

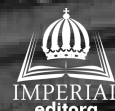


# RELATÓRIO TÉCNICO DE PESQUISA

**Anna Luiza Azevedo da Silva Moura**  
Leonardo Leonidas de Brito

**Propostas aos gestores de pessoas  
do Colégio Pedro II para o incentivo à  
formação *stricto sensu* dos servidores  
Técnico-Administrativos em Educação.**

RIO DE  
janeiro,  
2024



## RELATÓRIO TÉCNICO DE PESQUISA

**Propostas aos gestores de pessoas do Colégio Pedro II para o incentivo à formação *stricto sensu* dos servidores Técnico-Administrativos em Educação.**

**Anna Luiza Azevedo da Silva Moura**  
Leonardo Leonidas de Brito

## **RELATÓRIO TÉCNICO DE PESQUISA**

**Propostas aos gestores de pessoas  
do Colégio Pedro II para o incentivo à  
formação *stricto sensu* dos servidores  
Técnico-Administrativos em Educação.**

EDIÇÃO 1



Rio de Janeiro, 2024

**COLÉGIO PEDRO II**

**PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA, EXTENSÃO E CULTURA**

**BIBLIOTECA PROFESSORA SILVIA BECHER**

**CATALOGAÇÃO NA FONTE**

M929 Moura, Anna Luiza Azevedo da Silva

Relatório técnico de pesquisa : propostas aos gestores de pessoas do Colégio Pedro II para o incentivo à formação *stricto sensu* dos servidores Técnico-Administrativos em Educação / Anna Luiza Azevedo da Silva Moura; Leonardo Leonidas de Brito. – 1. ed. - Rio de Janeiro: Imperial Editora, 2024.

53 p.

Bibliografia: p. 53.

ISBN: 978-65-5930-294-9

1. Gestão de pessoas. 2. Servidores técnico-administrativos em educação. 3. Formação continuada. 4. Educação profissional. 5. Educação tecnológica. I. Brito, Leonardo Leonidas de. II. Colégio Pedro II. III. Título.

CDD 658

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Simone Alves – CRB7: 5692.

# RESUMO

Este Produto Educacional sintetiza os resultados da dissertação “As condições de acesso e permanência dos servidores Técnico-Administrativos em Educação ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica: um estudo de caso”. A proposta deste Produto Educacional é oferecer subsídios aos gestores de pessoas do Colégio Pedro II (estendido aos gestores de outras instituições), de modo a corroborar a importância da formação em nível *stricto sensu* aos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE), como mecanismo para o fortalecimento da EPT no CPII (e na própria rede) e como processo essencial para que esses trabalhadores sejam valorizados enquanto profissionais da educação, ocupando o espaço da formação, da pesquisa e da gestão de espaços pedagógicos na própria instituição.

## PALAVRAS-CHAVE

**EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

**TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO**

**FORMAÇÃO CONTINUADA**

# sumário

<b>Autores</b>	6
<b>Descrição técnica</b>	7
<b>Apresentação</b>	8
<b>Por que utilizar o termo relatório técnico de pesquisa?</b>	9
<b>Introdução</b>	10
<b>O trabalho como princípio educativo na EPT</b>	12
<b>A função dos Técnicos-Administrativos em Educação nos institutos federais</b>	15
<b>Quadro de hipótese e objetivo da pesquisa</b>	17
<b>Metodologia da pesquisa realizada</b>	18
<b>Análise dos dados</b>	19
Informações básicas da amostra	20
Percepções sobre a EPT e formação continuada	21
Experiências com Programas de Pós-Graduação	33
Impacto da Formação Continuada	38
Condições para a Formação Continuada	41
Números atuais de TAE afastados para estudos no CPEI	51
<b>Conclusões e recomendações</b>	52
<b>Referências</b>	53

# AUTORES

**Anna Luiza**

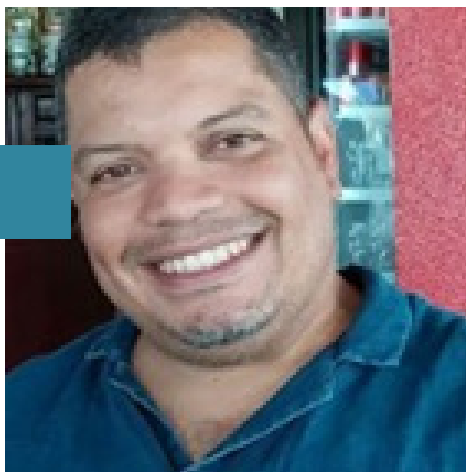
**Azevedo da  
Silva Moura**



Mestranda em Educação pelo Colégio Pedro II - Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica - PROFEPT. Assistente em Administração do Colégio Pedro II.

**Leonardo**

**Leonidas  
de Brito**



Pós Doutor em Educação Profissional pelo IFRN. Doutor em História Social pela Universidade Federal Fluminense. Professor Titular do Departamento de História do Colégio Pedro II. Pesquisador do Laboratório de Economia e História da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (LEHI-UFRRJ). Docente permanente da Especialização em Ensino de História do Colégio Pedro II. Docente permanente do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (Mestrado - PROFEPT).

# DESCRIÇÃO TÉCNICA

## PROGRAMA

Mestrado Profissional no Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação Profissional e Tecnológica

## INSTITUIÇÃO

Colégio Pedro II

## RESULTADO DA PESQUISA

As condições de acesso e permanência dos servidores Técnico-Administrativos em Educação ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica: um estudo de caso

## ÁREA

Ensino

## LINHA DE PESQUISA

Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na EPT, Linha de Macroprojeto 6 - Organização de espaços pedagógicos na EPT

## CATEGORIA DO PRODUTO

Produto técnico tecnológico (PTT) 6

## PÚBLICO-ALVO DESTES PRODUTOS

Gestores de pessoas do Colégio Pedro II, estendido aos gestores de outras instituições federais

## IDIOMA

Português

## ANO

2024

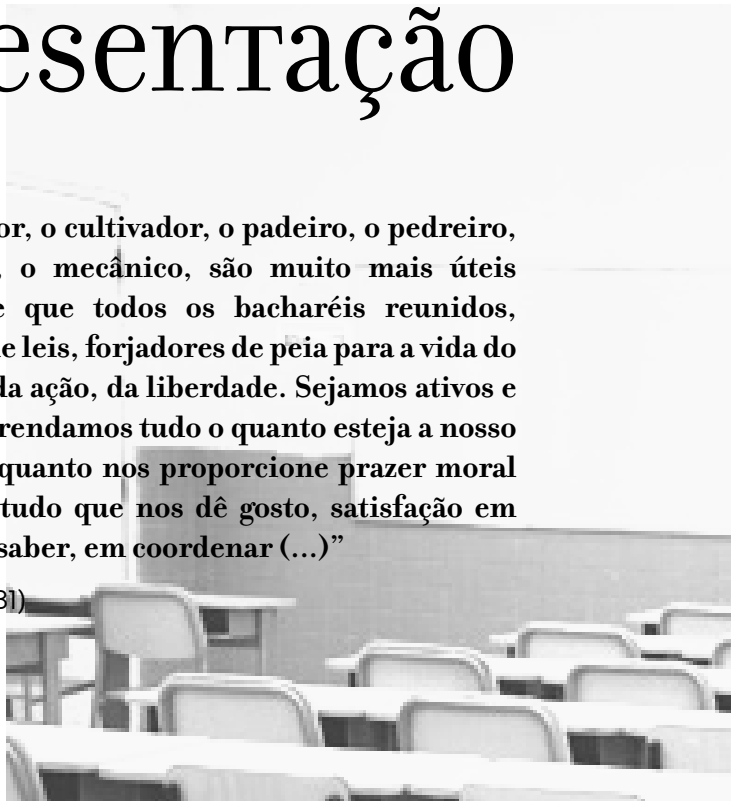
## ISBN

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

# APRESENTAÇÃO

“(...) O lavrador, o cultivador, o padeiro, o pedreiro, o carpinteiro, o mecânico, são muito mais úteis à coletividade que todos os bacharéis reunidos, fabricantes de leis, forjadores de peia para a vida do pensamento, da ação, da liberdade. Sejam ativos e estudiosos, aprendamos tudo o quanto esteja a nosso alcance, tudo quanto nos proporcione prazer moral e intelectual, tudo que nos dê gosto, satisfação em aprender, em saber, em coordenar (...)”

(PINHO, 2015, p.31)



## APRESENTAÇÃO

Este relatório técnico é um Produto Técnico Tecnológico (PTT) proveniente de pesquisa realizada no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica em rede nacional (PROFEPT) - Colégio Pedro II, na área de concentração: Educação Profissional e Tecnológica - EPT, na linha de pesquisa de Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica, no macroprojeto de Organização de Espaços Pedagógicos na EPT.

Este Produto Educacional sintetiza os resultados da dissertação “As condições de acesso e permanência dos servidores Técnico-Administrativos em Educação ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica: um estudo de caso”.

A proposta deste Produto Educacional é oferecer subsídios aos gestores de pessoas do Colégio Pedro II (estendido aos gestores de outras instituições), de modo a corroborar a importância da formação em nível *stricto sensu* aos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE), como mecanismo para o fortalecimento da EPT no CP II (e na própria rede) e como processo essencial para que esses trabalhadores sejam valorizados enquanto profissionais da educação, ocupando o espaço da formação, da pesquisa e da gestão de espaços pedagógicos na própria instituição.

# Por que utilizar o termo RELATÓRIO TÉCNICO DE PESQUISA?

Para este produto educacional, adotamos, conforme apresentado no quadro a seguir, as definições que fundamentaram a elaboração do relatório técnico de pesquisa.

QUADRO 1: Definição de relatório técnico

AUTORES	DEFINIÇÃO DE RELATÓRIO TÉCNICO
Furasté (2006)	Documento que registra formalmente os resultados ou progressos obtidos em investigação de pesquisa e desenvolvimento, ou que descreve a situação de uma questão técnica ou científica. O relatório técnico-científico organiza, de forma sistemática, informações dirigidas a um leitor qualificado, traça conclusões e recomendações.
Gregório (2006)	Descreve, de maneira detalhada e sistemática, os resultados de uma pesquisa ou atividade técnica, elaborado com o objetivo de fornecer informações completas e fundamentadas que sirvam de base para a tomada de decisões ou para a análise crítica de um determinado problema ou situação.
Lakatos e Marconi (2003)	Um documento que descreve de forma minuciosa os procedimentos adotados, os resultados obtidos e as conclusões tiradas durante a execução de um trabalho técnico ou científico. Seu objetivo é informar de maneira clara, objetiva e organizada os aspectos técnicos de um projeto, permitindo a compreensão e a possível reprodução dos resultados apresentados.
Bernadelli (2007)	Um relatório técnico é uma exposição detalhada, sistemática e objetiva dos procedimentos e resultados obtidos em um estudo técnico ou científico, visando comunicar de maneira precisa e eficaz os dados e conclusões aos interessados.
NBR 10719 (2015)	Um documento que apresenta resultados ou progressos de uma pesquisa, experimento ou trabalho técnico, contendo informações que subsidiam tomadas de decisões ou solucionam problemas específicos, com estrutura lógica e encadeamento das ideias.

Fonte: Elaborado pela Autora (2024)

Essas definições enfatizam a importância de estruturação e objetividade na apresentação das informações, garantindo que o leitor possa compreender o processo e os resultados do trabalho realizado. Dessa forma, foi adotada a nomenclatura baseada nesses conceitos, sendo eles considerados os mais adequados à proposta deste documento.

# INTRODUÇÃO

A formação continuada representa um pilar fundamental no desenvolvimento profissional e pessoal dos indivíduos, especialmente para aqueles que atuam na área da educação. No contexto dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE), essa formação adquire uma dimensão ainda mais crítica, considerando seu papel essencial na sustentação e no avanço das instituições federais de ensino.

Nesse sentido, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT) se destaca como um espaço essencial para o desenvolvimento do país, abrangendo a Educação Básica, Profissional e Tecnológica. Essas instituições têm o intuito de formar profissionais para o mundo do trabalho, na sua integridade física, mental, cultural, política e científico-tecnológica.

Diante desse cenário, este documento parte do pressuposto de que os processos de capacitação, qualificação e desenvolvimento dos servidores são fundamentais e devem ser entendidos como processos formativos buscados tanto pelo próprio servidor, quanto oferecidos pela instituição federal. Nesse sentido, o Decreto nº 9.991, de 28/08/2019, publicado pela Presidência da República, dispôs sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamentou dispositivos da Lei nº 8.112/1990, quanto às licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

Partindo do princípio da indivisibilidade entre educação e atividade laboral, este documento visa refletir criticamente sobre as condições de acesso e permanência dos servidores TAE do Colégio Pedro II aos programas de pós-graduação *stricto-sensu*, com destaque para o Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT), compreendendo a relação entre educação e trabalho. Além disso, buscou-se analisar a sua percepção identitária enquanto profissionais da educação.

Portanto, o foco do estudo esteve nos servidores TAE, considerando a sua percepção enquanto trabalhadores da educação, e a importância da formação continuada - discutida em nível *stricto sensu* - dentro do contexto do trabalho.

É importante ressaltar que a formação continuada é necessária porque os servidores TAE são trabalhadores da educação atuantes nos processos que permitem desencadear e acompanhar o ensino da EPT nas instituições associadas que se vincularam em rede. Dessa forma, o programa de mestrado PROFEPT traz as suas discussões buscando resultados para as práticas educativas de gestão dos espaços pedagógicos, criados com essa finalidade. Por isso, essa pesquisa fez o recorte nesses sujeitos.

Diante dessas reflexões, surgiram as seguintes problemáticas para a realização deste estudo: como o Colégio Pedro II compreende e facilita a formação continuada dos servidores técnico-administrativos em educação, considerando as normativas e as condições para seu afastamento para estudo? Os servidores tiveram incentivo suficiente para a formação em nível *stricto sensu*? Enfrentaram dificuldades de acesso ou permanência no programa? Como foi a normatização do afastamento para formação em nível *stricto sensu* no Colégio Pedro II (CPII). Ela foi efetiva? Os servidores se reconhecem como profissionais da Educação Básica, Profissional, Técnica e Tecnológica? Eles conhecem o papel da EPT na instituição e estão cientes da existência de um programa de pós-graduação *stricto sensu* em EPT voltado, principalmente, para eles mesmos?

Para analisar essas e outras perguntas, os participantes do estudo responderam a um questionário semi-aberto, composto por várias seções. Para que este relatório técnico atinja o seu objetivo de ser conciso, comunicando de maneira precisa e eficaz os dados e conclusões aos interessados, optou-se por escolher os principais dados relacionados à problemática do afastamento integral para estudos dos servidores TAE. Ademais, é importante ressaltar que o sigilo da pesquisa foi preservado através da substituição dos nomes por identificação utilizando-se da sigla “P” e o número por ordem de resposta ao questionário: participante 1 (P1), participante 2 (P2), e assim sucessivamente.

Por fim, esperamos, com esse relatório técnico, que os gestores de pessoas do CPII e de outras instituições federais tomem conhecimento da pesquisa realizada, dos resultados obtidos e possam, diante do cenário exposto, propor melhorias em relação ao aprimoramento das normativas para o processo de formação *stricto sensu* dos servidores TAE.

# O TRABALHO COMO PRINCÍPIO EDUCATIVO na EPT



O trabalho deve ser tomado como princípio educativo não apenas no sentido de ser uma atividade necessária para a vida, mas, sobretudo, como atividade criadora da humanidade, atividade de produção de si mesma, no plano individual e no plano histórico-social.

(SAVIANI, 2011, p.51)

Considerar o trabalho como princípio educativo equivale dizer que o ser humano é produtor de sua realidade e, por isso, se apropria dela e pode transformá-la.

(Ramos, 2008)

A formação do indivíduo é moldada pelas condições sociais, culturais e econômicas da sociedade, sendo o aprendizado construído a partir de uma perspectiva materialista-histórica e dialética. O conhecimento do indivíduo é adquirido através das relações de trabalho, partindo da premissa de que todas as atividades realizadas por ele são consideradas como trabalho. Nesse processo, o ser humano utiliza ferramentas, transformando o ato de ensinar e aprender com os outros, com a natureza e consigo mesmo na instrumentalização concreta de seu crescimento e desenvolvimento.

## O TRABALHO COMO PRINCÍPIO EDUCATIVO na EPT

A concepção de trabalho é desenvolvida em consonância com a história e a estrutura da sociedade. Adotar o trabalho como princípio educativo significa transcender a ideia de trabalho apenas como produção, envolvendo a compreensão da evolução social, suas dinâmicas e sua contribuição para o processo de humanização do ser humano. Assim, assumir o trabalho como princípio educativo na perspectiva do trabalhador, como diz Frigotto (1989),

**implica superar a visão utilitarista, reducionista de trabalho. Implica inverter a relação situando o homem e todos os homens como sujeito do seu devir. Esse é um processo coletivo, organizado, de busca prática de transformação das relações sociais desumanizadoras e, portanto, deseducativas. A consciência crítica é o primeiro elemento deste processo que permite perceber que, é dentro destas velhas e adversas relações sociais que podemos construir outras relações, onde o trabalho se torne manifestação de vida e, portanto, educativo.**

(FRIGOTTO, 1989, p.8)

### **Nesse sentido, Saviani complementa:**

**Parece-me importante considerar que o nosso ponto de referência é a noção de trabalho, o conceito e o fato do trabalho como princípio educativo geral. Toda a educação organizada se dá a partir do conceito e do fato do trabalho, portanto, do entendimento e da realidade do trabalho. Nesse sentido é possível perceber que, na verdade, toda a Educação e, por consequência, toda a organização escolar, tem por fundamento a questão do trabalho.** (SAVIANI, 1989, p. 7)

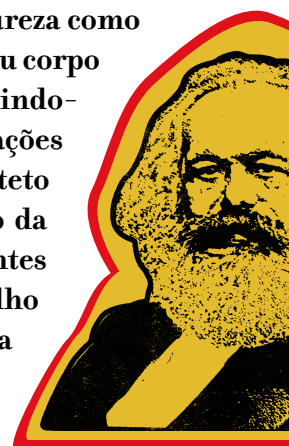
Segundo Gramsci (2000), a educação é inerente ao ser humano, portanto, ser ou não ser educado não é uma escolha. Assim, o autor não apresenta uma sugestão educacional, mas uma constatação histórica de que todos os seres humanos são inexoravelmente educados. É verdade que o ser humano está sempre aprendendo e se ensinando a se tornar humano, embora o perfil do seu ser mude de acordo com as circunstâncias em que vive. Essa noção de entender a educação como inerente ao processo de produção da existência social identifica a teoria marxista da educação. Neste contexto Saviani menciona que:

**Se a existência humana não é garantida pela natureza [...] mas tem de ser produzida pelos próprios homens, sendo, pois, um produto do trabalho, isso significa que o homem não nasce homem. Ele forma-se homem [...] necessita aprender a ser homem [...] a produção do homem é, ao mesmo tempo, a formação do homem, isto é, um processo educativo. A origem da educação coincide, então, com a origem do homem mesmo.** (SAVIANI, 2007, p. 154)

O trabalho é o que distingue o ser humano dos outros animais, pois é por meio dele que o homem tem a capacidade de transformar a natureza, a si mesmo e os demais. Os seres humanos constroem a história e são parte integrante dela, moldados pela realidade de cada contexto temporal, cultural e social.

**Trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo [...] a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana [...] Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha supera mais de um arquiteto ao construir a colmeia. Mas o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. No fim do processo do trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador.**

(MARX, 1999, p. 211-212)



Dessa forma, o trabalho é percebido como o esforço humano para alterar a natureza, adaptando-a para satisfazer suas demandas essenciais. Por isso, o trabalho é vital para a existência humana, um fenômeno que se desenvolve e melhora com o passar do tempo. O fruto do trabalho humano está profundamente conectado ao seu crescimento pessoal, tratando-se, assim, de um processo educativo. Portanto, a interligação entre trabalho e educação origina-se na compreensão de sua identidade própria.

A Educação Profissional e Tecnológica confere sentido ao mundo do trabalho, proporcionando as bases necessárias para a formação politécnica dos estudantes. Ela não apenas prepara os alunos para atuar em diversas áreas técnicas, mas também integra conhecimentos teóricos e práticos, capacitando-os a compreender e intervir de forma crítica e eficiente nos processos produtivos e sociais. Dessa forma, essa educação contribui para o desenvolvimento integral dos indivíduos, ampliando suas perspectivas no mundo do trabalho e na sociedade.

**O trabalho como princípio educativo, então, não é, primeiro e sobretudo uma técnica didática ou metodológica no processo de aprendizagem, mas um princípio ético-político. Dentro desta perspectiva o trabalho, é ao mesmo tempo, um dever e um direito. Dever por ser justo que todos colaborem na produção dos bens materiais, culturais e simbólicos, fundamentais à produção da vida humana. Um direito por ser o ser humano um ser da natureza que necessita estabelecer, por sua ação consciente um metabolismo com o meio natural transformando em bens sua produção e reprodução . (SAVIANI, 1989, p. 7)**

A função dos Técnicos-Administrativos

# em EDUCAÇÃO nos INSTITUTOS FEDERAIS

O servidor Técnico-Administrativo em Educação constitui uma categoria nas Instituições Federais de Ensino (IFE's) e possui conhecimento e qualificação específica para o desenvolvimento de suas atividades. De acordo com o Art. 7º, do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, os cargos são organizados em 5 (cinco) níveis de classificação, A, B, C, D e E, de acordo com o disposto no inciso II do art. 5º e no Anexo II da Lei.

No plano de carreira dos TAE, são detalhadas as progressões, remunerações, estruturas organizacionais e os requisitos necessários para a investidura nos cargos técnico-administrativos. Um dos pontos principais é a descrição das atribuições gerais destinadas aos servidores nessa categoria.

**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)**

É urgente superar a visão limitada de que os TAE são apenas executores de atividades de suporte. Infelizmente, muitos possuem uma formação profissional que não contempla a atuação do Colégio Pedro II no contexto de uma instituição de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), onde é essencial transcender a lógica puramente capitalista. É necessário que esses profissionais desenvolvam, portanto, uma compreensão mais ampla do papel que desempenham, integrando suas funções ao objetivo maior de formação crítica e cidadã, alinhada às demandas e desafios do ensino técnico e tecnológico.

## A FUNÇÃO DOS TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS em EDUCAÇÃO NOS INSTITUTOS FEDERAIS

O engajamento diário com uma educação transformadora precisa ser constante e deve influenciar o trabalho de todos os membros da instituição, especialmente os servidores técnico-administrativos em educação. É essencial que esses profissionais incorporem esse compromisso em suas atividades, contribuindo para a construção de um ambiente educativo que promova a transformação social e o desenvolvimento integral dos estudantes. Afinal, dentro de uma instituição educacional, todos os profissionais são educadores.

**Todos aqueles que interagem com educandos são educadores, cada um dentro da especificidade de sua tarefa. Professores, técnicos, funcionários e tantos outros são todos trabalhadores em educação. Suas atuações na escola devem ser integradas pedagogicamente, tendo o reconhecimento da escola enquanto ação educativa.**

(PACHECO, 2011, p.9)

Para que a instituição escolar cumpra seu papel na transformação do indivíduo e da sociedade, é fundamental que cada setor e servidor envolvido nela desempenhem suas funções visando um objetivo comum: a educação emancipatória. A tarefa de educar é uma responsabilidade compartilhada por todos. Esse entendimento de que todos são educadores se constrói a partir do sentimento de pertencimento à instituição e ao projeto político-pedagógico da escola. Isso se dá por meio da conscientização dos objetivos educacionais, da missão e dos valores da instituição, bem como pela reflexão sobre o cotidiano escolar, permitindo uma participação ativa nas decisões, soluções e sugestões que beneficiem o bem comum dentro do ambiente educacional.

Nesse sentido, é importante ressaltar que a formação continuada é necessária e essencial, já que os servidores TAE são trabalhadores da educação atuantes nos processos que permitem desencadear e acompanhar o ensino da EPT nas instituições associadas que se vinculam em rede. Assim, o programa de mestrado PROFEPT traz as suas discussões buscando resultados para as práticas educativas de gestão dos espaços pedagógicos, criados com essa finalidade. Por isso, este estudo fez o recorte nesses profissionais.

# QUADRO DE HIPÓTESE e OBJETIVO DA PESQUISA

Expomos no quadro abaixo a hipótese primacial que norteou a pesquisa, bem como o seu objetivo central.

QUADRO 2: Hipótese e objetivo central

HIPÓTESE CENTRAL	OBJETIVO CENTRAL
Teve-se como hipótese que a falta de incentivo à formação continuada (não só, mas também em EPT) aos servidores TAE por parte do CPII contribui para o enfraquecimento da qualificação em nível <i>stricto sensu</i> desses profissionais, além de desvalorizá-los enquanto formadores intelectuais e atuantes no campo da Educação Básica, Profissional, Técnica e Tecnológica. Essa realidade reforça a ideia de não pertencimento dos servidores técnicos à área da educação.	Analisar, identificar e compreender a importância da formação continuada em nível <i>stricto sensu</i> para os servidores Técnico-Administrativos em Educação como um mecanismo para fortalecer a Educação Básica, Profissional e Tecnológica na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (especificamente no CPII), e como um processo fundamental para que esses trabalhadores sejam valorizados e reconhecidos como pesquisadores, críticos e intelectuais atuantes no campo da Educação Profissional e Tecnológica.

Fonte: Elaborado pela Autora (2024)



# METODOLOGIA DA PESQUISA REALIZADA

O estudo que gerou este produto educacional adotou como metodologia a pesquisa descritiva, a qual, conforme mencionam Gil e Vergara (2015, p. 23), “observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los”. A pesquisa descritiva visa identificar a correlação entre as variáveis e foca não apenas na descoberta, mas também na análise dos fatos, sua descrição, classificação e interpretação.

Em termos de abordagem, a pesquisa foi do tipo qualitativa, a qual, segundo Bardin (2011), proporciona a construção e/ou revisão de novas abordagens acerca do tema a ser analisado.

No estudo, que foi de natureza aplicada, os servidores TAE foram convidados a responder a um questionário semiaberto (método de coleta de dados), cujo objetivo foi investigar se esses servidores têm conhecimento sobre a EPT, a RFEPCT e o PROFEPT; se eles se identificam como profissionais da educação, especialmente no âmbito da EPT; se encontram (ou encontraram) as condições necessárias para permanecerem no programa de pós-graduação *stricto sensu*, e quais seriam, em sua opinião, as condições ideais para esse processo de qualificação. A seleção dos possíveis participantes da pesquisa foi realizada a partir das listas de alunos e egressos do PROFEPT, nas vagas destinadas aos servidores do CPII, além da listagem de candidatos servidores que não foram aprovados no processo seletivo.

Destacamos que a amostra coletada é significativa, tendo em vista os critérios de inclusão e exclusão que orientaram a escolha do público de participantes.

O trabalho envolveu pesquisa com seres humanos nos termos das Resoluções CNS nº 510/2016 e nº 466/2012 e obteve parecer de aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa do Colégio Pedro II (CEP/CPII) por meio do Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 75822423.1.0000.9047.

# ANÁLISE DOS DADOS

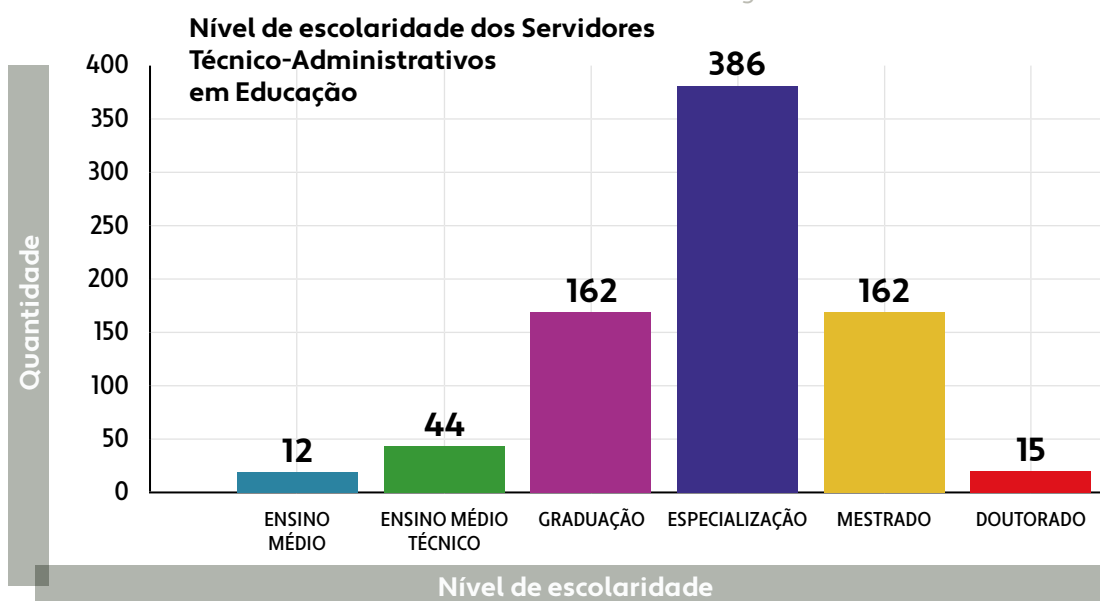
No estudo realizado, foi feito um esforço considerável para apresentar uma análise detalhada dos resultados obtidos a partir do questionário aplicado aos servidores TAE do Colégio Pedro II. A aplicação do

questionário teve como objetivo captar percepções, experiências e desafios enfrentados por esses servidores no contexto de sua formação continuada a nível *stricto sensu*. A análise dos dados fornecidos pelos participantes foi essencial para compreender melhor o contexto da EPT no CPII, as necessidades e as perspectivas desse grupo no que tange à formação a nível *stricto sensu*, permitindo, assim, a identificação de possíveis lacunas existentes entre os servidores TAE, a sua formação continuada e a sua atuação profissional dentro de uma instituição que oferece a EPT.

Para garantir que este relatório técnico seja conciso e comunique de forma precisa e eficaz os dados e conclusões aos interessados, decidiu-se selecionar os dados mais relevantes relacionados à questão do afastamento integral para estudos dos servidores TAE. Dessa forma, apresentaremos a seguir os principais gráficos que ilustram os resultados obtidos.

O gráfico 1 mostra o nível de escolaridade do quadro de Técnicos-Administrativos em Educação (ativos) do Colégio Pedro II. Observa-se que a maioria desses trabalhadores (386) possui especialização em nível lato-sensu e uma quantidade ínfima possui doutorado (15). Observa-se, ainda, que o mesmo número de graduados (162) é o número de mestres (162). Nesse sentido, vemos que há uma grande parcela dos servidores TAE aptos a cursar um programa *stricto sensu*, a nível de mestrado ou doutorado.

Gráfico 1 - Nível de escolaridade dos servidores TAE do Colégio Pedro II



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados do Sistema Unificado de Administração Pública do CPII (2024).

## Informações básicas da amostra

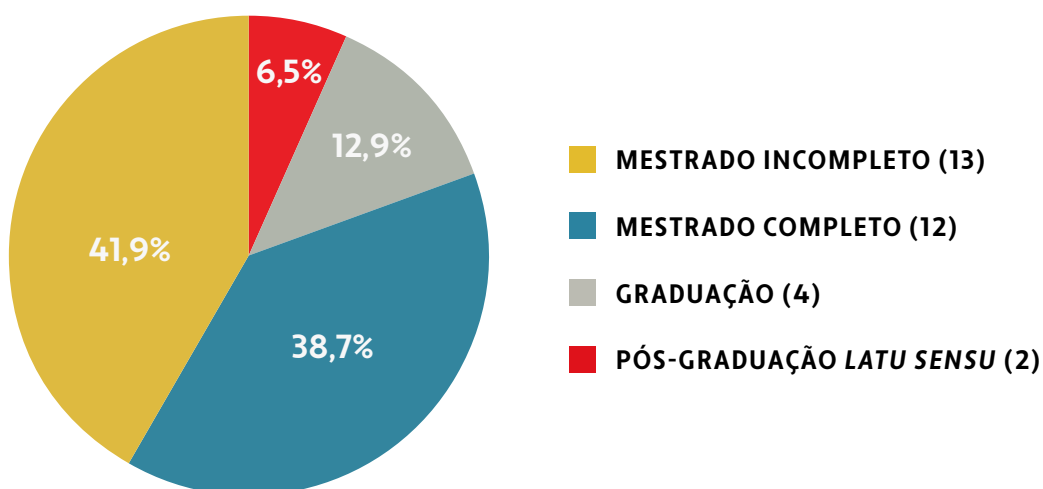
## ANÁLISE DOS DADOS

Dos 31 respondentes, 18 foram mulheres e 13 homens. Com relação à distribuição por faixa etária, o questionário disponibilizou as seguintes faixas etárias: 25-34 anos: 6 servidores; 35-44 anos: 12 servidores; 45-54 anos: 11 servidores; 55 anos ou mais: 2 servidores. No que se refere ao recebimento de Função Gratificada (FG) ou gratificação por Cargo de Direção (CD), 13 responderam que recebem e 18 que não. Por último, no que tange ao tempo de trabalho no CPlI, entre 1 e 5 anos: 4; 6 a 10 anos: 18; 11 a 15 anos: 2; mais de 15 anos: 7. Ou seja, a maioria dos participantes são servidores já estáveis há, pelo menos, 3 anos.



O gráfico 2 apresenta a escolaridade da amostra. Nota-se que a maioria dos respondentes foi composta por servidores que estão cursando o mestrado PROFEPT (13), seguidos dos egressos do programa (12). Os outros 6 alegaram ter graduação ou pós-graduação lato sensu.

Gráfico 2 - Escolaridade da amostra

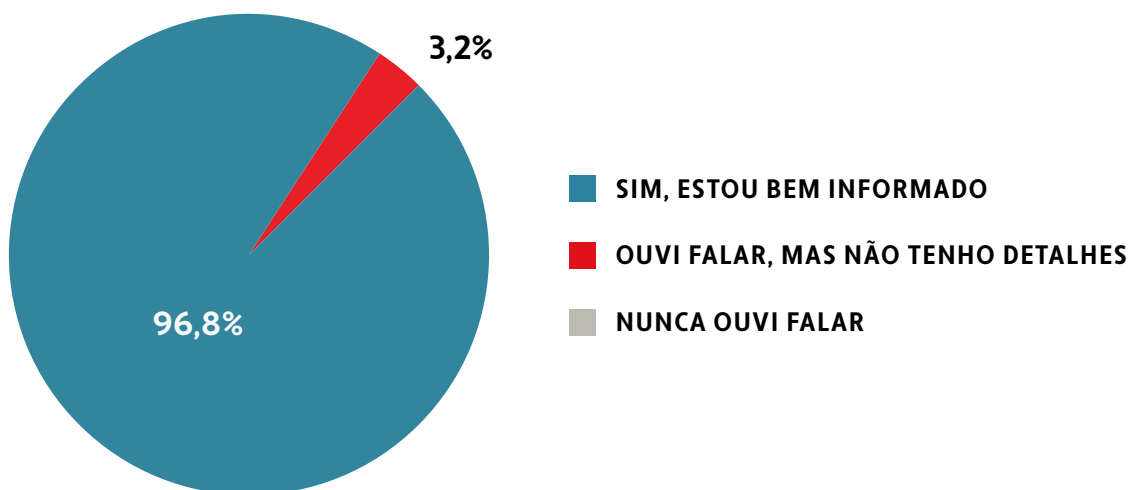


Fonte: Elaborado pela Autora (2024)

## Percepções sobre a EPT e formação continuada

Inicialmente, a amostra revela um bom nível de conhecimento sobre a EPT, conforme demonstrado no gráfico 3. Apenas um respondente afirmou não possuir detalhes sobre a EPT.

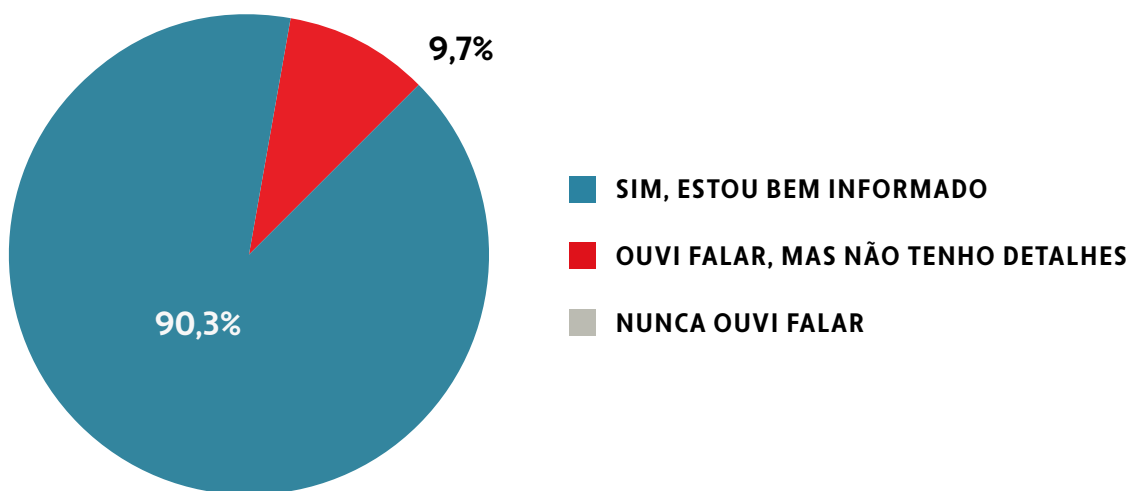
Gráfico 3 - Conhecimento da EPT



Fonte: Elaborado pela Autora (2024)

Em contrapartida, ao serem questionados sobre a RFEPCT, três respondentes afirmaram não saber detalhes a respeito, conforme evidenciado no gráfico 4.

Gráfico 4 - Conhecimento da RFEPCT



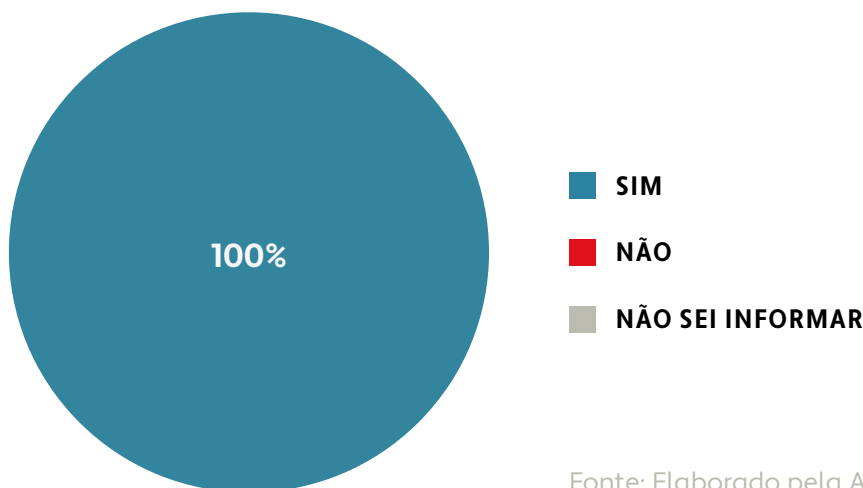
Fonte: Elaborado pela Autora (2024)

Analisando as respostas individualmente, observou-se que 2 (dois) respondentes que afirmaram conhecer a EPT, relataram não saber detalhes da RFEPCT, sendo 1 (um) deles aluno do PROFEPT e o outro um servidor que já tentara ingressar. Isso mostra que nem todos demonstraram conhecimento sobre todas as instituições que compõem a RFEPCT.

O gráfico 5 revela que todos os participantes declararam estar cientes de que o CPII (instituição onde trabalham) integra a RFEPCT.

Gráfico 5 - CPII e RFEPCT

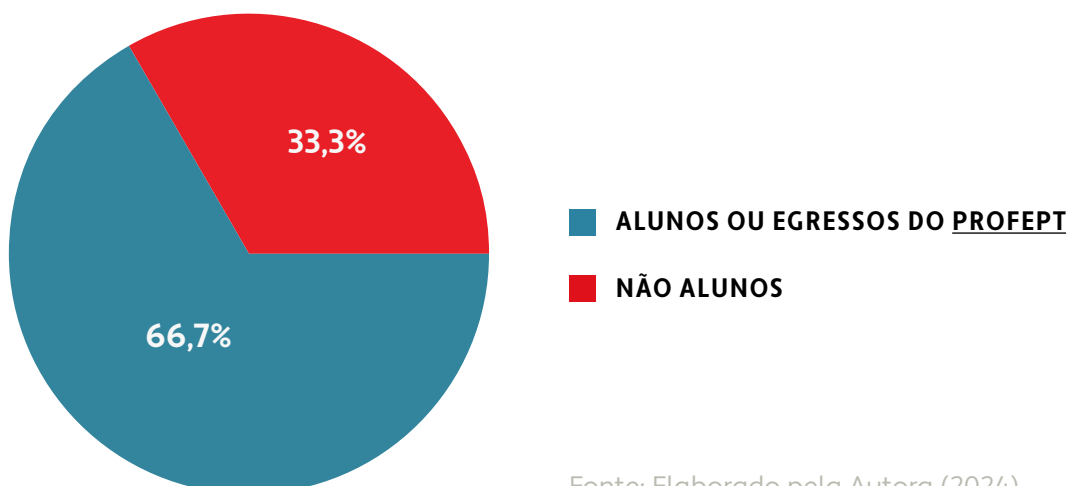
*O CPII integra o RFEPCT?*



Fonte: Elaborado pela Autora (2024)

Na pergunta **“A instituição onde você trabalha oferece a Educação Profissional e Tecnológica? Se sim, qual(is) curso(s)?”**, os participantes puderam escrever livremente. No total, o CPII oferece nove cursos técnicos distribuídos entre as duas modalidades: Ensino Médio Integrado (EMI), que inclui o EMI diurno e o EMI à Educação de Jovens e Adultos (PROEJA), e Ensino Técnico Subsequente ao Ensino Médio. O gráfico 6 revela que a maioria dos TAE que mostraram desconhecer os cursos técnicos são alunos ou egressos do PROFEPT.

Gráfico 6 - Desconhecimento da EPT no CPII



Fonte: Elaborado pela Autora (2024)

Nesse contexto, considerando um dos problemas da pesquisa, relacionado ao conhecimento do papel da EPT no CPIL pelos servidores técnicos, a análise das respostas evidencia que os participantes da pesquisa desconhecem ou têm conhecimento limitado sobre a EPT na instituição onde atuam. Esse desconhecimento pode ser atribuído ao fato de que o CPIL é uma instituição federal de ensino especializada na oferta de educação básica e de licenciaturas<sup>1</sup>, enquanto a EPT está presente apenas em alguns campi e de maneira ainda incipiente.

A integração e visibilidade da EPT no CPIL podem ser insuficientes para proporcionar um entendimento abrangente entre os servidores técnicos de que a instituição onde atuam se equipara aos institutos federais.

Estes limites na compreensão do que a Instituição Colégio Pedro II pode oferecer no que diz respeito aos cursos de EPT, seja de nível médio, seja de ensino superior, na prática, refletem ainda o paradoxo da atual identidade institucional do CPIL. A tradição e a modernidade se atravessam reiteradamente num movimento contínuo e dialético entre a negação velada às possibilidades modernizantes encontradas na atual RFEPCT e a força da permanência da escola imperial, criada nos estertores do período regencial brasileiro, que apartava educação e trabalho, compreendidos como dimensões separadas e estanques da condição humana.

A pergunta subsequente teve como objetivo verificar se os TAE se identificam como servidores da EPT, solicitando que, caso afirmativo ou negativo, justificassem sua resposta. Algumas respostas chamam a atenção, pois nove servidores não se identificam como tal e justificam de maneiras distintas (ou sequer justificam). A percepção de uma distância entre as funções administrativas e pedagógicas pode levar à falta de identificação com a EPT. Isso sugere a necessidade de uma maior integração e reconhecimento das funções administrativas como parte integrante da missão educativa.

A resposta do P16 reflete uma incerteza sobre a identidade com a EPT, possivelmente devido à falta de clareza institucional ou à percepção de novidade da EPT dentro do CPIL (apesar de passados 12 anos). Isso sugere a **necessidade de maior comunicação e integração institucional para fortalecer a identificação dos servidores com a EPT, fortalecendo, inclusive, essa modalidade de ensino dentro da instituição**. A resposta do P19 revela percepção de que a instituição se vê mais como uma escola de educação básica regular do que como parte da RFEPCT, gerando uma sensação de desconexão entre os servidores.

---

<sup>1</sup>Art. 40-A da Lei 11.892/2008. Essa mesma lei, em seu Art. 13-A, diz que o Colégio Pedro II terá a mesma estrutura e organização dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm). Acesso em: 02 jun. 2024.

**P2**  
*Não, pois não possuo formação técnica.*

**P5**  
*Não, pois meu campus é direcionado ao ensino fundamental e não tem curso profissionalizante.*

**P10**  
*Apesar do serviço executado ser de grande importância para a continuidade das atividades desenvolvidas na instituição, muitas vezes perde-se essa noção uma vez que o trabalho está mais distante da área pedagógica. Este afastamento faz com que eu, muitas vezes, e outros colegas (sic) não se indentifique (sic) como integrante da EPT, mas apenas como um trabalho puramente administrativo.*

**P16**  
*Deveria me enxergar assim, mas infelizmente isso não ocorre, talvez por ser algo novo no CP2, mesmo já se passando mais de 10 anos.*

**P18**  
*Não muito. Me vejo atuando mais na infância.*

**P19**  
*Não me sinto como servidor da Educação Profissional e Tecnológica porque minha instituição ainda se vê como Escola de educação básica regular stricto sensu, mesmo fazendo parte da rede de institutos federais de educação profissional e tecnológica.*

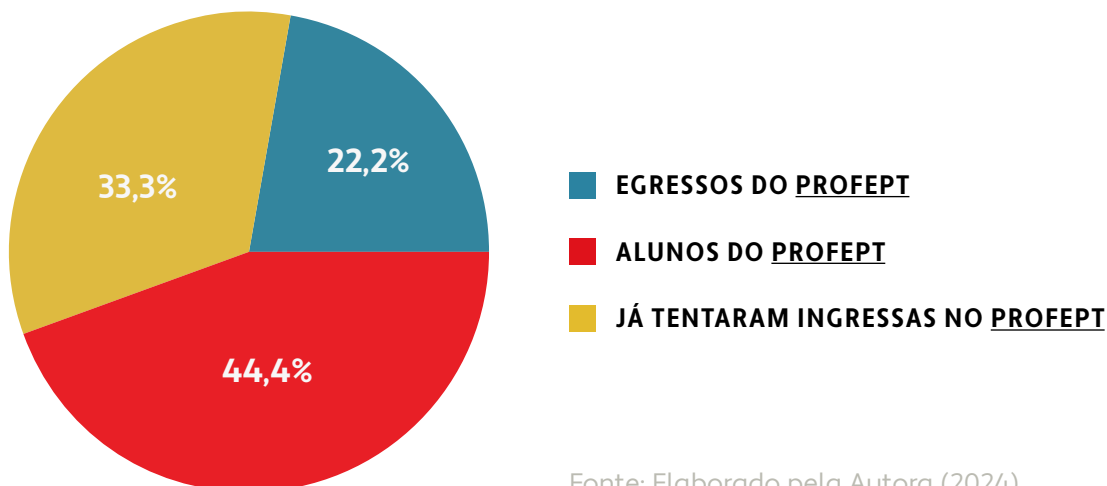
**P24**  
*Não. Vejo como membro da Educação Federal, pois a estruturação do Colégio Pedro II assim impõe.*

**P28**  
*Não.*

**P29**  
*Não.*

O gráfico 7 apresenta que, desses nove servidores, dois são egressos do PROFEPT (22,2%), quatro são alunos (44,4%) e três já tentaram, em algum momento, ingressar (33,3%):

Gráfico 7 - Não se identificam como servidor da EPT



Fonte: Elaborado pela Autora (2024)

Outros relatam que se identificam pouco ou em parte. Os dois respondentes são alunos do PROFEPT:

**P3**

*Pouco. Mas sim, me identifico. Porém, penso que servidores dos Institutos Federais tem mais essa sensação de pertencimento à Rede.*

**P22**

*De certa forma sim, pois apesar de não trabalhar com o ensino técnico, lido com discentes da pós-graduação da área da EPT ou que atuam em outros mestrados profissionais.*

Dos dezenove participantes que afirmaram se identificar, dezoito são egressos ou alunos do PROFEPT, sendo que quatro justificam a sua resposta citando a contribuição do programa na construção dessa identidade. A formação continuada, especialmente em programas como o mestrado PROFEPT, parece desempenhar um papel crucial na construção da identidade profissional dos servidores. Isso indica que a educação continuada pode transformar a percepção dos TAE sobre seu papel na EPT. O envolvimento com a pesquisa e os debates acadêmicos pode criar uma conexão com a EPT, mesmo que as funções diárias não estejam diretamente relacionadas a ela. Isso enfatiza a importância das atividades acadêmicas na construção da identidade profissional do TAE.

**P8**

*Sim, todavia somente tive essa percepção após ingressar no **mestrado PROFEPT**.*

**P11**

*Sim. Embora eu atue nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental, em que as especificações da Educação Profissional e Tecnológica não ficam evidentes, me considero servidora da EPT. A minha formação no **Mestrado PROFEPT** me concedeu esta visão mais global da estrutura da instituição como integrante da Rede EPCT e eu, enquanto servidora da instituição, faço parte desta engrenagem. Contudo, no meu cotidiano de trabalho, não me observo inserida em atividades condizentes com a EPT.*

**P15**

*Por trabalhar em campi I, que atende exclusivamente aos alunos que não são público-alvo do programa, nunca me enxerguei estando diretamente relacionada aos trabalhos desenvolvidos pela Educação Profissional e Tecnológica, embora faça parte de um coletivo de trabalhadores que, conjuntamente, debatem questões que atravessam a realidade desses estudantes. Contudo, de 2023 pra cá, ao adentrar no **curso de mestrado de EPT do CPII**, passei a me enxergar como servidora que atua indiretamente, por meio da pesquisa e dos estudos que o curso proporcionou, o que fez com que eu pudesse começar a aprofundar meus conhecimentos sobre a EPT, bem como em debates caros à equipe de Assistência Estudantil sobre esse grupo de estudantes, mais especificamente o curso subsequente que se tornou o objeto da minha pesquisa.*

**P31**

*Sim, estou cursando o mestrado lá.*

O reconhecimento de que seu trabalho impacta diretamente a EPT reforça a identificação dos servidores com essa modalidade de ensino. Isso destaca a importância de conscientizar os servidores sobre o impacto de suas funções na missão educativa:

**P26**

*Sim, porque meu trabalho contribui diretamente para promoção dessa modalidade de ensino para o público interno e externo.*

A resposta da participante 6 merece especial atenção, pois trata-se de uma egressa do PROFEPT, com **mais de 15 anos** de trabalho no CPIL.

**P6**

*Sim. Embora essa identidade ainda esteja em construção.*

Apesar de possuir um mestrado em EPT e uma longa trajetória na instituição, sua identidade como trabalhadora da EPT ainda está em processo de construção. Esse fato evidencia a complexidade e os desafios envolvidos na consolidação da identidade profissional dentro do contexto da EPT no CPIL, mesmo para aqueles que possuem uma formação especializada e uma considerável experiência no ambiente educacional da instituição.

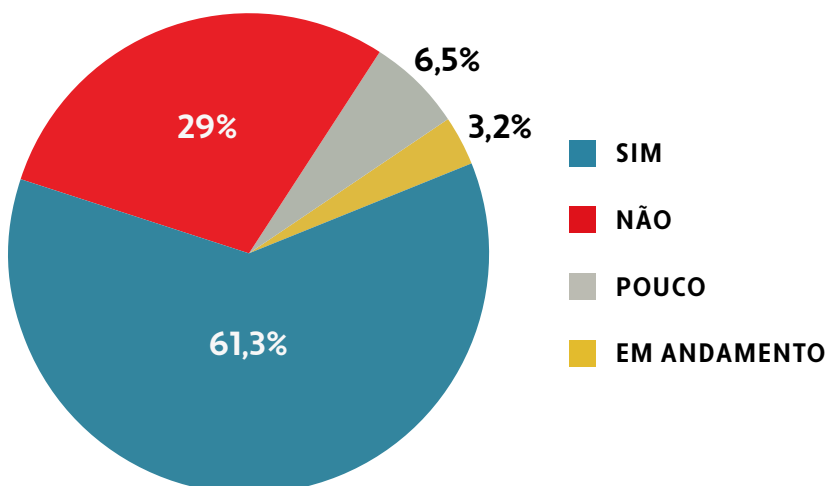
A análise discursiva detalhada revela uma complexidade de percepções entre os servidores técnico-administrativos sobre sua identificação com a EPT. Enquanto muitos se identificam positivamente com a EPT, citando seu envolvimento direto ou indireto e a influência de sua formação acadêmica, outros expressam desconexão devido à falta de contato direto com a EPT no campus onde atua ou à natureza de suas funções administrativas.

A formação continuada e o envolvimento com a pesquisa emergem como fatores cruciais para a construção dessa identidade. A percepção de pertencimento à Rede Federal também desempenha um papel importante, embora haja uma necessidade de maior clareza institucional e integração para fortalecer essa identificação no CPIL.

Realizadas as análises detalhadas das respostas, foi possível construir o gráfico 8, que apresenta, quantitativamente, a percepção dos respondentes no que tange a sua identidade enquanto servidor da EPT.

Gráfico 8 - Identidade enquanto servidor da EPT

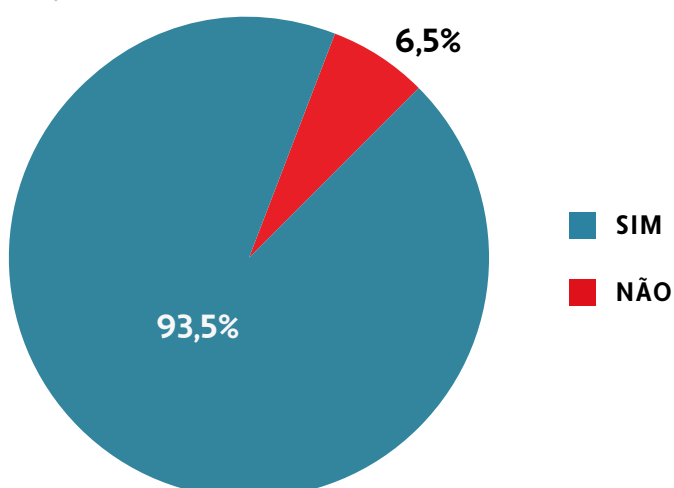
Você se identifica como servidor da EPT?



Fonte: Elaborado pela Autora (2024)

A questão sobre a existência de uma relação entre a atividade laboral exercida no CPII e o processo de formação continuada em nível *stricto sensu* foi respondida por todos os participantes da pesquisa, inclusive os que já tentaram ingressar no programa. O gráfico 9 mostra que 29 afirmaram que existe tal relação, enquanto 2 responderam negativamente. Os respondentes apresentam uma percepção positiva de integração entre a formação continuada e suas atividades laborais, indicando que os conhecimentos adquiridos são aplicáveis e úteis em suas funções diárias.

Gráfico 9 - Relação entre a atividade laboral exercida no CPII e o processo de formação continuada em nível *stricto sensu*



Fonte: Elaborado pela Autora (2024)

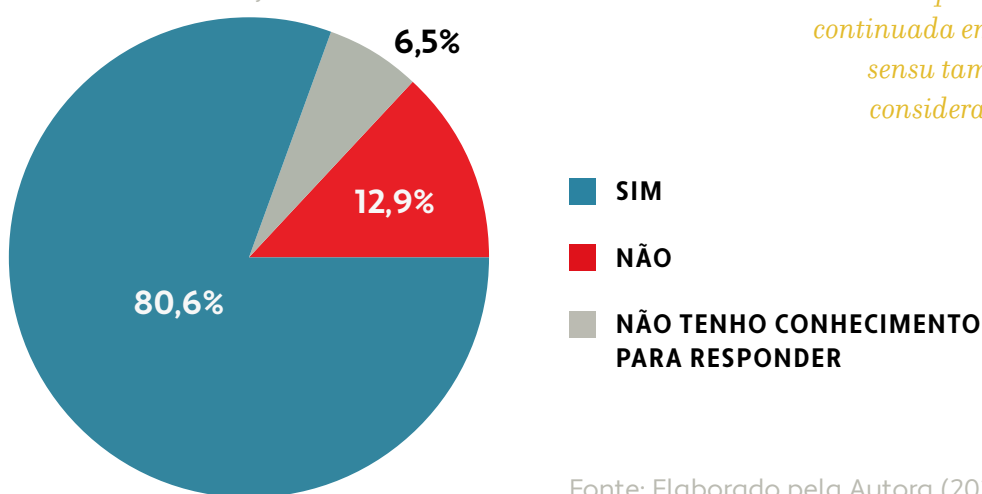
É importante ressaltar que os dois que responderam **'Não'** são alunos do PROFEPT. Um deles afirmou na pergunta anterior que se identifica pouco enquanto servidor da EPT (confirmando a sua resposta negativa na relação entre o seu trabalho e a sua formação continuada) e o outro relatou que só teve essa percepção ao ingressar no programa. Assim, confirma-se a importância do PROFEPT na construção dessa identidade.

## ASSIM, CONFIRMA-SE A IMPORTÂNCIA DO PROFEPT na construção dessa IDENTIDADE.

Partimos agora para a percepção dos participantes em relação à sua formação continuada ser ou não considerada trabalho, revelou as seguintes respostas: 25 participantes responderam afirmativamente, 4 responderam negativamente, e 2 afirmaram não ter conhecimento suficiente para responder, conforme apresentado no gráfico 10. Uma análise quantitativa desses resultados sugere que a maioria dos participantes entende que a sua formação continuada em nível *stricto sensu* é uma extensão ou parte integrante de seu trabalho. Isso pode refletir uma compreensão ampla dos participantes a respeito das dimensões do trabalho.

Gráfico 10 – A formação continuada também é trabalho?

*Você entende que sua formação continuada em nível stricto sensu também pode ser considerada trabalho?*



Fonte: Elaborado pela Autora (2024)

Uma análise detalhada das 28 justificativas da pergunta anterior revela que alguns respondentes parecem entender o trabalho para além do emprego remunerado, considerando as suas variadas dimensões. Alguns, inclusive, citam o PROFEPT enquanto programa que contribuiu para esse entendimento e para a intervenção na realidade:

P3

O Colégio Pedro II integra a Rede Federal de Ed. Profissional, Científica e Tecnológica, e eu entendo que já deveríamos ter mais oferta de cursos alinhados à EPT. Mas não é a realidade atual. Porém, o colégio oferta, na condição de IA, um Mestrado em EPT, estando em consonância com a EPT e a Rede, nesse aspecto. Então, é oferta de um curso que ajudará na prática profissional dos servidores da Rede Federal. **Logo, entendo como trabalho sim. Penso que seja trabalho tudo que contribui para a prática dos profissionais da EPT.** Além disso, essa oferta visa ao (sic) atendimento da demanda de formação continuada dos servidores. Ou seja, é uma possibilidade que atende a uma necessidade de trabalho.

P4

Considerando o trabalho na sua faceta mais ampla, como atividade criadora e transformadora da realidade, e não somente como "emprego" ou trabalho remunerado.

P6

Trabalho é a transformação da realidade para a construção da liberdade, conforme Marise Ramos. O trabalho vai além do aspecto econômico, da venda da força de trabalho. Sou técnica por escolha. Gosto do meu trabalho. E vejo que a formação que obtive no Profept melhorou a minha possibilidade de intervir na realidade (minha realidade e/ ou na realidade do CPII), ainda que parcialmente. Fico feliz que a instituição esteja caminhando para reconhecer o direito do técnico ao estudo, com a possibilidade de afastamento para estudo.

P11

Tendo em vista uma concepção ontológica de trabalho, compreendo os processos formativos como atividades laborais.

P15

Com certeza. **Dedicar-se aos estudos científicos para fins de pesquisa é trabalho tanto quando (sic) as atividades de rotina de um setor específico no campus.** É importante fazer com que os trabalhadores TAE's se percebam na condição de pesquisadores e compreendam que muito do trabalho que executam cotidianamente é e pode ser influenciado por pesquisas que, inclusive, poderiam ser realizadas por eles próprios. A Assistência Estudantil, por exemplo, setor em que atuo, costuma realizar pesquisas institucionais que utilizam metodologias semelhantes aos da pesquisa acadêmica, o que demonstra que os conhecimentos adquiridos na academia se refletem nas ações que podem ser produzidas no campo de trabalho com vistas a conhecer melhor a realidade com a qual se trabalha e sugerir intervenções adequadas. Também é importante mostrar para o CPII e as instituições em geral, a necessidade dos técnicos em acessar tais formações para, conseqüentemente, dar retorno à instituição com suas pesquisas, produtos educacionais, maior qualificação do corpo técnico, etc. Por fim, **também é necessário romper com a visão de senso comum que paira sobre o trabalho de que trabalho intelectual, como é o caso dos estudos, não é, de fato, trabalho, motivo pelo qual é tão difícil a sociedade compreender que pesquisadores não "só estudam", mas efetivamente trabalham.**

P18

Carga de leitura, agenda organizada para orientação do mestrado, escrita e revisão/edição de texto, além da pesquisa.

**P22**

*Do ponto de vista de que estou exercendo uma atividade educativa que trará retorno à sociedade por meio da minha função enquanto servidor público, **reflito que o programa de pós-graduação que eu curso pode ser considerado trabalho. Mesmo porque há toda uma pedagogia do trabalho como princípio educativo no contexto da EPT**, logo há de se refletir se toda atividade laboral voltada para uma instituição de Educação Profissional e Tecnológica não poderia, também, ser considerada como trabalho.*

## Nas palavras de Gramsci (2001),

Deve-se convencer muita gente de que o estudo é também um trabalho, e muito cansativo, com um tirocínio particular próprio, não só intelectual, mas também muscular-nervoso: é um processo de adaptação, é um hábito adquirido com esforço, aborrecimento e até mesmo sofrimento.

(GRAMSCI, 2001, p. 51)

Muitos pensam mesmo que as dificuldades são artificiais, já que estão habituados a só considerar como trabalho e fadiga o trabalho manual.

(GRAMSCI, 2001, p. 52)

Outras respostas demonstram que, apesar de terem respondido que sim, os participantes não perceberam que a pergunta desejava aferir o conhecimento mais amplo do que seja trabalho, já que suas justificativas foram no sentido de concluir que a sua formação continuada impacta positivamente o seu fazer laboral, inclusive no que tange a novas oportunidades, ou que o tema da sua pesquisa foi diretamente ligado à sua prática profissional.

**P1**

*O objeto da minha pesquisa tem relação direta com a minha trajetória funcional no CPEI e continua tendo relação com parte das minhas funções de hoje.*

**P2**

*Pois o meu estudo do caso tem relação com meu trabalho no NAPNE.*

**P7**

*Enquanto estou me capacitando, estou me preparando para **oferecer um melhor atendimento ao público alvo da instituição.***

P8

Se faço parte de um Instituto Federal onde tenho a **oportunidade de receber (pecuniariamente) incentivo a qualificação (sic) bem como ser promovido por capacitação profissional em função de estudos**, sim, não somente a formação em nível stricto sensu deve ser considerada trabalho como qualquer outra formação reconhecida pelo MEC.

P9

**Minha formação permite que as atividades administrativas sejam otimizadas e atendam de forma mais eficiente e eficaz** as necessidades (sic) da instituição e da comunidade escolar.

P10

Eu já estava na graduação quando ingressei no CPII, mas ela é essencial nas atividades que eu desenvolvo atualmente - apesar do meu cargo em si não ter como requisito a graduação. Inclusive, ela foi levada em consideração no momento de escolher qual servidor iria para o setor. Assim sendo, sim, ela também pode ser considerada trabalho.

P12

Trata-se de formação para **aprimoramento do conhecimento**.

P14

Por meio da formação continuada, **nos capacitamos melhor para exercer as nossas atribuições no trabalho**.

P17

O curso de Mestrado Profept **amplia as possibilidades de atuação em diversos setores da Instituição** e, fora dela.

P19

O objetivo de minha formação continuada é a **aplicação dos conhecimentos adquiridos e construídos no meu fazer profissional**.

P20

Sim, tendo em vista que meu objetode pesquisa foi a lei 12.772 que versa também sobre o plano de carreiras docente do EBTT, estatuto do corpo docente da instituição.

P23

Realizo pesquisa sobre um grupo de estudantes da educação de jovens e adultos, que tem o objetivo de trazer dados sobre a contribuição do PROEJA CPII para a vida desses/as discentes.

P24

Sim, pois o **conhecimento produzido pode e deve ser aplicado na instituição** sendo vinculado à área de atuação.

P27

Compreender a Educação Profissional **melhora a qualidade do atendimento prestado aos discentes** desta forma de ensino.

P28

Atualmente faço mestrado **cuja pesquisa é voltada para o meu trabalho**.

Uma análise das respostas dos participantes que não mencionaram explicitamente conhecer as dimensões do trabalho revela que, apesar dessa lacuna teórica, muitos reconhecem o impacto positivo da formação continuada em seu desempenho profissional. Esse reconhecimento sugere que, mesmo sem uma compreensão aprofundada das diversas dimensões

do trabalho conforme discutidas pelos autores escolhidos como referencial da pesquisa, os participantes ainda percebem um valor significativo na educação continuada. Eles reconhecem que a formação *stricto sensu* contribui para o aprimoramento de suas competências, amplia suas possibilidades de atuação profissional na instituição e facilita a aplicação direta dos conhecimentos adquiridos em suas atividades diárias.

**Essas respostas indicam que, para muitos TAE, a formação continuada é vista como uma ferramenta essencial para o desenvolvimento de habilidades práticas e teóricas que são imediatamente aplicáveis ao contexto de trabalho, além da expansão de oportunidades dentro de sua carreira.**

## Experiências com Programas de Pós-Graduação

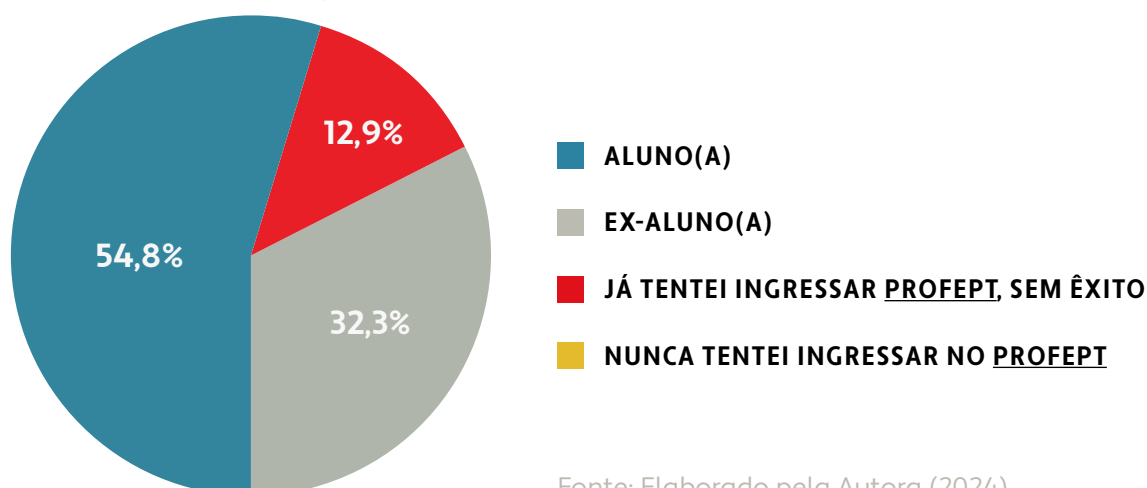
O questionário indagou se o respondente era aluno, ex-aluno ou se já havia tentado ingressar no PROFEPT. Foi incluída, também, a opção 'Nunca tentei ingressar no PROFEPT', a qual se revelou desnecessária, uma vez que a amostra não contemplava tal critério. Ao todo, foram 17 alunos, 10 ex-alunos e 4 que já tentaram ingressar. O gráfico 11 apresenta esses percentuais.

17 ALUNOS

10 EX-ALUNOS

4 TENTARAM INGRESSAR

Gráfico 11 – Status dos respondentes em relação ao PROFEPT



Fonte: Elaborado pela Autora (2024)

Quando questionados acerca do motivo de buscar um programa de pós-graduação *stricto sensu* em EPT, as respostas foram variadas. Assim, as organizamos em algumas categorias principais. As categorias identificadas incluem o **aprimoramento profissional e acadêmico**:

**P2** Acho importante para o meu **currículo e minha formação**.

**P4** Para conseguir maior percentual de Incentivo à Qualificação e **obter um nível maior de formação na educação formal**.

**P9** Porque era uma área afim que me retornaria **conhecimentos teóricos** que dialogadas (sic) com meu cotidiano.

**P10** [...] eu também tinha o **desejo que (sic) ter uma formação maior**, pois eu já vinha em um caminho que (sic) continuidade dos estudos, emendando a graduação na pós e a pós no mestrado.

**P11**  
A princípio, minha busca era para ingressar em um Mestrado na área de Educação, por conta de dois motivos: busca pelo incentivo à qualificação (IQ) e **interesse em me aperfeiçoar na carreira acadêmica** [...].

**P13**  
Para **ampliar o conhecimento** que o meu curso de formação na graduação não disponibilizava. Assim, busquei na **área da Educação** o esclarecimento sobre a **formação omnilateral** para o discente.

**P15**  
Desde o fim de 2021 comecei a pensar em **retornar ao ambiente acadêmico** e iniciar um mestrado pois já estava há algum tempo longe da academia e **sentia a necessidade de retomar certos debates, leituras e reflexões que esse ambiente potencializa**. Pesquisei diversos programas e instituições para saber exatamente o que eu poderia fazer e, incentivada por alguns colegas que já haviam feito o curso, resolvi tentar prestar para o programa de EPT do CPII [...].

**P17**  
Com o objetivo de **obter maior conhecimento na área de educação**.

**P19**  
[...] desde a minha graduação (há 20 anos) **desejo aprofundar meus estudos**, como sou trabalhador da educação decidi me especializar nesta área.

**P23**  
Para minha melhoria profissional em **ganho salarial e na qualidade do trabalho desenvolvido na instituição**.

**P25**  
Como uma **oportunidade de qualificação** oferecida para o servidor técnico da EPT.

**P29**  
Busquei com o **objetivo de continuar a minha formação** e melhorar minha remuneração.

Outros citam que o motivo foi o **incentivo financeiro e progressão de carreira**:

**P3**  
Sobretudo, para **ganhar mais**.

**P4**  
Para conseguir **maior percentual de Incentivo à Qualificação** e obter um nível maior de formação na educação formal.

**P10**  
**O desejo maior veio por causa da questão remuneratória**. Tendo um dos menores vencimentos básicos da Rede Federal de Ensino, **o incentivo a qualificação com altos percentuais é a escolha lógica e "mais fácil" para conseguir um aumento remuneratório** [...].

**P14**  
**Progressão de carreira, aumento salarial, capacitação para o trabalho e realização pessoal**.

**P16**  
Além do aprendizado, **melhor a remuneração.**

**P18**  
**Questões financeiras** e relacionadas à minha área de atuação.

**P19**  
**Inicialmente para melhorar a minha remuneração [...].**

**P20**  
Incentivo a qualificação.

**P22**  
[...] a possibilidade de **aumentar a remuneração por meio do instrumento de incentivo à qualificação.**

**P23**  
Para minha melhoria profissional em **ganho salarial**, e na qualidade do trabalho desenvolvido na instituição.

**P24**  
Na verdade, foi para ter uma qualificação maior e **poder melhorar meu salário.** Eu fui aprovado, mas não me matriculei por problemas pessoais [...].

**P29**  
Busquei com o objetivo de continuar a minha formação e **melhorar minha remuneração.**

**P30**  
Capacitação e **questão financeira.**

Seis participantes afirmam que procuraram o PROFEPT devido à **compatibilidade com o ambiente de trabalho:**

**P1**  
Pela sua **relação direta com a Rede em que atuo.**

**P5**  
Por poder **relacionar a pesquisa ao ambiente de trabalho,** por compatibilidade de horário e por proximidade ao local de trabalho.

**P7**  
Porque **o conteúdo estudado vai contribuir diretamente para as atividades que desenvolvo no Colégio,** porque as aulas ocorrem na própria instituição em que trabalho e porque o horário é mais acessível.

**P12**  
Pois é meu campo de atuação.

**P18**  
**Questões financeiras e relacionadas à minha área de atuação.**

**P26**  
**Por ter relação direta com minha área de atuação** e pela reserva de vagas para profissionais da Rede de EPT.

Outros respondentes justificam pela **facilidade de acesso, estrutura e identificação com o programa:**

**P11**  
[...] O Mestrado PROFEPT, **por ser oferecido na instituição em que atuo e por ter reserva de vagas para servidores, me interessou.** Com o decorrer da minha formação, fui me encantando pela área da EPT.

**P15**  
[...] Alguns fatores foram facilitadores para minha decisão de ingresso, tais como: bibliografia utilizada pelo curso para o processo seletivo que é bastante próximo ao que havia estudado na graduação; a visão crítica do curso que também coaduna com a minha formação inicial; **a não necessidade de apresentação de projeto de pesquisa pois ainda não tinha um projeto iniciado** sendo que a maior parte dos programas cobram; o horário do curso ser noturno e o fato de já estar inserida no ambiente educacional. Além disso, **o PROFEPT**, no meu entendimento, dentro dos programas oferecidos pelo CPEI é o que **possibilita maior diversidade do seu corpo docente** uma vez que o objetivo não é estritamente pedagógico no sentido mais reducionista do termo que se associa pedagógico à alfabetização e compartilhamento de conteúdo formal do conhecimento. **O PROFPET tem uma noção ampliada desse conceito**, entendendo como pedagógico a pluralidade de maneiras de se entender, interagir e compartilhar as vivências humanas no mundo, entendendo que, de alguma forma, todas as relações humanas podem ser pedagógicas. Nesse sentido, **o corpo técnico tem mais aderência nesse curso** do que os demais. Também vale citar o relato de colegas egressos do curso que o entendiam como um **ambiente leve, acolhedor e cooperativo**, o que de fato identifiquei no curso.

**P21**  
Pelo horário noturno das aulas presenciais.

**P22**  
Como servidor do Colégio Pedro II, os principais motivos para ingresso no ProfEPT foram **a facilidade maior de acesso para servidores** [...]

**P26**  
Por ter relação direta com minha área de atuação **e pela reserva de vagas para profissionais da Rede de EPT.**

**P27**  
Orientação do Instituto no qual eu trabalhava (IFF).

**P28**  
Busquei esse em específico **por ser mestrado profissional.**

Houve, ainda, motivos mais específicos, como o relatado pelo P31:

**P31** *Porque eu queria fazer algo para amenizar as dificuldades do cotidiano das pessoas com deficiência visual.*

A respeito da análise das respostas sobre os fatores desmotivadores na busca por um Programa de Pós-Graduação *stricto sensu*, as respostas fornecidas foram categorizadas em seis principais categorias: Não houve desmotivação, aspectos burocráticos e seletivos, incompatibilidade com o trabalho, localização e horário das aulas, questões financeiras e pessoais, e falta de acessibilidade. Esta categorização permite uma compreensão mais clara dos principais obstáculos enfrentados pelos respondentes em sua busca, indicando se os servidores TAE do CPlI encontram dificuldades no acesso ou na permanência nesses programas.

A tabela 1 apresenta o número de vezes que os participantes citaram as categorias desmotivadoras, podendo haver, em cada resposta, mais de um fator sendo exposto.

Tabela 1 - Fatores desmotivantes na busca por um PPG *stricto sensu*

CATEGORIA	NÚMERO DE RESPOSTAS
Não houve desmotivação	5
Aspectos burocráticos e seletivos	9
Incompatibilidade com o trabalho	8
Localização e horário	4
Questões financeiras e pessoais	4
Falta de acessibilidade	1

Fonte: Elaborado pela Autora (2024).

Observa-se, portanto, que as categorias mais relevantes foram "Aspectos burocráticos e seletivos", que teve o maior número de respostas com 9 menções, e "Incompatibilidade com o trabalho", que foi destacada por 8 respondentes. Esses fatores mostram como a complexidade dos processos seletivos e as dificuldades de conciliar estudo e trabalho são os principais obstáculos para os TAE que buscam ingressar em um programa de pós-graduação *stricto sensu*.

## Impacto da Formação Continuada

Na pesquisa realizada objetivou-se, ainda, analisar de que forma a formação continuada impactou ou impactaria a vida profissional dos TAE. A tabela 2 apresenta uma categorização das respostas, que foram classificadas em quatro categorias principais: aprimoramento conceitual que se reflete na prática profissional; compreensão cultural, social e educacional; contribuições financeiras; desafios e limitações. A tabela apresenta o número de vezes que os participantes citaram as diferentes categorias que determinam as contribuições da formação continuada no desenvolvimento do trabalho. Vale ressaltar que cada resposta pode incluir mais de uma categoria.

Tabela 2 - Contribuições da formação continuada no desenvolvimento do trabalho

CATEGORIA	NÚMERO DE RESPOSTAS
Aprimoramento conceitual que se reflete na prática profissional	22
Compreensão cultural, social e educacional	10
Desafios e limitações	2
Contribuições financeiras	1

Fonte: Elaborado pela Autora (2024).

Vemos, portanto, que a categoria “Aprimoramento conceitual que se reflete na prática profissional” representa a maioria das respostas, indicando que a formação continuada *stricto sensu* é vista principalmente como uma ferramenta para o refinamento conceitual que diretamente impacta a prática profissional dos TAE. A ênfase significativa nesta categoria sugere que esses profissionais valorizam altamente o conhecimento teórico e conceitual adquirido através da formação continuada e que esse conhecimento é considerado essencial para a melhoria de suas práticas diárias no CPII.

A segunda mais mencionada indica que a formação continuada também é reconhecida por sua capacidade de aumentar a compreensão dos TAE sobre as complexidades culturais, sociais e educacionais que afetam o ambiente escolar. Essa compreensão aprimorada permite que esses profissionais da educação desenvolvam estratégias mais inclusivas

e sensíveis às necessidades dos alunos e de toda comunidade escolar.

A categoria menos mencionada indica que as contribuições financeiras são raramente percebidas como um benefício principal para o desenvolvimento do trabalho em si. Um dado interessante porque vai de encontro a uma percepção do senso comum de que o corpo técnico só busca a pós-graduação *stricto sensu* em função de ganhos pecuniários.

A tabela 3 apresenta a avaliação dos 31 participantes sobre a integração entre a formação continuada em EPT e as suas atividades de trabalho no Colégio Pedro II, utilizando uma escala de 1 a 5, onde 1 significa 'nada integrada' e 5 'muito integrada'.

Tabela 3 - Integração entre a formação continuada em EPT e as atividades de trabalho

NÍVEL DE INTEGRAÇÃO	NÚMERO DE RESPOSTAS
5 - Muito integrada	10
4 - Bem integrada	11
3 - Moderadamente integrada	8
2 - Pouco integrada	1
1 - Nada integrada	1

Fonte: Elaborado pela Autora (2024).

A análise das respostas mostra, portanto, que 21 participantes avaliam a integração como bem integrada ou muito integrada, indicando que a maioria dos participantes percebe uma forte integração entre a formação continuada em EPT e as suas atividades de trabalho no CPIL. Isso sugere que a formação está alinhada com as necessidades práticas e contextuais do ambiente de trabalho dos TAE, proporcionando benefícios tangíveis na prática diária desses profissionais. Apesar disso, oito participantes percebem a integração como moderada e dois percebem uma falta de integração.

A tabela 4 apresenta o setor dos TAE que indicaram os níveis 3, 2 e 1 em suas respostas na pergunta anterior, além da informação se a EPT é ofertada no seu campus de lotação.

Tabela 4 – TAE que perceberam de moderada à nenhuma integração da EPT com o seu trabalho

PARTICIPANTE	SETOR	EPT	NÍVEL
P3	Pedagógico	Sim	3
P10	Administrativo	Sim	3
P11	Pedagógico	Não	3
P14	Pedagógico	Não	3
P17	Administrativo	Sim	3
P18	Pedagógico	Não	3
P24	Administrativo	Sim	3
P29	Pedagógico	Não	3
P28	Administrativo	Não	2
P23	Pedagógico	Sim	1

Fonte: Elaborado pela Autora (2024).

Essa análise indica que ainda há dificuldade entre os TAE em perceber e correlacionar essa modalidade de ensino (e todo o contexto social que ela representa) no seu ambiente de trabalho, na sua prática diária. Nota-se que, com exceção de duas respostas, as outras oito dizem respeito a TAE que trabalha em setores administrativos e/ou onde a EPT não é ofertada.

Assim sendo, essas respostas destacam áreas onde a formação continuada em EPT pode não estar atendendo às expectativas ou necessidades específicas da prática profissional desses trabalhadores, já que o CPIL, **apesar de ser equiparado aos institutos federais desde 2012**, possui especificidades, sobretudo no que tange ao princípio da verticalização dos IFs, **pois é o único IF que oferece a educação infantil e o ensino fundamental (anos iniciais e finais)**.

## Condições para a Formação Continuada

Nessa última seção do questionário aplicado foi possível avaliar em quais condições se deu o processo de formação continuada dos TAE alunos do PROFEPT. Para tal, a primeira pergunta foi sobre o afastamento para estudo, redução de carga horária e horário especial de estudante. O intuito foi saber se o participante obteve ou não algum desses direitos durante o seu percurso formativo<sup>2</sup>. A tabela 5 apresenta o quantitativo levantado.

Tabela 5 – Situação do TAE durante a formação continuada

SITUAÇÃO DO TAE	NÚMERO DE RESPOSTAS
Não solicitou o afastamento integral para estudo	14
Teve afastamento integral para estudo	6
Solicitou mas não conseguiu o afastamento integral para estudo	4
Teve redução de carga horária	4
Teve horário especial de estudante	3

Fonte: Elaborado pela Autora (2024).

**A maioria dos TAE não solicitou o afastamento integral para estudo (14 participantes).** Esse número pode refletir diversos fatores, como desconhecimento da possibilidade, percepção de dificuldades em conseguir o afastamento, ou ainda, a escolha de conciliar trabalho e estudos sem interrupção das atividades profissionais devido ao cargo ocupado, de chefia ou direção, por exemplo.

**Apenas seis TAE conseguiram o afastamento integral para se dedicar aos estudos.** Isso indica que, apesar da possibilidade, poucos foram contemplados com essa medida. **Quatro participantes solicitaram o afastamento integral, mas não obtiveram sucesso,** ou seja, não conseguiram condições adequadas durante o seu percurso formativo.

---

<sup>2</sup>A pergunta possibilitou que o participante marcasse mais de uma opção de resposta.

**Quatro servidores obtiveram redução na carga horária.** Isso pode ter sido uma alternativa viável para alguns profissionais conseguirem dedicar mais tempo ao programa de mestrado. **Três participantes receberam horário especial de estudante.** Esse ajuste na jornada de trabalho pode ter facilitado a conciliação entre atividades profissionais e acadêmicas, embora não seja uma prática amplamente adotada no caso de formação no nível *stricto sensu*.

**14** não solicitaram o afastamento integral para estudo.

**6** conseguiram o afastamento integral para se dedicar aos estudos.

**4** solicitaram o afastamento integral, mas não obtiveram sucesso.

**4** obtiveram redução na carga horária.

**3** receberam horário especial de estudante. **TAE**

Na pergunta seguinte, foi solicitado à amostra que justificasse a marcação na pergunta anterior, de maneira que explicasse como se deu o seu percurso formativo durante o mestrado em EPT. Aqueles que não solicitaram o afastamento integral para estudo disseram:

**P1**  
*Minhas funções não me permitiriam afastamento por muito tempo.*

**P3**  
*Não solicitei afastamento para estudo, mas solicitei licença capacitação, por um período de três meses. Iniciarei a licença agora em abril/24.*

**P4**  
*Não solicitei porque já possuía jornada flexibilizada (6 horas diárias) e também porque grande parte do curso se deu durante a pandemia da covid-19.*

**P5**  
*Não tive mudança de meu horário de serviço, mas quando precisei modificar meu horário por conta da pesquisa tive apoio da direção. .*

**P7**  
*Não tive afastamento. Somente agora foi aberto um edital para afastamento de estudos.*

**P9**  
*Não solicitei afastamento, a princípio, pela falta de conhecimento do benefício e depois pela cultura institucional em não reconhecer que os TAE têm o direito ao afastamento em diversas recusas comentadas pelos colegas à época.*

**P13**  
*Não solicitei, pois conseguia conciliar o meu horário de trabalho com a pesquisa.*

**P14**  
*Na época, a instituição não oferecia estas possibilidades para os servidores técnico-administrativos.*

**P17**

*A portaria 2402 do CP2 me atendeu, pretendia sim me afastar por 3 meses na fase final do mestrado, mas como chefe do setor avalei quase como impossível me afastar, já que temos 2 servidores afetados por um longo período. Em muitos momentos me senti sufocada, mas segui em frente.*

**P20**

*Não solicitei considerando que a concessão seria improvável.*

**P21**

*Não solicitei o afastamento pois assumi o cargo de Direção Pedagógica. Como estarei nesse cargo por um período de 10 meses, a ideia é solicitar afastamento 4 meses antes da defesa para que eu possa me dedicar exclusivamente à pesquisa.*

**P22**

*Negocieei com a minha chefia a possibilidade de estar presencialmente na maioria das aulas do curso.*

Essa diversidade de respostas sugere que, devido às barreiras e aos desafios encontrados, muitos TAE acabam encontrando formas alternativas de continuar sua formação, seja pela licença capacitação de 90 dias, seja por acordos com a direção do campus ou com a chefia imediata. **Esse cenário não é o ideal e pode ser aprimorado com uma escuta atenta às dificuldades enfrentadas por esses profissionais, estimulando políticas institucionais de apoio à formação *stricto sensu* dos TAE. A pesquisa que desencadeou este relatório técnico tem este objetivo principal.**

Os seis participantes que informaram ter tido o afastamento integral para estudo justificaram das seguintes formas:

**P2**

*6 meses.*

**P11**

*Durante os primeiros 18 meses, tive redução de carga horária para 30 horas. À época, ocupava função de chefia e meu regime era de 40h, embora trabalhe em setor flexibilizado. Nos últimos 6 meses, obtive afastamento integral.*

**P15**

*Estou no segundo e último ano de formação e tive afastamento integral para estudos concedido durante o período de 4 meses para o desenvolvimento do projeto de pesquisa para a qualificação - de novembro/2023 a março/2024. Retornei ao trabalho e solicitei novo afastamento para estudos, também de 4 meses, no período de agosto a dezembro de 2024 para a finalização da dissertação e defesa e que também foi concedido. O afastamento foi fruto de uma negociação com a direção do campus e a chefia da assistência estudantil na reitoria para que fosse possível o afastamento nos períodos mais críticos do desenvolvimento da pesquisa, já que solicitar o afastamento integral por 12 meses consecutivos prejudicariam sobremaneira um setor que tem somente uma servidora.*

**P18**

*Tive inicialmente até então 10 horas de redução para dedicar ao mestrado e a partir de Junho terei afastamento integral até final de março de 2025.*

**P19**

*Solicitei afastamento agora em março de 2024 e ficarei afastado até março de 2025.*

**P26**

*Tive 3 meses de afastamento para conclusão de dissertação.*

Como visto, **os períodos de afastamento dos TAE variam amplamente, de 3 meses a 12 meses, evidenciando a falta de uma regra uniforme na concessão desse direito.** Essa variação destaca que essa flexibilidade também pode gerar incertezas e desigualdades, já que a duração do afastamento parece depender não apenas das necessidades acadêmicas dos TAE, mas das condições de trabalho em seus setores. Em particular, servidores que trabalham sozinhos ou em setores com poucos profissionais enfrentam maiores desafios para obter afastamentos mais longos, comprometendo potencialmente a equidade no acesso ao direito e a continuidade de seus estudos. Essa realidade sugere a necessidade de uma política mais clara e equitativa quanto aos direitos dos servidores à formação continuada.

A análise dos TAE que solicitaram o afastamento integral, mas não conseguiram, revela um conjunto de desafios e barreiras que variam de questões institucionais a limitações dentro dos setores.

P6 informa que não conseguiu o afastamento porque, segundo ele, a possibilidade não existia até recentemente. Apesar de não possuir um edital de afastamento à sua época, a Portaria do CPlI nº 3348/2019 já abordava o afastamento para estudos, incluindo a participação em programas de pós-graduação *stricto sensu*. Isso demonstra que P6 não conhecia a normativa ou que, apesar de conhecer, sabia das dificuldades em conseguir.

**P6**

*Não tive afastamento. Somente agora foi aberto um edital para afastamento de estudos.*

P10 enfrentou a resistência dos seus superiores hierárquicos, relatando que no final do curso, solicitou licença capacitação por 3 meses e teve que pagar por uma capacitação, para fins de comprovação do usufruto do direito, ou seja, ainda teve ônus financeiro durante o seu percurso no mestrado. Esse cenário é extremamente prejudicial ao servidor TAE, que já tem baixos salários e ainda se vê numa situação de ter de perder dinheiro para se dedicar à formação *stricto sensu*.

### P10

*Não tive afastamento para o estudo pois o entendimento era que servidores TAE não tinham direito, além da resistência dos superiores. Ao final, tive licença capacitação (direito concedido pela 8112) e foi apenas pelo período de 3 meses. Para que eu conseguisse o prazo sem riscos de não concluir a pesquisa a tempo e ter que devolver a remuneração do período de afastamento, tive que arcar financeiramente com uma capacitação.*

P12 relata que obteve **apenas 4 meses** de licença devido à necessidade de compatibilizar a dinâmica de trabalho com outros colegas do setor, que também estavam solicitando afastamento.

### P12

*Solicitei a licença para estudos por 4 meses que foi o permitido pela direção/sgp devido compatibilidade com a dinâmica de trabalho. Éramos 4 colegas dentro do mesmo setor com a mesma finalidade, então precisamos nos dividir.*

Nesse mesmo contexto, P23 apresenta que não conseguiu o afastamento devido à **falta de pessoal em seu setor**, um problema significativo que impede a liberação dos TAE para estudos, já que não possuem o profissional substituto.

### P23

*Não consegui o afastamento por falta de pessoal no meu setor de trabalho.*

Com relação aos participantes que afirmaram ter tido horário especial de estudante, três participantes relatam:

### P8

*Solicitei horário especial para servidor estudante. Tive um nível de dificuldade razoável para conseguir em função da carência de efetivo no setor, mas consegui. Compensava nos dias em que não tinha aula.*

### P22

*Negocieei com a minha chefia a possibilidade de estar presencialmente na maioria das aulas do curso.*

Na última pergunta do questionário, foi proposto aos respondentes que informassem que condições o CPII poderia oferecer para facilitar a formação continuada em nível *stricto sensu* aos servidores TAE. Para classificar as respostas fornecidas, foram criadas algumas categorias de acordo com os temas observados em cada uma delas. Assim, seguem abaixo as categorias com as respectivas respostas.

## Licenças e afastamentos:

**P2**

*Redução de dias de trabalho semanais ou mensais.*

**P7**

*Garantia de afastamento para todos, por um período mínimo de 6 meses, independente de ser docente ou técnico.*

**P10**

*Permitir que os TAE possam ter afastamento para estudo, assim como é feito com os docentes ou, no mínimo, horário diferenciado sem exigência de compensação. Mas que essa permissão seja muito bem construída para que não haja lacunas e que os superiores tenham entendimento diferente, não permitindo a efetiva utilização. [...]*

**P12**

*Considero que o tratamento deveria ser igual no tempo de licença para todos. Se vc está num setor com poucas pessoas vc tira 4 meses de licença, se trabalha em um setor maior, tira 6 meses e tenho colegas que, por conseguiram 1 ano e até outra que conseguiu afastamento integral. Professor tem esse direito garantido.*

**P15**

*Acréditado que o CPII tem avançado nesse sentido, inclusive tendo inaugurado recentemente os editais para seleção dos técnicos que solicitam afastamento, dando transparência a esse processo. **Algo que poderia ser modificado é o tempo necessário para servidores técnicos poderem solicitar o afastamento.** [...]*

**P16**

*Afastamentos com substituição de servidor no setor, isso pq se o setor conta com 1 servidor e esse se afasta, gera inúmeros prejuízos na oferta de serviços, podendo até ter que ficar fechado pela falta do servidor afastado para estudo.*

**P19**

*Concedendo afastamento para estudos, em número muito superior ao que foi concedido neste primeiro edital.*

**P20**

*Oferta de mais cursos e **concessão de afastamento para estudos.***

**P21**

*O ideal seria a concessão de licenças para estudos, porém, diante da impossibilidade, pensar em horário especial de trabalho e adesão ao PGD remoto possam opções mais viáveis. Por hora só consigo pensar nessas possibilidades.*

**P22** Uma maior divulgação e encorajamento para a participação no ProfEPT, oferecido pela própria instituição, **além de facilitar e incentivar a adesão aos mecanismos para afastamento do servidor técnico-administrativo no período que estiver cursando o mestrado.**

**P24** Simplesmente oferecendo uma política clara para afastamento para estudos de forma a propiciar a conclusão do curso.

**P29** Garantir, efetivamente, afastamento do(a) servidor(a) para concluir os estudos e flexibilidade de horários, sem depender da relação do(a) técnico(a) com o(a) gestor(a).

**P27** Afastamento para estudos.

## Oferta de outros programas, convênios, vagas e bolsas:

**P1** **Realização de convênios com outras instituições** e também a **criação de cursos no CPEI voltados para o segmento Técnico Administrativo.**

**P3** Das licenças e afastamentos garantidos por lei os TAE já usufruem. Além desses, talvez **a oferta de mais programas de pós graduação...** A nível de doutorado, por exemplo. Mas eu também penso que a oferta do ProfEPT e de **outros mestrados aqui no Colégio seja um avanço.** Só não podemos perder as conquistas.

**P4** **Oferecer um curso próprio de mestrado para os servidores, com foco em Administração,** já que a maior parte dos servidores ocupa o cargo de Assistente em Administração.

**P10** [...] Ademais, sendo o CP2 uma instituição de ensino que oferece cursos lato e stricto sensu, **que haja cursos voltado para as áreas administrativas também.** O PROFEPT é o único mestrado mais abrangente que pode englobar os TAE que não trabalham diretamente na área pedagógica, porém há diversos cursos que são voltados para a docência. **Deveria haver, pelo menos, um curso voltado para as áreas puramente administrativas.**

**P11** Eu considero que o Colégio Pedro II poderia **ofertar mais cursos de mestrado em outras áreas do conhecimento.** O PROFEPT é uma grande oportunidade. Contudo, é um curso muito específico, voltado à área da EPT. Enquanto servidores técnicos, ocupamos cargos em diversas áreas e, portanto, poderíamos ter acesso a outros tipos de curso.

<sup>3</sup>O Programa de Gestão e Desempenho (PGD) é o modelo de gestão instituído pela Administração Pública Federal por meio do Decreto nº 11.072/2022 e regulamentado pelas Instruções Normativas nº 24/2023 e 52/2023.

### P13

**Ampliar o número de vagas para o mestrado**, descentralizar o curso e as vagas ofertadas para outros campi, pois hoje a disponibilidade é somente para o campus São Cristóvão e **ofertar bolsas de fomento para a pesquisa** dos(as) alunos(as).

### P15

[...] Além disso, **pensar junto aos técnicos administrativos cursos de mestrado e doutorado que poderiam ser oferecidos pelo CPII que sejam interessantes para esse grupo de servidores** e que acaba tendo opções mais limitadas dentro da instituição.

### P17

**Ampliando o número de cursos** e destinando vagas para técnicos-administrativos em educação no Edital, como é feito em algumas Universidades.

### P20

**Oferta de mais cursos** e concessão de afastamento para estudos.

### P30

**Aumento de ofertas de cursos** e mais Campi oferecendo formação continuada.

### P31

**Deveria dar uma bolsa**, custear um profissional para auxiliar o deficiente visual pesquisador além de fornecer tecnologias assistivas para facilitar o trabalho.

É importante ressaltar que, a exemplo do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais (IFNMG), alguns Institutos Federais já disponibilizam programas de bolsas para qualificação. O Programa Institucional de Bolsas para Qualificação de Servidores do IFNMG, tem, dentre outros objetivos, contribuir para a constituição de uma política voltada para a qualificação dos servidores do IFNMG, em nível de pós-graduação *stricto sensu*, além de fortalecer atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Dessa forma, é essencial que o CPII adote boas práticas de incentivo à formação *stricto sensu*, como esta, contribuindo para o desenvolvimento profissional contínuo dos seus servidores. Assim, a implementação de programas similares no CPII pode não apenas impulsionar a formação acadêmica e técnica dos trabalhadores, mas também fortalecer a instituição como um todo, ao fomentar uma cultura de constante pesquisa.

<sup>4</sup> Disponível em: <https://www.ifnmg.edu.br/pbqs>. Acesso em: 02 set. 2024.

## Valorização e incentivos:

**P6** Acho que o colégio está caminhando nesse sentido. Porém, considero que a valorização do técnico não passa apenas pela possibilidade de formação continuada. **É preciso valorizar o corpo técnico no dia a dia. Mapear interesses, habilidades, possibilidades de contribuição com a instituição.** Por vezes, penso que os técnicos são subaproveitados. Talvez esse seja um dos motivos para a evasão dos técnicos para empregos públicos melhores.

**P9** **Uma política de incentivo**, onde as chefias imediatas conseguissem substitutos para os TAE afastados para estudos.

**P14** **Auxílio financeiro para ajudar a custear os gastos com a formação continuada** dos servidores, flexibilidade nos horários de trabalho, redução de carga horária e cota para servidores nos cursos de pós graduação stricto sensu.

## Divulgação e informação:

**P22** **Uma maior divulgação e encorajamento para a participação no ProfEPT**, oferecido pela própria instituição, além de facilitar e incentivar a adesão aos mecanismos para afastamento do servidor técnico-administrativo no período que estiver cursando o mestrado.

**P23** Mais estímulo através da **divulgação de seus programas acadêmicos, maior atuação informativa sobre os ganhos salariais com a formação continuada**, o pleito contínuo de mais servidores/as junto ao governo federal e uma reorganização/redistribuição equânime do seu quadro de servidores, para que haja melhores condições de trabalho a setores muito defasados no CPII.

## Outras avaliações e percepções:

**P5** Considerando que a instituição não pode abrir concurso sem autorização, a solução deveria ser interna. Ou contrato de temporário ou algum acordo com os superiores e os colegas de setor, mas deixar para resolução interna acaba não garantindo direito e gerando dependência do superior.

**P8** integral aos servidores TAE para formação em nível stricto sensu. Como membro da CISPCCTAE, observo que a atual gestão do CP2 tende a aumentar e melhorar essa oferta.

**P18**

*Maiores articulações com as comunidades onde os servidores trabalham, facilitando sua dedicação em carga horária para o exercício do mestrado. Maior diversidade de áreas de conhecimentos dos professores e orientadores. A psicologia é basal para a formação em educação, no entanto, não tivemos contato com professor psicólogo da escola.*

**P26**

*Acho que as atuais condições são muito boas. Só deveriam estar disponíveis a todos os técnicos que tentam fazer uso. Percebo resultados divergentes no tratamento entre técnicos e docentes.*

**P31**

*Deveria dar uma bolsa, **custear um profissional para auxiliar o deficiente visual pesquisador além de fornecer tecnologias assistivas para facilitar o trabalho.***

## Números atuais de TAE afastados para estudos no CPII

A tabela 6 resume o número de servidores TAE afastados para estudos, categorizados por nível de formação e a forma de obtenção do afastamento. O Edital nº 02 de 1 de fevereiro de 2024<sup>5</sup> é recente e trata do afastamento integral para fins de participação em Programa de Pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado de técnico-administrativo no país ou no exterior. Esses dados foram fornecidos pela Seção de Progressão e Capacitação (SECAP) da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) do CPII em julho de 2024.

Tabela 6 – TAE afastados para estudos

NÍVEL DE FORMAÇÃO	SERVIDORES AFASTADOS PELO EDITAL Nº 02/2024	SOLICITAÇÕES EM ANDAMENTO PELO EDITAL Nº 02/2024	SOLICITAÇÕES ANTERIORES AO EDITAL Nº 02/2024
Mestrado	5	2	-
Doutorado	1	-	3

Fonte: Dados da PROGESP - CPII. Tabela elaborada pela Autora (2024).

Como podemos observar, o número de servidores técnico-administrativos afastados para estudos ainda é pequeno, considerando o elevado número de servidores que não possuem escolaridade em nível *stricto sensu*, representado no gráfico 1 deste relatório técnico (página 20).

<sup>5</sup>Disponível em: [https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2024/Fev/Edital\\_afastamento\\_tecnico.pdf](https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2024/Fev/Edital_afastamento_tecnico.pdf). Acesso em: 27 ago. 2024.

# CONCLUSÕES e RECOMENDAÇÕES

Este relatório técnico, destinado aos gestores de pessoas do CPIL, **visa otimizar as políticas institucionais de maneira que consigam atender as demandas dos TAE**, aumentando, assim, o quantitativo de servidores técnicos com formação em nível *stricto sensu*, não só, mas sobretudo em EPT, fortalecendo essa modalidade de ensino na instituição e na própria rede. Comprendemos que a pesquisa realizada pode contribuir sobremaneira para o fortalecimento da Política de Desenvolvimento de Pessoas executada pelo Colégio Pedro II.

Algumas estratégias podem contribuir com esse objetivo, incluindo a **ampliação de programas de capacitação, a flexibilização dos horários de trabalho para o servidor pesquisador, a concessão de mais vagas de afastamentos para estudos e a criação de políticas de incentivo e apoio financeiro, como bolsas de estudo proporcionadas por editais publicados pela própria instituição**. A implementação dessas medidas pode contribuir para o desenvolvimento profissional dos TAE, de forma que se ocupem da formação, pesquisa e gestão de espaços pedagógicos na própria instituição, sendo valorizados enquanto trabalhadores da educação.

A importância da pesquisa realizada reside na análise detalhada dos dados, **permitindo uma compreensão mais profunda do problema e a identificação das barreiras enfrentadas pelos TAE na busca de formação continuada em nível *stricto sensu***. Não garantir as devidas condições de acesso e permanência à qualificação *stricto sensu* a esses trabalhadores significa negar o acesso à estrutura administrativa, às políticas e às disputas hegemônicas, o que torna essa lógica bastante precarizadora da condição do servidor TAE dentro de um Instituto pertencente à RFEPCT.

Por fim, é importante destacar que a realização de outras pesquisas com temática similar é fundamental para enriquecer a compreensão acerca do papel dos TAE nos institutos federais, de forma a valorizar tais profissionais. Estudos adicionais podem explorar diferentes aspectos da política de incentivo à formação continuada dos técnicos, identificar melhores práticas em outras instituições e propor novas abordagens para a capacitação desses servidores. Ao fomentar um ambiente de constante pesquisa, é possível criar um ciclo de valorização profissional, no qual esses trabalhadores se sintam motivados e apoiados a alcançar níveis mais altos de formação, resultando em benefícios para toda a comunidade acadêmica, além do inegável impacto social.

# REFERÊNCIAS

PINHO, Adelino de. **Anarquismo e educação: uma perspectiva libertária**. São Paulo: Imaginário, 2015.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 10719: *Relatório técnico e/ou científico - Apresentação*. Rio de Janeiro, 2015.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 1. ed. São Paulo: Edições 70, 2011.

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 altera o Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 166, p. 1, 29 ago. 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: seção 1, Brasília, DF, 13 jan. 2005.

BERNADELLI, M. A. *Elaboração de relatórios técnicos: guia prático*. São Paulo: Editora Educacional, 2007.

FRIGOTTO, G. **É falsa a concepção de que o trabalho dignifica o homem**. Comunicado, Belém, p. 4-5, 7 de agosto de 1989.

FRIGOTTO, Gaudêncio. O trabalho como princípio educativo e a educação do/no trabalho. In: SANTOS, André Luiz Batista dos; AGUIAR, Márcia Angela da S. (Org.). **Educação profissional e tecnológica no Brasil contemporâneo: desafios, tensões e possibilidades**. Brasília: MEC/ SETEC, 2008.

FURASTÉ, P. E. *Normas técnicas para o trabalho científico: explicitação das normas da ABNT*. 15. ed. Porto Alegre: Sagra Luzzatto, 2006.

GIL, Antonio Carlos; VERGARA, Sylvia Constant. Tipo de pesquisa. **Universidade Federal de Pelotas. Rio Grande do Sul**, 2015.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do cárcere: Antonio Gramsci: os intelectuais; o princípio educativo; jornalismo**. Edição e tradução de Carlos Nelson Coutinho; co-edição de Luiz Sérgio Henriques e Marco Aurélio Nogueira. v. 2. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2000.

GREGÓRIO, C. C. *Manual de elaboração de relatórios técnicos e científicos*. 3. ed. São Paulo: Editora Técnica, 2006.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. *Metodologia do trabalho científico*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Tradução de Reginaldo Sant'Ana. 17. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

PACHECO, E. **Institutos Federais-uma revolução na educação profissional e tecnológica**. São Paulo: Editora Moderna, 2011.

RAMOS, Marise Nogueira. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** 4. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

SAVIANI, Dermeval. **Escola e democracia**. 39ª ed. Campinas: Autores Associados, 2011.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista brasileira de educação**, v. 12, n. 34, p. 152-165, 2007.

SAVIANI, D. Sobre a concepção de politecnicidade. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1989.