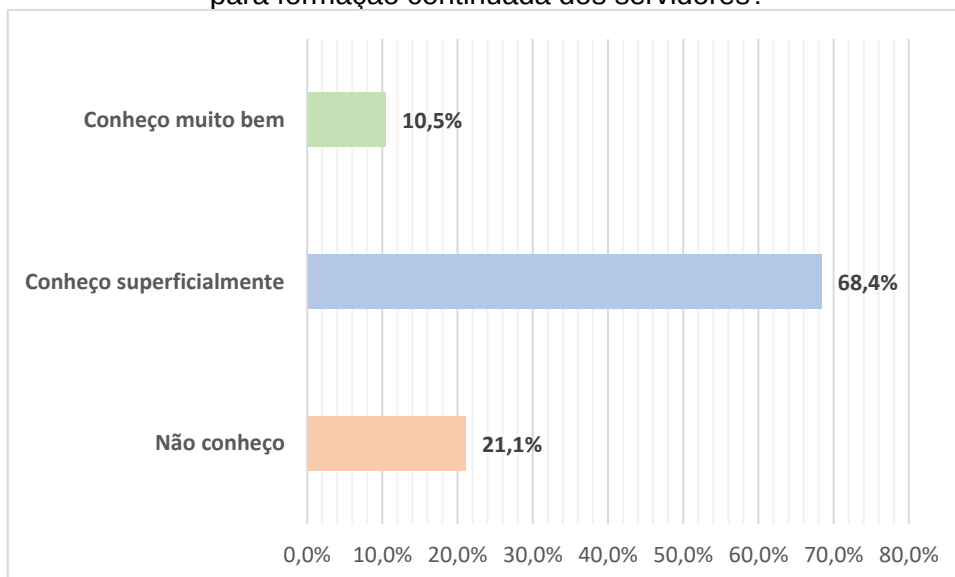
4.4.4 Impressões dos participantes sobre as políticas e atuação dos setores de Gestão de Pessoas do IFG

Além de informações acerca do perfil dos servidores e seus conhecimentos sobre EPT, o questionário procurou saber dos participantes também as suas impressões sobre a Gestão de Pessoas do IFG.

Quanto aos documentos institucionais que tratam da formação continuada de servidores, nota-se que esta questão obteve uma porcentagem bastante alta de servidores que a conhecem superficialmente, 68,4%, enquanto outros 21,1% desconhecem tais documentos, conforme o Gráfico 12.

Apesar de ter havido respostas indicando que o servidor conhece muito bem as políticas institucionais de formação continuada, este número, ainda que pequeno, apenas 10,5%, pode ter sido inflado pela participação de servidores que trabalham em setores ligados à Gestão de Pessoas e lidam habitualmente com esses documentos. Curiosamente, todos esses 10,5% foram respostas vindas desses servidores.

Gráfico 12 - Você conhece os documentos do IFG que tratam das políticas institucionais para formação continuada dos servidores?



Fonte: Questionário desta pesquisa

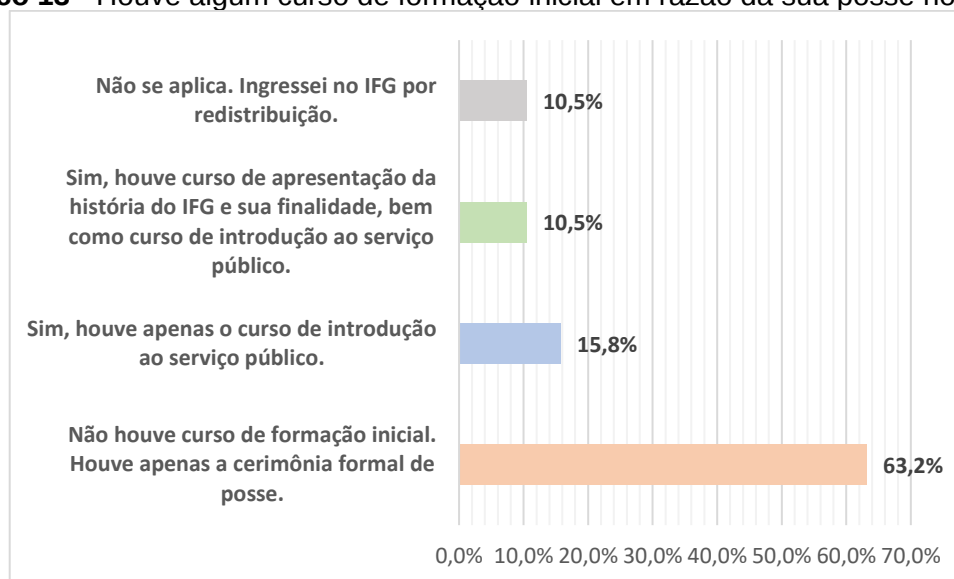
A presença de termos legais e expressões do ramo do Direito, muitas vezes de leitura cansativa e compreensão prejudicada por profissionais que não são dessa

área, pode fazer com que os servidores TAE não conheçam plenamente as leis e normas que regem seus cargos e carreiras. Por experiência própria deste pesquisador, o fato de haver mudanças frequentes na legislação que trata do serviço público (tais como progressão, movimentação de pessoal, previdência), nota-se desatualização no conhecimento dos servidores, especialmente aqueles não ligados aos setores de RH.

Mais adiante, ao serem questionados acerca de como se deu o momento da cerimônia de posse no cargo desses participantes, foi indagado sobre a ocorrência, na mesma ocasião, de curso de formação inicial ou apresentação introdutória da história do IFG e sua finalidade.

A quantidade de servidores que informaram não ter havido, na posse, nenhum curso de formação inicial de introdução ao serviço público ou apresentação do IFG foi expressiva, correspondendo à maioria absoluta de 63,2%.

Gráfico 13 - Houve algum curso de formação inicial em razão da sua posse no cargo?



Fonte: Questionário desta pesquisa

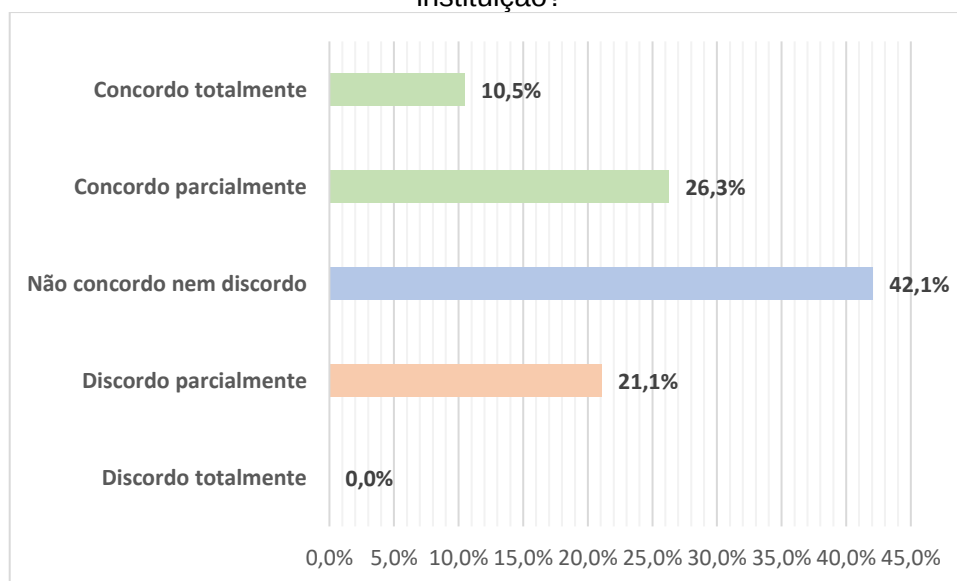
Quanto à preferência sobre a modalidade no oferecimento de cursos de formação continuada, a maioria optou por considerar o modo semipresencial como o preferido, com 57,9% das respostas. Em segundo lugar na preferência ficou a modalidade on-line e, por fim, o modelo presencial com 26,3% e 10,5%, respectivamente.

Essa preferência observada nos servidores por cursos semipresenciais e on-line pode ter sido influenciada pela pandemia do novo coronavírus (Covid-19). Os questionários foram respondidos no momento em que muitos servidores estavam experimentando o trabalho remoto e descobrindo as ferramentas de cursos on-line.

O programa de formação IFG Capacita tem, nesse ponto, correspondido às expectativas dos servidores ao oferecer modalidade de cursos on-line. Ainda sobre políticas e programas de formação, os servidores parecem ter uma percepção mais neutra quanto à sua efetividade.

Assim, de acordo com o Gráfico 14, observa-se que, com 42,1% das ocorrências, os servidores indicaram não concordar nem discordar que as políticas de formação continuada do IFG contribuem plenamente para melhorar os serviços ofertados pela instituição.

Gráfico 14 - Você considera que as políticas e os programas de formação continuada de servidores no IFG contribuem plenamente para melhorar os serviços ofertados pela instituição?



Fonte: Questionário desta pesquisa

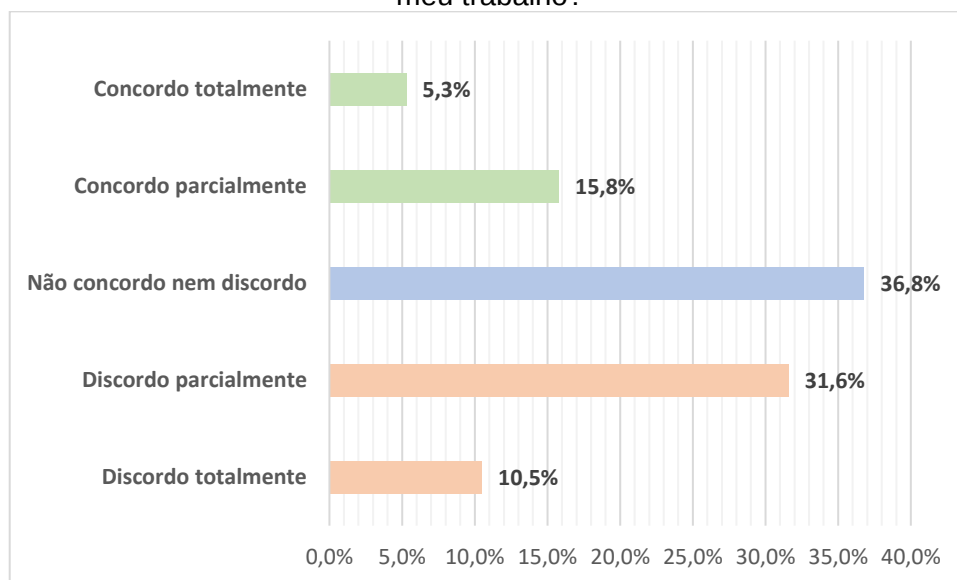
Essa posição de neutralidade pode estar relacionada com a percepção de causa e efeito que os servidores têm sobre as políticas e os programas. Ou seja, ainda que haja uma oferta de cursos de formação continuada, a efetividade (capacidade de causar efeitos reais) não está sendo percebida pelos servidores. Além disso, pode-se estabelecer que a possível falta de conhecimento dos servidores, especificamente

sobre este tema, tenha gerado como consequência a alta incidência de respostas do tipo “não concordo nem discordo”.

Corroborando a neutralidade de respostas da questão anterior, ela se repete quando os Técnico-Administrativos são indagados sobre o IFG potencializar seus conhecimentos para melhor desempenho do seu trabalho, conforme consta no Gráfico 15. Essa pergunta relaciona-se intimamente com a anterior, pois a melhoria no desempenho no trabalho dos TAE correlaciona-se com a melhoria dos serviços ofertados pela instituição.

Apesar de a maioria ter respondido que não discorda nem concorda (36,8%), observa-se aqui um desvio maior para os servidores que discordam. Uma maior parcela de TAE não enxerga melhorias incentivadas ou potencializadas pelo IFG.

Gráfico 15 - O IFG potencializa meus conhecimentos técnicos para melhor desempenho do meu trabalho?



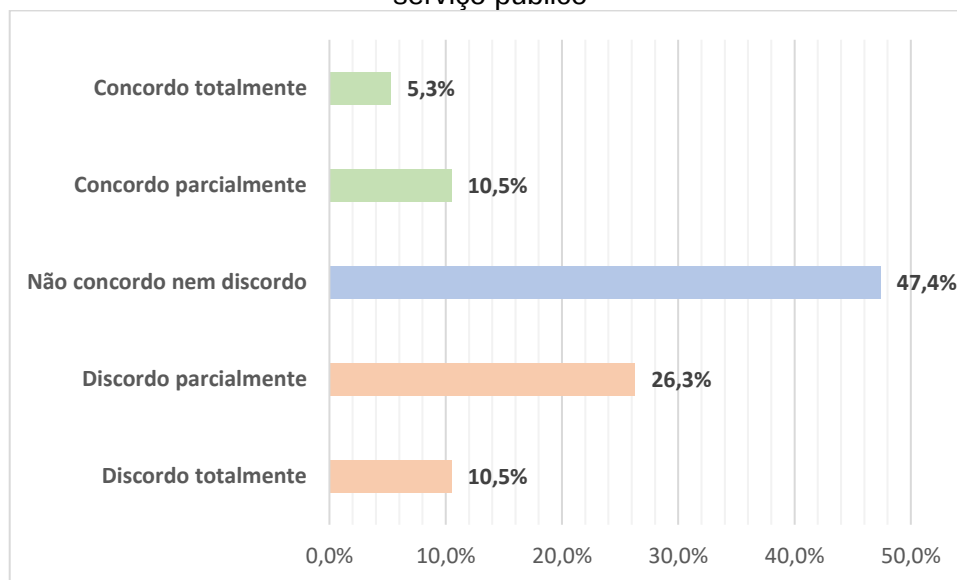
Fonte: Questionário desta pesquisa

Para finalizar a questão sobre sua formação, os servidores se posicionaram diante da efetividade das políticas institucionais que incentivem a formação continuada com finalidade de melhoria da qualidade do trabalho no serviço público.

Como se verifica no Gráfico 16, em consonância com as perguntas analisadas anteriormente, a posição dos TAE insiste na neutralidade. Dessa vez, com 47,4%, a resposta que mais houve incidência é a que indica que os participantes não concordam nem discordam. Todavia, há de se frisar que qualidade do trabalho

administrativo com vistas à melhoria no serviço público decorre do princípio da Administração Pública que o torna, por natureza, indissociável do interesse público.

Gráfico 16 - O IFG desenvolve políticas institucionais efetivas, que contribuem para incentivar a formação continuada, com vistas à melhoria da qualidade do meu trabalho no serviço público



Fonte: Questionário desta pesquisa

As perguntas feitas no questionário foram do modelo fechado, em que o servidor assinalava a alternativa que julgasse mais adequada. Porém, excepcionalmente, a última pergunta deixava aberta a possibilidade de o participante responder com um texto curto de um parágrafo com suas próprias palavras, cuja resposta era opcional.

Os servidores se depararam com a seguinte questão: “Como o IFG pode atuar para melhorar o processo de formação continuada dos servidores para o exercício do trabalho?”. Apesar de opcional, a questão foi respondida pela maioria dos participantes.

Algumas críticas puderam ser identificadas nas respostas dos servidores. Resumidamente, as reivindicações dos servidores Técnico-Administrativos incluem: ampliação de vagas para licenças para cursar mestrado e doutorado; insatisfação entre a diferença de condições dadas entre os docentes e TAEs, dificuldade em conciliar as demandas do cargo concomitantemente com a dedicação com sua própria qualificação profissional, dentre outras.

Quadro 9 - Resumo das respostas discursivas de livre preenchimento

Insatisfação no tratamento desigual entre a carreira de Técnico-Administrativos em Educação e os Professores da Educação Básica, Técnica e Tecnológica . Os docentes podem se afastar para estudos com direito a contratação de servidor substituto enquanto o TAE só poderá se afastar se a equipe assumir funções deste;
Ampliação de vagas para licenças remuneradas aos TAE e possibilidade de substitutos para execução de suas funções durante seu afastamento .
Necessidade de se facilitar a licença dos servidores nos moldes do que é feito para os professores .
Ampliar o acesso à política de afastamento total ou parcial para qualificação .
Sugestão para que ocorram cursos de formação em horário correspondente à jornada de trabalho do servidor para evitar que tenham que participar fora deste horário;
Cobrança para que se pratique uma política de formação para servidores Técnico-Administrativos conforme consta nos documentos oficiais ;
Percepção de que a formação complementar fica prejudicada se ocorre concomitante com a rotina diária de trabalho ;
Pedido de oferta de mestrado não só para formação em educação, mas com enfoque na administração também , pois há muito trabalho que não está diretamente ligado ao ensino, propriamente dito.
Solicitação de mais oportunidades para os servidores técnico-administrativos se capacitarem , seja ofertando especialização, mestrado ou doutorado.
Oferecer cursos que facilitem a entrada dos servidores/estudantes nos programas de capacitação .
Ofertar mais cursos de qualificação e criando normativas que efetivamente favoreçam ao servidor técnico a realização dessas qualificações .
O processo seletivo para o mestrado, por exemplo, é muito mais excludente do que acessível .
Cursos de formação continuada no âmbito do Campus, onde se possa discutir a proposta político-pedagógica da EPT a partir da história dos Institutos e de seus documentos institucionais .
Determinação de pré-requisitos para determinadas funções e quantitativo mínimo anual de participação em cursos e eventos relacionados a EPT .
Oferecimento de cursos de formação específica para os servidores que atuam nas áreas administrativas , de modo a garantir as atividades fins com melhor qualidade.
Sou aluna de Curso de Pós-Graduação Lato Sensu e tem sido um grande desafio conciliar todas as demandas (trabalho, filhos, rotina doméstica, em especial nesse período de pandemia) para a produção do artigo científico.

Fonte: Questionário desta pesquisa (grifos meus).

Como visto, percebe-se que muitas manifestações dos servidores se dirigem à rigidez no que diz respeito à possibilidade real de afastamento dos Técnico-

Administrativos para participação em cursos de capacitação. Mais especificamente, refere-se ao afastamento para pós-graduação em nível de mestrado e doutorado.

É legítimo o pedido dos TAE para que haja substituto contratado enquanto durar o afastamento do titular. Porém, este tema é exigência da legislação e sua alteração só se satisfaz via processo legislativo, fora, portanto, da alçada da Gestão de Pessoas do IFG. Frisa-se que o constante debate e conscientização desta reivindicação pode ser importante para o aprimoramento do Plano de Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação em âmbito nacional. Porém, o escopo da análise das respostas desta pergunta é a Gestão de Pessoas no âmbito interno do IFG.

Assim, outros detalhes chamam a atenção como, por exemplo, o cuidado para que os programas de capacitação ofereçam cursos que possibilitem a participação do servidor dentro do horário da sua jornada de trabalho, e também o fato de o servidor ter manifestado anseio para que a política de formação para os TAE ocorra conforme os documentos oficiais.

Soma-se a isso a sugestão de que se possa discutir a proposta político-pedagógica a partir da história dos Institutos Federais e de seus documentos institucionais, o que reforça ainda mais a preocupação do TAE em aproximar a realidade do IFG àquela descrita nos normativos internos.

Com apoio do programa de computador *Word Cloud Generator*, chegou-se à nuvem de palavras da Figura 4. Nela, é possível notar em evidência as palavras mais relevantes nas respostas dos servidores à pergunta discursiva. Ressalta-se que, ao serem convertidas em nuvens de palavras, o referido programa não identifica os sinais de acentuação gráfica. Por isso, a grafia aparece na imagem sem os respectivos acentos e caracteres especiais.

As palavras “servidores”, “técnicos” e “cursos” são algumas das mais frequentes. Porém, observam-se, também, “professores”, “afastamento”, “licença” e “funções” em referência à recorrente queixa da dificuldade legal que têm os servidores TAE para se afastarem das funções e se dedicarem exclusivamente à qualificação em nível de mestrado ou doutorado, diferentemente do que ocorre com os professores em que esse afastamento é mais facilitado.

Figura 4 - Nuvem de palavras mais relevantes a partir das respostas discursivas



Fonte: Autoria própria, adaptado do *Word Cloud Generator*.

Através da nuvem, percebe-se que essas palavras envolvem o cotidiano do servidor TAE. São termos que lhes são caros, pois remetem a um local de Educação Profissional e Tecnológica e à sua realidade como profissional, desde suas angústias à falta de visibilidade da legislação, passando pelo seu ambiente de trabalho.

Além disso, nota-se a presença da perspectiva tecnicista impregnada, já que não se verifica na resposta à questão discursiva a predominância de palavras que identifiquem a visão desses trabalhadores como integrantes do grupo de profissionais da educação, de agentes educadores.

Pelo contrário, predomina a percepção de uma formação para o trabalho na concepção neoliberal, que fazem os servidores atenderem meramente à sua função técnica em sentido estrito e a constante comparação direta entre esses e os docentes. Tudo isso vem em contraponto com a formação omnilateral (contra-hegemônica).

Isso se confirma, por exemplo, ao presenciarmos cobrança por mais cursos que contemple área administrativa aos TAE devido ao fato de que muitos servidores não estão ligados diretamente à área de ensino. Não há problema em se oferecer cursos

que contemplem atualização e aprimoramento das áreas técnicas dos servidores administrativos.

É importante que haja, por exemplo, cursos de mestrado ou doutorado em Administração. Todavia, os dados levantados nesta pesquisa apontam para uma escassez de cursos na área de educação voltado para os TAE, o que prejudica a percepção desses servidores como profissionais da educação.

Os servidores TAE, como dito, têm voz política enfraquecida quando as leis e políticas públicas em educação reafirmam a hegemonia estruturalista (de cima para baixo) e desaguam na operacionalização da atividade profissional desses servidores.

Trata-se, portanto, da incidência de palavras que são reflexos de manutenção da lógica reprodutivista. Para que ela seja superada, pressupõe-se o incentivo à visão conceitual do servidor TAE de maneira ampla, de modo a estimulá-lo a pensar o seu modo produtivo na instituição de ensino para além do seu próprio setor de trabalho e de sua especialidade técnica.

Ao não conseguirem, por exemplo, garantias legais de contratação de substitutos (queixa frequente na nuvem de palavras), a política de incentivo à qualificação através de gratificação por nível de escolaridade dos TAE torna-se estéril, hipotética. Apesar de a legislação prever o pagamento de gratificação relativo à graduação e pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu*, a mesma legislação oferece obstáculos ao seu atingimento. Além de promover explícita diferenciação entre as carreiras dos profissionais da educação (docentes e TAEs).

Pois, os Técnico-Administrativos em Educação podem se sentir desencorajados a cursar mestrado ou doutorado quando, diferentemente da carreira docente, têm que se deparar com o problema de ter que conciliar as demandas profissionais com a rotina de estudos do curso, sem direito de contratação de substitutos e tendo que aguardar o decurso de prazo de 36 meses de efetivo exercício (referentes ao período de estágio probatório) sem direito à ao gozo de afastamento integral por motivo de licença para cursar mestrado ou doutorado. Ou seja, evidencia-se uma política pública de recursos humanos notadamente excludente no que se refere à isonomia entre docentes e TAE na formação de servidores da educação.

Como desdobramentos de uma política pública de gestão de pessoas verticalizada, à luz da nuvem de palavras, observa-se o reflexo direto de se olvidar estes servidores. Pois, sem que lhes sejam voz efetiva, evidencia-se a necessidade de se construir políticas públicas que levem em consideração as contribuições e

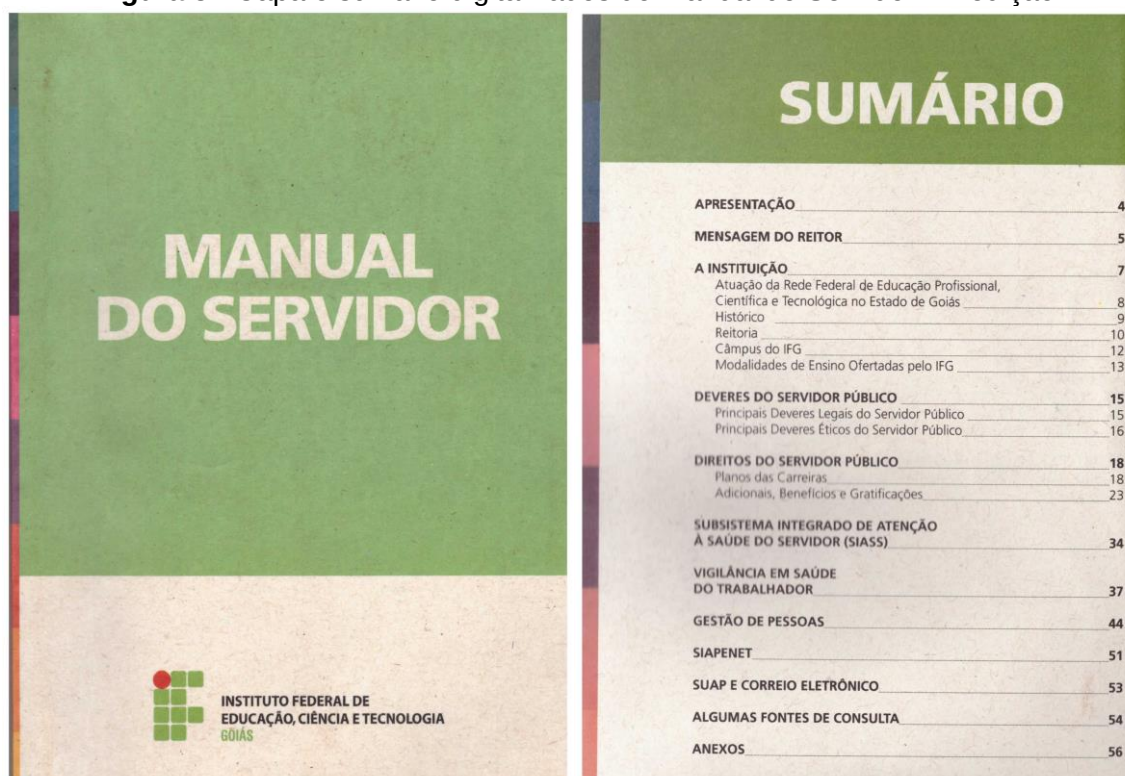
apontamentos dos servidores TAE enquanto sujeitos participantes ativamente do processo de Educação.

Além disso, as políticas precisem enxergar cada realidade local na perspectiva multicampi, o que pode ser ofuscada por uma política verticalizada. Do contrário, incorre-se no risco de enxergar de maneira homogênea os mais variados campi sem levar em consideração suas distinções e diferentes necessidades. Descentralizar o poder de decisão com o fortalecimento participativo da base de servidores na elaboração de políticas institucionais pode ser uma forma de repensar a organização que atenda as especificidades de cada campus.

5. PRODUTO EDUCACIONAL: QUIZ INFORMATIVO SOBRE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA PARA TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Por ocasião da posse deste pesquisador no cargo de Tecnólogo de Recursos Humanos do IFG, em janeiro de 2019, não houve nenhum curso de formação inicial para o serviço público. Ao entrar em exercício no Câmpus Águas Lindas de Goiás, havia disponível sobre a mesa de trabalho um livreto para consulta intitulado Manual do Servidor, em sua primeira edição (possivelmente a única), datada de junho de 2014. Com 5 anos de defasagem, este manual já não continha informações atualizadas quanto à legislação própria do servidor público, bem como suas tabelas salariais não eram mais fidedignas.

Figura 5 - Capa e sumário digitalizados do Manual do Servidor- 1ª edição



Fonte: (IFG, 2014)

Mas, ao procurar informações básicas sobre a Educação, de modo a apresentar ao servidor novato os alicerces que justificam a atuação específica dos Institutos Federais, observa-se que o manual traz tópicos sobre: a atuação da Rede

Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica no Estado de Goiás; o Histórico do IFG e as suas modalidades de ensino ofertadas.

Dito de outro modo, o manual faz referência apenas a aspectos formais e organizacionais. Citam as datas históricas do trajeto legal desde o surgimento do CEFET até a criação do IFG, além de trazer um resumo dos órgãos internos que compõem o IFG e a lista de todos os seus Câmpus. Tratam-se, portanto de informações que, apesar de estarem relacionadas semanticamente com a educação, não revelam as características da EPT.

De modo semelhante, pouco antes da pandemia da COVID-19, houve por parte da Coordenação de Gestão de Pessoas e da Coordenação de Capacitação do IFG, a implementação de um breve curso chamado de Programa de Iniciação no Serviço Público (Apêndice C), ocorrido logo após a cerimônia de posse, que não inovou em trazer conceitos em EPT ao conhecimento dos novos servidores.

O programa trata de apresentar a Instituição, deveres e proibições do servidor público federal, direitos do servidor público federal e as ferramentas digitais. Na parte que trata da apresentação da instituição, não são mencionados nos slides a missão do IFG com a educação omnilateral nem outras expressões e significados próprios da Educação Profissional e Tecnológica.

Por essa razão, em decorrência desta pesquisa, vislumbrou-se a possibilidade de levar aos servidores TAE um contato inicial com os conceitos básicos em EPT para mitigar os efeitos da divisão de trabalho fordista/taylorista nesses trabalhadores.

Assim, em concordância com Ciavatta (2014), o Produto Educacional visa propiciar aos servidores Técnico-Administrativos em Educação a formação profissional para que possam ser, também, dirigentes no sentido gramsciano. A seguir, serão apresentados mais detalhes do referido produto educacional.

5.1. Desenvolvimento do Produto Educacional

Título: Quiz informativo sobre Educação Profissional e Tecnológica para Técnico-Administrativos em Educação

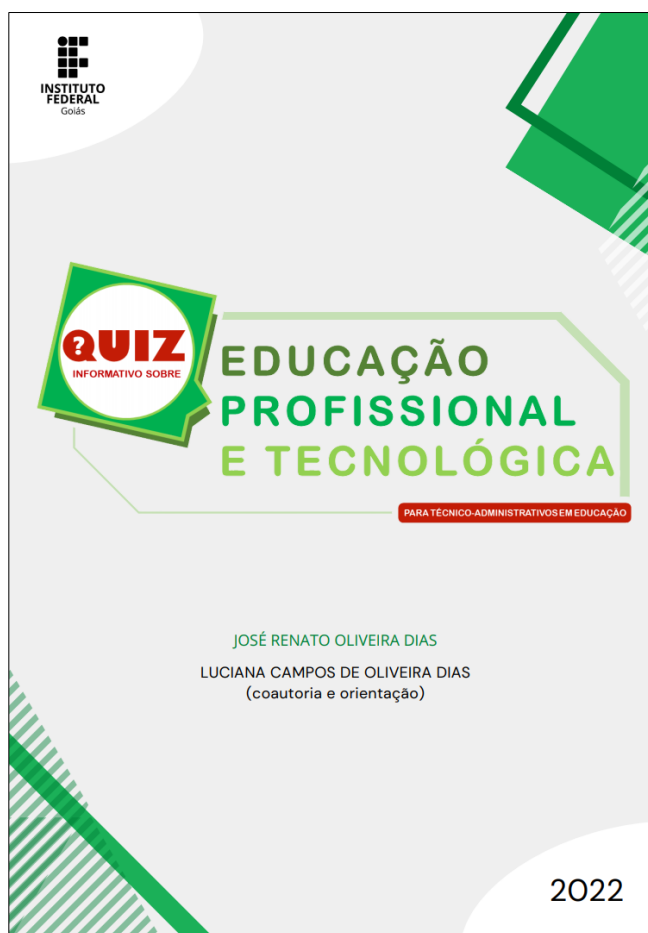
Categoria: Material Textual

Modalidade: Guia informativo

Como forma de ampliar e complementar as informações conditas tanto no Manual do Servidor quanto no curso de Introdução ao Serviço Público, esta pesquisa deu origem, a título de produto educacional, a um guia de orientações, que contempla as bases conceituais de Educação Profissional e Tecnológica.

Produto propõe a difusão de conhecimentos para além do aspecto tecnicista. Procura-se uma forma de trazer ao servidor TAE um novo pensar acerca deste seu lugar de trabalho, que é o Instituto Federal de Goiás. O documento será disponibilizado em versão digital à Coordenação de Gestão de Pessoas da reitoria do IFG, após o seu devido depósito no acervo do ProfEPT.

Figura 6 - Capa do Produto Educacional



Fonte: autoria própria (2022)

Com base no produto, aquele setor, em conjunto com a Coordenação de Capacitação, poderá fazer uso de seu conteúdo como suporte para a formação de servidores. Em especial, na formação dos servidores novatos no ato da cerimônia de

posse ou logo após esta. Portanto, os servidores poderão acessar o conteúdo diretamente, através do portal do observatório do ProfEPT (de domínio público), ou através de programas de capacitação do IFG cujo conteúdo poderá ter apoio nas informações trazidas pelo produto.

Não se pretende reeditar o Manual do Servidor ou reformular o Programa de Iniciação no Serviço Público do IFG. Mas sim, disponibilizar informações objetivas e úteis sobre conceitos básicos de Educação Profissional e Tecnológica ao conhecimento dos servidores Técnico-Administrativos em Educação com linguagem ajustada a este público, através do formato de perguntas e respostas (quiz) sobre essa temática.

É um convite à reflexão sobre o significado do espaço da EPT no Instituto Federal; a função do servidor TAE sob o ponto de vista da sua natureza, aspectos legais sobre a carreira; as diferenças entre ser um servidor do corpo administrativo no Instituto Federal em comparação com as Universidades Federais e instituições privadas de ensino.

A proposta abrange, ainda, um produto educacional com a perspectiva omnilateral, para além do compromisso com a formação integral dos estudantes e alcançando também os TAE. Pois, de acordo com os dados da pesquisa, a formação inicial e continuada para estes servidores não atende a essa perspectiva de educação.

Ao considerar a missão institucional do IFG e seu compromisso com a politecnia, constata-se que existe uma certa urgência nesse quesito. Há de se inserir o servidor TAE neste contexto formativo de modo a romper com o tecnicismo e dar sentido prático ao que se objetiva nos documentos oficiais.

Para tanto, tomou-se o cuidado de utilizar de palavras e expressões de adequadas para o público a que se destina, diagramação agradável à leitura e contendo o referencial teórico inspirado predominantemente deste próprio texto de dissertação.

5.2. Validação do Produto Educacional

Um grupo de profissionais especialistas em educação e com experiência profissional nesta área participou da avaliação do produto educacional. No total, participaram cinco pessoas, sendo três mestras e duas doutoras em educação. Todas elas são profissionais da carreira Técnico-Administrativo em Educação do Instituto

Federal de Goiás. Desta forma, as avaliadoras puderam colaborar apoiando-se em suas vivências enquanto TAE, e, ao mesmo tempo, com a perspectiva de estudiosas da área da educação em nível de mestrado e doutorado.

Quadro 10 – Opinião das especialistas sobre o Produto Educacional

ASSERTIVAS	AVALIADORAS				
	A	B	C	D	E
1) O texto apresenta linguagem clara	concordo totalmente	concordo	concordo	concordo totalmente	concordo totalmente
2) O material foi adequadamente sistematizado do ponto de vista científico.	concordo totalmente	concordo	concordo	concordo totalmente	concordo totalmente
3) São indicadas fontes confiáveis utilizadas na elaboração do material.	concordo totalmente	concordo totalmente	concordo totalmente	concordo totalmente	concordo totalmente
4) O material favorece a compreensão sobre aspectos básicos da Educação Profissional e Tecnológica.	concordo totalmente	concordo	concordo	concordo totalmente	concordo totalmente
5) O texto possibilita sua compreensão pelos Técnico-Administrativo em Educação.	concordo totalmente	concordo totalmente	concordo	concordo totalmente	concordo totalmente
6) O material elaborado pode ser considerado relevante para os Técnico-Administrativos em Educação.	concordo totalmente	concordo totalmente	concordo	concordo totalmente	concordo totalmente
7) O material apresenta qualidade de formatação / diagramação satisfatória?	concordo	concordo	concordo	concordo totalmente	concordo totalmente

Fonte: Autoria própria, com base nos dados da pesquisa (2022)

Uma cópia do produto educacional e um formulário em arquivo digital contendo perguntas simples e objetivas acerca do material (além de espaço aberto para livre digitação dos seus respectivos apontamentos e conclusão dos seus pareceres) foram enviados por e-mail a cada uma das avaliadoras.

O Quadro 10 sintetiza a atribuição dada pelas especialistas a cada pergunta do formulário de avaliação. Para cada questão apresentada às avaliadoras, foram oferecidas assertivas conforme o seu grau de concordância ou discordância a partir da abordagem de avaliação na Escala *Likert*: concordo totalmente; concordo; indiferente (ou neutro); discordo; discordo totalmente. Não houve nenhuma incidência de indicação de discordância ou neutralidade assinalada em resposta ao formulário.

Os apontamentos sugeridos pelas avaliadoras foram todos analisados e, em sua maioria, foram implementados. Optou-se por manter na dissertação a presença de maior criticidade no conteúdo do texto ao invés de levar a mesma crítica ao Produto Educacional, como sugerido em um dos pareceres. Pois, a partir da perspectiva informativa do produto, a intenção do *Quiz* foi trazer ao leitor (possivelmente ainda leigo no assunto) uma leitura introdutória menos densa ao tema, mais leve, fluida e agradável.

Ademais, por unanimidade, o parecer do grupo quanto à validação e aplicabilidade do Produto Educacional resultou como aprovado na avaliação. Sendo destacadas pertinência e relevância temática da Educação Profissional e Tecnológica tanto para o Instituto Federal de Goiás quanto para os seus respectivos servidores Técnico-Administrativos em Educação.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo, precipuamente, a investigação sobre como é a atuação da Gestão de Pessoas do Instituto Federal acerca da formação dos servidores Técnico-Administrativos no contexto da Educação Profissional e Tecnológica. Vislumbrou-se a importância do tema a partir da vivência deste pesquisador como servidor efetivo do IFG. No decorrer do estudo, foram revelados achados decorrentes diretamente do andamento desta pesquisa.

A partir do aprofundamento nos referenciais teóricos acerca da EPT, fez-se conhecer neste estudo o contexto da Educação Profissional e Tecnológica no cenário da sociedade capitalista, bem como os seus conceitos básicos. Tais como: formação humana integral, educação omnilateral, a busca pela superação da dualidade entre o ensino voltado para o pensar em detrimento do ensino voltado eminentemente para a mão de obra operacional. Ficou ressaltada, assim, a importância da EPT no cenário da sociedade capitalista.

Adentrando-se na análise das leis, normas e documentos oficiais que tratam dos servidores TAE, a pesquisa revelou que os estes servidores são fundamentais para o bom funcionamento dos Institutos, agregam de maneira essencial seus saberes e experiências a bem da gestão escolar e no desenvolvimento da educação. São trabalhadores indispensável para o caminho rumo ao compromisso institucional que têm os IFs quanto à Educação Profissional e Tecnológica. Estes trabalhadores mantêm características na perspectiva da EPT que os distinguem da mesma carreira nas Universidades Federais e, mais ainda, dos profissionais Técnico-Administrativos das instituições privadas de ensino.

Ademais, tanto a exploração do referencial teórico quanto a análise dos documentos legais contribuíram para ampliar a compreensão sobre o Instituto Federal de Goiás, seus setores de Recursos Humanos, as formalidades documentais que abrangem a carreira dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, além de algumas peculiaridades que envolvem a Educação Profissional e Tecnológica.

A partir da consolidação desses conhecimentos foi possível interpretar as respostas presentes no questionário aplicado aos servidores participantes da pesquisa. Identificando tendências na percepção destes servidores, a influência do modelo neoliberal na área da Educação, os anseios profissionais e o nível de

familiaridade dos servidores TAE com os conceitos básicos de EPT. Assim diante do exposto discorrem-se algumas considerações finais.

Apoiando-se nos preceitos trazidos pelos textos legais, este estudo demonstrou que, apesar da insipiente tentativa de trazer o TAE ao grupo de pessoas trabalhadoras da educação (no sentido de agentes educadores), estes mesmos documentos são contraditórios, pois, ao mesmo tempo em que por vezes se referem aos TAE como profissionais da educação (inclusive pelo sufixo “em Educação” ao dar nome ao cargo), simultaneamente criam distinções profundas entre esta carreira e a dos demais profissionais que atuam nas instituições de ensino.

Notam-se que ocorrem tais distinções entre os TAE e os professores quando, por exemplo, à carreira de docente existe a possibilidade de recebimento de gratificação semelhante à retribuição por titulação através de Reconhecimento de Saberem e Competências (RSC), ou ainda, através fato de que a lei reserva aos docentes a prerrogativa de se ausentarem integralmente por motivo de licença para cursar mestrado ou doutorado, mantida a remuneração, com a respectiva contratação de professor substituto.

Sem considerar outro fator importante que é a obrigatoriedade de que a titulação do servidor TAE seja estritamente relacionada ao exercício do cargo, caso contrário, receberá apenas uma fração da gratificação por incentivo à Qualificação (BRASIL, 2005). Nenhuma dessas prerrogativas percebidas pelos servidores da carreira docente se estende aos servidores TAE. Assim, a retribuição por titulação acadêmica é, de acordo com a lei, reconhecida em percentual diferente entre estas duas carreiras da educação pagas pela mesma instituição acadêmica.

Essa diferenciação foi, inclusive, muito presente nas respostas discursivas do questionário com reflexo na nuvem de palavras formada pelas expressões mais frequentes nas respostas. Apesar de que a atuação dos TAE ser significativamente muito importante para os institutos, independentemente de sua comparação com os servidores docentes, a distinção feita na origem da lei que cria os cargos traz como consequência a insatisfação dos servidores TAE pela evidente falta de reconhecimento destes como profissionais educadores e a decorrente ausência desta identidade.

Contradição também foi identificada quando se analisa os documentos oficiais internos do IFG, pois o estudo trouxe à luz o conflito existente entre o compromisso com a Educação Profissional e Tecnológica presente nos normativos em comparação

com a experiência observada pelos profissionais Técnico-Administrativos em Educação quando à sua formação como servidores públicos.

Nesse sentido, muitos servidores apontaram no questionário nunca ter tido formação em EPT por iniciativa do Instituto. Nem no momento de ingresso no cargo, nem ao longo de seu desenvolvimento na carreira. Estes servidores somente ouvem falar em conceitos de Educação Profissional e Tecnológica no momento em que estudam para a seleção deste programa de mestrado, ou já na condição de estudante do curso. Outros servidores têm contato com este tema fora do IFG, ao estudarem sobre EPT por ocasião da graduação em curso de licenciatura. Mas, infelizmente, outros tantos estão seguindo carreira sem nunca terem tido este contato.

Observada a lista de cursos ofertadas pelo próprio IFG (ou órgãos parceiros) para capacitação profissional de seus trabalhadores, notou-se a ausência de cursos de formação que contemplassem a Educação Profissional e Tecnológica. Há, porém, cursos de capacitação voltados para aprimoramento tão somente das habilidades técnicas restritas aos conhecimentos necessários para o desempenho das rotinas administrativas.

Assim, toda essa cadeia de capacitação tendente à formação tecnicista do servidor TAE é, de acordo com a pesquisa, influência dos modelos de produção neoliberal, herdados da produção fabril e do fetiche da gestão privada sobre a gestão da coisa pública e a respectiva captura da subjetividade dos trabalhadores verificada em Alves (2011). A divisão do trabalho em segmentos menores que o todo, observada no modo de produção fordista e taylorista, atingiu a administração de recursos humanos na esfera pública e, conseqüentemente, no Instituto Federal de Goiás.

Essa característica ficou demonstrada pela replicação *ipsis litteris* de termos presentes na legislação, sem indícios da participação significativa da base de trabalhadores, especialmente dos servidores TAE. Essa inflexibilidade é resultante do caráter estruturalista muito presente na legislação, em que, a norma de hierarquia inferior (ao manter compatibilidade com a norma superior) se restringe a tão somente, replicar os as expressões desta.

A preocupação obsessiva dos textos legais na reprodução da norma (na desconfiança) evidencia que no Brasil ainda é muito frequente a gestão praticada sob as nuances do modelo de Administração Pública Burocrática trazido por Jund (2009). O excessivo foco na norma torna pouco provável a alteração do *status quo* da legislação a partir das falas da base de trabalhadores, pois a verticalização

estruturalista das normas tende a ser via de mão única de poder exercido cima para baixo.

Ou seja, são os documentos que detalham, de fato, as atividades operacionais previstas nos documentos legais. E, por essa razão, considera-se neste estudo a importância de que esse detalhamento possa ser elaborado dando voz e participação política à base de trabalhadores.

Ao se criticar o caráter estruturalista presente nos textos legais e nos normativos internos do IFG, não se pretende incentivar a quebra de hierarquia entre os documentos. Ao contrário, considera-se necessária a preservação da devida harmonia de direito entre eles, sem que um viole as determinações do outro, em nome da estabilidade jurídica.

Todavia, a análise que se faz é no sentido criticar que as normas inferiores reproduzem de maneira rígida e fixa o que já está prescrito nas normas superiores. Sendo que, à medida em que se desce na hierarquia das normas, se aproxima da base de trabalhadores que darão, efetivamente, execução às políticas públicas em educação.

Não obstante, de acordo com os levantamentos do questionário, houve servidores que manifestaram concordância de que sua atuação profissional está relacionada com a atividade de educação. Entendem que isso independe de qual setor administrativo trabalham e que é irrelevante se há ou não contato direto entre eles e os alunos em razão do seu cargo (Tabela 9). Identificou-se, ainda, o relato de que não houve curso de formação que contemplasse conceitos introdutórios de EPT, tanto para servidores novatos quanto para veteranos (Gráfico 13).

Percebeu-se que os TAE, majoritariamente, consideram importantes os saberes sobre EPT e que esse conhecimento afeta positivamente sua atuação no IFG, ao mesmo tempo em que notaram não ter havido introdução a estes conceitos. Ou seja, neste ponto específico, tem-se, de um lado o entendimento dos TAE em se mostrarem receptivos à ideia de terem introduzidos ou ampliados seus conhecimentos em EPT. Por outro lado, os mesmos TAE se queixam de que não os foram apresentados esses conceitos.

No intuito de reunir em um só documento informações que podem colaborar com os objetivos institucionais do IFG, bem como com o RH na implementação desses objetivos, e, ainda, com os saberes dos servidores, este trabalho resultou na criação

de um produto educacional que colabora no resgate dos servidores TAE para o exercício autônomo e crítico de suas profissões, conforme destaca Ramos (2008).

Na elaboração deste material considerou-se o formato textual contendo noções introdutórias em EPT, voltado para o público interno de servidores, consonante com os objetivos do IFG, a ser entregue ao setor de RH, à disposição deste como forma de subsídio para o uso junto aos servidores no momento e na forma que este setor entender pertinente.

Nesse meio-tempo, durante o percurso deste estudo houve dificuldades ocasionadas por consequências da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 11 de março de 2020, quando este curso de mestrado se encaminhava para a metade.

Dadas estas limitações, percebe-se que esta pesquisa poderia ter sido realizada de maneira mais ampla, com a utilização adicional de outros instrumentos de coleta de dados. Tais como entrevistas ou uma roda de conversas com os servidores, como recurso para aprofundamento na investigação da quantidade de respostas neutras presentes no questionário. Inclusive com a ampliação do número de participantes, abrangendo servidores TAE de outros Câmpus do IFG ou de outros Institutos Federais para análise comparativa de dados.

Por fim, permanece a perspectiva de que tais informações ainda podem ser exploradas e complementadas futuramente por outras pesquisas.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

ABEP-ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA. **Critério de Classificação Econômica Brasil**. 2020. Disponível em: http://www.abep.org/criterioBr/01_cceb_2020.pdf. Acesso em: 29 dez. 2020.

AZEVEDO, Janete Maria Lins de. Implicações da nova lógica de ação do Estado para a educação municipal. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 23, n. 80, p. 49-71, 2002.

Disponível em: <http://www.cedes.unicamp.br>. Acesso em: 6 dez. 2020.

AZEVEDO, Janete Maria Lins de; MARQUES, Luciana Rosa; AGUIAR, Márcia Ângela. A qualidade do ensino e a gestão da educação: pontos para o debate. *In*: CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE POLÍTICA E ADMINISTRAÇÃO DA EDUCAÇÃO, 4., CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE POLÍTICA E ADMINISTRAÇÃO DA EDUCAÇÃO, 7., 2014. Porto-Portugal. **Anais** [...]. Porto-Portugal: Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico do Porto, 2014. Disponível em: <https://anpae.org.br>. Acesso em: 28 dez. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 de fevereiro de 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm. Acesso em: 9 nov. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 nov. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. **Políticas públicas para a educação profissional e tecnológica**. Brasília, DF: SETEC/MEC, 2004. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/p_publicas.pdf. Acesso em: 9 nov. 2019.

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 União, Brasília, DF, 13 de janeiro de 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L911091.htm. Acesso em: 9 nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Diário Oficial da União,

Brasília, DF, 30 de dezembro de 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 18 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 de dezembro de 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 15 nov. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria nº 424, de 21 de agosto de 2019.** Dispõe sobre medidas de racionalização de gastos e redução de despesas para o exercício de 2019 no âmbito do Ministério da Economia, autarquias e fundações vinculadas. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 de agosto de 2019a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-424-de-21-de-agosto-de-2019-211914320>. Acesso em: 21 out. 2020.

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 União, Brasília, DF, 29 de agosto de 2019b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm. Acesso em: 9 nov. 2019.

CARDOZO, Edna de Nazaré Ribeiro et al. **Educação e neoliberalismo em contexto brasileiro:** elementos introdutórios à discussão. In: EDUCERE- CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 13., 2017, Curitiba. **Anais [...].** Curitiba: PUC-PR, 2017. Disponível em: https://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2017/25724_12514.pdf. Acesso em: 15 nov. 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

ClAVATTA, Maria. A formação integrada: a escola e o trabalho como lugares de memória e identidade. **Trabalho Necessário**, Niterói, v. 3, n. 3, p. 1-20, 2005. Disponível em: <http://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/6122/5087>. Acesso em: 8 dez. 2020.

ClAVATTA, Maria. Ensino integrado, a politécnica e a educação omnilateral: por que lutamos? **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 187-205, 2014. Disponível em: <https://seer.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9303>. Acesso em: 9 nov. 2019.

CUNHA, Luiz Antônio. **Educação Brasileira**: projetos em disputa. São Paulo: Cortez, 1995.

CURCIO, Christina Paula de Camargo. **As influências do neoliberalismo na Gestão Pública e Privada do Brasil**. Curitiba: FESPPR - Faculdade de Educação Superior do Paraná, 2018. Disponível em: <http://publica.fesppr.br/index.php/publica/article/view/120/33>. Acesso em: 9 nov. 2019.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

DIAS, Luciana Campos de Oliveira. **Trajetórias de jovens egressos do ensino médio de uma escola pública de Santa Maria e o ENEM como ferramenta de inserção social**. 2013. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, RS, 2013.

FURTADO, Eniete de Oliveira Campos. **Técnicos Administrativos em Educação dos Institutos Federais**: suas percepções sobre o ensino médio integrado, demais objetivos institucionais e a formação do aluno. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Minas Gerais, Rio Pomba, MG, 2020.

FREIRE, Paulo. **Conscientização**: teoria e prática da libertação. São Paulo: Editora Moraes, 1980.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da esperança**: um reencontro com a pedagogia do oprimido. 8. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

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

IBGE. **Cidades e Estados**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/>. Acesso em: 18 nov. 2020.

IFG-INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS. **Manual do Servidor**, 1. ed. Goiânia, 2014.

IFG-INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS. **Portaria nº 1.776, de 12 de setembro de 2017**. Disponível em: <http://www.ifg.edu.br/attachments/article/238/setsegundaseமானaportarias2017.pdf>. Acesso em: 5 set. 2020.

IFG-INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS. **Regimento Geral**. Goiânia, 2018. Disponível em: <http://www.ifg.edu.br/attachments/article/209/Resolu%C3%A7%C3%A3o%2040%202018.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2019.

IFG-INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2019/2023**. Goiânia, 2019a. Disponível em: https://www.ifg.edu.br/attachments/article/11546/PDI_IFG_2019_2023.pdf. Acesso em: 20 de outubro de 2020.

IFG-INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS. **Relatório Anual de Gestão IFG 2019**. Goiânia, 2019b. Disponível em: https://www.ifg.edu.br/attachments/article/239/relatorio_gestao_ifg_2019.pdf. Acesso em: 20 out. 2020.

IFG-INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS. **Resolução CONSUP/IFG nº 26, de 8 de julho de 2019**. Goiânia: Reitoria, 2019c.

IFPR-INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PARANÁ. **Estrutura Remuneratória dos cargos TAE**. Curitiba, 2018. Disponível em: <https://reitoria.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2013/05/Tabela-T%C3%89CNICO-1.png>. Acesso em: 20 mai. 2022.

JUND, Sergio. **AFO. Administração Financeira e Orçamentária**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

LEITE, Priscila de Souza Chisté. Materialismo histórico-dialético e suas relações com a pesquisa participante: contribuições para pesquisas em mestrados profissionais. **Revista Anhanguera**, Goiânia, ano 18, n. 1, p. 52-73, 2018. Disponível em: <https://anhanguera.edu.br/wp-content/uploads/revista-anhanguera-pesquisa-quali-2018.pdf>. Acesso em: 8 dez. 2020.

MACHADO, Lucília Regina de Souza. Mudanças tecnológicas e educação da classe trabalhadora. In: MACHADO, L. R. S. et al. (org.). **Trabalho e educação**. 2. ed. Campinas: Papirus, 1994. p. 9-23.

MENDONÇA, Sonia Regina de. O Estado Ampliado como ferramenta metodológica. **Revista Marx e o Marxismo**, Niterói, v. 2, n. 2, p. 27-43, 2014. Disponível em: <http://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/35#sidebar>. Acesso em: 16 nov. 2019.

MOURA, Dante Henrique. **Trabalho e formação docente na educação profissional**. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2014. Disponível em:

<http://portal.ifrn.edu.br/pesquisa/editora/livros-para-download/trabalho-e-formacao-docente-na-educacao-profissional-dante-moura>. Acesso em: 15 nov. 2019.

PREVITALI, Fabiane Santana; FAGIANI, Cílon César. Organização e controle do trabalho no capitalismo contemporâneo: a relevância de Braverman. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 4, p. 756-769, 2014. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/15088/38570>. Acesso em: 9 nov. 2019.

RAMOS, Marise Nogueira. Concepção do ensino médio integrado. In: FORUM GOIANO DE EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS, 2008, Goiânia. **Anais** [...]. Disponível em: http://forumeja.org.br/go/sites/forumeja.org.br.go/files/concepcao_do_ensino_medio_integrado5.pdf. Acesso em: 8 dez. 2020.

RAMOS, Marise Nogueira. **História e política da educação profissional**. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2014. Disponível em: <http://curitiba.ifpr.edu.br/wpcontent/uploads/2016/05/Hist%C3%B3ria-e-pol%C3%ADtica-daeduca%C3%A7%C3%A3o-profissional.pdf>. Acesso em: 9 nov. 2019.

SAVIANI, Demerval. **Sobre a concepção de politecnia**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1989.

SAVIANI, Demerval. **Trabalho e educação**: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, Campinas, v. 12, n. 34, jan./abr. 2007.

SILVA, Gildemarks Costa e. Tecnologia, educação e tecnocentrismo: as contribuições de Álvaro Vieira Pinto. **Revista Brasileira Estudos Pedagógicos**, Brasília, DF, v. 94, n. 238, p. 839-857, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbeped/v94n238/a10v94n238.pdf>. Acesso em: 9 nov. 2019.

THIOLLENT, Michel. **Metodologia da pesquisa-ação**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1986.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

UFES-UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Tabela de progressão por capacitação profissional**. 2018. Disponível em: <https://progep.ufes.br/progress%C3%A3o-por-capacita%C3%A7%C3%A3o-profissional>. Acesso em: 20 mai. 2022.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “GESTÃO DE PESSOAS DO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS: O processo de formação dos servidores no contexto da Educação Profissional e Tecnológica”, desenvolvida pelo pesquisador José Renato Oliveira Dias, discente do Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), sob orientação da professora Doutora Luciana Campos de Oliveira Dias.

Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, caso se sinta à vontade para fazer parte do estudo, confirme sua aceitação assinando seu nome por extenso ao final deste documento, o qual está impresso em duas vias, sendo que uma delas é sua e a outra ficará comigo, responsável pela pesquisa.

Esclareço que, em caso de recusa na participação, você não será penalizado(a) de forma alguma. E se aceitar participar, as dúvidas sobre esta pesquisa ou sobre assistência e acompanhamento ao participante, poderão ser esclarecidas gratuitamente pelo pesquisador responsável, via e-mail joser Renato84@yahoo.com.br e, inclusive, sob forma de ligação a cobrar, através do seguinte contato telefônico: (62) 98553-3607. Ao persistirem as dúvidas sobre os seus direitos como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás/IFG, pelo telefone (62) 3237-1821 ou e-mail cep@ifg.edu.br.

INFORMAÇÕES IMPORTANTES SOBRE A PESQUISA

1. Esta pesquisa é intitulada “GESTÃO DE PESSOAS DO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS: O processo de formação dos servidores no contexto da Educação Profissional e Tecnológica”.
2. As Políticas Públicas de Recursos Humanos podem interferir diretamente na efetividade da Educação Profissional e Tecnológica, o que justifica a relevância do presente estudo.
3. Esta pesquisa tem o objetivo de analisar como se posiciona a Diretoria de Desenvolvimento de Recursos Humanos – DDRH - do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás – IFG – enquanto mediadora do processo formativo de seus servidores para atuarem no contexto da Educação Profissional e Tecnológica.
4. O método escolhido para ser utilizado nesta pesquisa, como instrumento de coleta de dados dos(as) participantes é, tão somente, o questionário. Não serão obtidos registros fotográficos, sonoros e/ou audiovisuais dos participantes
5. Caso se recuse a participar, você não sofrerá nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador responsável ou com o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG).

6. Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes e no decorrer da pesquisa e lhe garantimos que seu nome não aparecerá, pois não divulgaremos nenhuma informação que permita identificá-lo.

7. A presente pesquisa preza pela integridade dos participantes, entretanto, pode apresentar riscos, neste caso, relacionado a um possível constrangimento do participante ao decidir não responder parcial ou integralmente ao questionário investigativo utilizado na pesquisa. Para minimizar o risco de os(as) participantes se sentirem constrangidos(as) ou desconfortável(eis) com as perguntas do questionário, as questões foram elaboradas de maneira a tornar impessoais as respostas e foram previamente submetidas ao crivo do Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal de Goiás. É garantido que você pode recusar-se a responder qualquer questão que lhe traga incômodo, podendo, também, desistir em qualquer momento, sem que essa ação lhe traga algum prejuízo. Além disso, a possibilidade de responder online ao questionário deixará você para escolher onde e quando responder.

8. A sua participação nesta pesquisa resultará em benefícios, visto que você contribuirá com a comunidade acadêmica em possíveis melhorias no processo de formação dos servidores docentes e técnicos administrativos do Instituto Federal de Goiás. Assim, será possível conhecer, criticar, aprimorar e refletir sobre a gestão pública de pessoas que estão inseridas na Educação Profissional e Tecnológica através da perspectiva das Políticas Públicas em Educação.

9. Fica expressamente garantido o sigilo e a privacidade, e assegurado o anonimato o seu. Não haverá divulgação do seu nome nem dos dados que te identifiquem.

10. Fica expressamente garantida a liberdade de se recusar a participar ou retirar o seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem qualquer prejuízo;

11. Fica expressamente garantida a liberdade de se recusar a responder questões que lhe causem desconforto emocional e/ou constrangimento no questionário que for aplicado na pesquisa;

12. Os resultados da pesquisa, garantido o anonimato, serão tornados públicos, sejam eles favoráveis ou não. Os resultados da pesquisa serão disponibilizados no Repositório de Dissertações e Teses do IFG. Também estarão à sua disposição, quando finalizada, na plataforma Sucupira/CAPES, no seguinte neste link: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/listaTrabalhoConclusao.jsf>.

13. Sua participação na pesquisa é voluntária, isto é, não há pagamento por sua colaboração. O questionário de pesquisa leva em torno de 5 a 10 minutos para ser respondido e estará aberto para preenchimento até 31/08/2020.

14. É assegurado a você o direito de pleitear indenização (a danos imediatos ou futuros), garantida em lei, caso haja algum dano decorrente de sua participação nesta pesquisa;

15. O pesquisador garante ao participante assistência integral e imediata no que se refere a danos decorrentes desta pesquisa, pelo tempo que for necessário, e de forma gratuita.

16. É assegurado ao participante (e a seus acompanhantes) o devido ressarcimento dos gastos que possa ter em razão de sua participação na pesquisa, tais como transporte, alimentação e compensação material.

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO DA PESQUISA:

Eu, _____, inscrito(a) sob o CPF n.º _____, declaro que li os detalhes descritos neste documento, concordo em participar do estudo intitulado “GESTÃO DE PESSOAS DO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS: O processo de formação dos servidores no contexto da Educação Profissional e Tecnológica”. Informo ter mais de 18 anos de idade, e destaco que minha participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Fui, ainda, devidamente informado(a) e esclarecido(a), pelo pesquisador responsável José Renato Oliveira Dias, sobre a pesquisa, os procedimentos e métodos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação no estudo. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. Declaro, portanto, que concordo com a minha participação no projeto de pesquisa acima descrito.

Declaro que compreendi os objetivos e procedimentos desta pesquisa, e concordo em participar voluntariamente.

Assinatura por extenso do(a) participante

_____, _____ de _____ de 20____.

Fonte: Autoria própria

José Renato Oliveira Dias
CPF 006.265.601-52

_____, _____ de _____ de 20____.

APÊNDICE B – Questionário de pesquisa

Questionário de pesquisa para Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT)

GESTÃO DE PESSOAS DO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS: O processo de formação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação

PESQUISADOR: José Renato Oliveira Dias. ORIENTADORA: Dra. Luciana Campos de Oliveira Dias.

TEMPO ESTIMADO PARA PREENCHIMENTO: 10 (dez) minutos.

CONVITE

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “GESTÃO DE PESSOAS DO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS: O processo de formação dos servidores Técnico- Administrativos em Educação”, desenvolvida pelo pesquisador José Renato Oliveira Dias, discente do Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), sob orientação da professora Doutora Luciana Campos de Oliveira Dias.

IMPORTANTE!

A participação nesta pesquisa é restrita a servidores do IFG. Por essa razão, é necessário informar seu nome e um e-mail válido para receber a sua via.

Seu nome e seu e-mail não serão divulgados. Suas respostas e seus dados permanecerão em anonimato.

1. **Endereço de e-mail:** _____
2. **Por favor, informe seu nome no campo abaixo.** Seu nome não será divulgado. Suas respostas serão mantidas em anonimato.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

3. Marcar todas as opções para concordar e prosseguir.

() Declaro que li os detalhes descritos neste documento, e concordo em participar do estudo intitulado “GESTÃO DE PESSOAS DO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS: O processo de formação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação”.

() Informo ter mais de 18 anos de idade, e destaco que minha participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Fui, ainda, devidamente informado(a) e esclarecido(a), pelo pesquisador responsável José Renato Oliveira Dias, sobre a pesquisa, os procedimentos e métodos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação no estudo. (Itens 7 e 8)

() Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. Declaro, portanto, que concordo com a minha participação no projeto de pesquisa acima descrito. (Item 10)

() Declaro que compreendi os objetivos e procedimentos desta pesquisa, e concordo em participar voluntariamente.

4. Você trabalha em qual campus / órgão do Instituto Federal de Goiás (IFG):

() Campus Águas Lindas

() Campus Anápolis

() Reitoria

5. Sexo (de acordo com seus registros funcionais):

() Feminino () Masculino () Prefiro não responder.

6. Há quanto tempo você trabalha no Instituto Federal de Goiás (IFG):

() Menos de 3 anos () Entre 3 e 5 anos () Mais de 5 anos

7. Qual o nível de classificação do seu cargo?

- ☐ Técnico-Administrativo - Nível: C
- ☐ Técnico-Administrativo - Nível: D
- ☐ Técnico-Administrativo - Nível: E
- ☐ Outro: _____

**8. Houve algum curso de formação inicial em razão da sua posse no cargo?
Por exemplo: curso de apresentação da história do IFG e sua finalidade, ou
introdução ao serviço público.**

- ☐ Sim, houve curso de apresentação da história do IFG e sua finalidade, bem como curso de introdução ao serviço público.
- ☐ Sim, houve apenas o curso de apresentação da história do IFG e sua finalidade. Mas não houve curso de introdução ao serviço público.
- ☐ Sim, houve apenas o curso de introdução ao serviço público. Sim, houve curso sobre outros temas.
- ☐ Não houve curso de formação inicial. Houve apenas a cerimônia formal de posse.
- ☐ Não se aplica. Ingressei no IFG por redistribuição.
- ☐ Não me lembro.

9. Qual a sua principal escolaridade?

- ☐ Ensino Fundamental Ensino Médio
- ☐ Ensino Superior - Bacharelado
- ☐ Ensino Superior - Licenciatura
- ☐ Ensino Superior - Tecnólogo

10. Qual seu principal título acadêmico?

- ☐ Especialização (ou MBA) concluída ou em andamento.
- ☐ Mestrado concluído ou em andamento.
- ☐ Doutorado (ou pós-doutorado) concluído ou em andamento.
- ☐ Nenhuma das opções acima.

11. Você conhece os documentos do IFG que tratam das políticas institucionais para formação continuada dos servidores?

- ☐ Não conheço.
- ☐ Conheço superficialmente.
- ☐ Conheço muito bem.

12. Assinale qual(ais) destes programas de pós-graduação do IFG, voltados à Educação Profissional e Tecnológica, você conhece:

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), do Campus Anápolis.
- ☐ Especialização em Políticas e Gestão da Educação Profissional e Tecnológica, do Campus Goiânia.
- ☐ Especialização em Docência na Educação Profissional, Técnica e Tecnológica, do Campus Senador Canedo.
- ☐ Especialização em Docência na Educação Básica e Profissional, do Campus Inhumas.
- ☐ Especialização em Docência em Educação e Tecnologia, do Campus Luziânia.
- ☐ Não conheço nenhum destes programas.

13. Assinale qual(ais) destes processos seletivos de programas de pós-graduação do IFG você já participou:

Marque todas que se aplicam.

Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), do Campus Anápolis.

Especialização em Políticas e Gestão da Educação Profissional e Tecnológica, do Campus Goiânia.

Especialização em Docência na Educação Profissional, Técnica e Tecnológica, do Campus Senador Canedo.

Especialização em Docência na Educação Básica e Profissional, do Campus Inhumas. Especialização em Docência em Educação e Tecnologia, do Campus Luziânia.

Não participei do processo seletivo de nenhum destes programas.

14. Você já estudou sobre o tema da Educação Profissional e Tecnológica?

() SIM, já havia estudado sobre o tema antes mesmo de ingressar como servidor(a) do IFG.

() SIM, estudei no curso de formação inicial de servidores(as), logo que tomei posse no IFG.

() SIM, estudei nos cursos de formação continuada para servidores(as), no decorrer da minha carreira no IFG.

() SIM, estudei como candidato(a) à vaga exclusiva para servidores(as), na seleção de alunos(as) de especialização ou mestrado do IFG.

() SIM, estudei como aluno(a) aprovado(a) e regularmente matriculado(a), em vaga exclusiva para servidores(as), em curso de especialização ou mestrado do IFG.

() SIM, estudei sozinho(a), por conta própria (ou de forma não especificada acima), após o meu ingresso como servidor(a) do IFG.

() NÃO, nunca estudei sobre o tema.

15. O conceito de Educação Profissional e Tecnológica considera o trabalho como princípio educativo?

() Sim. () Não. () Não sei.

16. É objetivo do Instituto Federal de Goiás oferecer educação profissionalizante visando a formação prática do aluno para o mercado de trabalho?

() Sim. () Não. () Não sei.

17. Você considera que as políticas e os programas de formação continuada de servidores no IFG contribuem plenamente para melhorar os serviços ofertados pela instituição.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente			Concordo totalmente	

18. O IFG oferece ao servidor condições de desenvolver seu trabalho de modo criativo?

1	2	3	4	5
Discordo totalmente			Concordo totalmente	

19. O IFG tem oferecido processo de formação de servidores(as) de modo a humanizar as relações de trabalho?

1	2	3	4	5
Discordo totalmente			Concordo totalmente	

20. O IFG potencializa meus conhecimentos técnicos para melhor desempenho do meu trabalho?

1	2	3	4	5
Discordo totalmente			Concordo totalmente	

21. Que tipo de modalidade você considera adequada para curso de formação continuada de servidores Técnico-administrativos?

- ☐ Presencial
- ☐ Semipresencial
- ☐ Online
- ☐ Não sei.

22. Conhecer sobre a história do IFG (e seu compromisso com a educação) pode melhorar meu desempenho no cargo Técnico-Administrativo.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente			Concordo totalmente	

23. A Educação é um objetivo comum a todos os setores do IFG, incluindo os setores de atividades meramente administrativas.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente			Concordo totalmente	

24. Curso de formação para servidores Técnico-Administrativos que contemple conhecimentos teóricos sobre Educação Profissional e Tecnológica...

() ... contribuirá no desempenho do meu cargo Técnico-Administrativo, pois trabalho em contato com os estudantes ou com atividades de educação.

() ... contribuirá pouco (ou não contribuirá) no desempenho do meu cargo Técnico-Administrativo, pois não trabalho em contato com os estudantes ou com atividades de educação.

() ... contribuirá no desempenho do meu cargo, independente do meu contato com os estudantes ou com atividades educativas.

25. O IFG desenvolve políticas institucionais efetivas, que contribuem para incentivar a formação continuada, com vistas à melhoria da qualidade do meu trabalho no serviço público.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente			Concordo totalmente	

26. Como o IFG pode atuar para melhorar o processo de formação continuada dos servidores para o exercício do trabalho?

Fonte: Autoria própria

APÊNDICE C – Programa de Iniciação no Serviço Público – slides de 2021

Programa de Iniciação no Serviço Público



BEM-VINDO

ao IFG!

É uma alegria tê-lo conosco!

Nesta apresentação, você vai saber um pouco mais sobre...

- A Instituição
- Deveres e Proibições do Servidor Público Federal
- Direitos do Servidor Público Federal
- Ferramentas Digitais



A Instituição

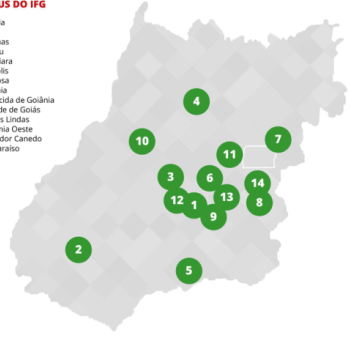
O IFG é:

- Uma autarquia federal, criada pela Lei nº 11.892, de 29/12/2008
- Oferta de Educação pública, gratuita e de qualidade em uma estrutura pluricurricular e multicâmpus
- Integrante da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica

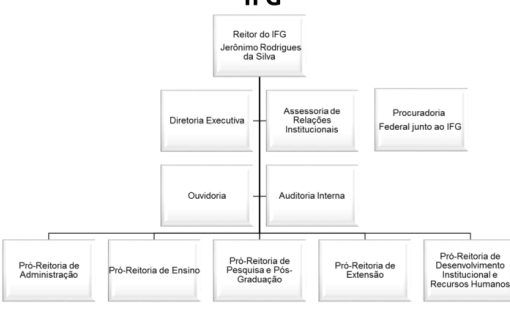


CÂMPUS DO IFG

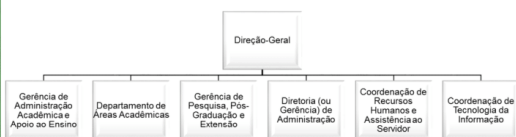
- 1- Goiânia
- 2- Jataí
- 3- Inhumas
- 4- Uruaçu
- 5- Itumbalara
- 6- Anápolis
- 7- Formosa
- 8- Luziânia
- 9- Aparecida de Goiânia
- 10- Cidade de Goiás
- 11- Águas Lindas
- 12- Goiânia Oeste
- 13- Senador Canedo
- 14- Valparaíso



Estrutura Administrativa da Reitoria do IFG



Estrutura Administrativa de Câmpus do IFG



Equipe da Coordenação de Gestão de Pessoas

DDRH/PRODIRH/IFG
Contato: 62 3612-2244
Fabrícia Umeno Ferreira - Coordenadora
Tainá Hermano Ferreira
Lizane Noletto Almeida



Deveres do Servidor Público Federal



- exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- ser leal às instituições a que servir;
- observar as normas legais e regulamentares;
- cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- atender com presteza:
 - a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
 - b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;
 - c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.

Deveres do Servidor Público Federal



- levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração;
- zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;
- guardar sigilo sobre assunto da repartição;
- manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- ser assíduo e pontual ao serviço;
- tratar com urbanidade as pessoas;
- representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Proibições do Servidor Público Federal



- ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
- retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
- recusar fé a documentos públicos;
- opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
- promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;
- cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
- coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiare-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
- manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;
- valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

Proibições do Servidor Público Federal



- participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;
- atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;
- receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;
- praticar usura sob qualquer de suas formas;
- proceder de forma desidiosa;
- utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;
- cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

Proibições do Servidor Público Federal



- exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;
- recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado;
- participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros;
- gozo de licença para o trato de interesses particulares, na forma do art. 91 desta Lei, observada a legislação sobre conflito de interesses.

Direitos do Servidor Público Federal



Convocação e nomeação



Posse



Entrada em Exercício
Prazo: 15 dias corridos

Servidores Efetivos do IFG



✦ Cargos Técnico-Administrativos em Educação

✦ Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

PCCTAE

Plano de Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação



- Instituído pela Lei nº 11.091, de 11/01/2005
- Estruturado em cinco níveis de classificação: "A", "B", "C", "D" e "E". Estas cinco classes são conjuntos de cargos classificados a partir de requisitos, como escolaridade
- Nível de Classificação (I-IV)
- Padrão de Vencimento (1-16)

PCCTAE

Incentivo à Qualificação

- Instituída ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para a função do cargo (conhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação 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, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%



PCCTAE

Progressão por Capacitação Profissional

- mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação
- 18 meses de interstício

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 igual ou superior a 180 horas



PCCTAE

Progressão por Mérito Profissional

- mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada interstício de 18 meses, com 16 padrões de vencimento básico.

Níveis		A				B				C				D			
Classes de Capacitação	Valor	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Piso DI	RS 2.446,56	16	15	14	13	11	10	9	7	6	5	4	3				
P16	RS 2.542,40		16			15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4
P15	RS 2.641,55			16			15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5
P14	RS 2.744,57				16			15	14	13	12	11	10	9	8	7	6
P13	RS 2.851,61					16		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6
P12	RS 2.962,32						16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6
P11	RS 3.076,37							16	15	14	13	12	11	10	9	8	7
P10	RS 3.194,43								16	15	14	13	12	11	10	9	8
P9	RS 3.316,17									16	15	14	13	12	11	10	9
P8	RS 3.442,77										16	15	14	13	12	11	10
P7	RS 3.573,43											16	15	14	13	12	11
P6	RS 3.708,29												16	15	14	13	12
P5	RS 3.847,76													16	15	14	13
P4	RS 4.001,74														16	15	14
P3	RS 4.161,66															16	15
P2	RS 4.327,71																16
P1	RS 4.499,12																
P0	RS 4.676,13																
P0	RS 4.858,90																



Plano de Carreira Professor EBT

- Instituído pela Lei nº 12.772, de 28/12/2012
- Ingresso no nível 1 da Classe DI
- Desenvolvimento na carreira mediante Progressão e Promoção Funcional
- Progressão: passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe
- Promoção: passagem do servidor de uma classe para outra subsequente



Plano de Carreira - Professor EBT

Acumulação da Promoção Funcional

- Mediante apresentação de diploma de pós-graduação lato ou stricto sensu, o servidor pode acelerar para o nível 1 da Classe 2 ou 3.

CLASSE	NÍVEL
Título	4
D IV	3
	2
	1
	4
D III	3
	2
	1
	4
D II	3
	2
	1
	4
D I	3
	2
	1
	4



Plano de Carreira - Professor EBT

Retribuição por Titulação

- Concessão ao Professor EBT, caso estes possuam titulação em educação formal (especialização, mestrado ou doutorado) acima da exigência mínima para tomar posse no cargo

Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)

- Concessão em que os professores de EBT podem ter seus vencimentos acrescidos de uma Retribuição por Titulação (RT) mediante uma série de requisitos que comprovem seus Saberes e Competências



Estágio Probatório

- exigência da Lei 8.112/90, de 11 de dezembro de 1990
- compreende o período de 36 (trinta e seis) meses contados a partir da data em que o servidor iniciou as atividades do cargo
- Programa de acompanhamento do estágio probatório
- Avaliações semestrais: avaliado e avaliador
- Portaria de Estabilidade



Equipe da Coordenação de Assistência ao Servidor

DDRH/PRODIRH/IFG

Contato: 62 3612-2268

Bruna Borges Frazão Mendes - Coordenadora

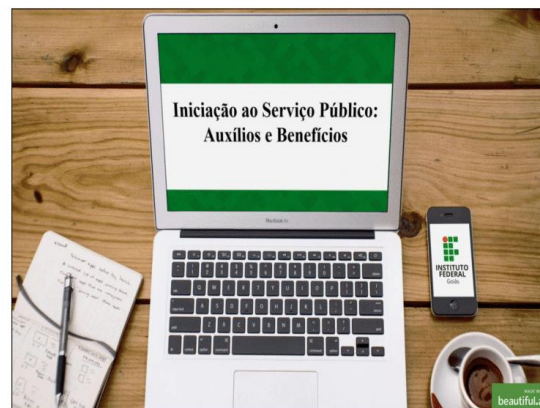
Thaís de Camargo Oliveira - psicóloga



SIASS IFGoiano/IFG



- Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Federal
- Atua na perícia oficial, promoção e prevenção da saúde dos servidores
- Trabalho articulado com a Coordenação de Assistência ao Servidor da Reitoria
- Licença para tratamento da própria saúde
- Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família



E-mail: cadastro.ddrh@ifg.edu.br

Equipe da Coordenação de Cadastro
 DDRH/PRODIRH/IFG
 Contato: 62 3612-2242
 Divino Cardoso - Coordenador
 Maisa Ferreira

Auxílio Transporte



- 1 CONCEITO:** Auxílio concedido em pecúnia (dinheiro) destinado ao custeio parcial das despesas com transporte coletivo municipal, intermunicipal ou interestadual, nos deslocamentos realizados pelo servidor, de sua residência para o local de trabalho e vice-versa.
- 2 REQUISITOS BÁSICOS**
 - a) Estar em efetivo exercício;
 - b) Realizar deslocamentos de suas residências para os locais do trabalho e vice-versa em transporte coletivo municipal, intermunicipal ou interestadual.
- 3 REQUERIMENTO:** solicitação via SIGEPE

Auxílio Alimentação



- 1 CONCEITO:** Auxílio concedido em pecúnia a todos os servidores civis ativos da Administração Pública Federal, desde que efetivamente em exercício nas atividades do cargo. (Valor R\$ 458,00)
- 2 REQUISITOS BÁSICOS:** Ser ocupante de cargo efetivo, cargo em comissão, empregado público ou contratado temporário
- 3 REQUERIMENTO:** Pago automaticamente ao servidor a partir da entrada em exercício.

Auxílio Natalidade



- 1 CONCEITO:** concedido ao servidor por motivo de nascimento de filho, (R\$ 659,25 por dependente, se gêmeos: 50% para o segundo filho).
- 2 DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA:** a) Formulário devidamente preenchido e assinado; b) Cópia da Certidão de Nascimento do (a) filho (a); c) Cópia do Comprovante de inscrição no CPF.
- 3 REQUERIMENTO:** Via SUAP

Auxílio Pré - Escolar



- 1 CONCEITO:** concedido com o objetivo de oferecer assistência ao atendimento de seus dependentes em idade pré-escolar (do nascimento aos 6 anos incompletos). Valor Teto: R\$ 321,00.
- 2 DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA:** a) Formulário devidamente preenchido e assinado; b) Cópia do Comprovante de inscrição no CPF do dependente; c) Certidão de nascimento; d) Termo judicial de guarda ou tutela, se for o caso.
- 3 REQUERIMENTO:** Via SUAP

Assistência à Saúde Suplementar



- 1 CONCEITO:** compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica, na forma de auxílio, mediante ressarcimento parcial do valor despendido pelo servidor e seus dependentes com planos ou seguros privados de assistência à saúde.
- 2 DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA:** a) Cópia Contrato do Plano de Saúde Particular celebrado em que seja titular; b) Cópia da fatura do mês anterior, paga, na qual conste a relação de dependentes; (caso o servidor já tenha pago alguma fatura);
- 3 REQUERIMENTO:** via SUAP

Coordenação Geral de Assistência à Saúde do Servidor Federal
 Rua 15 de Novembro, 140 - Centro - Goiânia - GO - 74060-000

Previdência complementar Funpresp-Exe (Lei 12.618, 30 de abril de 2012)





Benefício opcional que proporciona ao servidor um seguro previdenciário adicional, conforme sua necessidade e vontade.

Quem ingressar no Serviço Público Federal, a partir de 4 de fevereiro de 2013 estará sujeito ao teto do INSS ao aposentar-se – atualmente R\$ 7.242,62. O servidor interessado em receber acima desse teto poderá contribuir com previdências complementares.

Funpresp-Exe: criada com a finalidade de administrar e executar planos de benefícios de caráter previdenciário complementar para os servidores públicos titulares de cargo efetivo da União, suas autarquias e fundações.

www.ifg.br
beautiful.ai

ExecPrev

Exclusivo para o servidor público federal do Poder Executivo, o plano ExecPrev garante uma renda adicional no momento da aposentadoria, além da cobertura por invalidez permanente e morte.

Há dois tipos de participantes:

Participante Ativo Normal

É aquele que entrou no serviço público federal a partir de 04/02/2013 e tem remuneração acima do teto do INSS; ou aquele que realizou migração para o RPC

Participante Ativo Alternativo

É aquele que entrou no serviço público antes de 04/02/2013 ou aquele que recebe abaixo do teto do INSS (empessados a qualquer tempo)

www.ifg.br
beautiful.ai

Quem pode aderir como Ativo Normal

- ✓ Servidores públicos que ingressaram na esfera federal a partir de 04/02/2013 e recebem acima do teto do INSS (R\$ 6.101,06, em 2020)
- ✓ Servidores que entraram antes da data acima, mas realizaram a migração para o Regime de Previdência Complementar

Contribuições

7,5%
8%
8,5%

Salário de Participação

Salário de Participação =
REMUNERAÇÃO - TETO DO INSS*

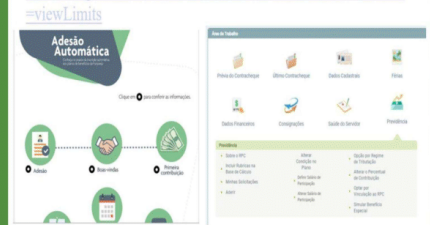
***R\$ 6.438,57**
(a partir de janeiro de 2020)

HÁ CONTRAPARTIDA DO PATROCINADOR

www.ifg.br
beautiful.ai

Como aderir ao ExecPrev administrado pela Funpresp-Exe

www.thinglink.com/scene/987804938283253763?buttonSource=viewLimits



www.ifg.br
beautiful.ai

BENEFÍCIOS

AUXÍLIOS SUPLEMENTAR

TRANSPORTE

PRÉ-ESCOLAR

DUVIDAS

NATALIDADE

REITORIA

SAÚDE

CÂMPUS

ALIMENTAÇÃO

www.ifg.br
beautiful.ai

Ferramentas Digitais – Como acessar

- SUAP
- FALE COM O RH



www.ifg.br
beautiful.ai

Ferramentas Digitais – Funcionalidades

- SUAP
 - Consulta e tramitação de processos
 - Emissão de Relatórios
 - Consultas servidores/ alunos
- FALE COM O RH
 - Solicitações, por meio de abertura de chamado, ligadas aos assuntos pertinentes da área de Recursos Humanos/ Gestão de Pessoas

www.ifg.br
beautiful.ai

Ferramentas Digitais – Como acessar

- Sougov.br
- IFG MOBILE



www.ifg.br
beautiful.ai

Ferramentas Digitais - Funcionalidades

- Sougov.br
 - Consulta de contracheques
 - Informações sobre empréstimo consignado
 - Consulta de férias
 - Informações sobre comprovante de rendimentos
- IFG MOBILE
 - Notícias do IFG
 - Espaço do Servidor
 - Espaço do Estudante
 - Identificação Funcional



Contatos Importantes: CRHAS/ DDRH

Águas Lindas (61) 3618-9854 rh.aguaslindas@ifg.edu.br	Anápolis (62) 3316-2833 (62) 3316-2831 (62) 3316-2813 rh.anapolis@ifg.edu.br	Aparecida de Goiânia (62) 3507-5966 rh.aparecida@ifg.edu.br	Uirapuru (62) 3357-8193 rh.uirapuru@ifg.edu.br
Cidade de Goiás (62) 3371-9001 rh.cidadegoias@ifg.edu.br	Formosa (61) 3642-9465 rh.formosa@ifg.edu.br	Goiânia (62) 3227-8550 2759/2764/2772 rh.goiانيا@ifg.edu.br	Valparaíso (61) 3615-8206 rh.valparaiso@ifg.edu.br
Goiânia Oeste (62) 3237-1851 rh.goianiaoeste@ifg.edu.br	Inhumas (62) 3514-9539/ 9560 rh.inhumas@ifg.edu.br	Itumbiara (64) 2103-5655/5675 rh.itumbiara@ifg.edu.br	DDRH (62) 3216-2246 ddrh@ifg.edu.br
Jatá (64) 3605-0813/ 0854 rh.jata@ifg.edu.br	Luciânia (61) 3251-4111/4112 rh.luciania@ifg.edu.br	Senador Canedo (62) 3275-3050 rh.senadorcanedo@ifg.edu.br	Coordenação de Gestão de Pessoas (62) 3216-2244/2243 cgp.drh@ifg.edu.br

INSTITUTO FEDERAL
DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
Goiás

IFG_oficial
IFG_Goiás
ifg_oficial
www.ifg.edu.br

REITORIA
Av. Assis Chateaubriand, nº 1.658, Setor Oeste,
Goiânia-GO, CEP: 74.130-012 (62) 3612-2200



APÊNDICE D – Produto Educacional – Quiz Informativo sobre Educação Profissional e Tecnológica para Técnico-Administrativos em Educação



EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

PARA TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

JOSÉ RENATO OLIVEIRA DIAS

LUCIANA CAMPOS DE OLIVEIRA DIAS
(coautoria e orientação)

2022



INSTITUTO FEDERAL
Goiás

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
SISTEMA INTEGRADO DE BIBLIOTECAS

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO NO REPOSITÓRIO DIGITAL DO IFG - ReDi IFG

Com base no disposto na Lei Federal nº 9.610/98, AUTORIZO o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, a disponibilizar gratuitamente o documento no Repositório Digital (ReDi IFG), sem ressarcimento de direitos autorais, conforme permissão assinada abaixo, em formato digital para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção técnico-científica no IFG.

Identificação da Produção Técnico-Científica

- | | |
|--|---|
| ☐ Tese | ☐ Artigo Científico |
| ☐ Dissertação | ☐ Capítulo de Livro |
| ☐ Monografia – Especialização | ☐ Livro |
| ☐ TCC - Graduação | ☐ Trabalho Apresentado em Evento |
| ☒ Produto Técnico e Educacional - Tipo: Guia informativo | |

Nome Completo do Autor: José Renato Oliveira Dias

Matrícula: 20192060150111

Título do Trabalho: Quiz Informativo sobre Educação Profissional e Tecnológica para Técnico-Administrativos em Educação

Autorização - Marque uma das opções

1. ☒ Autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG (acesso aberto);
2. ☐ Autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG somente após a data ____/____/____ (Embargo);
3. ☐ Não autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG (acesso restrito).

Ao indicar a opção **2 ou 3**, marque a justificativa:

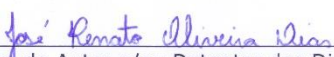
- ☐ O documento está sujeito a registro de patente.
☐ O documento pode vir a ser publicado como livro, capítulo de livro ou artigo.
☐ Outra justificativa: _____

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

O/A referido/a autor/a declara que:

- i. o documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
- ii. obteve autorização de quaisquer materiais incluídos no documento do qual não detém os direitos de autor/a, para conceder ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
- iii. cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.

Anápolis, 04/07/2022.



 Assinatura do Autor e/ou Detentor dos Direitos Autorais

FICHA TÉCNICA

Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT)

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG), Campus Anápolis

Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica

Coordenação Acadêmica do ProfEPT no IFG

Prof. Dr. Alcyr Alves Viana Neto

Produto Educacional desenvolvido como parte integrante da Dissertação de Mestrado intitulada “Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Goiás: o processo de formação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação no contexto da Educação Profissional e Tecnológica”, de autoria do mestrando José Renato Oliveira Dias, sob a orientação da Prof.^a Dra. Luciana Campos de Oliveira Dias.

Título do Produto Educacional:

Quiz informativo sobre Educação Profissional e Tecnológica para Técnico-Administrativos em Educação

Autores do Produto Educacional:

José Renato Oliveira Dias e Luciana Campos de Oliveira Dias

Categoria do Produto Educacional: Material Textual – E-book

Modalidade do Produto Educacional: Guia Informativo

Palavras-chave: Quiz; Educação Profissional e Tecnológica; Técnico-Administrativos em Educação, Instituto Federal de Goiás.

1ª edição – E-book – ProfEPT / IFG, Abril, 2022



Licença Creative Commons

CC BY-NC-ND

Esta licença permite que os reutilizadores copiem e distribuam o material em qualquer meio ou formato apenas de forma não adaptada, apenas para fins não comerciais, e apenas enquanto a atribuição for dada ao criador.

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.pt_BR

Como fazer a citação deste Produto Educacional:

DIAS, José Renato Oliveira; DIAS, Luciana Campos de Oliveira. **Quiz informativo sobre Educação Profissional e Tecnológica para Técnico-Administrativos em Educação**. Anápolis (GO): IFG / ProfEPT, 2022. Disponível em: <http://www.ifg.edu.br/profept>

Revisão textual: Varlene Rocha Brandão Bandeira

Diagramação: Érika Alves da Silva

Ilustrações pertencentes ao Canva.com

APRESENTAÇÃO

Este *Quiz informativo* foi elaborado a partir da pesquisa do Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), do Câmpus Anápolis, intitulada *Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Goiás: o processo de formação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação no contexto da Educação Profissional e Tecnológica*.

A escolha do formato a que chamamos de Quiz faz referência a um entretenimento baseado em perguntas e respostas. Todavia, a rigor, *não se trata de um jogo que contenha pontuações ou placar de erros e acertos*. Não há caráter avaliativo ou de competição.

Pelo contrário, as respostas seguem logo após as perguntas, pois não se quer distanciar do caráter eminentemente pedagógico deste material. O que não impede o leitor de tentar responder mentalmente as questões antes de ler a resposta apresentada, ficando *livre para decidir se está ou não diante de um jogo*.

O Quiz aborda conteúdos que envolvem três categorias identificadas por cores distintas:

I. Educação Profissional e Tecnológica - EPT

II. A relação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) com a Educação Profissional e Tecnológica (EPT)

III. A carreira dos servidores Técnico-Administrativos em Educação

Vale lembrar que esses conteúdos podem ser lidos, sem, necessariamente, seguir esta ordem de apresentação. Também, todas as respostas são fundamentadas em autores que discutem a Educação Profissional no Brasil.

Assim, este guia informativo, que contempla tópicos da EPT, busca trazer aos leitores, sobretudo ao Técnico-Administrativo em Educação, conceitos para uma atuação profissional consciente na Educação Profissional e Tecnológica.



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

1. INTRODUÇÃO	04
2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA	06

I. Educação Profissional e Tecnológica - EPT

	06
• Qual a origem, contexto e importância da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil?	06
• Qual a relação entre educação e trabalho no contexto da EPT?	10
• Quais os significados da palavra Tecnologia no contexto da EPT?	12
• O que significa o termo “educação omnilateral”, presente no regimento interno do IFG?	14
• Os servidores TAE também estão sujeitos a receber formação profissional omnilateral?	16

II. A relação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) com a Educação Profissional e Tecnológica (EPT)

	18
• Qual a relação dos Técnicos Administrativos do IFG com os pilares do Ensino, Pesquisa e Extensão?	18
• Qual a importância e benefícios para o servidor TAE em ter-se uma formação integral com uma visão sistêmica do processo de educação?	18
• Qual a importância para o IFG quando o servidor TAE compreende o contexto da Educação Profissional e Tecnológica?	19
• Qual a importância para os estudantes quando o servidor TAE compreende o seu lugar de profissional da educação dentro do contexto da EPT?	20
	21

III. A carreira dos servidores Técnico-Administrativos em Educação

	22
• Como é organizada a carreira TAE?	22
• Como ocorrem as progressões na carreira?	24
• Há diferenças entre ser servidor TAE nas Universidades Federais e nos Institutos Federais?	25
• Qual a diferença entre a atuação dos TAE em comparação aos profissionais administrativos das instituições privadas de ensino?	26

3. REFERÊNCIAS	29
----------------	----



1. INTRODUÇÃO

As organizações públicas e privadas descrevem em documentos internos a sua missão, visão e valores institucionais que se relacionam aos seus objetivos como corporações. E não é diferente com o Instituto Federal de Goiás, conforme se verifica na figura abaixo.

Figura 1 - Missão, visão e valores organizacionais do IFG



Fonte: (IFG, 2019, p. 8)

Ao conhecer de maneira ampla todo o processo político-administrativo em que a Educação Profissional e Tecnológica está inserida, o **servidor Técnico-Administrativo em Educação** poderá perceber sua atuação como integralizadora junto às demais atividades do Instituto.

1. INTRODUÇÃO

Este guia, juntamente com os demais canais de comunicação do IFG, é uma forma adicional para facilitar o conhecimento dos servidores TAE sobre a natureza do cargo Técnico-Administrativo em Educação, a história do IFG e da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil, além de conceitos básicos correlatos.

Diante do vasto conhecimento acerca da Educação Profissional e Tecnológica, espera-se que este guia possa ser a porta de entrada no sentido de acentuar o interesse desses profissionais por esta temática de estudo.

Para Chiavenato, “é importante conhecer a missão e os objetivos essenciais de uma organização, porque se as pessoas não sabem por que ela existe e para onde ela pretende ir, jamais saberão qual o melhor rumo a seguir”. (2014, p. 56).



2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

I. A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA - EPT

Qual a origem, contexto e importância da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil?



RESPOSTA:

O contexto histórico da educação demonstra sua característica de dualidade no acesso aos saberes escolares. Por um lado, o **conhecimento volta-se para a elite da sociedade** através da oferta de educação em nível intelectual. Por outro lado, o conhecimento em nível operacional é **ofertado às classes sociais menos favorecidas** política e economicamente.

Tal antagonismo reflete a sociedade cindida entre **profissionais educados para o trabalho braçal** em detrimento daqueles com educação voltada para a **formação gerencial** (também chamada de dirigente).

Um marco que pode ser considerado o início da educação profissional no Brasil é a criação do **Colégio das Fábricas, em 1809**. Outras instituições surgiram no decorrer do século XIX, de natureza assistencialista, voltadas para o ensino das primeiras letras e iniciação a ofícios. (RAMOS, 2014).

No século XX observa-se um primeiro lampejo de um esforço público para a organização de uma educação profissional no país com a criação das **Escolas de Aprendizizes Artífices**, pelo presidente Nilo Peçanha, **em 1909**. Sua criação se deu com o intuito de atender a empreendimentos voltados para a agricultura e para a indústria. (RAMOS, 2014)

Em 1946 inicia-se no Brasil as primeiras discussões no sentido de se estabelecer a primeira **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Os debates se estenderam até o ano de **1964** (quando a LDB foi aprovada) e foram marcados por **conflitos de interesses entre instituições de ensino públicas e privadas**, com vertente privatista. (RAMOS, 2014).

2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Em meio a estas discussões, houve um ganho importante para a educação profissional: a **sua equivalência com o ensino médio**. Desse modo, ao concluir o colegial técnico, o egresso passou a estar habilitado a **candidatar-se ao ensino superior**. (RAMOS, 2014)

Já na década de 1980, no governo Sarney, conhecida como a década perdida, com a instabilidade e incerteza econômica do país, houve a promulgação da Constituição Federal de 1988 (Constituição Cidadã).

Surge, então, o debate sobre a nova LDB “em benefício da classe trabalhadora, [...] em defesa da educação politécnica, pela qual se **busca romper com a dicotomia entre a educação básica e técnica**, resgatando o princípio da formação humana em sua totalidade”. (Ibidem, p. 16).

Porém, **na contramão do debate**, o senador Darcy Ribeiro teve seu projeto retrógrado de LDB aprovado na forma da Lei nº 9394, de 1996, representando a “derrota de uma concepção avançada de educação básica e tecnológica, dando espaço a **um processo de regulamentação fragmentada e focalizada**”. (Ibidem, p. 43).

Ao analisar a década de 1990, aponta-se a tendência do deslocamento da coisa pública em favor do capital privado. No governo Collor, a consequência observada é o “enfraquecimento das relações trabalhistas”, a “deterioração do poder aquisitivo e da qualidade de vida da população”, além da “privatização e desregulamentação da economia”, **fazendo-se atrelar o “parque industrial brasileiro ao comando hegemônico do capital estrangeiro**”. (Ibidem, p. 50).

Durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, por influência do Banco Mundial e da OIT, com apoio da Fundação Bradesco, o Instituto Herbert Levy elaborou o documento Educação fundamental e competitividade empresarial (uma proposta de ação do governo).

2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Este documento foi apresentado ao MEC e, ao analisá-lo, Cunha (1995) observou que, no capítulo que trata sobre Emprego, a educação profissional era enfatizada, enquanto que, no capítulo sobre Educação, não havia qualquer menção.

Toda essa ideia guarda grande relação com a intenção neoliberal para orientar políticas públicas em educação para **capacitação de mão de obra através de programas de capacitação em massa**.

Novamente por influência do Banco Mundial, o financiamento público estudantil foi voltado de modo prioritário para o ensino fundamental sob o pretexto de que é tarefa de todos os setores da economia e não apenas do Estado, deixando evidente espaço **aberto para a exploração do financiamento privado do ensino superior como política sistemática de privatização**. (RAMOS, 2014)

Nos anos 2000, houve importantes movimentos para a educação como: a revogação do Decreto 2208/1997 pelo 5154/2004, **restabelecendo a possibilidade de integração curricular aos ensinos médio e técnico**, de acordo com o que dispõe a LDB; **a criação do PROEJA** (Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica) e a **expansão da rede federal**.

Como salienta Ramos (2014, p. 68), o documento Políticas Públicas de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC/MEC, 2003) favorecia a EPT ao chamar a atenção para a necessidade de “reduzir a privatização operada mediante o incentivo às fundações, terceirizações, parcerias, mercantilização de cursos e precarização das condições de trabalho dos educadores.

Há críticas a esse período da política em educação. Dentre as quais Ramos (2014, p. 74) destaca, no ano de 2004, o anúncio do “Programa Escola de Fábrica, com um modelo restrito à aprendizagem profissional”; e a “continuidade à política curricular do governo anterior, marcada pela ênfase no individualismo e na formação de competências voltadas para a empregabilidade”.

Ainda nos anos 2000, houve a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, (oriundos dos CEFETs e Escolas Técnicas), exarada pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008.

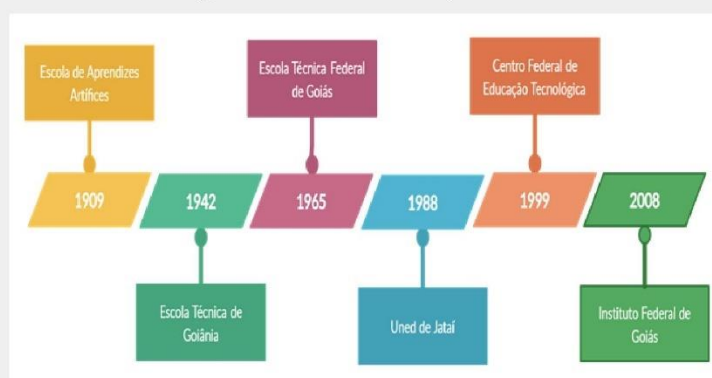
2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Observam-se investidas do capital em controlar, influenciar ou comprar (através das privatizações) a educação no Brasil. Inclusive, através de manifestação de interesse do capital internacional (impulsionado pela globalização financeira).

Órgãos internacionais como o Banco Mundial se articulam de modo a cooptar política e administrativamente a gestão da educação pública.

Por essa razão, enfatiza-se a pertinência do estudo dessa articulação política interna e internacional para que o servidor Técnico-Administrativo em Educação possa atuar sem a perspectiva de que deve gerar lucro financeiro como ocorre nas instituições privadas.

Figura 2- Linha do tempo do IFG



Fonte: (site do IFG, 2021, adaptado)

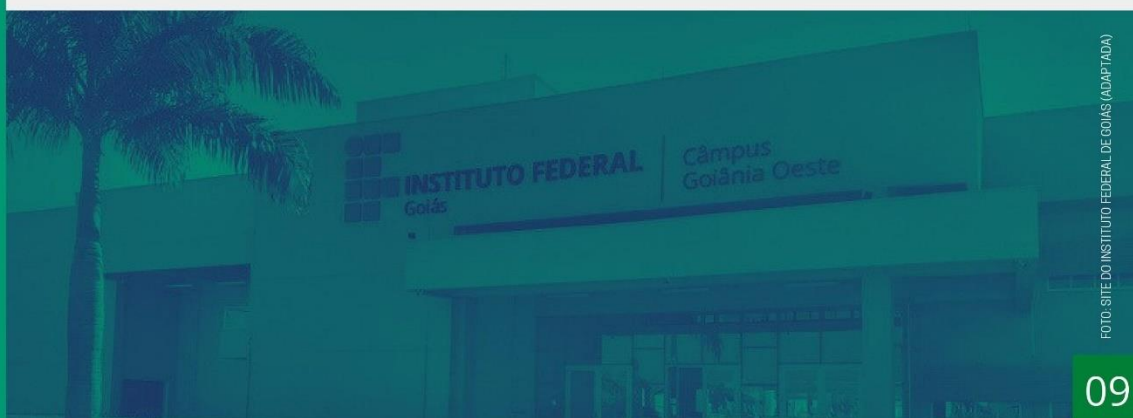


FOTO: SITE DO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS (ADAPTADA)

2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Qual a relação entre educação e trabalho no contexto da EPT?



RESPOSTA:

A formação humana integral se refere a “um humanismo que contribua para o desenvolvimento, nos sujeitos, da capacidade de criação intelectual e prática, além de servir para a compreensão da totalidade social, **tendo o trabalho como princípio educativo como sua base**”. (MOURA, 2013, p. 711, grifo nosso).

Fica evidente, nas palavras do autor, a **inter-relação entre trabalho e educação no contexto da formação integral**, consonante à Educação Profissional e Tecnológica.

No mesmo sentido, as novas Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Médio (DCNEM) corroboram o contexto da formação humana integral. De acordo com o artigo 5º da Resolução CNE/CEB nº 02/2012:

Art. 5º O ensino médio em todas as suas formas de oferta e organização, baseia-se em:

I – formação integral do estudante;

*II – **trabalho e pesquisa como princípios educativos** e pedagógicos, respectivamente; (BRASIL, 2012, grifo nosso).*

Como desdobramento do princípio que relaciona educação e trabalho, tem-se o vínculo entre “a teoria com a prática, a escola com a vida e o ensino com a produção, o trabalho manual com o trabalho intelectual”. (CIAVATTA, 2014, p. 196).

*O objetivo formativo busca desenvolver a consciência de produtor de bens sociais; **criar condições para eliminar o preconceito da divisão entre o trabalho manual e o intelectual**, eliminar o intelectualismo do ensino e fomentar o interesse pela pesquisa do mundo em torno de si. (MINISTÉRIO, 1984, p. 13, apud CIAVATTA, 2014, p. 196, grifo nosso).*

2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Ao considerar o trabalho como princípio educativo, objetiva-se “contribuir para a formação de sujeitos emancipados e autônomos e, portanto, de **trabalhadores que também possam ser dirigentes**”. (MOURA, 2014, p. 9, grifo nosso).

Para ingresso como servidor do IFG, esses profissionais precisam comprovar a formação escolar mínima conforme indicado no edital do concurso.

Portanto, há o interesse institucional nos conhecimentos técnicos relativos ao cargo, os quais não são ignorados. Pelo contrário, fazem parte da formação específica, que está conceituada sob duas grandes dimensões, a saber:

*Parte-se da necessidade de considerar duas grandes dimensões: a **formação na área de conhecimentos específicos**, adquiridos na graduação, cujo aprofundamento é estratégico e deve ocorrer por meio dos programas de pós-graduação, principalmente, *stricto sensu*; a **formação pedagógica, incluindo, as especificidades da EP**. (MOURA, 2014, p. 12, grifos nossos).*

Apesar de Moura (2014) se referir naquela obra aos servidores docentes, ao se entender os servidores TAE também como trabalhadores da educação, considera-se que incluir a formação que contemple EPT pode, e deve, se estender aos TAE.

Dessa forma, estabelece-se a relação entre trabalho (**atividade profissional dos TAE**) como princípio educativo (**atividade de formação desses servidores**), de modo semelhante como ocorre aos objetivos institucionais voltados aos estudantes.



2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Quais os significados da palavra Tecnologia no contexto da EPT?



RESPOSTA:

A tecnologia não é propriedade exclusiva de uma ou outra área do conhecimento. Nesse sentido, a matriz de referência do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) organiza as disciplinas indicadas para prova da seguinte maneira: Linguagens, Códigos e suas Tecnologias; Matemática e suas Tecnologias; Ciências da Natureza e suas Tecnologias; Ciências Humanas e suas Tecnologias.

Apesar de no cotidiano frequentemente a palavra tecnologia ser utilizada para se referir, por exemplo, à computação, engenharia ou medicina, ela possui um significado maior. Ou, melhor dizendo, a tecnologia possui relação com todas as áreas do conhecimento.

Para Vieira Pinto, em razão de diferentes significados de tecnologia, “tem-se a impressão de que, também no campo pedagógico, escolhas tecnológicas não são possíveis, como se houvesse apenas uma forma de tecnologia”. (SILVA, 2013, p. 854, grifo nosso).

Mas essa confusão conceitual não é por acaso. Afinal, a “tecnologia está amplamente difundida entre os diversos domínios da existência humana (hábitos de alimentação, ritmos de vida, maneira de trabalhar, sistema de saúde, processos pedagógicos, etc.), e, conforme se amplia sua influência na vida das pessoas, é normal que se coloque a questão sobre o seu sentido”. (SILVA, 2013, p. 840, grifo nosso).

Vieira Pinto aponta que existem várias acepções do termo tecnologia, contudo denota quatro significados centrais, os quais incorporam as diversas concepções:

- a) tecnologia como logos da técnica ou epistemologia da técnica;
 - b) tecnologia como sinônimo de técnica;
 - c) tecnologia no sentido de conjunto de todas as técnicas de que dispõe determinada sociedade;
 - d) tecnologia como ideologização da tecnologia.
- (SILVA, 2013, p. 843, grifos nossos).

2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Há uma verdadeira polissemia (muitos significados) para a palavra tecnologia. Esses significados estão, em Vieira Pinto, relacionados às dimensões da vida humana referentes à Theoria (conhecimento), Prâxis (ação) e Poiésis (fazer). *Essa última, em referência à atividade produtiva (fazer), é a que está intimamente ligada à tecnologia.* (SILVA, 2013, p. 842).

Nesse mesmo sentido:

A ação de produzir implica projetar o estabelecimento de relações entre os corpos no plano do pensamento, o que remete a uma capacidade especial do ser humano e que o diferencia dos demais animais – a capacidade de projetar. (SILVA, 2013, p. 845, grifo nosso).

Ou seja, “essencialmente a técnica é um ato produtivo e, enquanto tal, *possibilita, e até exige, considerações teóricas.*” (SILVA, 2013, p. 844, grifo nosso).

Observa-se que, na visão de Vieira Pinto, *a apropriação do termo tecnologia é decorrente da lógica industrial.* Seu significado é, portanto, deslocado acriticamente para aquele adotado no campo industrial. (SILVA, 2013).

Deve-se, então, atentar para que essa lógica não seja, inadvertidamente, incorporada ao campo pedagógico a partir de interesses econômicos.

2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

O que significa o termo “educação omnilateral”, presente no regimento interno do IFG?



RESPOSTA:

Está presente como missão do IFG: mediar, ampliar e aprofundar a formação integral (omnilateral) de profissionais cidadãos, conforme o Relatório Anual de Gestão de 2020.

Figura 3 - Missão do IFG



Fonte: (IFG, 2019, p. 8, com adaptações)

De acordo com Ciavatta (2014):

Do ponto de vista do conceito, formação integrada, ou omnilateral, significa mais do que uma forma de articulação entre ensino médio e educação profissional. Ela busca recuperar, no atual contexto histórico e sob uma específica de correlação de forças entre as classes, a concepção de educação politécnica, de educação omnilateral e de escola unitária. (CIAVATTA, 2014, p. 197).

Apesar de não serem rigorosamente sinônimos, formação integrada ou omnilateral são “termos que pertencem ao mesmo universo de ações educativas quando se fala em ensino médio e em educação profissional”. (CIAVATTA, 2014, p. 188, grifo nosso).

2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

São termos que significam “[...] **formar cidadãos críticos** e capazes de influenciar e promover mudanças”. (JARA, s.d., apud CIAVATTA, 2014, p. 188, grifo nosso).

Podem estabelecer um sentido de união entre “estudo e trabalho, do conhecimento e da prática para uma outra sociedade, **para a superação da divisão social do trabalho**”. (CIAVATTA, 2014, p. 189, grifo nosso).

Ou, ainda, “no sentido de formar o ser humano na **sua integralidade física, mental, cultural, política, científico-tecnológica**”. (CIAVATTA, 2014, p. 190, grifo nosso).

O significado mais denso de educação politécnica (no sentido omnilateral) é a “**formação em todos os aspectos da vida humana** – física, intelectual, estética, moral e para o trabalho, integrando a formação geral e a educação profissional. (CIAVATTA, 2014, p. 190-191, grifo nosso).

Formação **integral**, no sentido da Educação Profissional e Tecnológica, pode ser compreendida como **plena**, “vindo a possibilitar ao educando **a compreensão das partes no seu todo** ou da unidade no diverso”. (CIAVATTA, 2014, p. 198, grifo nosso).

*Significa que buscamos enfocar o **trabalho como princípio educativo**, no sentido de superar a dicotomia trabalho manual/trabalho intelectual, incorporar a dimensão intelectual ao trabalho produtivo e formar trabalhadores capazes de atuar como dirigentes e cidadãos. (GRAMSCI, 1981, p. 144 apud CIAVATTA, 2014, p. 198, grifo nosso).*

Assim, pode-se especificar a formação integral como o modo de “contribuir para um futuro em que a **superação da dualidade de classes sociais**” e propiciar o “conhecimento não apenas para as elites, mas também para os trabalhadores, **os verdadeiros produtores da riqueza social**. (CIAVATTA, 2014, p. 202, grifos nossos).

2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Os servidores TAE também estão sujeitos a receber formação profissional omnilateral?



RESPOSTA:

A partir do momento em que os servidores conhecem o significado de educação integral, politécnica e omnilateral, **possivelmente entendem melhor o sentido político e emancipatório de atuação do Instituto Federal através da educação.** Sobre o sentido político na educação:

Etimologicamente, politecnia significa “muitas técnicas”. No Brasil, o termo, com esse sentido, deu nome a instituições educacionais como escolas de engenharia (a Escola Politécnica da Universidade de São Paulo); e com o sentido voltado para a formação humana em todos os aspectos, a educação omnilateral, humanista e científica, como a Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV-Fiocruz). Na segunda interpretação do termo, há um sentido político, emancipatório no sentido de superar, na educação, a divisão social do trabalho entre trabalho manual/trabalho intelectual, e formar trabalhadores que possam ser, também, dirigentes no sentido gramsciano. (CIAVATTA, 2014, p. 189-190, grifos nossos).

A formação humana integral estabelece-se “com base na **integração de todas as dimensões da vida no processo educativo, visando à formação omnilateral dos sujeitos**”. (RAMOS, 2014, p. 84).

Sobre isso, Kuenzer (2011, p. 677) esclarece:

*[...] é por meio do trabalho que o professor, como os demais trabalhadores, ao mesmo tempo em que é submetido pelo capital ao processo de produção de valor, [...] pode **contribuir para a transformação desta mesma realidade**, formando consciências capazes de compreender criticamente as relações capitalistas com vistas a sua superação. (Apud MOURA, 2014, p. 34).*

2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

A partir desta formação, os servidores TAE, conscientes do processo educativo, poderão contribuir para a transformação de suas próprias realidades quanto para a dos estudantes.

Conforme apontado na resposta à pergunta anterior, o IFG tem como missão institucional a **formação integral (omnilateral) de profissionais cidadãos**.

Sendo os servidores TAE profissionais (e cidadãos) trabalhadores do próprio IFG, logo, pode-se afirmar que **esses servidores podem (e devem!) ser sujeitos da formação profissional omnilateral**.

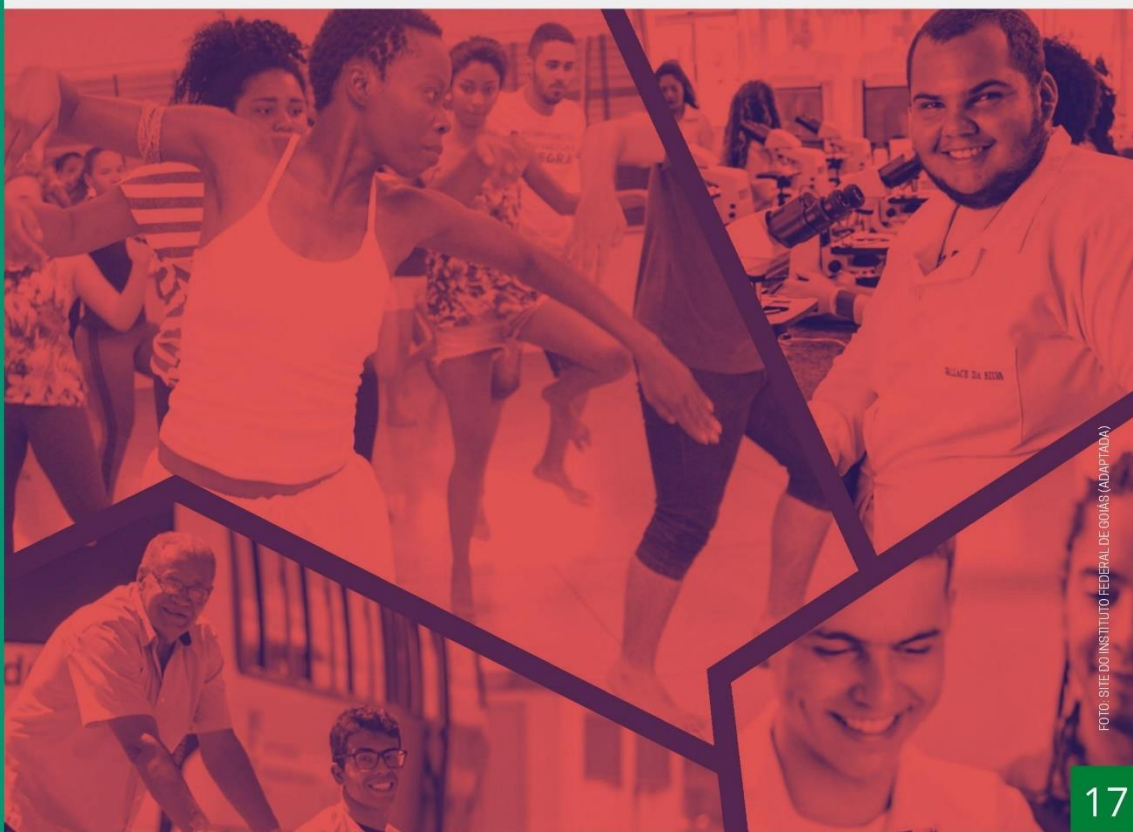


FOTO: SITE DO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS (ADAPTADA)

2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

II. A RELAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAE) COM A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA (EPT)

Qual a relação dos TAE do IFG com os pilares do Ensino, Pesquisa e Extensão?



RESPOSTA:

Os servidores TAE, apesar de terem lotação nos setores administrativos, **podem participar e colaborar para o ensino, pesquisa e extensão**. Não se trata de uma atuação simplesmente operacional, mas sim uma participação efetiva na gestão e tomada de decisão institucional.

No Plano de Desenvolvimento Institucional de 2021, do IFG, há a intenção de “criar resolução que trate da atuação em **ensino, pesquisa e extensão dos servidores técnico-administrativos** [...] com vistas a incentivá-los a ofertar projetos de **ensino, pesquisa e extensão**”.

O mesmo documento assegura a participação de servidores TAE como titulares no Conselho Superior (CONSUP) e Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONEPEX), dentre outros.

Tabela 1 - Exemplos de órgãos colegiados com participação dos TAE

ÓRGÃO COLEGIADO	CARACTERÍSTICAS	PARTICIPAÇÃO DO TAE	
Conselho Superior (CONSUP)	Órgão máximo da instituição de caráter consultivo e deliberativo.	5 titulares	5 suplentes
Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONEPEX)	Órgão consultivo e de proposição inerentes às atividades de ensino, pesquisa e extensão .	6 titulares	6 suplentes
Comissão Própria de Avaliação (CPA)	Conduz os processos internos de avaliação do IFG e sugere propostas de desenvolvimento institucional .	2 titulares	2 suplentes
Conselho de Campus (CONCAMPUS)	Instância que conduz o processo decisório de forma compartilhada e complementar com a Direção Geral do Campus .	Ao menos 1 titular	Ao menos 1 suplente

Fonte: (PDI, 2021)

2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Qual a importância e benefícios para o servidor TAE em ter-se uma formação integral com uma visão sistêmica do processo de educação?



RESPOSTA:

Referindo-se à divisão do trabalho, o processo produtivo (no caso, o processo de educação) passou a ser fragmentado em partes menores. Por esse motivo, este modo de produção pode levar o servidor TAE a uma visão limitada de seu trabalho, percebendo-o apenas quanto ao conhecimento técnico relativo ao seu setor de atuação.

Isso se dá por influência do modelo de administração gerencial científica de Taylor que, dentre outras características, aponta que “o trabalho de todo operário é inteiramente planejado pela gerência [...], pormenorizando a tarefa que deve executar, assim como os meios a serem utilizados ao fazer o trabalho”. (TAYLOR apud BRAVERMAN, 1981, p. 108, grifo nosso).

Contrapondo-se ao modelo de divisão do trabalho, a formação integral procura resgatar no trabalhador a noção do processo como um todo, pois:

[...] sugere superar o ser humano dividido historicamente pela divisão social do trabalho entre a ação de executar e a ação de pensar, dirigir ou planejar.” Trata-se de superar a redução da preparação para o trabalho ao seu aspecto operacional, simplificado, escoimado dos conhecimentos que estão na sua gênese científico-tecnológica e na sua apropriação histórico social. Como formação humana, o que se busca é garantir ao adolescente, ao jovem e ao adulto trabalhador o direito a uma formação completa para a leitura do mundo e para a atuação como cidadão pertencente a um país, integrado dignamente à sua sociedade política. (CIAVATTA, 2005, p. 8 apud MOURA, 2014, p. 44, grifos nossos).

Percebe-se na formação integral do servidor TAE uma oportunidade de, valendo-se da mesma formação omnilateral pretendida aos estudantes nos documentos oficiais, oferecer a formação emancipatória a estes servidores.

2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Qual a importância para o IFG quando o servidor TAE compreende o contexto da Educação Profissional e Tecnológica?



RESPOSTA:

Ao se contextualizar como um agente educador (ou seja, como um profissional da educação), o servidor TAE passa a ter uma compreensão melhor sobre a dimensão do processo de educacional.

Assim, de modo coerente com os objetivos institucionais do IFG, este servidor estará, juntamente com os professores, convergindo sua atividade em benefício da EPT, para além dos conhecimentos técnicos e administrativos formais do setor em que trabalha.

É fundamental ao IFG que o servidor Técnico-Administrativo em Educação conheça e se contextualize como profissional da EPT como forma de contribuir com o próprio Instituto na importante missão de formar pessoas através da educação integral (ou omnilateral).

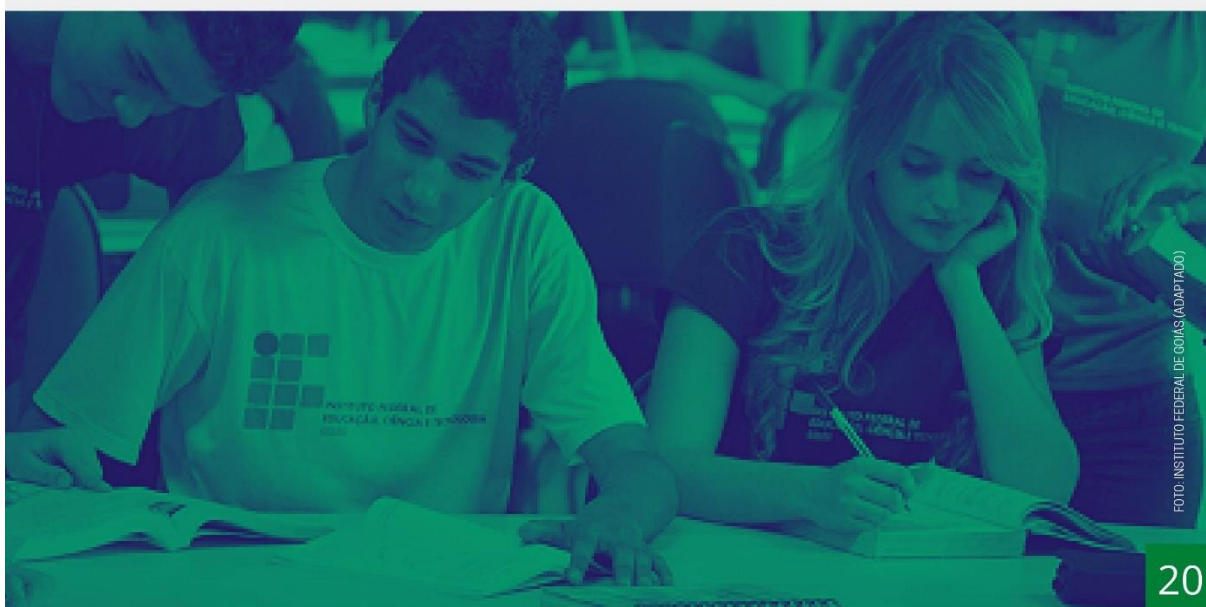


FOTO: INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS (ADAPTADO)

2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Qual a importância para os estudantes quando o servidor TAE compreende o seu lugar de profissional da educação dentro do contexto da EPT?



RESPOSTA:

O aluno, desde seu contato inicial com a Instituição para se matricular como calouro, até o momento final em que se torna egresso, se relaciona com servidores lotados nos mais variados setores e departamentos.

Todos estes servidores (técnico-administrativos e docentes) convergem mutuamente seu trabalho para um objetivo pedagógico em comum: a educação.

Nesse sentido, considerando-se a educação integral como aquela que forma o cidadão de maneira plural e crítica para todas as esferas da vida. Então, consequentemente, o servidor TAE, consciente do seu papel enquanto profissional da educação, poderá contribuir para a formação desse estudante no contexto da EPT.

O contato que os estudantes têm com os TAE nos mais diversos setores administrativos do IFG servirá como oportunidade de o servidor TAE participar na formação do estudante, um agente educador, ainda que não pertencente à carreira docente.



2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

III. A CARREIRA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Como é organizada a carreira TAE?



RESPOSTA:

Os servidores Técnico-Administrativos possuem sua carreira estruturada conforme a [Lei nº 11.091/2005](#), segundo a qual são estabelecidos 5 **Níveis de Classificação** (A, B, C, D, E), divididos em 4 **Níveis de Capacitação** e 16 **Padrões de Vencimento**.

Tabela 2 - Estrutura remuneratória dos TAE

Níveis		A				B				C				D				E			
Classes de Capacit.	Valor	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Piso A I	P 01	1.326,72	1																		
	P 02	1.378,46	2	1																	
	P 03	1.432,22	3	2	1																
	P 04	1.488,08	4	3	2	1															
	P 05	1.546,11	5	4	3	2															
Piso B I	P 06	1.606,41	6	5	4	3	1														
	P 07	1.669,06	7	6	5	4	2	1													
	P 08	1.734,15	8	7	6	5	3	2	1												
	P 09	1.801,79	9	8	7	6	4	3	2	1											
	P 10	1.872,06	10	9	8	7	5	4	3	2											
Piso C I	P 11	1.945,07	11	10	9	8	6	5	4	3	1										
	P 12	2.020,92	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1									
	P 13	2.099,74	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1								
	P 14	2.181,63	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1							
	P 15	2.266,71	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2							
Piso D I	P 16	2.355,12	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3							
	P 17	2.446,96		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	1						
	P 18	2.542,40			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	2	1					
	P 19	2.641,55				16	14	13	12	11	9	8	7	6	3	2	1				
	P 20	2.744,57					15	14	13	12	10	9	8	7	4	3	2	1			
Piso E I	P 21	2.851,61						16	15	14	13	11	10	9	8	5	4	3	2		
	P 22	2.962,82							16	15	14	12	11	10	9	6	5	4	3		
	P 23	3.078,37								16	15	13	12	11	10	7	6	5	4		
	P 24	3.198,43									16	14	13	12	11	8	7	6	5		
	P 25	3.323,17										15	14	13	12	9	8	7	6		
Piso E I	P 26	3.452,77											16	15	14	13	10	9	8	7	
	P 27	3.587,43												16	15	14	11	10	9	8	
	P 28	3.727,34													16	15	12	11	10	9	
	P 29	3.872,70														16	13	12	11	10	
	P 30	4.023,74															14	13	12	11	
Piso E I	P 31	4.180,66																15	14	13	12
	P 32	4.343,71																	16	15	14
	P 33	4.513,12																		16	15
	P 34	4.689,13																			16
	P 35	4.872,00																			
Piso E I	P 36	5.062,01																			
	P 37	5.259,43																			
	P 38	5.464,55																			
	P 39	5.677,66																			
	P 40	5.899,09																			
Piso E I	P 41	6.129,16																			
	P 42	6.368,20																			
	P 43	6.616,56																			
	P 44	6.874,60																			
	P 45	7.142,71																			
Piso E I	P 46	7.421,28																			
	P 47	7.710,71																			
	P 48	8.011,42																			
	P 49	8.323,87																			

Fonte: (IFPR, 2018)

2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Por definição legal, o **Nível de Classificação** é entendido como o “conjunto de cargos da mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco”, dentre outros. (BRASIL, 2005).

O **Nível de Capacitação** é 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, 2005).

O interstício de tempo entre um padrão de vencimento e outro é de um ano e meio de efetivo exercício. E, para passar de uma classe de capacitação para outra, o servidor deve cumprir horas de cursos de capacitação, cuja carga horária varia de um nível de classificação para outro, nos termos da lei.



2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Como ocorrem as progressões na carreira?



RESPOSTA:

A ascensão do servidor na carreira ocorrerá por duas maneiras distintas: **Progressão por Capacitação Profissional** ou **Progressão por Mérito Profissional**. As duas modalidades de progressão devem observar o **intervalo de 18 meses** desde a última progressão.

Quadro 1 - Progressão por Capacitação Profissional dos TAE

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 igual ou superior a 180 horas.

Fonte: (UFES, 2018)

A **Progressão por Capacitação Profissional**, ocorre pela “mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente de obtenção pelo servidor de certificação em **Programa de capacitação**, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima”. (BRASIL, 2005).

A **Progressão por Mérito Profissional** se dá com a “mudança do padrão de vencimento imediatamente subsequente, [...] desde que o servidor apresente resultado fixado em **programa de avaliação de desempenho**”. (BRASIL, 2005).

2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Há diferenças entre ser servidor TAE nas Universidades Federais e nos Institutos Federais?



RESPOSTA:

A **Lei nº 11.091/2005**, que disciplina a carreira dos servidores TAE, não faz distinção formal desses profissionais quanto à atuação nas Universidades Federais ou Institutos Federais. Portanto, para efeitos de organização, estrutura e progressão na carreira, não há diferenças.

De acordo com o art. 52 da Lei nº 9.394/1996 (LDB), "**as universidades** são instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano".

O art. 2º da Lei nº 11.892/2008 (que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica) determina que aos **Institutos Federais** cabe a EPT, conforme se verifica abaixo:

*Os Institutos Federais são instituições de **educação superior, básica e profissional**, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de **educação profissional e tecnológica** nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas. (BRASIL, 2008, grifos nossos).*

Diferentemente do que se observam nas Universidades Federais, **os servidores dos Institutos Federais têm a Educação Profissional e Tecnológica como objetivo institucional** e, desse modo, inseparável de suas atividades profissionais.

2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Qual a diferença entre a atuação dos TAE em comparação aos profissionais administrativos das instituições privadas de ensino?



RESPOSTA:

À primeira vista, pode-se acreditar que não há distinção entre os setores administrativos das instituições de ensino públicas e privadas. Afinal, o conhecimento e técnicas do trabalho administrativo se assemelham como, por exemplo, setor de contabilidade, recursos humanos, almoxarifado e biblioteca.

Porém, ao se recorrer à lei que cria o cargo público dos servidores TAE (Lei 11.091/2005) e à lei de criação dos Institutos Federais (Lei 11.892/2008), notam-se **diferenças importantes frente aos profissionais da educação privada**. Especialmente no que diz respeito ao compromisso com o interesse público, finalidade indissociável da atuação dos servidores TAE.

Algumas normas legais **são aplicáveis aos servidores públicos** e não necessariamente se estendem de maneira obrigatória aos trabalhadores da iniciativa privada. Como, por exemplo, passagens da **Constituição Federal de 1988** e **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB)**.

O que diz a Constituição Federal?

Em seu art. 205, a Constituição Federal de 1988 determina:

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. (BRASIL, 1988, grifos nossos).

Além de ser direito de todos, a educação é expressamente um dever do Estado. O art. 208, parágrafos 1º e 2º, da Constituição Federal, detalha o dever do Estado para com a educação ao garantir que o “acesso ao **ensino obrigatório e gratuito é direito público subjetivo**” e que o “não-oferecimento do ensino obrigatório pelo Poder Público, ou sua oferta irregular, **importa responsabilidade da autoridade competente**”. (BRASIL, 1988, grifos nossos).

2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

A oferta do ensino obrigatório pelo Estado não é apenas um mero poder atribuído para o poder público, mas, sim, um verdadeiro dever do ente estatal. O não oferecimento do ensino importa responsabilidade da autoridade competente. *Essa obrigação de continuidade na oferta da educação não se equipara de modo idêntico com a iniciativa privada.* Esta última, inclusive, está sujeita à interrupção e fechamento por motivo de falência, por exemplo.

Gratuidade do ensino não é condição imposta na oferta de educação pelas instituições particulares. *"Essas, ao contrário, possuem fins lucrativos enquanto que a educação pública tem como fim o interesse público."* (DIAS, J. R. e DIAS, L., 2022, p. 21, grifo nosso).

O que diz a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB)?¹

Na LDB (Lei nº 9.394/96), logo em seu Título I, que trata dos princípios e fins da educação nacional, há menção sobre o dever do Estado na educação. Estabelece a lei que:

Art. 2º A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. (BRASIL, 1996, grifo nosso).

Assim como ocorre no texto constitucional, quando a LDB (Lei nº 9.394/96) diz que é dever do Estado atuar na área da Educação, e especifica que tal dever está atrelado à oferta obrigatória de educação pública e gratuita, entende-se que, ao menos implicitamente, está presente uma distinção que insere o servidor Técnico-Administrativo em Educação em atividade típica de Estado.

Ao atribuir ao Estado a obrigação da educação pública e gratuita, sem *estender a respectiva obrigação às instituições congêneres na iniciativa privada*, especialmente no quesito gratuidade, a LDB (Lei nº 9.394/96) acabou por reservar aos servidores públicos em educação uma fatia de atuação que, por obrigação, *é compromisso típico de Estado.*

2. QUIZ INFORMATIVO: CONHEÇA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Todas estas regras convergem em atributos aplicáveis aos servidores públicos que, **pela sua natureza pública, possuem regramento próprio e compromisso com o interesse público.**

É, pois, um verdadeiro poder-dever inerente à atividade pública e de observância obrigatória na atuação do servidor público. **Imperativo que não se estende à iniciativa privada.** Trata-se do poder de atuar com vistas a bem do interesse público e o dever de não se desviar desse objetivo.

As propriedades que distinguem a atividade pública da privada não se limitam apenas à pessoa do servidor público, mas alcançam também as instituições públicas. Os objetivos institucionais das Universidades e Institutos Federais, por exemplo, guardam harmonia com o que estabelece os objetivos das autarquias federais: **executar atividades típicas da Administração Pública.**

Observou-se a convergência no objetivo de todo o serviço público a uma finalidade em comum, distinguindo-o, assim, da iniciativa privada de modo que não se confundam entre si. O objetivo de que se trata é, precipuamente, o interesse público, e demais princípios legais e constitucionais.

Ao ocupante do cargo público de Técnico-Administrativo em Educação, não cabe deliberar sobre atender ou não ao interesse público conforme sua conveniência. Pois a ele **é vedado se esquivar desse princípio para a satisfação de seus interesses privados**, em benefício financeiro próprio ou pela prática de nepotismo e vaidades pessoais, por exemplo.

¹Este trecho da resposta à pergunta tem como fonte o artigo de Dias, J. R. e Dias, L. (2022).

3. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, Diário Oficial da União, 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF, Diário Oficial da União, 23 de dezembro de 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 4 mar. 2022.

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. Brasília, DF, Diário Oficial da União, 13 de janeiro de 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L911091.htm. Acesso em: 9 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília, DF, Diário Oficial da União, 30 de dezembro de 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 18 out. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. **Resolução nº 2, de 30 de janeiro de 2012**. Define Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Médio. Brasília, DF: CNE/CEB, 2012. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=9864&Itemid. Acesso em: 9 mar. 2022.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Matriz de Referência ENEM**. Define Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Médio. Brasília, DF: MEC, 2020. Disponível em: https://download.inep.gov.br/download/enem/matriz_referencia.pdf. Acesso em: 20 jan. 2022.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. 3. ed. Tradução: Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

3. REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

CIAVATTA, Maria. Ensino integrado, a politecnia e a educação omnilateral. Por que lutamos? Revista Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 187-205, 2014. Disponível em: <https://seer.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9303>. Acesso em: 9 nov. 2019.

CUNHA, Luiz Antônio. **Educação Brasileira: projetos em disputa**. São Paulo: Cortez, 1995.

DIAS, José Renato Oliveira; DIAS, Luciana Campos de Oliveira. Técnico-Administrativos em Educação frente à discussão sobre cargos típicos de Estado. In: SOUZA, Ednilson Sergio Ramalho de (org.) **Pesquisas em temas de Ciências da Educação**. Belém: RFB Editora, pp. 11-26, 2022. Disponível em <https://www.rfbeditora.com/_files/ugd/baca0d_6ba24dafb12a48168f237b484dcd655a.pdf>. Acesso em: 11 de abril de 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2019/2023**. Goiânia, 2019a. Disponível em: https://www.ifg.edu.br/attachments/article/11546/PDI_IFG_2019_2023.pdf. Acesso em: 20 out. 2020.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS. **Relatório Anual de Gestão IFG 2019**. Goiânia, 2019b. Disponível em: https://www.ifg.edu.br/attachments/article/239/relatorio_gestao_ifg_2019.pdf. Acesso em: 28 fev. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PARANÁ. **Estrutura Remuneratória dos cargos TAE**. Curitiba, 2018. Disponível em <https://reitoria.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2013/05/Tabela-T%C3%89CNICO-1.png>. Acesso em: 20 mai. 2022.

MOURA, Dante Henrique. **Ensino médio integrado: subsunção aos interesses do capital ou travessia para a formação humana integral?** Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ep/v39n3/10.pdf>. Acesso em: 9 mar. 2022.

3. REFERÊNCIAS

MOURA, Dante Henrique. **Trabalho e formação docente na educação profissional**. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2014. Disponível em: <http://portal.ifrn.edu.br/pesquisa/editora/livros-para-download/trabalho-e-formacao-docente-na-educacao-profissional-dante-moura>. Acesso em: 10 fev. 2022.

RAMOS, Marise Nogueira. **História e política da educação profissional**. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2014. Disponível em: <https://curitiba.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2016/05/Hist%C3%B3ria-e-pol%C3%ADtica-da-educ%C3%A7%C3%A3o-profissional.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2021.

SILVA, Gildemarks Costa e. Tecnologia, educação e tecnocentrismo: as contribuições de Álvaro Vieira Pinto. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, DF, v. 94, n. 238, p. 839–857, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbeped/v94n238/a10v94n238.pdf>. Acesso em: 9 nov. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Tabela de progressão por capacitação profissional**. 2018. Disponível em: <https://progep.ufes.br/progress%C3%A3o-por-capacita%C3%A7%C3%A3o-profissional>. Acesso em: 20 mai. 2022.