



COLÉGIO PEDRO II
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA,
EXTENSÃO E CULTURA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

KARLA NÚBIA RIBEIRO DE MELO

A EVASÃO DE SERVIDORES
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO A PARTIR
DA EQUIPARAÇÃO DO COLÉGIO PEDRO II À CONDIÇÃO
DE INSTITUTO FEDERAL (2012-2026)

Rio de Janeiro
2026

KARLA NÚBIA RIBEIRO DE MELO

**A EVASÃO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO A
PARTIR DA EQUIPARAÇÃO DO COLÉGIO PEDRO II À CONDIÇÃO INSTITUTO
FEDERAL (2012 - 2026)**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura do Colégio Pedro II, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Cesar da Silva Magalhães. Doutor em História das Ciências e Saúde pela Casa de Oswaldo Cruz/Fiocruz.

Coorientador: Prof. Dr. Leonardo Leonidas de Brito. Pós Doutor em Educação Profissional pelo IFRN.

Rio de Janeiro

2026

COLÉGIO PEDRO II

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

BIBLIOTECA PROFESSORA SILVIA BECHER

CATALOGAÇÃO NA FONTE

M528 Melo, Karla Núbia Ribeiro de

A evasão de servidores técnico-administrativos em educação a partir da equiparação do Colégio Pedro II à condição de Instituto Federal (2012-2026) / Karla Núbia Ribeiro de Melo. – Rio de Janeiro, 2026.

251 f.

Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Colégio Pedro II, Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura.

Orientador: Rodrigo Cesar da Silva Magalhães.

Coorientador: Leonardo Leonidas de Brito.

1. Educação profissional. 2. Educação tecnológica. 3. Servidores técnico-administrativos em educação. 4. Colégio Pedro II. 5. Rotatividade de pessoal. 6. Mobilidade de mão-de-obra. I. Magalhães, Rodrigo Cesar da Silva. II. Brito, Leonardo Leonidas de. III. Colégio Pedro II. IV. Título.

CDD 370.113

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Simone Alves – CRB7 5692.



COLÉGIO PEDRO II

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**



KARLA NÚBIA RIBEIRO DE MELO

**A EVASÃO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO A
PARTIR DA EQUIPARAÇÃO DO COLÉGIO PEDRO II À CONDIÇÃO INSTITUTO
FEDERAL (2012 - 2026)**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura do Colégio Pedro II, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovada em de de 2026.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Rodrigo Cesar da Silva Magalhães
Colégio Pedro II
Orientador

Prof. Dr. Leonardo Leonidas de Brito
Colégio Pedro II
Coorientador

Prof. Dr. Carlos Eduardo Oliva C. Rêgo
Colégio Pedro II

Prof. Dr. Irapoan Nogueira Filho Alford
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Renan Saldanha Godoi
Universidade de São Paulo



COLÉGIO PEDRO II
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA



KARLA NÚBIA RIBEIRO DE MELO

RELATÓRIO TÉCNICO DE PESQUISA: DADOS SOBRE A EVASÃO DE
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NO COLÉGIO
PEDRO II E ALGUNS DIAGNÓSTICOS POSSÍVEIS SOBRE AS MOTIVAÇÕES

Produto Educacional apresentado ao Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura do Colégio Pedro II, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovada em de de 2026.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Rodrigo Cesar da Silva Magalhães
Colégio Pedro II
Orientador

Prof. Dr. Leonardo Leonidas de Brito
Colégio Pedro II
Coorientador

Prof. Dr. Carlos Eduardo Oliva C. Rêgo
Colégio Pedro II

Prof. Dr. Irapoan Nogueira Filho Alford
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Renan Saldanha Godoi
Universidade de São Paulo

Dedico este trabalho à minha família, ao meu companheiro, aos colegas Técnico-Administrativos em Educação, em especial do Colegio Pedro II, ao meu orientador, coorientador, demais integrantes da minha banca avaliadora e a todos os que contribuíram com o desenvolvimento desta pesquisa direta e indiretamente.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por tudo o que realiza em minha vida. Agradeço à minha família por todo amor, cuidado e investimentos que me permitiram chegar até aqui, em especial, aos meus avós Emanuel e Edilde, meus pais Leopoldina e Carlos, meu irmão Bruno e meus tios Waldeck, Marilene e Gilvan. Agradeço ao meu companheiro, Pablo Lucena, por me apresentar e incentivar a buscar aprovação no mestrado ProfEPT, bem como por todo apoio no decorrer do curso. Agradeço aos colegas de turma, em especial ao Marquinhos, e ao professor Carlos Eduardo, pelo incentivo a não desistir do mestrado quando enfrentava grandes dificuldades laborais. Agradeço ao meu orientador, Rodrigo Magalhães, pelas orientações. Agradeço ao meu coorientador, Leonardo Brito, não apenas pelas orientações, mas por todas as trocas e incentivos no percurso do mestrado e enquanto colega de trabalho da mesma instituição. Agradeço aos integrantes da minha banca avaliadora, em especial, Renan Saldanha e Irapoan Nogueira Alford, pelas contribuições verbais, pelos materiais enviados para leitura e pelo carinho em todas as vezes que eu solicitei algum tipo de ajuda. Agradeço ao colega Milton, da Comissão de Ética em Pesquisa do Colégio Pedro II, por todo suporte no período da submissão da pesquisa à Plataforma Brasil. Agradeço aos colegas TAEs do CPII que, com tanto carinho, responderam ao questionário da minha pesquisa, etapa tão importante para a conclusão deste trabalho. Agradeço aos pró-reitores e diretores-gerais que me autorizaram a realizar a pesquisa com os TAEs lotados em seus *campi*. Agradeço aos Setores de Gestão de Pessoas que me ajudaram a distribuir o questionário aos TAEs lotados em seus *campi*. Agradeço a todos os envolvidos direta e indiretamente com o desenvolvimento desta pesquisa. Muito obrigada!

a cultura organizacional é a origem de toda e qualquer mudança organizacional, pelo seu importante papel como formadora dos padrões de comportamentos coletivos dos servidores públicos brasileiros.

(Antunes, 2015)

RESUMO

MELO, Karla Núbia Ribeiro de. **A Evasão de servidores Técnico-Administrativos em Educação a partir da equiparação do Colégio Pedro II à condição de Instituto Federal (2012-2026)**. 2026. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura, Colégio Pedro II, Rio de Janeiro, 2026.

O tema do presente trabalho é “A Evasão de servidores Técnico-Administrativos em Educação a partir da equiparação do Colégio Pedro II à condição de Instituto Federal (2012-2026)”. Oriunda do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar de que forma a cultura organizacional do Colégio Pedro II (CPII), a partir de sua equiparação à condição de Instituto Federal (IF) em 2012, tem contribuído para a evasão dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs). Os objetivos específicos são levantar o percentual de evasão dos servidores TAEs da reitoria, das cinco pró-reitorias e dos 14 *campi* do CPII no período considerado e apontar as motivações que os conduzem à exoneração a pedido. Foram realizados levantamentos bibliográfico e documental, pesquisa exploratória e abordagem quanti-qualitativa. Elaboramos um questionário semiaberto no *Google Forms* e o distribuimos a servidores TAEs ativos e evadidos do CPII. Após a análise quanti-qualitativa das respostas apresentadas, foi criado o Produto Educacional (PE) Relatório Técnico de Pesquisa, contendo os dados advindos do instrumento de coleta e propostas de ações que visam contribuir com a mitigação do quantitativo de evasão desses trabalhadores, com o aprimoramento da cultura organizacional e com melhorias nas condições de trabalho. O PE foi entregue à reitoria e seu gabinete; 5 pró-reitorias; candidatos à reitoria do próximo pleito (2026); direções-gerais dos 14 *campi*; Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CISPCCTAE) e Conselho Superior (CONSUP) do CPII. Também para a CIS Nacional; movimento TAEs na Luta; Sindicato dos Servidores do Colégio Pedro II (SINDSCOPE) e Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação básica Profissional e Tecnológica (SINASEFE).

Palavras-Chave: evasão; TAE; CPII; EPT; ProfEPT.

ABSTRACT

MELO, Karla Núbia Ribeiro de. **The Evasion of Technical-Administrative Servers in Education Following the Equivalence of Colégio Pedro II to the Status of a Federal Institute (2012-2026)**. 2026. Dissertation (Professional Master's Degree in Professional and Technological Education) – Vice-Rectorate for Postgraduate Studies, Research, Extension and Culture, Colégio Pedro II, Rio de Janeiro, 2026.

The theme of this work is "The Evasion of Technical-Administrative Servers in Education since the Pedro II College was elevated to the status of a Federal Institute (2012-2026)". Originating from the Professional Master's Program in Professional and Technological Education (ProfEPT), this research aims to analyze how the organizational culture of Pedro II College (CP II), since its elevation to the status of a Federal Institute (IF) in 2012, has contributed to the evasion of Technical-Administrative Servers in Education (TAEs). The specific objectives are to determine the percentage of TAE servers evasion in the Rectorate, the five Pro-Rectorates, and the 14 CP II campuses during the period considered, and to identify the motivations that lead them to resign. Bibliographic and documentary research, exploratory research, and a quantitative-qualitative approach were carried out. A semi-open questionnaire was developed using *Google Forms* and distributed to active and former TAE servers of CP II. Following a quantitative and qualitative analysis of the responses, the Educational Product (EP) Technical Research Report was created, containing data from the data collection instrument and proposed actions aimed at mitigating the number of evasion rates among these workers, improving organizational culture, and enhancing working conditions. The EP will be delivered to the rector and his office; 5 pro-rectorates; candidates for the rectorship in the next election (2026); general directorates of the 14 campuses; Internal Commission for Supervision of the Career Plan for Technical-Administrative Positions in Education (CISPCCTAE) and the Superior Council (CONSUP) of CP II. Also to the National CIS; the TAEs na Luta movement; the Union of Employees of Colégio Pedro II (SINDSCOPE) and the National Union of Federal Employees of Basic Professional and Technological Education (SINASEFE).

Keywords: evasion; TAE; CP II; EPT; ProfEPT.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Carga horária mínima dos TAEs por nível de classificação e capacitação - 2025.....	93
Figura 2 - Padrões de Vencimentos dos TAEs - 2025.....	94
Figura 3 - Incentivo à Qualificação - TAEs - 2025.....	95
Figura 4 - Estruturas organizacionais do CPIL e suas respectivas portarias de reestruturação - 2024/2025.....	106
Figura 5 - 14 campi organizados pela Portaria 505/2024 que aprova a nova estrutura organizacional dos campi do Colégio.....	107
Figura 6 - Ações, Programas, Projetos e Atividades implementadas pelo CPIL - 2025.....	108
Figura 7 - Ação 20RI: Funcionamento das Instituições Federais de Educação Básica.....	109
Figura 8 - Ação 4572: Capacitação de servidores públicos federais em processo de qualificação e requalificação.....	110
Figura 9 - Corpo Técnico-Administrativo - TAEs ativos permanentes por Cargo e Campus de Exercício - Colégio Pedro II - Fevereiro/2026.....	111
Figura 10 - Corpo Técnico-Administrativo - TAEs ativos permanentes por Classe - Colégio Pedro II - Fevereiro/2026.....	112
Figura 11 - Corpo Técnico-Administrativo - Lotação dos TAEs ativos permanentes nas pró-reitorias/Campus - Colégio Pedro II - Fevereiro/2026.....	113
Figura 12 - Titulação do Corpo Técnico-Administrativo ativo permanente do Colégio Pedro II em 2026 e Titulação do Corpo-Técnico ativo permanente do Colégio Pedro II por ano (2009/2026).....	114
Figura 13 - Corpo Técnico-Administrativo ativo e permanente do Colégio Pedro II por Sexo, Cor/Raça, FG e CD e Forma de Ingresso - Fevereiro/2026.....	115
Figura 14 - Corpo Técnico-Administrativo ativo e permanente do Colégio Pedro II por faixa etária e por ano de admissão (1981/2025) - Fevereiro/2026.....	116
Figura 15 - Licenças e Afastamentos de servidores Técnico-Administrativos do Colégio Pedro II no ano de 2025 - Fevereiro/2026.....	117
Figura 16 - Licenças e afastamentos de servidores Técnico-Administrativos do Colégio Pedro II por número de dias afastados e por campus no ano de 2025 -	

Fevereiro/2026.....	117
Figura 17 - Licenças e afastamentos de servidores Técnico-Administrativos do Colégio Pedro II por setor no ano de 2025 - Fevereiro/2026.....	118

LISTA DE ORGANOGRAMAS

Organograma 1 - Organograma da atual Estrutura Organizacional do Colégio Pedro II / Reitoria referente ao ano 2025.....	97
Organograma 2 - Organograma da atual Estrutura Organizacional do Colégio Pedro II / PROAD (pró-reitoria de Administração) referente ao ano 2025.....	98
Organograma 3 - Organograma da atual Estrutura Organizacional do Colégio Pedro II / PROEN (pró-reitoria de Ensino) referente ao ano 2025.....	99
Organograma 4 - Organograma da atual Estrutura Organizacional do Colégio Pedro II / PROGESP (pró-reitoria de Gestão de Pessoas) referente ao ano 2025.....	100
Organograma 5 - Organograma da atual Estrutura Organizacional do Colégio Pedro II / PRODI (pró-reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional) referente ao ano 2025.....	101
Organograma 6 - Organograma da atual Estrutura Organizacional do Colégio Pedro II / PROPGEPEC (pró-reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional) referente ao ano 2025.....	102
Organograma 7 - Organograma da atual Estrutura Organizacional do Colégio Pedro II / Campus Centro referente ao ano 2025.....	103
Organograma 8 - Organograma da atual Estrutura Organizacional do Colégio Pedro II / CAMPUS Direção-geral referente ao ano 2025.....	104
Organograma 9 - Organograma da atual Estrutura Organizacional do Colégio Pedro II / CAMPUS REALENGO I Direção-geral referente ao ano 2025.....	105

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Fatores que podem alavancar mudanças nos valores culturais de uma organização.....	55
Quadro 2 - Metodologia com potencial para contribuir com mudanças nos valores culturais de uma organização.....	56
Quadro 3 - Quantidade de TAEs evadidos / 2012-2025 - Dados enviados pela PROGESP.....	121
Quadro 4 - Programas e/ou Ações de Valorização dos TAEs promovidos pelo CPII nos anos 2024 - 2025.....	182

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Faixa etária dos TAEs respondentes - Ativos e inativos do CPII - 2025.....	122
Gráfico 2 - Gênero dos TAEs respondentes - Ativos e inativos do CPII - 2025.....	123
Gráfico 3 - Raça dos TAEs respondentes - Ativos e inativos do CPII - 2025.....	124
Gráfico 4 - Formação Acadêmica dos TAEs respondentes - Ativos e inativos do CPII - 2025.....	125
Gráfico 5 - Situação Funcional dos TAEs respondentes - Ativos e inativos do CPII - 2025.....	126
Gráfico 6 - Tempo de serviço no CPII dos TAEs respondentes - Ativos e inativos - 2025.....	127
Gráfico 7 - Nível dos TAEs respondentes - Ativos e inativos do CPII - 2025.....	128
Gráfico 8 - Campus/Unidade onde os TAEs respondentes ficaram mais tempo - Ativos e inativos do CPII - 2025.....	129
Gráfico 9 - Ocupou/ocupa função de chefia - TAEs respondentes - Ativos e inativos do CPII - 2025.....	130
Gráfico 10 - Motivações para ingressarem como TAEs no CPII - Respondentes ativos e inativos do CPII - 2025.....	131
Gráfico 11 - Expectativas em relação ao trabalho - TAEs respondentes ativos e inativos do CPII - 2025.....	133
Gráfico 12 - Já pensou em sair do CPII - TAEs respondentes ativos e inativos do CPII - 2025.....	134
Gráfico 13 - Motivações para TAEs evadirem do CPII - Respondentes ativos e inativos do CPII - 2025.....	135
Gráfico 14 - Consideração de outras alternativas antes da evasão - Respondentes ativos e inativos do CPII - 2025.....	153
Gráfico 15 - Hipóteses consideradas pelos TAEs ao sair do CPII - Respondentes ativos e inativos do CPII - 2025.....	154
Gráfico 16 - Descrição das relações entre servidores e chefias no ambiente de trabalho - TAEs respondentes ativos e inativos do CPII - 2025.....	156
Gráfico 17 - Descrição das relações entre servidores com seus pares no ambiente de trabalho - TAEs respondentes ativos e inativos do CPII - 2025.....	158

Gráfico 18 - Trabalho afetou, ou não, a saúde física e/ou mental dos TAEs respondentes - Ativos e inativos do CPII - 2025.....	160
Gráfico 19 - Busca por apoio institucional, caso o trabalho tenha afetado a saúde física e/ou mental dos TAEs respondentes - Ativos e inativos do CPII - 2025.....	161
Gráfico 20 - No que cabe ao CPII, o que o Colégio poderia fazer para reter seus servidores TAEs - Respondentes ativos e inativos do CPII - 2025.....	162
Gráfico 21 - Desistência de evadir caso o CPII realize melhorias na(s) área(s) de insatisfação - TAEs respondentes ativos e inativos do CPII - 2025.....	165
Gráfico 22 - TAEs que recomendariam o concurso para TAE no CPII para outras pessoas - TAEs respondentes ativos e inativos do CPII - 2025.....	166

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AGU	Advocacia-Geral da União
BB	Banco do Brasil
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CD	Cargos de Direção
CEFET	Centros Federais de Ensino Tecnológico
CISPCCTAE	Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CODIR	Conselho de Dirigentes
CONSUP	Conselho Superior
CPII	Colégio Pedro II
CONEPE	Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão
CONSUP	Conselho Superior
EPPGG	Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
FG	Função Gratificada
GT	Grupos de Trabalho
IF	Instituto Federal
MEC	Ministério da Educação
NAPNE	Núcleo de Atendimento a Pessoas com Necessidades Específicas
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PE	Produto Educacional
PROAD	Pró-reitoria de Administração
PRODI	Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional
PROEJA	Programa Nacional de Integração de Educação Básica com a Educação Profissional na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos
PROEN	Pró-reitoria de Ensino
PROFEPT	Profissional em Educação Profissional e Tecnológica
PROGESP	Pró-reitoria de Gestão de Pessoas

PROPGPEC	Pró-reitoria de Pós-graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura
REDITEC	Reunião Anual dos Dirigentes das Instituições de Educação Profissional e Tecnológica
RII	Realengo II
RFEPCT	Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica
RPG	Reuniões de Planejamento Geral
SCSPO	Seção de Capacitação, Saúde e Planejamento Organizacional
SEORE	Setor de Organização Escolar
SGP	Setor de Gestão de Pessoas
SIAFI	Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal
SIASG	Sistema Integrado de Administração de Serviços Gerais
SINASEFE	Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação básica Profissional e Tecnológica
SINDSCOPE	Sindicato dos Servidores do Colégio Pedro II
SOEP	Setor de Orientação Educacional e Pedagógica
TAE	Técnico-Administrativo em Educação
UASG	Unidades Administrativa de Serviços Gerais
UG	Unidade Gestora

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	20
QUESTÕES TEÓRICAS QUE ATRAVESSAM A PESQUISA.....	35
CAPÍTULO 1: A TRAJETÓRIA DO COLÉGIO PEDRO II DESDE SUA FUNDAÇÃO, PASSANDO POR SUA EQUIPARAÇÃO À CONDIÇÃO DE INSTITUTO FEDERAL EM 2012, ATÉ OS DIAS ATUAIS.....	68
CAPÍTULO 2: RELAÇÃO ESTRUTURA JURÍDICO-INSTITUCIONAL DO CPPI X TAES.....	91
CAPÍTULO 3: RESULTADOS E DISCUSSÕES DA PESQUISA.....	120
Análise dos dados obtidos:.....	121
PRODUTO EDUCACIONAL.....	181
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	183
REFERÊNCIAS.....	191
ANEXOS.....	203

INTRODUÇÃO

O tema do presente trabalho é “A Evasão de servidores Técnico-Administrativos em Educação a partir da equiparação do Colégio Pedro II à condição de Instituto Federal (2012-2026)”, oriundo do Mestrado ProfEPT. Refere-se à Linha de Pesquisa 2: Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT): Memórias, Histórias e outros e ao Macroprojeto nº 4: Histórias e Memórias no Contexto da EPT.

Os servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) pertencem ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), instituído pela Lei nº 11.091/2005. Atuam, entre outras Instituições Federais de Ensino (IFEs), no Colégio Pedro II, que é o local onde se realiza a nossa pesquisa. Esses profissionais estão divididos em 5 níveis de classificação, denominados pelas letras A, B, C, D e E, cujos cargos exigem do Ensino Fundamental completo ao Nível Superior. Passaram a integrar o PCCTAE, em janeiro/2025, os cargos Técnico em Educação no nível de classificação D e Analista em Educação no nível de classificação E. Eles atuam em diversos espaços pedagógicos e administrativos da EPT nesse Colégio. Além de atuarem, também influenciam no processo de ensino-aprendizagem dos estudantes.

O problema desta pesquisa, bem como a escolha do presente tema, surgem de experiências pessoais da autora, que serve ao CPII há doze anos, onde é TAE, ocupante do cargo de Assistente de Alunos, quando se viu desmotivada e adoecida em decorrência de uma suposta gestão incompetente. E de observações e conversas com colegas TAEs dos níveis A, B, C, D e E do CPII em diversos espaços no decorrer do tempo, quando percebeu haver motivos que os levam a evadirem.

Nesta autarquia federal, a autora participou de atividades na Comissão de Investigação Preliminar junto à Corregedoria; de Reuniões de Planejamento Geral (RPGs); de Grupos de Trabalho (GTs) voltados à discussão e criação de Protocolos de Retorno Pós-pandemia; do GT: Um Olhar para o Futuro, Análise do Currículo dos Anos Iniciais e Integração e Interdisciplinaridade; de discussões e planejamentos sobre o retorno remoto e presencial no período pandêmico; de Encontros Pedagógicos Virtuais nos moldes de uma RPG; de Reuniões Virtuais para organização das Atividades de Trabalho Remoto referente ao Setor de Organização Escolar (SEORE), do qual faz parte; de planejamentos e criações de atividades

lançadas no Blog e Padlet do Colégio relacionados ao setor em questão; de Reuniões Pedagógicas voltadas para Planos de Trabalho Institucional; de aulas remotas, auxiliando e oferecendo os suportes necessários aos servidores docentes e participa como membro titular da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Cargos e Carreiras dos Técnicos Administrativos em Educação (CISPCCTAE) do CPII desde 12 de maio de 2023.

Com base nos diálogos e reflexões ocorridos com outros servidores TAEs do CPII no decorrer dos últimos doze anos, incluindo nas atividades descritas acima, a autora percebeu haver motivos que levam esses profissionais a buscarem diferentes instituições ou mudarem seus planos no que diz respeito à carreira e à vida após entrarem no CPII, como por exemplo: incômodos, insatisfações e incompatibilidades.

O objeto dessa pesquisa é a influência da cultura organizacional do CPII, a partir de sua equiparação à condição de IF em 2012, sobre a evasão de seus servidores TAEs.

A questão norteadora dessa pesquisa, então, é analisar de que forma a cultura organizacional do CPII, a partir de sua equiparação à condição de IF em 2012, contribui direta e indiretamente para a evasão dos servidores TAEs.

A hipótese norteadora desta pesquisa é que a atual configuração jurídico-institucional (conjunto de normas e leis que orientam a estruturação dos IFs em geral e do CPII em particular) do Colégio Pedro II contribui para a criação de uma cultura organizacional de desvalorização dos servidores TAEs, o que coopera sobremaneira para a evasão destes.

Como consequência, acreditamos que esta cultura organizacional contribui para a elevada rotatividade de servidores TAEs em diversos setores pedagógicos e administrativos do Colégio, incluindo os que ofertam a EPT, o que será confirmado, ou não, ao final da pesquisa.

Alguns dos supostos motivos para evasão dos TAEs do CPII são:

- Sensação de desvalorização e não reconhecimento. Por exemplo, pelo simples fato de serem servidores TAEs, ainda que com formação igual ou superior a dos colegas servidores docentes. Também quando técnicos, ocupantes de função de confiança ou níveis, por esses entendidos como superiores, desdenham de colegas técnicos por eles considerados inferiores. Ao rotularem o TAE como inepto, concluindo que esse servidor não seria capaz de possuir, por exemplo, formação pedagógica. Por meio da

demonstração de espanto e realização de questionamentos, publicamente, quando TAEs dizem prestar concurso para o cargo de docente. O direcionamento de alguns docentes aos TAEs como se esses fossem os únicos “servidores” do Colégio, ignorando que possuem as mesmas condições, ou seja, sendo, igualmente, servidores públicos;

- Valorização simbólica. Por exemplo, quando as ações e programas de valorização voltados aos TAEs por parte do CPEI passam a impressão de que são apenas execuções de exigências governamentais ou algum cuidado ou reconhecimento simulado ou ineficiente;
- Remuneração;
- Lotação em campus e/ou área de trabalho incompatível com o perfil. Por exemplo, ainda que haja entrevista e atividades na ambientação para, supostamente, identificar a melhor unidade para o servidor (gerando uma expectativa, mesmo ciente de que a administração não garante lotar trabalhadores próximo às suas residências), nota-se que muitos são lotados distante de suas casas, ainda que com um campus do CPEI a poucos metros delas, e/ou em áreas onde não se reconhecem desempenhando suas atividades laborais, em função das especificidades destes *campi*, o que os leva à desmotivação;
- Condições / Sobrecarga de trabalho;
- Adoecimento em função das condições do trabalho;
- Morosidade ou inexistência de ações que preservem a saúde do servidor;
- Infraestrutura física / tecnológica;
- Chefia com falta de treinamento. Por exemplo, agindo com desrespeito, perseguindo e cometendo suposto assédio moral, ainda que em ambientes onde as atividades laborais não sejam consideradas exaustivas;
- Abuso de autoridade;
- Não liberação para gozar de direitos (Ex.: Licença Capacitação e Afastamento para Estudos);
- Insegurança jurídica. Por exemplo, precisar se impor e/ou divergir de superior, mas não fazer por medo de que o que está previsto não seja cumprido. Presenciei colegas sendo tolhidos por terem perfis diferentes de suas chefias e demais colegas. Outros sendo obrigados a realizar atividades que não condizem com a legalidade ou deixar de realizar o que é legal. Ao final, por

discordarem, foram processados administrativamente com a justificativa de serem insubordinados e/ou estarem assediando moralmente. Ao se virem obrigados a permanecer nesta unidade, passaram a sofrer violência psicológica, acreditando que a todo momento algo de ruim poderia acontecer;

- Divulgação aquém das orientações legais sobre o que fazer e a quem procurar nos casos supracitados. Por exemplo, em casos de suposto assédio moral; abuso de poder, dúvidas sobre atribuições dos cargos, setores e atualizações;
- Suposto assédio moral;
- Suposto assédio sexual;
- Concessões de algumas chefias para colegas considerados mais próximos, podendo incidir em crime de condescendência criminosa por indulgência, ou seja, deixar de punir subordinados que cometerem erros pelo simples fato de serem “amigos”;
- Entre outros motivos que poderão ser constatados, ou não, após a conclusão dessa pesquisa.

É fundamental pesquisar sobre esse tema, uma vez que há possibilidade de a cultura organizacional do CPII, a partir de sua equiparação à condição de IF em 2012, estar influenciando negativamente a permanência dos servidores TAEs. O que os leva a evadirem, uma vez que não vislumbram mudanças ou não acreditam na instituição, por exemplo, pode motivar a saída efetiva de trabalhadores.

A evasão constante e significativa, assim como seus motivos, podem ocasionar prejuízos irreparáveis em diferentes níveis: à vida pessoal e profissional dos servidores; ao atendimento aos discentes e responsáveis e às relações entre os pares. Além de afetar a oferta de uma educação de qualidade nos espaços pedagógicos e administrativos do CPII, onde todos os TAEs de diferentes setores atuam, contribuem e exercem influência.

É importante detectar e refletir sobre os motivos da evasão, trabalhar para mitigar esse quantitativo, planejar metodologias diferentes daquelas que não têm gerado resultados satisfatórios, aplicá-las, avaliar seus resultados e replanejá-las, se necessário, visando à retenção dos trabalhadores, à melhoria do clima organizacional, aos resultados esperados por eles e pela alta gestão, à qualidade dos espaços pedagógicos e administrativos, e à oferta de serviços e de uma educação de qualidade, inclusive nos *campi* e espaços que oferecem a EPT.

Desta forma, poderão ocorrer:

- Mudanças positivas no clima e na cultura organizacional;
- Retenção de talentos;
- Melhorias nos resultados esperados pelos servidores, dentre eles: satisfação; felicidade; qualidade de vida; motivação; sensação de valorização, respeito, reconhecimento e pertencimento; melhorias no bem-estar, na saúde mental, emocional e física; ambiente psicologicamente seguro e acolhedor; ambiente de confiança e redução de estresse e conflitos;
- Melhorias nos resultados esperados pela alta gestão, dentre eles: melhorias nas e entre as equipes (relações interpessoais) e redução no número de afastamentos por motivos de doença provocados pelo ambiente laboral;
- Melhorias na qualidade dos espaços pedagógicos e administrativos, inclusive da EPT do CPII e
- Melhorias na oferta de uma educação de qualidade por parte do CPII, inclusive nos *campi* que ofertam a EPT.

Assim sendo, justifico ser fundamental pesquisar sobre esse tema, uma vez que os motivos que elevam o número de evasão impactam pessoal, profissional e socialmente os servidores TAEs do CPII, suas rotinas, seus pares, gestores e público alvo. Da mesma forma, afetam a própria corporação, comprometendo o funcionamento dos espaços pedagógicos em EPT e todos os outros espaços administrativos essenciais ao bom desenvolvimento da instituição, como por exemplo, onde atuam engenheiros, contadores, administradores, advogados, auditores e outros profissionais que, embora não estejam ligados diretamente ao pedagógico, são tão importantes quanto e com atribuições igualmente essenciais ao bom funcionamento da escola.

Esse trabalho possui relevância social por ter potencial para afetar a vida dos trabalhadores, ajudando-os a alcançar melhor qualidade de vida. Conseqüentemente, impacta positivamente também a sociedade, uma vez que este espaço influencia a saúde, o bem-estar, a vida particular e as relações do indivíduo com o mundo, dentro e fora dos muros escolares.

Além disso, possui relevância organizacional, pois pode colaborar na identificação de influências negativas causadas pela cultura organizacional do CPII a partir de sua equiparação à condição de IF em 2012, o que pode levar seus servidores TAES a evadirem. Também com a identificação dos motivos que os levam

a evadirem desta autarquia, possibilitando que essas razões possam ser discutidas e tratadas, em prol do bem-estar desses trabalhadores e da instituição. Bem como, com a melhoria da qualidade dos espaços pedagógicos e administrativos, e com a oferta de uma educação de qualidade, inclusive nos *campi* e espaços que ofertam a EPT.

Da mesma forma, possui relevância acadêmica, pois, a partir de pesquisas realizadas para o desenvolvimento desta dissertação, que trata sobre a evasão de servidores TAEs do CPII, não encontramos trabalhos sobre esse assunto. Nem no CPII nem em outros IFs. Acreditamos que um relatório desta natureza pode ser relevante para a pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP), tendo em vista a possibilidade de colaborar para o aprimoramento de ações institucionais de valorização do servidor TAE, quiçá para a reitoria, seu gabinete, outras pró-reitorias, setores de Gestão de Pessoas dos *campi* e demais interessados e atuantes nas ações e discussões que envolvem esses trabalhadores, visando a mitigação do problema evasão. Bem como, poderá contribuir com futuros pesquisadores.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar de que forma a cultura organizacional do CPII, a partir de sua equiparação à condição de IF em 2012, tem contribuído direta e indiretamente para a evasão dos servidores TAEs.

Os objetivos específicos são levantar o percentual de evasão dos servidores TAEs da reitoria, das 5 pró-reitorias e dos 14 *campi* do CPII a partir de sua equiparação à condição de IF em 2012. Além disso, busca-se apontar as motivações que conduzem os servidores TAEs ativos e inativos do CPII à exoneração a pedido no período considerado.

Em função do pouco tempo hábil, a fim de trazer celeridade ao processo de desenvolvimento e conclusão desta pesquisa, o instrumento de coleta de dados somente foi distribuído aos servidores TAEs ativos dos *campi* Centro, Niterói, Duque de Caxias, Engenho Novo I, Engenho Novo II, Humaitá I, Humaitá II e Realengo II, e aos inativos de quaisquer *campi* do CPII. A escolha pelos *campi* citados se deu em função de serem parte do CPII, enquanto IF, ou seja, instituição de EPT, e porque, a partir de sua equiparação à condição de IF em 2012, todos os seus servidores passaram, conseqüentemente, a ser considerados da EPT, independente de suas lotações serem nos *campi* que ofertam ou não essa modalidade, sendo assim, o público-alvo deste trabalho.

Segundo Neves (2021), em função da tradição na área de Educação e pelo

reconhecimento de sua importância histórica, o CII recebeu tratamento diferenciado quando equiparado à condição de IF.

Mantendo sua característica de instituição especializada na oferta de Educação Básica de natureza propedêutica geral, o Colégio passou a ser regido pelo mesmo ordenamento legal das demais instituições pertencentes à Rede Federal de Educação Profissional Científica e Tecnológica (RFEPCT). (CII, 2024).

Diante do supracitado, compreende-se que todos os servidores do CII são profissionais da EPT, uma vez que essa instituição passou a constituir a RFEPCT em 2012, sendo equiparada aos IFs. Abaixo serão postos alguns exemplos de explicitações e contradições que cercam esse assunto, os quais demonstram haver um problema a ser superado. Em conversa com servidores dessa instituição e a partir de outras pesquisas consultadas ao longo da elaboração desta dissertação, é possível perceber o não reconhecimento de grande parte dos próprios na qualidade de trabalhadores da EPT, e até mesmo, o desconhecimento sobre o que é a EPT no Colégio Pedro II. Por exemplo, segundo pesquisa realizada por Moura (2024, p. 73):

Nesse contexto, considerando um dos problemas da pesquisa, relacionado ao conhecimento do papel da EPT no CII pelos servidores técnicos, essas respostas evidenciam 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 CII é uma instituição federal de ensino especializada na oferta de educação básica e de licenciaturas, enquanto a EPT está presente apenas em alguns campi e de maneira ainda incipiente (apesar de ofertar a EPT desde 2007). A integração e visibilidade da EPT no CII podem ser insuficientes para proporcionar um entendimento abrangente entre os servidores técnicos de que a instituição onde atuam se equipara aos institutos federais.

Em diálogos com docentes e discentes pesquisadores no mestrado ProfEPT, há quem associe servidor da EPT ao campus de lotação e não à instituição CII como um todo, em função de nem todos os *campi* ofertarem a EPT. No entanto, tal percepção deve ser modificada, visto que o CII já está equiparado à condição de IF desde 2012. É importante reconhecer que todos os servidores do CII são da EPT, embora nem todos atuem nos *campi* que ofertam a EPT. Tal condição foi conquistada com sua equiparação à condição de IF em 2012, por força de Lei.

Outro exemplo de como o CII deve ser entendido amplamente como uma autarquia plenamente inserida na Rede de Educação Profissional, Científica e Tecnológica é que professores dos *campi* do primeiro segmento do Ensino Fundamental (EF) do CII, chamados “Pedrinhos”, participaram da Reunião Anual

dos Dirigentes das Instituições de Educação Profissional e Tecnológica (REDITEC) 2024 e 2025. Logo, há de se concluir o equívoco da compreensão de muitos servidores em não se reconhecerem como parte integrante da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

Na página do Governo Federal (2024), lê-se: “o evento visa integrar os gestores da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, fortalecendo as ações da educação profissional e tecnológica (EPT) no país”.

Na página do CPII (2024), vê-se registros em fotos de dirigentes dos chamados “Pedrinhos”, com os seguintes trechos:

O CPII participa da 48º Reditec com uma delegação composta de 12 gestores da instituição. (...) um evento do Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Conif) e da Secretaria da Educação Profissional e Tecnológica (Setec), do Ministério da Educação (MEC). A reitora do CPII, Ana Paula Giroux, destacou a importância da representação institucional nos debates e discussões promovidos pelo evento: “Cada um dos nossos gestores pode trocar ideias, experienciar vivências, compartilhar experiências exitosas e conhecer a realidade dos outros institutos federais (...) A delegação de gestores do CPII é composta (...) diretores-gerais de campi: (...) Campus Realengo I (...) Campus São Cristóvão I (...) a reitora do CPII, Ana Paula Giroux e a (...) apresentaram a palestra ‘Educação e Trabalho: história, memória e patrimônio da EPT’. O objetivo foi debater as necessidades e os desafios relacionados a preservação do patrimônio histórico e do acervo das instituições.

Na página do Conif (2025), lemos:

Neste ano, o (...) IFMS (...) será sede da Reditec 2025 (...) Reunindo reitores, pró-reitores, diretores-gerais e parceiros para discutir políticas e diretrizes da Educação Profissional e Tecnológica, o evento é uma iniciativa financiada pelo Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Conif) e pelo Ministério da Educação (MEC), e organizado por Institutos Federais de forma alternada (...) “O objetivo foi criar uma programação plural, que representasse não só as prioridades institucionais, mas também os sonhos e as urgências de quem faz a educação profissional acontecer” (...) A base da escolha foram os eixos temáticos alinhados aos princípios das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional (...)

Na página do Governo Federal (2025), lemos:

As inscrições para o evento seguem abertas para gestores das 41 instituições que compõem a Rede Federal pelo site oficial da Reditec 2025. (...) Programação – Serão 20 palestras, painéis e mesas-redondas sobre Educação Profissional e Tecnológica (EPT) e temáticas afins, divididos em seis eixos temáticos: EPT (...) Histórico – A Reunião Anual dos Dirigentes ocorre desde 1974 é uma iniciativa financiada pelo MEC e pelo Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional,

Científica e Tecnológica (Conif) para integrar reitores, pró-reitores, diretores-gerais e parceiros em prol do debate de políticas e diretrizes da EPT. A organização fica sob responsabilidade dos institutos federais, de forma alternada.

Por fim, na página do CPII (2025), lemos:

O CPII participou da 49ª Reunião Anual dos Dirigentes das Instituições Federais de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Reditec), que reuniu gestores da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (...) Nesta edição, representaram o Colégio Pedro II (...) as Direções-Gerais dos campi São Cristóvão I (...) Tijuca I (...) Humaitá I (...) Engenho Novo I (...) Realengo I (...) O encontro foi uma oportunidade de trocas fundamentais entre os gestores da rede que é composta pelos Institutos Federais, CEFETs e o Colégio Pedro II. (...) O evento contou com palestras, painéis e mesas-redondas sobre Educação Profissional e Tecnológica (EPT) e temáticas afins, divididos em seis eixos temáticos: EPT (...) Outro grande momento da Reditec 2025 foi a inauguração da edição do Reditec Mulher (...) A mesa tratou de experiências de mulheres na gestão dos Institutos Federais e suas trajetórias permeadas pelas desigualdades de gênero estruturais em nossa sociedade. O evento foi finalizado com o indicativo de novas edições que possam tratar especificamente das questões vinculadas às servidoras e estudantes da rede federal. (...) A Reunião Anual dos Dirigentes ocorre desde 1974 é uma iniciativa financiada pelo MEC e pelo Conif com objetivo de reunir reitores, pró-reitores, diretores-gerais e demais gestores em prol do debate de políticas e diretrizes da Educação Profissional e Tecnológica. A organização fica sob responsabilidade dos institutos federais, de forma alternada.

Chamamos a atenção para o aumento no quantitativo de representantes dos *campi* do CPII que ofertam o primeiro segmento do EF no REDITEC 2025, comparado com 2024. Deduz-se que há fortalecimento dos laços de todos os trabalhadores, enquanto servidores da EPT e dos diversos segmentos que compõem o CPII no que se refere ao pertencimento à Rede Federal, visto que a instituição como um todo foi equiparada à condição de IF em 2012.

Segundo a Lei nº 11.892/2008, que instituiu a RFEPCT, cria os IFs e dá outras providências:

Art. 1ª Fica instituída, no âmbito do sistema federal de ensino, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, vinculada ao Ministério da Educação e constituída pelas seguintes instituições: I - Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia - Institutos Federais; II - Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR; III - Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca - CEFET-RJ e de Minas Gerais - CEFET-MG; IV - Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades Federais; e (Redação dada pela Lei nº 12.677, de 2012)_V - Colégio Pedro II. (...) Art. 2ª Os Institutos Federais são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de

conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas, nos termos desta Lei. (...) Art. 4º-A. O Colégio Pedro II é instituição federal de ensino, pluricurricular e multicampi, vinculada ao Ministério da Educação e especializada na oferta de educação básica e de licenciaturas. (Incluído pela Lei nº 12.677, de 2012)_Parágrafo único. O Colégio Pedro II é equiparado aos institutos federais para efeito de incidência das disposições que regem a autonomia e a utilização dos instrumentos de gestão do quadro de pessoal e de ações de regulação, avaliação e supervisão das instituições e dos cursos de educação profissional e superior. (Incluído pela Lei nº 12.677, de 2012)

Diante do que foi disposto, depreende-se que, da mesma forma que diretores/professores do primeiro segmento do EF participaram, representando o CPII, de um evento do Governo Federal e MEC destinado aos gestores da RFEPCT, os TAEs que exercem suas atribuições na reitoria, nas 5 pró-reitorias e nos 14 *campi* deste Colégio, independentemente de o campus ofertar ou não a EPT, igualmente, devem ser reconhecidos como servidores da EPT.

Também para reflexão, deixo exemplos de colegas TAEs que tiveram suas remoções autorizadas dos “Pedrinhos” para os “Pedrões (*campi* que ofertam a partir do segundo segmento do EF até o Mestrado). Em um dia, não eram reconhecidos como TAEs da EPT por estarem lotados no “Pedrinho”, já no dia seguinte, por estarem lotados no “Pedrão”, são considerados TAEs da EPT. Romper com essa diferença é importante para o autorreconhecimento de seus trabalhadores, que podem ser impactados negativamente pela deficiência em sua identidade nesse Colégio. Além disso, essa separação pode causar prejuízos às pesquisas dos discentes do Mestrado ProfEPT, pois limitaria o público participante como respondente, o que é essencial para obter resultados mais assertivos.

Conforme já elucidado, apesar de todos os servidores do CPII serem da EPT, nem todos atuam nos *campi* que a ofertam. Abaixo, seguem os *campi* do CPII que ofertam a EPT com seus respectivos cursos:

- Campus Centro:
 1. Proeja Administração e
 2. Proeja Assistente Administração.

- Campus Duque de Caxias:
 1. Ensino Médio Integrado Administração;
 2. Ensino Médio Integrado Desenvolvimento em Sistemas;

3. Proeja Administração e
 4. Proeja Assistente Administração.
- Campus Engenho Novo II:
 1. Ensino Médio Integrado Desenvolvimento em Sistemas;
 2. Proeja Administração e
 3. Proeja Assistente Administração.
 - Campus Humaitá II:
 1. Subsequente Turismo.
 - Campus Niterói:
 1. Subsequente Libras.
 - Campus Realengo II:
 1. Ensino Médio Integrado Administração;
 2. Ensino Médio Integrado Instrumentalização Musical;
 3. Proeja Administração;
 4. Proeja Assistente Administração e
 5. Proeja Informática.
 - Campus São Cristóvão III:
 1. Ensino Médio Integrado Desenvolvimento em Sistemas e
 2. Ensino Médio Integrado Meio Ambiente.
 - Campus Tijuca II:
 1. Ensino Médio Integrado Administração;
 2. Ensino Médio Integrado Desenvolvimento em Sistemas;
 3. Proeja Administração e
 4. Proeja Assistente Administração.

Faz-se importante destacar que, apesar de a oferta da EPT não se dar em todos os *campi*, todos os servidores do CPII serão considerados na pesquisa, vide serem parte dos atores da EPT, ou seja, da instituição Colégio Pedro II.

Segundo Antunes (2015, p. 31), “a cultura organizacional é a origem de toda e qualquer mudança organizacional, pelo seu importante papel como formadora dos padrões de comportamentos coletivos dos servidores públicos brasileiros”.

Como procedimentos metodológicos nesse trabalho, iniciei com levantamentos bibliográfico e documental, analisando artigos científicos, dissertações, teses, produtos educacionais, livros, estudos acadêmicos, legislações, documentos e normativas institucionais que versam sobre o tema da presente pesquisa, por exemplo, sobre ações voltadas aos servidores TAEs do CPII, mais precisamente, sobre sua valorização.

O levantamento bibliográfico utiliza-se fundamentalmente das contribuições de diversos autores sobre determinado assunto (GIL, 2002). Trouxemos conceitos que têm relação com a EPT e assuntos relacionados com os motivos possíveis que levam servidores públicos a optarem pela evasão. Além de temas que podem contribuir para a minimização deste quantitativo. Essa pesquisa permite o acesso a uma gama mais ampla de fenômenos e é indispensável nos estudos históricos.

Segundo Gil (2002), o levantamento documental assemelha-se ao bibliográfico, a diferença está na natureza das fontes, que são mais diversificadas e dispersas. E os documentos constituem fonte rica e estável de dados.

Ao mesmo tempo, realizamos a pesquisa exploratória, que tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o tema, com vistas a torná-lo mais explícito ou constituir hipóteses e o aprimoramento de ideias (GIL, 2002). Essa pesquisa envolve levantamento bibliográfico, que está sendo feito desde o início; resposta em questionário semiaberto com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão.

Acerca do CPII, trouxemos contribuições de autores que falam sobre sua história, desde a fundação até os dias atuais, passando por sua equiparação à condição de IF, a fim de que todos os que tiverem acesso a esse trabalho, possam compreender as suas nuances relacionadas com o presente tema.

Sobre a relação da Estrutura Jurídico-Institucional do CPII com seus servidores TAEs, discorreremos sobre ela a fim de levar a compreensão sobre quem são esses trabalhadores, seus direitos, deveres, mudanças no quadro de pessoal, base jurídica e especificidades do corpo técnico administrativo como um todo.

Sobre os conceitos concernentes às Bases Conceituais da EPT, trouxemos os que possuem relação direta com o tema da presente pesquisa, a saber: EPT,

Trabalho como Princípio Educativo, Omnilateralidade, Formação Humana Integral, Politecnicidade, Dualidade entre trabalho manual e intelectual, Dualidade entre educação para formar quem pensa e quem executa e Mundo do Trabalho. Tais apontamentos contribuem com a identificação das possíveis motivações para que os servidores TAEs do CPII sintam o desejo de evadir dessa instituição, bem como com orientações voltadas à tentativa de mitigar o problema dessa pesquisa.

Sobre Cultura Organizacional e suas implicações no âmbito da EPT, trouxemos elucidacões acerca do assunto, a fim de que possamos compreender suas especificidades, de que forma ela é construída, transformada, consolidada e de que maneira recebe e exerce influência nas organizações. Compreender esse assunto poderá contribuir para a resolução do problema da presente pesquisa, identificando como a cultura organizacional do CPII, após sua equiparação à condição de IF em 2012, influencia direta e indiretamente a evasão dos servidores TAEs.

Sobre Evasão de servidores Técnico-Administrativos no âmbito da EPT, trouxemos assuntos que podem nos inteirar sobre algumas, dentre as diversas situações que os motivam a evadirem ou permanecerem nas instituições, visando instruir sobre suas possíveis causas e consequências. Esse tema é importante para a Administração Pública e para o servidor público, visto sua capacidade de contribuir com ações que podem preservar um grupo mais harmônico, treinado, capacitado, eficiente, satisfeito, motivado e pró-ativo. Aprofundar-se sobre esse assunto pode denotar a exibição de contribuições que dizem respeito a ações capazes de reter seus trabalhadores e, conseqüentemente, diminuir o percentual de evasão de servidores TAEs no CPII. Assim, essa abordagem contribui tanto para os gestores quanto para os geridos.

Alguns dos autores trazidos são: Lucena (2025), Moura (2024), Carvalho (2023) e Neves (2021).

Além desses supracitados, Otranto (2010), Ramos (2014) e Saviani (2007) versam sobre conceitos relacionados às Bases Conceituais da EPT, visto que essa modalidade de Educação é o molde e guia do nosso programa de pós-graduação.

Schein (2009), pioneiro da Cultura Organizacional, traz atualizações sobre seu conceito e suas possíveis influências. Ele demonstra que conhecê-la é de suma importância para se entender conflitos intergrupais, mostra como os líderes a criam e de que forma ela pode definir os critérios para a liderança.

Antunes (2015) traz contribuições em sua dissertação intitulada: Cultura Organizacional no contexto da expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica: Um estudo com servidores Técnico-Administrativos.

Carbone (2000) trata sobre assuntos que envolvem a Administração Pública, também sobre os motivos que podem cooperar com a evasão dos servidores públicos, além de apresentarem contribuições para a retenção e consequente diminuição destes números.

A abordagem dessa pesquisa é a quanti-qualitativa. Para coleta de dados, foi elaborado o instrumento questionário semiaberto composto por perguntas abertas e fechadas, estruturado no *Google Forms* e distribuído aos servidores TAEs ativos dos *campi* Centro, Niterói, Duque de Caxias, Engenho Novo I, Engenho Novo II, Humaitá I, Humaitá II e Realengo II e aos evadidos de quaisquer *campi*, via meio de comunicação eletrônico. A escolha desses *campi* se deu em função do pouco tempo hábil para a realização da pesquisa, considerando oito uma quantidade significativa para amostragem e porque, a partir da equiparação do CPII à condição de IF em 2012, todos os seus servidores passaram, conseqüentemente, a serem considerados da EPT, logo, o público-alvo deste trabalho.

Gil (2002, p.134) diz que:

Nas pesquisas quantitativas, as categorias são freqüentemente estabelecidas a priori, o que simplifica sobremaneira o trabalho analítico. Já nas pesquisas qualitativas, o conjunto inicial de categorias em geral é reexaminado e modificado sucessivamente, com vista em obter ideais mais abrangentes e significativos. Por outro lado, nessas pesquisas os dados costumam ser organizados em tabelas, enquanto, nas pesquisas qualitativas, necessita-se valer de textos narrativos, matrizes, esquemas etc.

Após receber as respostas dessa amostra, decorreu uma análise quanti-qualitativa, sendo seus resultados transformados em gráficos.

Após, foi criado o Produto Educacional: Relatório Técnico de Pesquisa, entregue à pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP), por ser a responsável pela elaboração, implantação, planejamento, execução e avaliação das ações de gestão, qualidade de vida e desenvolvimento de pessoas; bem como à reitoria, ao seu gabinete e aos candidatos interessados em ocupá-la no próximo pleito (2026); também às outras 4 pró-reitorias; direções-gerais dos 14 *campi*; CISPCCTAE e CONSUP do CPII. E para a CIS Nacional; movimento TAEs na Luta; SINDSCOPE e SINASEFE.

Segundo Lucena (2025, p. 20):

A PROGESP é a unidade organizacional do CII responsável pela elaboração, implantação, planejamento, execução e avaliação das ações de gestão, qualidade de vida e desenvolvimento de pessoas, que abrangem os servidores docentes, técnico-administrativos, professores contratados e terceirizados.

Antunes (2015) diz que é por meio da cultura organizacional que se transforma uma organização, visto que é capaz de induzir comportamentos.

A cultura organizacional é estruturada pela interferência de variantes sociais e organizacionais acumuladas de diferentes tempos, podendo ser transformada em doutrina. Dito isso, pretende-se buscar entendimentos acerca da possível influência que a cultura organizacional do CII, a partir de sua equiparação à condição de IF em 2012, exerce sobre seus servidores TAEs, impulsionando-os, ou não, a evadirem dessa instituição.

QUESTÕES TEÓRICAS QUE ATRAVESSAM A PESQUISA

Apresentaremos os principais conceitos concernentes às Bases Conceituais da EPT que têm relação direta com o tema dessa pesquisa: trabalho; mundo do Trabalho; trabalho como princípio educativo; dualidade entre trabalho manual e intelectual; dualidade histórica no Brasil e a educação unilateral ofertada para os filhos da classe trabalhadora e a formação bacharelesca para as classes dominantes do país. Assim como, explicações sobre a cultura organizacional de instituições públicas de ensino e suas implicações na EPT e sobre a evasão de servidores técnico-administrativos no contexto da EPT, visto que esses aspectos são essenciais para uma compreensão mais aprofundada do tema desta pesquisa e para alcançar resultados mais eficazes ao final do estudo.

Para iniciar, trago uma breve explanação sobre o significado de “trabalho”, segundo autores advindos de séculos diferentes, constatando suas diversas representações no decorrer do tempo.

Há milhares de anos, já havia discussões sobre o significado de trabalho, quando Hesíodo, em seu poema épico “Os trabalhos e os dias”, disse:

Com trabalho os homens tornam-se ricos em rebanhos e opulentos, e trabalhando serás muito mais querido dos imortais e dos mortais: muito eles odeiam os ociosos. O trabalho não é nenhuma desonra; desonra é não trabalhar (...) Se em teu peito o espírito aspira à riqueza, assim faz, e trabalha em trabalho sobre trabalho”. (HESIODO, apud MOURA, 2012, p. 93)

Trabalho era motivo de honra e garantia o enriquecimento do homem.

Em 2017, Borges disse:

(...) a constituição de um novo ser que projeta em pensamento o que deverá realizar na intervenção no mundo real e cria inúmeras mediações para tal realização no mesmo movimento em que o mesmo cria variadas condições dessa realização, a fim de produzir a tal cadeia de mediações. (...) Assim como todos os seres vivos, em particular os animais, interagem com a natureza para garantir sua sobrevivência, o homem, como um desses, passa a construir formas dessa interação que permitem transformações cruciais a ponto de alcançar a consciência. Com base na ação consciente, é possível compreender de que forma tal ação, antes natural, torna-se ação social, o trabalho (...) aquilo que define o homem como ser, para além do mundo natural, é o trabalho. (BORGES, 2017, p. 104)

Diferente das interações dos animais irracionais com a natureza, que visam a

sobrevivência, o homem interage com o propósito de transformá-la. Essa transformação se dá de acordo com suas necessidades, gerando assim, uma natureza humanizada, transformando a si próprio e capacitando-o com o que outrora não possuía.

A materialização do trabalho tem relação com um modo de vida, para além das reproduções de sua existência física. Diz respeito ao atendimento das necessidades e às relações dessa produção, sejam sociais, com a natureza, com instrumentos do trabalho ou outro. As criações materiais e simbólicas do homem são chamadas de Patrimônio Cultural. Criações estas que trazem marcas humanas, por meio da objetivação do subjetivo.

Saviani (2007, p. 152) trouxe uma reflexão acerca do trabalho e da educação, quando disse: “trabalho e educação são atividades especificamente humanas. Isso significa que, rigorosamente falando, apenas o ser humano trabalha e educa”.

O homem é o único ser vivo capaz de trabalhar e educar. Assim sendo, o trabalho é humanizado por meio da consciência da ação, inerente à natureza humana, definindo-o como ser.

Percebe-se dualidade entre trabalho manual e intelectual, bem como entre educação voltada para quem pensa e para quem executa, o que gera divisão de classes, conforme diz Saviani (2007, p. 155):

[...] essa divisão dos homens em classes irá provocar uma divisão também na educação. Introduce-se, assim, uma cisão na unidade da educação, antes identificada plenamente com o próprio processo de trabalho. A partir do escravismo antigo passaremos a ter duas modalidades distintas e separadas de educação: uma para a classe proprietária, identificada como a educação dos homens livres, e outra para a classe não-proprietária, identificada como a educação dos escravos e serviçais. A primeira, centrada nas atividades intelectuais, na arte da palavra e nos exercícios físicos de caráter lúdico ou militar. E a segunda, assimilada ao próprio processo de trabalho.

Acerca dessa divisão, também trago contribuições de Monasta (2010, p. 22):

É necessário denunciar o caráter ideológico da dualidade entre o ensino clássico e o ensino técnico que reflete a divisão social entre o trabalho intelectual e o trabalho manual; essa separação oculta a divisão real que existe entre as funções “diretivas” e “subalternas” da sociedade, independentemente do fato de que o trabalho realizado por um grupo de pessoas, e que o caracteriza, se chame intelectual ou manual (...) A crítica à distinção tradicional entre o “trabalho manual” e o “trabalho intelectual” é um dos elementos mais importantes para a elaboração de uma nova teoria da

educação. Segundo Gramsci, essa distinção é ideológica, na medida em que desvia a atenção das funções reais, no interior da vida social e produtiva, para os “aspectos técnicos” do trabalho. Em qualquer trabalho físico, até mesmo no mais degradante e mecânico, existe um mínimo de atividade intelectual. Assim, portanto, podemos dizer que todos os homens são intelectuais: porém nem todos exercem a função de intelectuais na sociedade. Não existe atividade humana da qual se possa excluir absolutamente alguma participação intelectual: não é possível separar o *homo faber* do *homo sapiens*.

Ainda na contemporaneidade, busca-se superar essa dualidade, que tem potencial, por exemplo, para interferir nas relações de poder que ocorrem nos ambientes de trabalho, tanto entre superiores e subordinados como entre os pares, assim como nos desempenhos dos trabalhadores e resultados das atividades laborais. Assunto ligado diretamente ao tema desta pesquisa.

Diante do exposto, entender sobre a formação humana e integral pode ser crucial para erradicar a dualidade entre trabalho e educação qualificados para uns em detrimento de trabalho e educação precários para outros.

Sobre Formação Humana e Integral, Trabalho como Princípio Educativo, Educação Politécnica, Politecnia, Formação Omnilateral e Formação Integrada, Ramos (2014, p. 11) traz as seguintes contribuições:

(...) **formação humana integral**, que sugere superar o ser humano dividido historicamente pela divisão social do trabalho entre a ação de executar e a ação de pensar, dirigir ou planejar. (...) A relação entre os conceitos de trabalho, ciência, tecnologia e cultura é discutida como unidade é, por isto, esses são designados como conceitos indissociáveis da formação humana. Com esta compreensão, discutimos o trabalho nos seus sentidos ontológico e histórico, como processo de formação do ser humano e de apreensão da realidade para si; discussão essa necessária à abordagem do **trabalho como princípio educativo** (...) A tentativa de redirecionar a educação brasileira em benefício da classe trabalhadora, visando superar a histórica dualidade estrutural que marca sua história, esteve na defesa da concepção de **educação politécnica**, pela qual se buscava romper com a dicotomia entre educação básica e técnica, resgatando o princípio da formação humana em sua totalidade. (...) Portanto, o ideário da **politecnia** buscava romper com a dicotomia entre educação básica e técnica, resgatando o princípio da formação humana em sua totalidade; em termos epistemológicos e pedagógicos, esse ideário defendia um ensino que integrasse ciência e cultura, humanismo e tecnologia, visando ao desenvolvimento de todas as potencialidades humanas. (...) Este expressa uma concepção de formação humana, com base na integração de todas as dimensões da vida no processo educativo, visando à **formação omnilateral** dos sujeitos. (...) A ideia de **formação integrada** sugere superar o ser humano dividido historicamente pela divisão social do trabalho entre a ação de executar e a ação de pensar, dirigir ou planejar. Trata-se de superar a redução da preparação para o trabalho ao seu aspecto operacional, simplificado, escoimado dos conhecimentos que estão na sua gênese científico-tecnológica e na sua apropriação histórico-social. Como formação

humana, o que se busca é garantir ao adolescente, ao jovem e ao adulto trabalhador o direito a uma formação completa para a leitura do mundo e para a atuação como cidadão pertencente a um país, integrado dignamente à sua sociedade política. Formação que, neste sentido, supõe a compreensão das relações sociais subjacentes a todos os fenômenos. (RAMOS, 2014, p. 11, grifo nosso).

Sobre Formação Integrada, Ciavatta (2014, p. 190) diz:

Sua origem remota está na educação socialista que pretendia ser omnilateral no sentido de formar o ser humano na sua integralidade física, mental, cultural, política, científico-tecnológica. (...) Assim, o termo integrado remete-se (...) também a um tipo de formação que seja integrada, plena, vindo a possibilitar ao educando a compreensão das partes no seu todo ou da unidade no diverso. Tratando-se a educação como uma totalidade social, são as múltiplas mediações históricas que concretizam os processos educativos (...) No caso da formação integrada, a educação geral se torna parte inseparável da educação profissional em todos os campos em que se dá a preparação para o trabalho: seja nos processos produtivos, seja nos processos educativos como a formação inicial, como o ensino técnico, tecnológico ou superior. Significa que buscamos enfocar o trabalho como princípio educativo, no sentido de superar a dicotomia trabalho manual/trabalho intelectual, incorporar a dimensão intelectual ao trabalho produtivo e formar trabalhadores capazes de atuar como dirigentes e cidadãos.

Em concordância, Araújo e Frigotto (2015, p. 62) disseram:

(...) o ensino integrado é uma proposição pedagógica que se compromete com a utopia de uma formação inteira, que não se satisfaz com a socialização de fragmentos da cultura sistematizada e que compreende como direito de todos ao acesso a um processo formativo, inclusive escolar, que promova o desenvolvimento de suas amplas faculdades físicas e intelectuais.

Segundo Neves (2021, p. 17), Politecnicia:

pressupõe o conhecimento intelectual, e sobretudo, a formação humana, possibilitando o desenvolvimento integral do aluno. Não se refere ao processo de adestramento de um trabalhador para executar determinada tarefa. Diversamente, refere-se a muitos aspectos da produção, já que o trabalhador passa a dominar os princípios da organização moderna e a correlação entre o trabalho manual e o intelectual.

Faz-se necessário superar a dualidade no trabalho e na educação, bem como superar a formação unilateral, que é voltada para a realização de uma única atividade. Esse tipo de formação ignora habilidades e competências em função de uma produção mecanizada. Vemos que, em meio aos avanços

tecnológicos, científicos, nas sociedades e nas culturas, as funções vêm se tornando mais fluidas, exigindo mais adaptações, flexibilidade, bom relacionamento interpessoal, diplomacia e outras qualidades necessárias ao bom desempenho laboral, social, pessoal e acadêmico. Logo, a formação unilateral precisa dar lugar à formação omnilateral, que busca superar a divisão entre trabalho manual e trabalho intelectual, por meio da proposta de uma nova educação: a formação integrada, que apresenta relação com o trabalho como princípio educativo e com o desenvolvimento integral do ser humano.

Sobre a EPT, modalidade ofertada no CPII, instituição equiparada à condição de IF em 2012, todos os seus servidores são da EPT. Ainda que nem todos atuem nos *campi* que a ofertam, local onde a presente pesquisa está sendo realizada, Ramos (2014, p. 85) traz que:

(...) a educação profissional não é meramente ensinar a fazer e preparar para o mercado de trabalho, mas é proporcionar a compreensão das dinâmicas sócioprodutivas das sociedades modernas, com as suas conquistas e os seus revezes, e também habilitar as pessoas para o exercício autônomo e crítico de profissões, sem nunca se esgotar a elas.

A partir da leitura dos autores citados, entendemos que os conceitos das Bases Conceituais da EPT aqui presentes têm relação íntima com o tema desta pesquisa. Os autores abordados contribuem com orientações voltadas para que o Mundo do Trabalho e a Educação possam trilhar por caminhos propícios ao bom andamento laboral, social, profissional e acadêmico, visando, nessa entidade, mitigar o problema dessa pesquisa.

Traremos elucidações sobre a Cultura Organizacional e suas implicações no âmbito da EPT, a fim de que possamos compreender suas especificidades, de que forma ela é construída, transformada, consolidada e de que maneira recebe e exerce influência nas organizações.

Segundo Chauí (2008, p. 55), o termo Cultura ganhou diferentes significados ao longo do tempo:

Vinda do verbo latino *colere*, na origem cultura significa o cultivo, o cuidado. (...) no século XVIII (...) a palavra cultura ressurgiu (...) torna-se sinônimo de civilização. (...) deriva-se de idéia de vida civil, portanto, de vida política e de regime político. (...) pouco a pouco, cultura torna-se sinônimo de progresso. Avalia-se o progresso de uma civilização pela sua cultura e avalia-se a cultura pelo progresso que traz a uma civilização. (...) no século XIX (...) foi introduzido um conceito de valor para distinguir as formas culturais. (...) No

século XIX, a idéia de cultura (...) é elaborada como a diferença entre natureza e história. (...) a partir da segunda metade do século XX (...) cultura (...) entendida como produção e criação da linguagem, da religião, da sexualidade, dos instrumentos e das formas do trabalho, das formas da habitação, do vestuário e da culinária, das expressões de lazer, da música, da dança, dos sistemas de relações sociais, particularmente os sistemas de parentesco ou a estrutura da família, das relações de poder, da guerra e da paz, da noção de vida e morte. A cultura passa a ser compreendida como o campo no qual os sujeitos humanos elaboram símbolos e signos, instituem as práticas e os valores, definem para si próprios o possível e o impossível, o sentido da linha do tempo (passado, presente e futuro), as diferenças no interior do espaço (o sentido do próximo e do distante, do grande e do pequeno, do visível e do invisível), os valores como o verdadeiro e o falso, o belo e o feio, o justo e o injusto, instauram a idéia de lei, e, portanto, do permitido e do proibido, determinam o sentido da vida e da morte e das relações entre o sagrado e o profano.

Para Pires e Macedo (2006, p. 83), Cultura é:

(...) um dos pontos-chave na compreensão das ações humanas, funcionando como um padrão coletivo que identifica os grupos, suas maneiras de perceber, pensar, sentir e agir. Assim, mais do que um conjunto de regras, de hábitos e de artefatos, cultura significa construção de significados partilhados pelo conjunto de pessoas pertencentes a um mesmo grupo social (...) implica estabilidade, enfatiza demonstrações conceituais, serve como fator aglutinador para levar os membros do grupo em direção ao consenso, implica dinâmica e padronização. (...) capacidade de adaptação do indivíduo à realidade do grupo no qual está inserido (...) com a construção do significado social e normativo, possibilita que um grupo se fortaleça ou se desintegre. (...) expressa os valores e as crenças que os membros desse grupo partilham (...) um conjunto complexo e multidimensional de tudo o que constitui a vida em comum nos grupos sociais. Seria ainda um conjunto de modos de pensar, de sentir e de agir, mais ou menos formalizados, os quais, tendo sido aprendidos e sendo partilhados por uma pluralidade de pessoas, servem de maneira ao mesmo tempo objetiva e simbólica, e passam a integrar essas pessoas em uma coletividade distinta de outras. É o resultado de ações cujos componentes e determinantes são compartilhados e transmitidos pelos membros de um dado grupo.

Schein (apud PIRES; MACEDO, 2006, p. 90) traz que cultura é:

um padrão de suposições básicas demonstradas; inventadas, descobertas ou desenvolvidas por um dado grupo; que ensina a lidar com seus problemas externos de adaptação e internos de integração; que funcionou bem o bastante para ser considerado válido e, ainda, para ser ensinado aos novos membros do grupo como a forma correta de perceber, pensar e sentir em relação àqueles problemas.

Schein (2009, p.8) traz que cultura:

é uma abstração, embora as forças que são criadas em situações sociais e organizacionais que delas derivam sejam poderosas (...) a cultura está para

um grupo como que a personalidade ou caráter está para um indivíduo (...) implica que rituais, clima, valores e comportamentos vinculam-se em um todo coerente; essa padronização ou integração é a essência do que entendemos por cultura.

Carbone (2000, p.2) traz que as culturas: “(...) estão em permanente movimento, ajustando-se em torno de um eixo que já foi estabelecido pelo tempo e pela história, uma espécie de código genético cultural, passível de adaptação, até de submissão, mas nunca de reprogramação total”.

A partir da leitura dos trechos acima, entendemos que a Cultura é a criação de diferentes formas de viver nos diversos espaços ao longo do tempo pela raça humana e, portanto, sofre transformações incessantes. Ela representa os significados construídos, estabelecidos, acumulados e repassados pelos múltiplos grupos existentes, manifestados por meio de símbolos; rituais; histórias; linguagem especializada; forma de pensar, agir e tomar decisões; clima; valores e comportamentos.

O Mundo do Trabalho também sofre mudanças ao longo do tempo, o que pode gerar um ambiente complexo e desafiador, visto que passa a abranger novidades que exigem adaptações, muitas vezes bruscas. A depender da atuação das organizações, tais transições podem ocasionar sentimentos e comportamentos distintos em seus trabalhadores, tendo essas reações potencial para se tornar parte da cultura organizacional da instituição.

Diante de tudo o que foi dito, eis que surge a necessidade de as entidades integrarem os novos aspectos administrativos, políticos e técnicos às suas políticas internas. Bem como buscarem compreender as ações individuais e coletivas de seus trabalhadores, identificando suas maneiras de perceber, pensar, sentir e agir frente às demandas, visto que, havendo em um mesmo órgão pessoas de diferentes regiões, gerações e realidades, torna-se fácil conceber que em seu cotidiano haja conflitos entre culturas, inclusive no que tange às relações de poder, sendo o debruçar sobre tais pontos crucial para que, ao final do processo, a instituição seja capaz de ofertar um serviço eficiente à sociedade. Uma das possibilidades para intervenção no problema citado é trabalhar a cultura organizacional.

Abaixo, traremos assuntos que envolvem o tema Cultura Organizacional e explicações acerca de seu significado. Isso será feito a partir de trabalhos voltados a instituições públicas brasileiras, representando o local onde a pesquisa está sendo

desenvolvida, em função de ser um dos principais pontos relacionados à sua temática.

Em seu artigo, Pires e Macedo (2006, p. 86) trouxeram contribuições de um estudo que comprova a similaridade de algumas características presentes na cultura brasileira, que refletem nas culturas organizacionais, tais como:

O primeiro seria a **hierarquia**, que se traduz através de uma tendência à centralização do poder dentro dos grupos sociais; o segundo seria o **personalismo**, que se traduz através de passividade e aceitação dos grupos inferiores; o terceiro traço seria a **malandragem**, que se traduz através da flexibilidade e adaptabilidade como meio de navegação social e do “jeitinho”; o quarto seria o **sensualismo** e o quinto traço seria o do **aventureiro**, que se traduz em pessoas mais sonhadoras do que disciplinadas e com uma tendência à aversão ao trabalho manual ou metódico. (FREITAS, apud PIRES; MACEDO, 2006, p. 86, grifo nosso).

De acordo com os aportes citados, captamos que as organizações influenciam e sofrem influências de seu meio e contexto cultural na formação de sua cultura, neste caso, organizacional, o que pode afetar seu desempenho de várias formas. Por exemplo, por meio dos valores de seu quadro de pessoal. É esse espaço cultural e social que determina como a organização será administrada.

Segundo Pires e Macedo (2006, p. 87), Cultura Organizacional:

apareceu, primeiramente, na literatura de língua inglesa nos anos 1960, como sinônimo de clima. (...) é historicamente determinada, (...) socialmente construída, difícil de ser modificada. (...) é a base da organização. São as crenças comuns que se refletem nas tradições e nos hábitos, bem como em manifestações mais tangíveis — histórias, símbolos, ou mesmo edifícios e produtos. (...) a força de uma cultura está em legitimar as crenças e os valores compartilhados entre os membros de uma organização. A cultura organizacional não existiria sem as pessoas. (...) é um conceito essencial à construção das estruturas organizacionais. (...) um conjunto de características que a diferencia em relação a qualquer outra. (...) assume o papel de legitimadora do sistema de valores, expressos através de rituais, mitos, hábitos e crenças comuns aos membros de uma organização, que assim produzem normas de comportamento genericamente aceitas por todos.

Acerca da Cultura Organizacional, Mayo (apud ANTUNES, 2015, p. 14) disse que: “se refere aos sistemas, processos e expectativas comportamentais, construídos ao longo do tempo e que afetam todas as partes da organização”.

Já Daft (apud ANTUNES, 2015, p. 15) destaca que a cultura organizacional “proporciona a cola que dá às pessoas um senso de unidade, serve como um compasso para o comportamento do funcionário (...) conjunto de valores, crenças,

entendimentos e normas compartilhadas pelos membros de uma organização.”

Assim sendo, compreendemos Cultura Organizacional como uma extensão de Cultura, tendo os mesmos moldes, porém, voltados para a instituição. Ela é uma padronização e a legitimação de símbolos, mitos, rituais, lendas, linguagens, valores, crenças, climas, entendimentos, práticas organizacionais, pensamentos, atitudes e comportamentos que pessoas e grupos constroem e reproduzem no ambiente organizacional no transcorrer do tempo. Isso leva em consideração todo o contexto ao qual está inserida, cujo poder é capaz de afetar toda a organização.

Tanto quanto a cultura organizacional, o clima organizacional está em constante evolução. Esse clima é consequência e retrato da cultura organizacional. Podemos percebê-lo como um termômetro, quando, por exemplo, o ambiente negativo da organização resulta em relacionamentos interpessoais prejudicados, falta de interação entre as equipes, objetivos individuais se sobrepondo aos coletivos, desrespeito mútuo e alto índice de evasão e rotatividade.

De acordo com Chiavenato (2003, p. 121), clima organizacional representa:

o ambiente psicológico e social que existe em uma organização e que condiciona o comportamento dos seus membros. (...) é a qualidade do ambiente psicológico de uma organização. Pode ser positivo e favorável (quando é receptivo e agradável) ou negativo e desfavorável (quando é frio e desagradável). (...) constitui o meio interno ou a atmosfera psicológica característica de cada organização. (...) está ligado ao moral e à satisfação das necessidades dos participantes e pode ser saudável ou doentio, pode ser quente ou frio, negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório, dependendo de como os participantes se sentem em relação à organização. (...) envolve fatores estruturais, como o tipo de organização, tecnologia utilizada, políticas da companhia, metas operacionais, regulamentos internos, além de atitudes e comportamento social que são encorajados ou sancionados através dos fatores sociais. (...) significa o ambiente psicológico existente na organização em decorrência do estado motivacional das pessoas. (...) representa o quadro mais amplo da influência ambiental sobre a motivação. (...) é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da organização e que influencia o seu comportamento. (...) tem uma influência poderosa na motivação das pessoas e sobre o desempenho e a satisfação no trabalho.

Segundo Soares e Oliveira (2025), clima organizacional é um fenômeno momentâneo que sofre alterações conforme o estado de ânimo dos funcionários, enquanto a cultura é resultante de práticas duradouras e solidificadas ao longo do tempo.

A partir da leitura dos aportes acima, entendemos clima organizacional como uma adaptação de responsabilidade coletiva, visto ser parte de uma força conjunta

de toda a equipe, incluindo gestores e geridos. Tende a ser percebido nas visões e pode ser mensurado por meio das ações dos trabalhadores em seus ambientes de trabalho. Quando considerado positivo, é provável que suas necessidades profissionais e pessoais estejam sendo atendidas, mantendo-os motivados e satisfeitos. Quando considerado negativo, é provável que gere frustrações, inseguranças, conflitos, desmotivação e insatisfação entre os pares e para com a organização.

Por fim, diante de tudo o que fora dito, entendemos a organização como uma estrutura que acolhe os trabalhadores. Cultura organizacional, como a personalidade estável da organização, como uma força que desempenha um papel fundamental em sua atmosfera, capaz de transformar o clima organizacional, a motivação, a liderança, a colaboração em grupo e a comunicação interna. Por exemplo, por meio de valores, símbolos e crenças compartilhados, que influenciam e moldam comportamentos. Clima organizacional, como uma percepção momentânea dos funcionários sobre o ambiente. Pode ser considerado o "humor" da organização e é mais facilmente mutável.

Entendendo a importância de se conhecer os pormenores, ou seja, desde o macro ao microambiente onde a presente pesquisa se dá, teceremos abaixo considerações a partir da administração brasileira.

Em se tratando da história da administração pública brasileira, segundo Pires e Macedo (2006, p. 94):

é uma repetição monótona da luta entre duas forças (...) De um lado tem-se a burocracia em seu sentido corporativo, centralizadora e, portanto, contrária às mudanças na organização e nas formas de operar do aparelho do Estado; e de outro, as forças inovadoras, que, não raramente, encontram muita dificuldade para implementar de maneira efetiva projetos de reforma. Essas forças inovadoras procuram introduzir, nas organizações públicas, uma cultura de flexibilidade e de gestão empreendedora que permita às organizações públicas atuarem de forma eficiente, num mundo de rápidas transformações.

Vemos na administração pública brasileira, a luta constante entre uma burocracia centralizadora, que repele mudanças, contra uma burocracia inovadora. Essa última encontra dificuldades para concretizar renovações, quando busca implantar uma cultura de flexibilidade e uma gestão empreendedora, o que a capacitaria para se adaptar e se desenvolver em um mundo que impõe rápidas transformações. Vale situar que, quando falamos sobre burocracia, a entendemos

como sendo representada por pessoas, neste caso, gestores, que mantêm posturas e decisões em nome da instituição que gerem.

Acerca do histórico das organizações públicas no Brasil, Antunes (2015, p. 14) diz que:

bem como seus conceitos e características, é marcado por componentes bem peculiares entre os quais se destacam a burocracia, o autoritarismo, centralizado, o paternalismo, a descontinuidade e a ingerência política. (...) A cultura burocrática do serviço público brasileiro tem um foco interno em que seguir regras e ser inflexível são valorizados. (...) Há uma antiga e crescente crítica da sociedade em relação ao serviço público no Brasil, sempre visto como ineficiente, além de moroso e burocrático, levando assim a conseqüente mácula da figura do servidor público, como aquele que é preguiçoso e descomprometido (...) uma visão geral da sociedade ainda é da "cultura do serviço público" como algo que represente excesso de regras, burocracia, morosidade e descomprometimento com a "coisa pública".

A partir da reflexão sobre o trecho acima, compreendemos que, historicamente, no ambiente laboral público brasileiro, naturalizam e valorizam a exigência de comportamentos e decisões padronizados na expectativa de que esses sejam imutáveis e sem renovações. O que coopera sobremaneira para o crescente número de críticas pela sociedade em relação ao serviço público, tendo-o como ineficiente, cheio de regras, moroso, burocrático e realizado por trabalhadores descomprometidos e preguiçosos.

Em se tratando das organizações públicas, elas existem para prestar serviços à sociedade, buscando uma maior eficiência da máquina pública. Possuem sistemas dinâmicos; complexos, em função da alta burocracia; interdependentes; inter-relacionados; abrangem informações, fluxos, estruturas organizacionais, pessoas e tecnologias. Costumam manter as mesmas características básicas das demais organizações, salvo algumas especificidades, como: formas de lidar com as regras, rotinas, hierarquia, relações, poder e outras. Essas diferenças são cruciais na definição da relação com as inovações e mudanças; na formação dos valores, crenças organizacionais e políticas de recursos humanos; dos processos internos e, conseqüentemente, da cultura organizacional.

Castor e José (apud PIRES; MACEDO, 2006, p. 95), alegam que as organizações públicas receberam elevada autonomia operacional, o que "incorre em privilégios corporativistas, práticas de favorecimento e de clientelismo, quando não de exercício duvidoso do cargo".

Abaixo, constam opiniões da sociedade e de pessoas que atuam no serviço

público acerca do próprio funcionalismo público.

Pires e Macedo (2006, p. 99) trazem dados de uma pesquisa realizada com servidores públicos da área da Saúde entre os anos de 1997 e 1998:

De acordo com a pesquisa, ao serem perguntados sobre “Quem costuma ‘se dar bem’ no serviço público?”, a maioria dos trabalhadores públicos apontou “quem tem padrinho político”, ou seja, ainda que o mérito — “desempenho profissional” — e a qualificação técnica — “capacitação profissional” — sejam valores incorporados e aspirados, predomina a opinião de que, na prática, os que têm padrinho político são mais bem-sucedidos. (...) o que provavelmente tem implicações negativas do ponto de vista (...) de envolvimento e comprometimento com o serviço público. A autora da pesquisa concluiu que (...) O setor público é percebido como um terreno onde predominam o apadrinhamento político, as relações de favorecimento pessoal e os privilégios que contornam as normas formalmente instituídas. O sentimento de iniquidade e injustiça, bem como a incongruência entre o discurso e as práticas oficiais, produz frustração em relação aos projetos pessoais e profissionais, levando à desmotivação e dificultando a formação de expectativas positivas quanto às possibilidades de mudança.

Percebemos, assim, a necessidade de haver transformações nas instituições públicas brasileiras, por meio da ruptura com os modelos tradicionais de administração e introdução de uma nova cultura de gestão, a partir de projetos para mudanças e intervenções, focando em aspectos estruturais normativos e em seus trabalhadores. sem esquecer que somente por meio das pessoas se transforma uma sociedade. Essa transformação precisa acontecer de dentro para fora.

Acerca das mudanças necessárias na cultura organizacional das instituições, Carbone (2000, p. 2) disse que:

Quando se trata de mudança cultural, ela precisa ser planejada com muita precisão e dentro de parâmetros legitimados pela própria cultura (...) Intervenções drásticas podem levar à desagregação e à desordem. O resultado é quase sempre inesperado e imprevisível. As pessoas fingem que respeitam, que trabalham, que obedecem, mas, no fundo, querem apenas reencontrar e restabelecer sua própria identidade, “perdida” no processo de intervenção.

Compreendemos que cada instituição tem uma cultura organizacional, com suas especificidades, desenvolvendo, assim, uma forma peculiar de funcionamento e interação. No entanto, é importante que essa cultura seja constantemente observada, reconsiderada e reajustada, a começar pela gestão, pois são os que possuem maior poder de influência.

Transformações constantes são uma realidade na sociedade e no serviço

público, o que exige adequações, de acordo com as necessidades constatadas. Isso requer das organizações contínuo movimento, mesmo que paulatinamente, haja vista a importância de implementar mudanças acompanhando o ritmo, capacidade e conhecimentos culturais de seus trabalhadores, a fim de que a cultura organizacional possa ser não somente refinada, mas consolidada.

A depender da cultura organizacional, melhorias podem ocorrer com mais ou menos facilidade ou, talvez, nem ocorrer. Por esse motivo, faz-se importante que os gestores sejam capacitados antes de ocuparem suas funções. Eles precisam conhecer metodologias e estar habilitados a escolher a que melhor oriente e facilite o processo de gerenciamento da cultura organizacional, visto que se a organização não se preocupar em conhecer como essa força atua sobre seus trabalhadores, possivelmente se tornará vítima dela.

Abaixo traremos assuntos que permeiam a evasão de servidores públicos no âmbito da EPT, a fim de que possamos nos inteirar sobre algumas, dentre as diversas situações que os motivam a evadirem ou permanecerem nas instituições.

Pires e Macedo (2006, p. 86) trouxeram contribuições de uma pesquisa que discorre sobre uma forma particular que o trabalhador brasileiro tem de lidar com o trabalho:

Alguns traços do tipo social do brasileiro que ajudam a compreendê-lo trabalhando são: bondade e hospitalidade; culto da personalidade; dificuldade de obediência; falta de coesão social; aventura e imprevidência; falta de culto ao trabalho; falta de controle e acompanhamento; cultura ornamental, cordialidade, afetividade e irracionalidade; falta de objetividade; religiosidade intimista, docilidade e resignação; sobriedade diante da riqueza; individualismo e respeito pelas chefias carismáticas. (LODI, apud PIRES; MACEDO, 2006, p. 86).

Trouxemos acima uma explanação acerca de alguns traços pertencentes aos trabalhadores brasileiros, de forma ampla, a fim de que tenhamos uma amostra para servir de ilustração. Chama-nos atenção as características pertencentes ao todo, ou seja, a quaisquer trabalhadores, independente de ocuparem ou não alguma função. Atributos bastantes diversificados e com poder suficiente para gerar grandes impactos na ponta final do trabalho, que é a entrega do serviço ao público-alvo. Diante dos possíveis aspectos comportamentais provenientes dos labutadores e seus impactos na organização, faz-se importante que, aqueles que possuem o poder para conservar e/ou transformar a cultura organizacional, sejam constantemente

capacitados a exercerem suas funções de maneira plena e eficiente na e para a organização.

Em se tratando de trabalhadores pertencentes à Administração Pública Brasileira, Carbone (2000, p. 2) diz:

O que se valoriza no homem público é a sua capacidade de conciliar interesses, apaziguar conflitos e aparentar aquilo que não é. (...) Para sobreviver no país, em especial vivendo da máquina pública, sempre foi necessário muito jogo de cintura, muita esperteza, amigos influentes, habilidades diplomáticas para não ferir suscetibilidades, paciência, compreensão para com a incompetência alheia e outras coisas do gênero. A referência da boa gestão nunca foi a produtividade ou o empreendedorismo.

Levando em consideração as citações supracitadas e o que foi colocado anteriormente, entendemos que o servidor público existe para atender a demanda da sociedade. No entanto, entre esse trabalhador e sua entrega, existe o processo, ou seja, como ele se desenvolve e em quais circunstâncias. Seu exercício precisa ser considerado satisfatório, conveniente e salutar não somente para a organização, mas para o próprio servidor.

Carbone (2000) traz uma homogeneidade não efetiva que é esperada por parte de algumas gestões em relação aos seus geridos. Quando tal expectativa é criada, costuma gerar um conseqüente abafamento da personalidade e individualidade dos subordinados, permitindo-nos inferir que problemas, para além das atividades laborais, são criados, visto que tal imposição e tentativa de condicionar comportamentos não são tidos como salubres. O que pode impactar negativamente o nível de satisfação dos trabalhadores, bem como o atendimento ao público-alvo.

Antunes (2015, p. 14) traz que:

Há uma consciência sobre a importância da cultura e satisfação nas organizações, apesar de haver maior enfoque para questões organizacionais gerais, mas pouco se discute sobre o fator humano, como suas necessidades e aspirações, assunto de suma importância para o sucesso das organizações públicas.

Falar sobre sucesso no serviço público e esforço pela mitigação do quantitativo de evasão de servidores TAEs requer abordar a cultura organizacional e a capacitação de gestores, por sua influência e poder para afetar comportamentos e decisões. Além disso, é importante tratar sobre os níveis de desempenho, motivação

e satisfação no ambiente laboral desses profissionais. Apesar de ser perceptível o reconhecimento sobre a importância dessas temáticas, notamos haver, muitas vezes, maior atenção às questões burocráticas em detrimento das questões humanas nesses ambientes. Traremos, então, contribuições para mudar o prisma pelo qual se vê e pensa essa situação.

Em se tratando do índice de evasão no IF CPII, de acordo com as hipóteses colocadas anteriormente nessa pesquisa, discorreremos sobre aspectos que podem contribuir com a decisão de seus servidores TAEs evadirem ou desejarem evadir, quais sejam:

- Remuneração;
- Falta de pessoal;
- Desvalorização e não reconhecimento;
- Infraestrutura física / tecnológica;
- Condições / Sobrecarga de trabalho;
- Adoecimento em função do trabalho;
- Morosidade ou inexistência de ações que preservem a saúde do servidor;
- Desvio de função;
- Lotação em campus e/ou área de trabalho incompatível com o perfil;
- Não liberação para gozar de direitos (Ex.: Licença Capacitação e Afastamento para estudos);
- Chefia com falta de treinamento;
- Tratamento diferenciado / manifestação de apreço e despreço;
- Vestígios culturais ultrapassados que são repassados aos novos servidores;
- Suposto assédio moral;
- Abuso de autoridade;
- Falta de divulgação de orientações;
- Insegurança Jurídica;
- Valorização simbólica e
- Suposto assédio sexual.

Dentre os motivos acima, consideramos que todos têm relação direta com as responsabilidades da gestão, exceto a remuneração. Motivos esses capazes de impactar diretamente a decisão de evadir ou desejo pela evasão por parte desses trabalhadores.

Introduziremos agora assuntos relacionados com esses estímulos, a começar

pela hipótese de ser necessário haver treinamento para as gestões, cujo papel é crucial nas organizações, por sua influência e poder decisório. Falaremos sobre aspectos considerados ineficazes e eficazes praticados por esses profissionais na Administração Pública, visando apresentar ações e comportamentos capazes de contribuir com a decisão de evasão de servidores públicos.

Ressaltamos que é um grande desafio introduzir novos modelos de gestão nas instituições. Modelos esses que nem sempre geram resultados positivos, a priori. Apesar disso, é imperioso que as organizações brasileiras se esforcem para que sejam capazes de alcançar esse objetivo, a fim de que, ao final do processo, possam ser ofertados serviços eficientes e de qualidade à sociedade.

Antunes (2015, p. 15) disse que:

(...) uma das coisas mais importantes que os gestores públicos podem e devem fazer é criar e influenciar a cultura organizacional, porque ela tem um impacto fundamental no desempenho das pessoas e da instituição como um todo.

Entendendo a importância da gestão no processo de mudança da cultura organizacional, traremos alguns dos fatores correlacionados a ela que dificultam esse movimento.

Segundo pesquisas realizadas por Carbone (2000, p. 3), alguns desses fatores são:

Fator: Burocratismo. Origem: O processo de colonização e dominação, preocupado em consolidar o poder de um determinado grupo social: utilização do aparato de leis e regras como instrumento de defesa de status quo, antes que elemento de justiça e ordem social. Objetivo: Controle pessoal das relações econômicas e sociais. Decorrência para a administração pública: excessivo controle de procedimentos, gerando uma administração engessada, complicada e desfocada das necessidades do país e do contribuinte. **Fator: Autoritarismo/centralização.** Origem: O processo de colonização e dominação, que estabeleceu dupla função para a gestão pública: o controle das relações econômicas e sociais e a definição do modelo de produção vigente. Objetivo: Submissão à estrutura social vigente. Decorrência para a administração pública: Excessiva verticalização da estrutura hierárquica e centralização do processo decisório. Como consequência, há o fenômeno da socialização do autoritarismo (Carbone, 1991) organizacional no Brasil. Quem age autoritariamente culpa a estrutura. (...) **Fator: Levar vantagem.** Origem: Estado histórico e tradicionalmente poderoso, opressor, normatizador, autoritário e determinante no cotidiano do cidadão. Objetivo: Criação de mecanismos de inversão em relação ao poder formal estabelecido. Decorrência para a administração pública: permanente vingança em relação ao opressor, tirando vantagem da coisa pública. Desconsideração do bom senso (tudo o que não está legalizado é legal!). Ética dúbia, nepotismo, fisiologismo,

apadrinhamento e intermediação generalizada de favores e serviços. **Fator: Reformismo.** Origem: Disputas históricas de poder no interior da própria oligarquia e de outros sistemas de poder dominantes. Objetivo: Criação de clima favorável junto à opinião pública para a promoção de mudanças que viabilizem o exercício do poder. Redefinição e recomposição dos pactos de lealdade. Desqualificação da gestão adversária passada. Reconstrução a partir de valores e paradigmas maquiados. Decorrência para a administração pública: desconsideração dos avanços conquistados, descontinuidade administrativa, perda de tecnologia e desconfiança generalizada. Corporativismo como obstáculo à mudança e mecanismo de proteção à tecnocracia. (CARBONE, 2000, grifo nosso).

Ainda segundo Carbone (2000, p. 2), a fim de ratificar o que foi acima citado, traremos alguns dos traços indesejáveis de administradores públicos brasileiros:

(...) **Burocracia:** Apego às regras e rotinas; **Hierarquia:** Supervalorização da hierarquia; **Poder:** Apego ao poder e luta autotática por espaços; **Gerência de RH:** Despreparo, Autoritarismo, Paternalismo e Descompromisso com a formação profissional e **Cultura:** Apego ao passado e tradicionalismo como defesa frente a mudanças. (CARBONE, 2000, grifo nosso)

Acerca das gestões, Pires e Macedo (2006, p. 86) trouxeram contribuições de um estudo que concluiu:

sob a ótica dos trabalhadores, as organizações brasileiras sequer estão conseguindo tornar claro e praticar uma gestão que seja transparente e compatível com seu próprio funcionamento. Os gerentes e chefes foram freqüentemente criticados, de modo que poderia configurar uma crise de liderança e de projeto organizacional, o que aumentaria o desafio de mobilizar funcionários para a mudança e o aperfeiçoamento organizacional. A dificuldade de os gerentes e chefes desenvolverem uma identidade coerente com seu discurso também foi levantada por um estudo (...) em que ficou claro o distanciamento entre o discurso adotado e a prática desempenhada. (CODA, apud PIRES; MACEDO, 2006, p. 86).

Antunes (2015, p. 27) traz que:

o Brasil é um país onde o poder ainda é muito concentrado, centralizado (...) Isso tem raízes na história da colonização brasileira onde a submissão da população ao domínio dos soberanos era claramente presente. A percepção dos gestores é que as relações de poder ainda estão muito marcadas pelos significados da autoridade.

Tanure, Evans e Pucik (apud ANTUNES, 2015, p.27) explicam que:

(...) na típica cultura brasileira evita-se o conflito com quem tem mais poder. Os que ocupam posição de relativamente menos poder fogem do embate, pois querem preservar a estrutura das relações pessoais, que estaria

ameaçada em um confronto aberto e direto.

A partir das colocações acima citadas, percebemos que o excesso de burocracia, controle, estrutura hierárquica rígida, autoritarismo, paternalismo, opressão, centralização de processos decisórios, desconsideração do bom senso, disputas por poder, apego a culturas ultrapassadas, falta de ética, anuência para que ocorra a prática do nepotismo, apadrinhamentos, manifestação de apreço e despreço, favorecimento seletivo, investimento em interesses pessoais em detrimento de interesses coletivos, apagamento de gestões anteriores por briga de ego, desqualificação, desconsideração, desvalorização e não reconhecimento da presença, participação e importância do trabalho e esforço de trabalhadores, descompromisso com a formação profissional e, logicamente, o despreparo, por exemplo, são aspectos considerados ineficazes na Administração Pública, representados na figura da gestão, prejudicando assim, que ocorram melhorias na cultura organizacional e nas condições de trabalho, podendo contribuir com a decisão de evasão de servidores públicos.

Conforme já mencionado e fazendo referência à hipótese de haver vestígios culturais ultrapassados no CPIL, esse é um ponto a ser levado em consideração no ato do planejamento de capacitações para gestores, visto que há indícios de que ainda existam resquícios de uma cultura ultrapassada em nosso meio, sendo necessário quebrar paradigmas e superá-la.

Segundo Lucena (2025, p. 16):

O ambiente escolar, especialmente em instituições públicas federais, deve ser pautado por princípios de respeito, ética e cooperação. No entanto, situações de constrangimento, humilhação ou isolamento podem surgir em decorrência de práticas abusivas no cotidiano institucional. A investigação sobre o assédio moral permite compreender como essas condutas afetam a dinâmica de trabalho e o desempenho profissional, além de contribuir para a promoção de um clima organizacional mais saudável e humanizado. (...) O assédio moral no trabalho é um fenômeno complexo, geralmente associado a ambientes organizacionais que favorecem práticas autoritárias, hierarquias rígidas ou falta de canais institucionais de escuta. (...) O assédio moral é um fenômeno social e organizacional que ganhou destaque nas últimas décadas, sobretudo a partir da ampliação dos estudos sobre as relações de trabalho e as consequências psicológicas e sociais do ambiente laboral. Trata-se de uma forma de violência sutil, contínua e reiterada, que visa desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima.

Assim sendo, é importante que sejam elucidadas, em cursos de capacitação, quais ações contribuem para a manutenção e emancipação de posturas

inadequadas no ambiente laboral, objetivando que ajustes sejam feitos em prol da reparação da cultura da organização. O objetivo é eliminar ou mitigar a possibilidade de que esses vícios se tornem ou fortaleçam práticas de assédio moral/sexual, abuso de autoridade, valorização simbólica, desvio de função, sobrecarga de trabalho, adoecimento em função do trabalho e falta de pessoal, que constam nesta pesquisa como algumas das hipóteses para a evasão dos servidores TAEs do CPII.

As gestões precisam se conscientizar sobre a potência que há nas discussões com seus subordinados, uma vez que elas proporcionam trocas de experiências e, conseqüentemente, aprendizado. Além de oportunizar a descoberta acerca de pontos fortes e fracos presentes nessa relação hierárquica, bem como entre os pares. Tal conscientização e evidência podem contribuir com ações mais assertivas direcionadas ao avanço e melhorias dos programas voltados à cultura organizacional e suas benesses.

Em se tratando de fatores que colaboram para que mudanças sejam realizadas nas culturas das organizações públicas brasileiras, traremos algumas contribuições. Dentre elas, Carbone (2000), em seu artigo, compartilhou o resultado de pesquisas realizadas pelo Banco do Brasil (BB), que tinham por objetivo identificar problemas comportamentais que pudessem comprometer o alcance do sucesso das corporações. Buscava-se pela validação de uma metodologia experimental para o gerenciamento de culturas corporativas. Entre outras ações, destaca-se:

o desenvolvimento do curso Cultura Organizacional do Banco do Brasil, com o objetivo de promover, junto ao segmento gerencial, a análise dos mitos, rituais e heróis (“comportamentos de sucesso”) do Banco do Brasil. O curso procura **orientar o gestor da empresa** na administração dos valores corporativos e na introdução de novos rituais, alguns construídos sob medida, em substituição a outros desnecessários e ultrapassados. O exemplo mais marcante foi a introdução, na empresa, do que foi chamado “ritual da profissionalização”, que modificou positivamente a base de conhecimento da empresa, gerando verdadeira obsessão por desenvolvimento profissional dos funcionários. O curso em questão está em linha desde de 1994, possui 15 instrutores especialmente preparados pelo Banco, alguns dos quais lotados na área de desenvolvimento profissional, e já treinou perto de 3 mil administradores da empresa. A base teórica do curso fundamenta-se no levantamento etnográfico denominado Clientes e brasileiros: notas para um estudo da cultura do Banco do Brasil (Banco do Brasil, 1995a), realizado pelo antropólogo Everardo Rocha, sob coordenação do funcionário Pedro Paulo Carbone. O trabalho encontra-se à disposição para consulta na biblioteca do Centro Cultural do Banco do Brasil, na cidade do Rio de Janeiro. (CARBONE, 2000, p. 4, grifo nosso)

Fazendo uma conexão entre a função da gestão com a cultura organizacional, é importante dizer que os gestores exercem forte influência sobre a manutenção de valores inócuos e/ou prejudiciais a ela. No exemplo acima, reconhecemos o importante papel desse profissional, sendo ele o agente responsável por administrar valores, introduzir novos rituais e substituir o que se tornou ineficaz na organização. Mas não somente, observamos também a importância desse trabalhador buscar incessantemente por atualizações, sendo elas um importante instrumento para sua capacitação. Isso tem relação direta com uma das hipóteses dessa pesquisa, sobre haver necessidade de capacitar as gestões.

Segundo pesquisas trazidas por Carbone (2000, p. 4), realizadas por alunos do Programa de Pós-Graduação em Recursos Humanos da EBAP/FGV-DF, após compararem comportamentos de profissionais de empresas consideradas excelentes, focando na correlação entre conduta profissional e sucesso, identificaram que:

(...) a empresa A (bem-sucedida) tinha como “comportamento de sucesso profissional” ou “herói organizacional” a figura/perfil do treinador da empresa. A referência de ascensão profissional está na atuação eficaz, entendida como o domínio de todas as etapas do processo que culminam num excelente atendimento ao cliente. Já na empresa B (em situação financeira difícil) o “comportamento de sucesso profissional” era o do vendedor bem-sucedido. A referência de ascensão profissional desta empresa está na produtividade, ou seja, a promoção depende da quantidade de produtos vendidos. Por isso, os excelentes vendedores são idolatrados e servem de exemplo para os funcionários. Muito burocratizada e com uma gestão distanciada da base, a empresa B perdeu espaço em Brasília. Já a empresa A, que tem no treinador o referencial de “comportamento ideal”, vem crescendo dia a dia. Esse treinador orienta os funcionários na operação das máquinas e no atendimento ao cliente. O ideal é realizar a rotina sem erros e atender rápida e atenciosamente o cliente. A gerência é aberta e participativa e o grupo compartilha tudo: responsabilidades, sucessos e insucessos, mesmo que individuais. Já na turma de 1999 comparou-se a cultura corporativa de dois hospitais de Brasília que se encontram em fase de crescimento e mostram saúde financeira. Entre outros aspectos, verificou-se que o hospital X tem por “comportamento de sucesso” o comprometimento funcional. Isso vem gerando muita união do grupo em torno dos ideais corporativos e melhoria constante da qualidade dos serviços. Nota-se grande respeito pelo cliente (paciente) e uma procura insistente por encantá-lo. Já no hospital Y o “comportamento de sucesso” verificado é o empreendedorismo. O hospital vem crescendo e abrindo novas frentes, inclusive em negócios adjacentes, com resultados bastante satisfatórios. A ordem é empreender para crescer. Os novos empreendimentos devem sempre melhorar a satisfação do cliente. O interessante, nas pesquisas, é que são comportamentos com orientações diferentes, mas conduzindo os hospitais a resultados e conquistas semelhantes.

A partir da contribuição acima trazida, percebemos que padronizar sem levar em consideração as especificidades de cada instituição tende a não garantir o sucesso corporativo, visto que cada organização tem seu próprio padrão, sua realidade, é composta por um público distinto e possui sua cultura organizacional específica. Devem ocorrer mudanças em valores culturais, no entanto, não basta desenvolver valores e comportamentos profissionais distanciados dos interesses e da realidade organizacional, tampouco distantes do que seu público interno e do que seu público-alvo necessitam. É necessário adquirir competências que garantam desbravar e entender o que há de concreto nas instituições públicas brasileiras das quais os determinados gestores fazem parte.

Abaixo, seguem contribuições de Carbone (2000, p. 3) acerca dos fatores que podem alavancar mudanças nos valores culturais de uma organização:

Quadro 1 - Fatores que podem alavancar mudanças nos valores culturais de uma organização

Fatores que alavancam a mudança			
Fator	Origem	Objetivo	Decorrência para a administração pública
Flexibilidade/mobilidade/mutabilidade/alta criatividade	Necessidade de adaptação a um cenário econômico, político e social permanentemente adverso..	Sobrevivência.	Facilidade de conviver num cenário de permanente mudança e ambiguidade nas relações sociais. "Jeitinho" extraordinário para solucionar problemas complexos e de difícil encaminhamento.
Boa convivência intercultural	Formação multirracial da sociedade brasileira.	Harmonização das diferenças culturais e raciais.	Facilidade para gerenciar grupos raciais e étnicos. Boas perspectivas de convivência num cenário globalizado. Diversidade potencializadora de saídas inusitadas.
Alegria/simpatia/festividade	As dificuldades estruturais de uma sociedade economicamente polarizada, historicamente enfrentadas a partir de uma postura de vida positiva, alegre, cheia de bom humor e de muitos amigos.	Busca permanente de descontração, harmonização, confraternização e compartilhamento.	Relacionamento e sistemas de apoio informais, baseados na afinidade e complementaridade. Desenvolvimento de lideranças e grupos informais, tecendo redes de influência. Clima de trabalho cooperativo, alegre, criativo e favorável.

Fonte: Carbone (2000, p. 3).

Abaixo, seguem contribuições de Carbone (2000, p. 5) acerca de metodologia com potencial para contribuir com mudanças nos valores culturais de uma organização:

Quadro 2 - Metodologia com potencial para contribuir com mudanças nos valores culturais de uma organização

Metodologia de mudança	
Fase 1 – análise do <i>gap</i> comportamental	Fase 2 – análise do <i>gap</i> de competências
<ul style="list-style-type: none"> ▼ Referencial de apoio: antropologia. ▼ Forma de pesquisa: levantamento etnográfico. ▼ Foco: análise do comportamento de sucesso (herói), mitos e ritos. ▼ Objetivo: avaliação do “<i>gap</i> comportamental”. ▼ Lógica do processo: <ul style="list-style-type: none"> a) pesquisa etnográfica para o levantamento da cultura organizacional objeto do estudo, com os objetivos de identificar o <i>comportamento de sucesso</i> (herói) da empresa e as decorências para o negócio da companhia e levantar os principais ritos e mitos da empresa, particularmente aqueles que podem interferir decisivamente na consecução dos negócios; b) pesquisa etnográfica em outra cultura organizacional (grupo de controle), detentora de práticas reconhecidas por sua excelência e competência, com os objetivos de identificar o <i>comportamento de sucesso</i> (herói) da empresa e analisar as possíveis correlações com o sucesso da companhia, bem como levantar os principais ritos e mitos da empresa, avaliando o impacto destes atributos culturais no sucesso apresentado pela companhia no mercado. c) identificação do “<i>gap</i> comportamental”. 	<ul style="list-style-type: none"> ▼ Referencial de apoio: literatura sobre gestão de competência. ▼ Forma de pesquisa: mapeamento de competências. ▼ Foco: análise das competências organizacionais e das competências entendidas indispensáveis para o sucesso no negócio. ▼ Objetivo: avaliação do <i>gap</i> de competências. ▼ Lógica do processo: <ul style="list-style-type: none"> a) identificação das competências relevantes, emergentes e declinantes (Sparrow & Bognanno, 1994) do negócio; b) principal da companhia estudada; c) mapeamento das competências organizacionais (relevantes, emergentes e declinantes) da companhia; d) identificação do “<i>gap</i> de competência”.

Fonte: Carbone (2000, p. 5).

A estratégia supracitada corrobora a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes, experiências, disposição, criatividade, crenças e valores de seus trabalhadores, além de proporcionar uma melhor compreensão sobre seus comportamentos, os quais podem ajudar a empresa a reorientar seus planos, estratégias, política de gestão, desenvolvimento de recursos humanos e plano de gerenciamento da cultura organizacional. Da mesma forma, a estratégia corrobora com o melhor entendimento acerca dos conhecimentos, competências e ações que as gestões dispõem, além de ser capaz de diagnosticar os pontos que devem ser alterados, substituídos ou introduzidos. A partir desses resultados, a organização pode implementar novos rituais, paradigmas, práticas e reorientar as atuações de todo o quadro de pessoal, a começar pela própria alta gestão, visando a satisfação e o sucesso de todos os envolvidos.

Uma das maneiras mais significativas de mudar cenários problemáticos ou até catastróficos no serviço público é a partir dos profissionais que ocupam a função de gestores, capacitando-os a criarem e transformarem a cultura organizacional. É fundamental que haja coerência entre os discursos e atitudes dos gestores, para que eles sirvam de exemplo e, conseqüentemente, inspirem os demais servidores a acreditarem nos valores da instituição, envolvendo-os no processo de mudança e disseminação, o que, por sua vez, pode mitigar o quantitativo de evasão por diferentes fatores. Fazendo referência mais uma vez à hipótese de haver

necessidade de levar treinamento para as gestões.

Os gestores são agentes primordiais em todo esse processo, em função de, conforme já mencionado, a gestão ter importante papel na manutenção e/ou transformação da cultura organizacional de uma instituição, visto seu forte poder de influência, bem como decisório. Isto posto, elucidaremos sobre a Gestão de Pessoas.

A Gestão de Pessoas é um conjunto integrado de processos dinâmicos e interativos capazes de manter pessoas. Logo, possui relação direta com o objetivo maior dessa pesquisa. Chiavenato (2014, p. 13) traz seis processos básicos de Gestão de pessoas:

1. Processos de agregar pessoas: utilizados para incluir novas pessoas na empresa. Podem ser denominados processos de provisão ou de suprimento de pessoas. Incluem recrutamento e seleção de pessoas. **2. Processos de aplicar pessoas:** utilizados para desenhar as atividades que as pessoas realizarão na empresa, orientar e acompanhar seu desempenho. Incluem desenho organizacional e desenho de cargos, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação do desempenho. **3. Processos de recompensar pessoas:** utilizados para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas. Incluem recompensas, remuneração e benefícios, e serviços sociais. **4. Processos de desenvolver pessoas:** utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas. Envolve treinamento e desenvolvimento das pessoas, gestão do conhecimento e gestão de competências, aprendizagem corporativa, programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicações e consonância. **5. Processos de manter pessoas:** utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. Incluem administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de relações sindicais. **6. Processos de monitorar pessoas:** utilizados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e verificar resultados. Incluem banco de dados e sistemas de informações gerenciais. (CHIAVENATO, 2014, p. 13, grifo nosso)

Conforme leitura da contribuição supracitada, entendemos que a Gestão de Pessoas possui um significativo papel nas instituições.

Corroborando com tudo o que fora dito e trazendo para a realidade do serviço público, mais precisamente para a realidade do CPPII, manter recursos humanos está intimamente ligado à inclusão e provisão de novas pessoas, bem como com seu suprimento. Isso abarca, por exemplo, buscar mais códigos de vagas junto ao MEC, de acordo com as necessidades e déficit da instituição. Também tratar os sintomas que podem ocasionar afastamento de trabalhadores, objetivando minimizar o quantitativo não só de evasão, mas também de afastamentos por motivos de saúde.

Da mesma forma, realizar religiosamente a ambientação dos novos servidores e estar atento aos seus perfis, visando lotá-los em campus e/ou unidade e área de trabalho compatíveis com seus perfis. A relação direta com as hipóteses desta pesquisa envolve a falta de pessoal, a precarização das condições de trabalho, a sobrecarga, a morosidade e a inexistência de ações que preservem a saúde do servidor, além da utilização da falta de pessoal para negar direitos como Licença Capacitação e Afastamento para Estudos, resultando no adoecimento em função do trabalho.

Fazendo uma ligação entre o Decreto 9.991 de 2019 com a Lei nº 11.091 de 2005 e com o direito de usufruir a Licença Capacitação e o Afastamento para Estudos, os referidos buscam organizar o PCCTAE dos IFs. Eles promovem a capacitação, o desenvolvimento e a valorização pessoal e profissional de servidores TAEs. Isso contribui com a construção de um ambiente organizacional motivador, bem como com os processos formativos.

Podemos perceber as intenções acima, analisando o Art. 8º da Lei nº 11.091 de 2005. Ele traz as 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, entre outras:

(...) 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. (...) § 3º As atribuições previstas no inciso II do caput deste artigo incluem a coordenação de projetos de pesquisa e extensão, cabendo a percepção de bolsas de pesquisa e extensão, pagas diretamente pelas Instituições Federais de Ensino, por agência oficial de fomento, por fundação de apoio devidamente credenciada por Instituição Federal de Ensino ou por organismo internacional amparado por ato, tratado ou convenção internacional.

Manter recursos humanos está intimamente ligado ao detalhamento e à divulgação de orientações sobre as atribuições dos servidores, assim como ao acompanhamento de seu desempenho, uma vez que é comum haver desvios de função nas instituições públicas, frequentemente devido à falta de pessoal, o que resulta em condições nocivas e sobrecarga de trabalho, levando ao adoecimento dos trabalhadores. Nesse caso, pode haver morosidade ou inexistência de ações

que preservem a saúde do trabalhador. Além disso, há tratamento diferenciado com manifestação de apreço e despreço. Isso pode provocar sensação de insegurança jurídica, visto que nem todos sabem a quais meios recorrer nem a quem procurar em casos de abuso de autoridade e assédio moral, por exemplo. Tais possibilidades fazem parte das hipóteses da presente pesquisa.

Manter recursos humanos também está intimamente ligado ao processo de incentivar pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas. Dentre elas, podemos citar recompensas e serviços sociais. Por exemplo, a valorização e o reconhecimento dos trabalhos e esforços dos servidores. O cuidado com a infraestrutura física e tecnológica da instituição. Criação e manutenção de ações que preservem e garantam melhores condições de trabalho, bem-estar e qualidade de vida. Redução da morosidade ou inexistência de ações que preservem a saúde física e mental dos trabalhadores. Impedir desvios de função, tratamentos diferenciados com manifestação de apreço e despreço, assédio moral, assédio sexual, abuso de autoridade, lotação em campus/unidade e área de trabalho incompatíveis com o perfil dos labutadores e de gozar de direitos (Licença Capacitação e Afastamento para Estudos, por exemplo). Orientar sobre e defender os direitos desses trabalhadores. Cuidar desses itens significa cuidar da saúde laboral, física, mental e emocional dos servidores, podendo incidir na redução do quantitativo de afastamentos e evasão da instituição por motivos de adoecimento em função do trabalho. Tais possibilidades fazem parte das hipóteses da presente pesquisa. Segundo Lucena (2025, p. 51):

a prática do assédio moral produz efeitos devastadores sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. (...) os sintomas mais comuns incluem ansiedade, depressão, insônia, baixa autoestima e síndrome do pânico, podendo levar até mesmo ao afastamento definitivo do trabalho. Nesse sentido, o assédio moral não é apenas uma questão interpessoal, mas um problema de saúde pública e de gestão institucional.

Em 2019, o CPII lançou a Portaria nº 3347 e a Portaria nº 3348. A primeira dispõe sobre a Licença Capacitação. A segunda dispõe sobre Afastamento para Estudos. Ambas visam incentivar o desenvolvimento profissional dos servidores. No entanto, justificativas são dadas para a negação de tais pedidos, por exemplo: falta de pessoal.

Segundo Moura (2024, p. 52):

Diferentemente dos docentes, os TAE podem encontrar barreiras como restrições financeiras e políticas institucionais que limitam os recursos disponíveis e o número de afastamentos permitidos para qualificação. (...) Além disso, a carga de trabalho pode ser significativa, o que dificulta a liberação dos TAE para se dedicarem integralmente ao programa de qualificação. (...) É importante destacar que a formação continuada é essencial e indispensável para os TAE, pois esses servidores são profissionais atuantes nos processos que possibilitam e acompanham o ensino da EPT nas instituições interligadas em rede.

Em se tratando do incentivo aos servidores e a satisfação de suas necessidades individuais mais elevadas, temos o gozo das licenças supracitadas. Porém, diante do que foi posto, percebemos ser ainda um grande desafio a liberação desses direitos aos TAEs no CPII. Fazendo uma ponte com os possíveis motivos que os levam à exoneração, é imperioso que o Colégio reformule sua política de afastamentos para esse público, buscando a mitigação desse quantitativo em função do desestímulo e desmotivação pelas negativas por parte das gestões.

Manter recursos humanos também está fortemente entrelaçado ao processo de desenvolver pessoas. Não só a própria gestão, mas todos os geridos. Ou seja, o processo de desenvolvimento cabe a todos os servidores públicos, visto sermos, integralmente, corresponsáveis pelos resultados das ações que visam transformações nas instituições. O processo de desenvolvimento de pessoas deve conter treinamento, gestão do conhecimento e de competências, aprendizagem sobre a cultura da instituição e sobre suas demais especificidades - como a estrutura jurídico-institucional - programas de mudanças, desenvolvimento de carreiras e de comunicações. Essa capacitação incrementa o desenvolvimento profissional e pessoal. Tais possibilidades relacionam-se com as hipóteses da presente pesquisa, que tratam sobre a intenção de mitigar a evasão dos servidores TAEs do CPII por meio da liberação do servidor para gozar dos direitos de Licença Capacitação e Afastamento para Estudos, por exemplo; bem como da contribuição com a superação de vestígios culturais ultrapassados e capacitação de gestores, não só antes de ocuparem suas funções, mas durante todo o período em que estiverem ocupando-as.

Conforme o próprio nome já diz, manter recursos humanos também está inseparavelmente associado ao processo de manter pessoas. Convergindo com os demais processos, com o tema e com o problema da presente pesquisa, esse processo cria condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades

dos servidores, incluindo administrar a cultura organizacional, o clima, disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de relações sindicais. Ou seja, conforme trazido nas hipóteses desse trabalho, para reter profissionais, é importante que a instituição cuide de sua infraestrutura física e tecnológica, das condições de trabalho de seus labutadores. Além disso, deve evitar sobrecarga de trabalho, desvalorização, não reconhecimento, desvio de função, adoecimento em função do trabalho, tratamento diferenciado com manifestação de apreço e despreço, assédio moral e sexual, abuso de autoridade, insegurança jurídica, valorização simbólica e falta de divulgação de orientações legais e outras. Em outros termos, a organização precisa trabalhar pela minimização e/ou extinção dos riscos iminentes à saúde física, mental e emocional dos seus trabalhadores.

Manter recursos humanos também está diretamente entrelaçado ao processo de monitorar pessoas, no sentido de acompanhar suas atividades e verificar seus resultados. Também relacionando com as hipóteses da presente pesquisa, alguns dos possíveis motivos que levam os TAEs do CPII a evadirem são condições precárias e sobrecarga de trabalho, adoecimento em função do trabalho, morosidade ou inexistência de ações que preservem a saúde do trabalhador, desvio de função, lotação em campus/unidade e área de trabalho incompatíveis com o perfil, tratamento diferenciado com manifestação de apreço e despreço, vestígios de cultura ultrapassada, assédio moral, assédio sexual, abuso de autoridade, insegurança jurídica e valorização simbólica.

No que tange ao acompanhamento dos trabalhadores, faz-se importante que as gestões monitorem tudo o que pode afetar direta e indiretamente o exercício pleno deles, além de buscar soluções para sanar riscos existentes e evitar que novos se efetivem. Isso em prol da redução dos afastamentos e do quantitativo de evasão. Quaisquer que sejam os motivos que levam a esses resultados, somente poderão ser identificados com a escuta ativa das gestões, bem como um olhar atento. Esse é o monitoramento que entendo ser eficaz no serviço público. É importante dizer que tal monitoramento não pode e não deve ser confundido com práticas que possam ser identificadas como abuso de autoridade, perseguição, retaliação e assédio moral. Tal processo inclui banco de dados e sistemas de informações gerenciais. Isso quer dizer que o dossiê dos trabalhadores, ou seja, uma coleção organizada com seus documentos, relatórios e informações detalhadas, não deve existir apenas no papel, mas deve ser levado em

consideração ou reconsideração a cada novo episódio ou busca por ajuda, sem permitir que ocorram negligências, a fim de que os problemas sejam mitigados. É imperioso que sejam criados e mantidos ambientes salubres, que fomentem uma cultura e clima organizacionais salubres, seguros, capazes de contribuir com a saúde física e psicológica de seus trabalhadores, bem como que contribuam com a evolução da qualidade de vida.

Por fim, em se tratando do IF CPII:

A administração e o desenvolvimento de recursos humanos não são, nem poderão ser, responsabilidade de uma única área. Necessário então se faz que este seja um trabalho integrado entre a PROGESP, às Pró-Reitorias e os Campi que compõem a estrutura organizacional do CPII. (LUCENA, 2025, p. 20)

Levando em consideração a importância da manutenção da saúde física, mental e bem-estar do trabalhador em seu ambiente laboral, visando sua retenção em condições plenas, a seguir, serão descritos alguns pontos que permeiam esse assunto.

Os motivos que levam os servidores públicos a evadirem ou desejarem evadir das instituições públicas das quais fazem parte, têm potencial para impactar negativamente sua saúde física, mental e bem-estar. Sendo assim, traremos informações referentes à saúde do trabalhador, a partir de explicações acerca da Organização das Nações Unidas (ONU), que vem a ser:

uma organização internacional formada por países que se reuniram voluntariamente, em 1945, para trabalhar pela paz e o desenvolvimento mundiais. (...) é o lugar onde as nações do mundo podem se reunir, discutir problemas comuns e encontrar soluções compartilhadas. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1945)

A ONU apoia e contribui com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) no Brasil, a fim de atingir a Agenda 2030. Os ODS são:

um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. (...) 17 objetivos ambiciosos e interconectados que abordam os principais desafios de desenvolvimento enfrentados por pessoas no Brasil e no mundo. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1945)

Dentre os 17 ODS, falaremos sobre o ODS 3: Saúde e bem-estar, que visa

garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar para todos, em todas as idades, e ODS 8: Trabalho decente e crescimento econômico, que visa promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos. Visto serem esses os que têm relação direta com o tema da presente pesquisa.

Objetivando assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades, entre outras ações, a ODS 3 trabalha para:

(...) **3.4** Até 2030 (...) promover a saúde mental e o bem-estar (...) **3.d** Reforçar a capacidade de todos os países, particularmente os países em desenvolvimento, para o alerta precoce, redução de riscos e gerenciamento de riscos nacionais e globais de saúde (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1945)

Objetivando promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente a todos, a ODS 8 trabalha para:

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem (...) geração de emprego decente, (...) 8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência (...) 8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores (...) (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1945)

A partir da leitura das citações acima, relacionando com o tema da presente pesquisa, entendemos ser crucial que as instituições públicas, por meio de suas gestões, esforcem-se para identificar precocemente, alcançar a redução e gerir os riscos à saúde mental e ao bem-estar de seus servidores no ambiente laboral. Isso por meio de políticas orientadoras para o desenvolvimento e geração de emprego pleno, produtivo e decente. Bem como proteger os direitos dos trabalhadores e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos.

Pensar no servidor como um ser de sentimentos e emoções, valorizar atitudes pró-ativas, comemorar pequenas e grandes vitórias, estimular a criatividade, valorizar o potencial humano, desenvolver a autoestima, contribuir para a redescoberta da emoção no ofício, aumentar níveis de confiança, orgulho e trabalho em equipe, dar feedback, treinar lideranças para que sejam gratos, capazes de reconhecer esforços de seus liderados, bem como que se importem com seus sentimentos e que os possibilitem participar das tomadas de decisões - o que gera

noção de pertencimento, podem ser cruciais para a construção de uma nova realidade funcional no serviço público, elevando o grau de satisfação de seus servidores e mitigando o quantitativo de adoecimentos e evasão.

Em se tratando de servidores públicos, há magnitude no esforço em prol da preservação de sua saúde mental e física, visto seu potencial para afetar parte desses trabalhadores, os levando a desejar ou concretizar a evasão de suas instituições.

Hoje, o Brasil vive a fase da expansão da RFEPCT. Parte-se do pressuposto que essa Rede é dotada de potencial humano qualificado, visto que suas vagas são ocupadas por servidores aprovados em concurso público, ou seja, pessoas que precisaram se preparar para conquistá-las. Contrapondo tal realidade, Antunes (2015) traz que há um estereótipo negativo acerca desses profissionais e da cultura do serviço público.

Segundo o movimento TAEs na Luta (2025), percebe-se alta taxa de evasão de servidores TAEs da RFEPCT, chegando a aproximadamente 70%. Talvez esse alto índice se dê em função dos aspectos negativos acima citados, apesar da expansão.

Antunes (2015, p.13) diz que uma das causas pode ser:

Muitos servidores, por vezes, tomam posse em determinados cargos mesmo não sabendo exatamente o que querem, sem um foco ou objetivo alcançado, gerando assim, um número alto de exonerações para posse em outros concursos - são os chamados “concurseiros de plantão”.

Segundo o trecho supracitado, um dos motivos capazes de levar o servidor público a abandonar seu cargo público é ser aprovado e convocado para ocupá-lo sem saber ao certo do que ele se trata. Assim como conhecerem pouco ou não conhecerem a história da instituição para a qual foram efetivados. Isso pode tornar bastante vulnerável a permanência do trabalhador na organização pública, visto que, para ele conhecer as especificidades das atribuições e da própria instituição, deverá aguardar a posse e entrar em exercício. Sendo assim, é possível descobrir incompatibilidades e, por meio de inquietações, optar pela evasão. É relevante que essa possibilidade seja levada em consideração, visto que, assim como a hipótese da remuneração, tal motivo também não é responsabilidade da organização pública, neste caso, Colégio Pedro II.

Nos IFs, percebemos propostas voltadas para a formação integral, educação omnilateral e escola unitária. Porém, é possível notar que, muitas vezes, desconsideram, desvalorizam e não reconhecem a presença, a participação e a importância do trabalho dos TAEs enquanto agentes nos processos educativos dentro do ambiente escolar.

Segundo Pacheco (2015, p. 9):

(...) 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.

É perceptível o apagamento de muitos desses profissionais, derivando desconforto. Isso não poderia ocorrer, pois esses profissionais são importantes na e para a educação, visto que não apenas atuam, mas também contribuem e influenciam os espaços institucionais administrativos e pedagógicos, incluindo a EPT, no contexto do CPIL. Por exemplo, TAEs do CPIL ocupam hoje: a gestão de 4 das 5 pró-reitorias, direções-geral e administrativa, Laboratórios de Ciências, Biblioteca, Setor de Organização Escolar (SEORE), Núcleo de Atendimento a Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNE), Setor de Orientação Educacional e Pedagógica (SOEP), Secretarias, Gabinete Médico, entre outros setores que impactam direta e/ou indiretamente os espaços supramencionados.

Os servidores TAEs, conscientes de seu papel como educadores, compreendem a importância de sua atuação nos espaços administrativos e pedagógicos do CPIL, onde auxiliarem de maneira acurada na formação plena dos discentes, independentemente de qual seja seu campus de lotação. Assim sendo, toda a comunidade escolar deve compreender e respeitar o papel educativo desempenhado pelos servidores técnico-administrativos.

A respeito da atuação dos TAEs na EPT (MAPA; OLIVEIRA, 2024, p. 2):

faz-se importante na medida em que as suas bases são pensadas para possibilitar aos alunos uma visão crítica do mundo do trabalho e da sociedade como um todo. (...) Pode-se afirmar então que a interação dos técnico-administrativos em educação com os alunos os coloca diretamente na posição de educadores, em uma perspectiva diferente da dos professores, e nesse sentido não mais ou menos importante, mas complementar, colaborando para a formação integral dos discentes.

O que fora aludido, tem relação direta com a hipótese da desvalorização e não reconhecimento já mencionada nesta pesquisa.

Conforme já expresso, faz-se importante a criação de uma cultura de valorização voltada aos servidores TAEs do CPII. A valorização tem potencial para atrair, reter, manter os trabalhadores satisfeitos, motivados e, conseqüentemente, produtivos, conforme podemos ver abaixo.

Segundo Antunes (2015, p. 27):

As pessoas e a forma como elas são tratadas em uma organização são é considerado um dos fatores que mais aumenta o valor de uma empresa e a cultura organizacional como um importante mecanismo para atrair, motivar e manter colaboradores talentosos (...)

Sendo assim, no decurso da capacitação para gestores, é importante que seja trabalhada a instrução acerca da postura que eles devem empregar para com seus geridos, bem como o que é elementar ao tratamento ofertado a eles. É crucial ser entendido pelas chefias que a forma como seus subordinados são tratados no ambiente laboral impacta diretamente o valor da organização e a modelagem da cultura organizacional da instituição pública.

O Código de Ética das organizações pode ser um forte aliado. É importante e urgente que todos os membros das organizações não só tenham acesso aos seus Códigos de Ética, mas que tais condutas sejam estudadas, incentivadas, aperfeiçoadas e partam das gestões para seus subordinados, visto que o exemplo é o melhor e mais eficaz ensinamento. Mas não somente, que todos os trabalhadores os coloquem em prática, afinal, toda e qualquer mudança requer esforço coletivo, apesar de partir dos que possuem mais poder de decisão e influência.

O Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, por meio do Decreto 1.171 de 1994, diz que:

XV - É vedado ao servidor público; a) o uso do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influências, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem; b) prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam; c) ser, em função de seu espírito de solidariedade, conivente com erro ou infração a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão; d) usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material; e) deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento do seu mister; f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no

trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores; g) pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim; h) alterar ou deturpar o teor de documentos que deva encaminhar para providências; i) iludir ou tentar iludir qualquer pessoa que necessite do atendimento em serviços públicos; j) desviar servidor público para atendimento a interesse particular; l) retirar da repartição pública, sem estar legalmente autorizado, qualquer documento, livro ou bem pertencente ao patrimônio público; m) fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros; n) apresentar-se embriagado no serviço ou fora dele habitualmente; o) dar o seu concurso a qualquer instituição que atente contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana; p) exercer atividade profissional aética ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso.

Assim sendo, é importante que, regularmente, sejam ministrados cursos também sobre ética nas instituições públicas, para gestores/chefias e subordinados, a fim de que tal assunto possa ser mais e melhor assimilado por todos. Mas não somente, também para que, de posse das informações contidas nesse documento, possam praticar cotidianamente, afinal, moral e ética denotam um comportamento adquirido ou conquistado por hábito, ou seja, por meio da repetição.

É importante, inclusive, que as indicações para funções de confiança, tanto quanto para gestão, sejam por critérios técnicos (competências), não por critérios políticos (confiança / indicação).

Segundo Lucena (2025, p. 16): “O CPIL, como instituição de referência na educação básica e EPT de nível médio e superior, tem o dever de garantir condições dignas de trabalho e preservar os direitos humanos de seus trabalhadores”. Portanto, faz-se importante o trabalho do CPIL na provisão de um ambiente salutar para seus trabalhadores, visando melhorar as condições de trabalho e mitigar o quantitativo de insatisfações, adoecimentos e evasão.

CAPÍTULO 1: A TRAJETÓRIA DO COLÉGIO PEDRO II DESDE SUA FUNDAÇÃO, PASSANDO POR SUA EQUIPARAÇÃO À CONDIÇÃO DE INSTITUTO FEDERAL EM 2012, ATÉ OS DIAS ATUAIS.

Faz-se importante trazer explicações acerca da história do CPII desde sua criação até os dias atuais, passando por sua equiparação à condição de IF em 2012. Entender sobre sua origem, trajetória, conquistas, evolução, memória e realidade, potencializa a compreensão sobre sua Cultura Organizacional. Além disso, é importante considerar as influências que ela é capaz de ocasionar sobre seu quadro de servidores TAEs e sobre o alcance da Missão, Visão e Valores do Colégio (2025), que são:

Missão: Promover educação de qualidade: diversa, inclusiva, pública, gratuita e laica por meio da indissociabilidade do ensino, da pesquisa, da extensão e da cultura, contribuindo para a formação de pessoas autônomas capazes de intervir de forma responsável no ambiente e na sociedade.

Visão: Consolidar-se como uma instituição pública de qualidade, da educação infantil à pós-graduação, ampliando o ensino técnico e profissional e a formação inicial e continuada de professores, em diálogo com o mundo contemporâneo e as novas técnicas e tecnologias.

Valores: Compromisso socioambiental; Democracia; Diversidade; Equidade; Inovação; Integridade e Qualidade. (CPII, 2025)

Acerca da trajetória do CPII, passando por sua equiparação à condição de IF em 2012, no contexto da EPT, o Colégio foi fundado pelo Ministro Interino do Império, Bernardo Pereira de Vasconcellos, em homenagem ao décimo segundo aniversário do Imperador Menino, por meio do Decreto de 2 de dezembro de 1837: “Convertendo o Seminário de S. Joaquim em collegio de instrução secundaria, com a denominação de Collegio de Pedro II, e outras disposições”, há mais de 180 anos, passando por períodos de expansão e modernização. (RODRIGUES, 2020).

Segundo Lima (2016), o CPII foi fundado para ser uma instituição de ensino secundário que promovesse estudos específicos e mais aprofundados aos que já tivessem domínio do ensino primário, que consistia no aprendizado da leitura, escrita básica e a iniciação numérica. Esta autora diz que sua criação manifestou uma nova concepção e transformou a estrutura do ensino brasileiro.

Moisés (2007) afirma que o CPII instituiu o modelo que atualmente se entende como escola no Brasil, ao ter como principal característica, a adoção de um currículo seriado e multidisciplinar. E explica que:

Na capital do Império, o ensino secundário funcionava sob a forma de aulas avulsas, instituídas no período colonial. Essas aulas ficavam a cargo do professor que escolhia o horário das mesmas. Os alunos se matriculavam em qualquer época do ano e retiravam-se quando quisessem. Nas salas de aula, havia a convivência de diferentes padrões de ensino, idades e graus de aproveitamento (MOISES, 2007, p. 20).

Lima (2016, p. 82) afirma:

(...) uma das premissas que marcaram a influência da identidade pedagógica do colégio foi a diferenciação entre a formação profissionalizante e a formação acadêmica. A profissionalizante seria destinada aos mais pobres. Os alunos eram preparados para algum ofício, frequentando oficinas que os capacitassem para um emprego após concluírem o curso. Esse tipo de formação não era oferecido no CPIL, cuja concepção de educação não tinha cunho utilitário: ampliar-se-ia o conhecimento de mundo, através de matérias acadêmicas das áreas literárias, científicas, históricas, filosóficas, artísticas.

Segundo Ramos (2014), houve mudança na formação profissional no Brasil em meados do século XX, deixando o atendimento de ter um caráter assistencialista, passando ao formativo para o exercício de uma profissão com determinado nível de capacitação profissional.

Moura (2012, p. 14) disse que: “A formação de operários mais qualificados para as exigências econômicas e a evolução do processo produtivo demandaram a formação de operários qualificados para o exercício profissional que atendessem à lógica produtiva do período”.

As Escolas de Aprendizes e Artífices, inicialmente com atendimento voltado aos pobres e humildes, contribuíram com o início da Rede de Ensino Profissional do nosso país, devido às novas demandas do polo industrial que começava a se desenvolver à época, preocupados com:

A velha lógica hegemônica da formação de mão de obra barata e sem a preocupação com a qualificação, bem como o atendimento de tarefas básicas. Não havendo, portanto, um interesse maior na formação geral do indivíduo. (CARVALHO, 2023, p. 40).

O Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909: “Crêa nas capitães dos Estados da República Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito”, deu início à Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (RFEPCT), passando por uma série de transformações estruturais, legais e normativas.

De acordo com Otranto (2010, p. 89):

1909 – Marco do ensino profissionalizante no Brasil com a criação de 19 ‘Escolas de Aprendizes e Artífices’ (Decreto nº 7.566/1909), assinado pelo presidente da República, Nilo Peçanha. **1937** – Transformação dessas escolas em ‘Liceus Profissionais’, destinadas ao ensino profissional, de todos os ramos e graus. **1942** - Estes Liceus deram lugar às ‘Escolas Industriais e Técnicas’. **1959** – Surgem as primeiras ‘Escolas Técnicas Federais’. **1978** - São criados os Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs). **2008** – Ano da institucionalização da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (RFEPCT) e da criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, a partir da transformação dos CEFETs, Escolas Técnicas e Escolas Agrotécnicas Federais. (grifo nosso)

Segundo Ramos (2014), quando se realizou no Brasil o modo de produção capitalista e o processo de industrialização, a formação dos trabalhadores tornou-se uma necessidade econômica, não mais exclusivamente social, passando a proporcionar ocupação aos desvalidos da sorte e da fortuna, nos termos do decreto de Nilo Peçanha, de 1909.

Há também crença de que as Escolas de Aprendizes, em 1909, foram criadas pelo Estado como resposta às iniciativas de Educação Popular, “que buscavam o diálogo com a autonomia, a liberdade e com uma outra lógica e formato de política educacional, fazendo o contraponto ao conservadorismo político e educacional daquele período”. (CARVALHO, 2023, p. 41).

Como exemplos de Educação Popular, Lamela (2017, p. 124) diz que:

No Rio de Janeiro, em novembro de 1904, em meio a um conjunto de revoltas populares, é fundada a UPEL (Universidade Popular de Ensino Livre), por “um grupo significativo de intelectuais e militantes anarquistas, ou próximos politicamente do socialismo libertário, com o objetivo geral de levar a instrução social aos trabalhadores” (...) a ideia central (...) além de levar instrução aos trabalhadores (...) contribuir para a formação da consciência política dos mesmos, inclusive discutindo a exploração capitalista que já acontecia no mundo e começava a se estruturar no país. A UPEL poderia contribuir para o debate junto à classe trabalhadora sobre o papel histórico da Igreja, aliada do Estado e do capital, (...) “denunciar a, na visão anarquista, tríade maldita, o Estado, o Capital e a Igreja. A UPEL ofereceria, portanto, uma educação social crítica, moderna, racional, científica, livre de dogmas”.

Fortunato (2022) diz que outro exemplo de alternativas da educação autônoma e controle popular é a Escola Moderna número 1, criada em 1913, na cidade de São Paulo, em um bairro operário. Segundo a autora, foi um movimento que buscava a construção de um sistema escolar público, não estatal, que surgiu em

consequência da ação dirigida por tal movimento. Esse movimento teve origem na “Pedagogia Ferrerista”, de Francisco Ferrer, um republicano espanhol que defendia uma visão de educação como trabalho fundamental na construção de um mundo novo. Podemos citar como seus princípios: a educação como um problema político crucial, o ensino racional e científico e a importância à co-educação de sexos e classes.

A partir da Lei nº 3.552 de 16 de fevereiro de 1959, que dispõe sobre nova organização escolar e administrativa dos estabelecimentos de ensino industrial do Ministério da Educação e Cultura, e dá outras providências, transformando as Escolas Industriais e Escolas Técnicas em Autarquias, conferindo a elas autonomia didática e de gestão, a Rede sofreu várias mudanças antes da transformação na atual RFEPECT.

Houve fortalecimento e consolidação da Rede da Educação Profissional, quando as recém-criadas Escolas Técnicas Federais passaram a ter um papel importante na formação humana, com uma política nacional e internacional de incentivo à qualificação da força de trabalho para a industrialização daquele período. (RAMOS, 2014).

Em 1960, durante a ditadura civil-militar, houve um fechamento da política, evidenciando a necessidade não apenas da formação profissional, mas também do controle ideológico da sociedade, que contou com o apoio das Escolas Públicas para a adesão ao novo modelo de gestão imposto pelos militares. (CARVALHO, 2023).

Após sofrer diversas modificações, foi sancionado o Decreto Lei nº 245 em 28 de fevereiro de 1967. Ele transformou o CPEI em autarquia federal do Ministério da Educação (MEC), dirigida pelo primeiro diretor-geral, professor catedrático de Latim, Vandick Londres da Nóbrega. O CPEI passou a ter autonomia orçamentária, financeira e patrimonial, além de personalidade jurídica própria, em 1967 (MEC), Londres Nele consta:

O Colégio Pedro II, instituto oficial de ensino, passará a constituir órgão de administração indireta da União, com personalidade jurídica, de natureza autárquica, com autonomia administrativa, financeira, didática e disciplinar, nos termos deste Decreto-lei. (Decreto Lei 245/1967)

A fim de explicitação, sobre autarquia, Neves (2021, p. 22) explica:

A natureza jurídica autárquica incide na forma de descentralização administrativa, por meio da personificação de um serviço removido da Administração centralizada, desempenhando atividades típicas de Estado (...) A autarquia não possui a competência de produzir as próprias leis, mas somente a capacidade de autoadministrar-se com relação a matérias privativas. Como exemplo do alcance da autonomia, temos a prerrogativa para criar e extinguir cursos e a emissão de diplomas.

As causas judiciais que envolvem o CPII, dada a sua natureza de autarquia federal, são, em regra, julgadas pela Justiça Federal. Sua representação judicial é realizada pela Procuradoria Regional Federal da 2ª Região, conforme o parágrafo único, Art. 23, do Estatuto do Colégio Pedro II (2014):

Art. 23. A Procuradoria Jurídica vincula-se à Advocacia-Geral da União (AGU), para fins de orientação normativa e supervisão técnica, competindo-lhe executar as atividades de consultoria e assessoramento jurídico, bem como assistir às autoridades do COLÉGIO PEDRO II no controle interno da legalidade administrativa dos atos a serem praticados, inclusive examinando previamente os textos de atos normativos e os editais de licitação. Parágrafo único. A representação judicial da Instituição será feita pela Procuradoria Regional Federal da 2ª Região.

Numerosos movimentos iniciados na década de 1980 conceberam uma série de sugestões de transformações, que se objetivaram na Constituição Federal de 1988, reconhecida como a “Constituição Cidadã”, por suas características de lei moderna e voltada para os interesses da sociedade, convertendo o Estado Brasileiro em assegurador de direitos para a população que, antes, era ignorada no texto constitucional. As mudanças ocorridas nessa década ajudaram na relação entre Estado e sociedade, também nas transformações que ocorreram no mundo do trabalho, além de levarem as instituições públicas de ensino profissional à necessidade de uma formação que incluísse cidadania como um princípio. (CARVALHO, 2023).

Ainda segundo Carvalho (2023), os debates para a construção da CF de 1988 fortaleceram a ideia da concepção de educação politécnica. Essa concepção visava superar a histórica dualidade estrutural existente na trajetória de ensino, retomando o princípio da formação geral do indivíduo e rompendo com a dicotomia entre educação básica e técnica. Uma das características que permearam a trajetória da Educação Brasileira ao longo de todo o século XX, até os dias de hoje, foi a base ideológica que serviu como fonte das disputas mantidas pela classe trabalhadora e

suas representações em oposição à classe dominante: o dualismo entre a formação geral dirigida, prioritariamente, aos filhos da Burguesia e aos setores do seu entorno, e a formação profissional para a prole do operariado nacional.

A RFEPCT rompe com os obstáculos da formação omnilateral, revendo a EPT quanto à dicotomia entre a formação para o trabalho destinada aos que “operam” e a formação mais geral destinada aos que “pensam”, em busca de uma educação integral que transforme os estudantes em sujeitos ativos da história, transformadores de sua realidade e da sociedade.

Segundo Ramos (2014, p. 16): “Em termos epistemológicos e pedagógicos, esse ideário defendia um ensino que integrasse ciência e cultura, humanismo e tecnologia, visando ao desenvolvimento de todas as potencialidades humanas”.

Saviani (2007, p. 161) diz: “em que a profissionalização é entendida como um adestramento a uma determinada habilidade sem o conhecimento dos fundamentos dessa habilidade e, menos ainda, da articulação dessa habilidade com o conjunto do processo produtivo”.

Em meio a debates e estudos entre teóricos, foi identificada a necessidade da vinculação da educação à prática e o trabalho como princípio educativo.

Ramos (2014) disse que, se existe autonomia do saber em relação ao trabalho, o papel do ensino médio deveria ser de resgate da relação entre conhecimento e prática profissional, para que os estudantes dominem os fundamentos diversificados na produção, sem adestramento na utilização das chamadas “técnicas produtivas”.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu Título II: Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo II: Dos Direitos Sociais, Art. 6º, diz que :

São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988)

Acima, vemos que a CF de 1988 fala acerca dos Direitos Sociais a serem garantidos pelo Estado, chamando aqui a atenção para a educação, saúde e trabalho, que têm relação direta entre si, com o tema deste projeto e com a instituição CPII.

No Art. 205 da Seção I: Da Educação; do Capítulo III: Da Educação, da

Cultura e do Desporto; do Título VIII da CF de 1988 diz que:

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

Podemos ver que a educação, direito de todos e dever da família e do Estado, aqui, na figura do CPEI, objetiva desenvolver o indivíduo, prepará-lo para exercer a cidadania e qualificá-lo para o trabalho.

Em seu artigo 208, a CF de 1988 assegura, pela figura do Estado, além da gratuidade, outros direitos, no que diz respeito ao ensino público, o que cabe e é cumprido pelo CPEI, como por exemplo: “progressiva universalização do ensino médio gratuito” e “acesso aos níveis mais elevados do ensino, da pesquisa e da criação artística” (BRASIL, 1988).

Miguel Reale (2000, p. 16) diz que o Estado constitui “a sociedade juridicamente organizada, cuja função é satisfazer não apenas as aspirações individuais, como também as coletivas, visando, com isso, a realização do bem comum”.

Nos incisos IV e V do Art. 214 da CF de 1988, consta que a lei estabelecerá o plano nacional de educação, de duração decenal, com o objetivo de articular o sistema nacional de educação em regime de colaboração e definir diretrizes, objetivos, metas e estratégias de implementação para assegurar a manutenção e desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis, etapas e modalidades por meio de ações integradas dos poderes públicos das diferentes esferas federativas que conduzam a: “IV - formação para o trabalho; V - promoção humanística, científica e tecnológica do País.” (BRASIL, 1988)

Acima, vemos que a lei se preocupou e pôs em vigor o Plano Nacional de Educação, que mantém conexão com o CPEI, por sua relação com a esfera federal, a fim de que articule o Sistema Nacional de Educação para definir orientações, propósitos, metas e métodos que assegurem a preservação e progressão do ensino de forma a conduzir a formação para o trabalho, bem como a promoção humanística, científica e tecnológica do país. Assunto considerado parte das responsabilidades deste colégio, bem como um tema com tamanha importância no que diz respeito à formação no e para o trabalho, chamado “Trabalho como Princípio

Educativo”.

O CPIL, enquanto autarquia, representando o Estado no quesito Educação, indiretamente, possui o dever constitucional presente no parágrafo 3º do Art. 218 da CF 1988. Este parágrafo fala sobre o dever do Estado com a promoção e o incentivo ao desenvolvimento científico, pesquisa, capacitação científica e tecnológica e inovação:

O Estado apoiará a formação de recursos humanos nas áreas de ciência, pesquisa, tecnologia e inovação, inclusive por meio do apoio às atividades de extensão tecnológica, e concederá aos que delas se ocupem meios e condições especiais de trabalho. (BRASIL, 1988).

Sui generis, o CPIL não pode deixar de ser uma Autarquia Federal, pois tornou-se a única instituição de ensino explicitamente citada e protegida na Constituição brasileira de 1988, em seu art. 242, parágrafo 2º: “O Colégio Pedro II, localizado na cidade do Rio de Janeiro, será mantido na órbita federal.”, por iniciativa do deputado federal Jamil Haddad. (CPIL, 2024).

Na década de 1990, no Brasil, houve mudanças estruturais em decorrência do neoliberalismo e de seus organismos, em função de tentativas, por parte dos governos Collor e subsequentes, em reduzir as capacidades da Rede Federal de Educação Profissional a uma mera formadora de mão de obra, descredenciando-a na construção da qualificação profissional mais elevada e voltada para o avanço dos setores técnicos e tecnológicos brasileiros e, como consequência, houve luta pela manutenção de suas conquistas. (RAMOS, 2014).

Segundo Carvalho (2023), no início desta década, o CPIL, do ponto de vista organizacional, estava vinculado à Secretaria de Educação Básica, na estrutura do MEC. Por um lado, possuía o Ensino Fundamental, que era aplicado pelas redes municipais, por outro, também tinha o Ensino Médio, que era aplicado pelas redes estaduais. Para ele, as mudanças mais significativas realizadas na RFEPCT, ocorreram a partir da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008:

1) A transformação das antigas Escolas Agrotécnicas e, principalmente, das Escolas Técnicas em Centros Federais de Ensino Tecnológico (CEFETs), através da Lei nº 8.948, de 8 de dezembro de 1994, acelerada pelo Decreto 2208/1997 – mudança essa “apelidada” no meio educacional como “Cefetização”; e 2) A transformação das Instituições Federais de Ensino Profissional e Tecnológico em uma Rede de Institutos Federais, com mudanças estruturais, inclusive com a ampliação das modalidades de ensino – principalmente na Educação Superior -, além do caráter

pluridisciplinar e multicampi dessa nova estrutura, por estados ou “mesorregiões”. (BRASIL, 2008)

A Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, assim como o decreto nº 5.154 de 23 de julho de 2004, foram elementares para a estruturação do arcabouço legal referente à Educação Profissional no Brasil, servindo de base para as leis editadas posteriormente.

Após a posse do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva em 2003, sobre as mudanças que o campo progressista esperava acontecer no sistema público de ensino do país, Ramos (2014, p. 68) comentou:

Com a eleição do Presidente Lula da Silva em outubro de 2002, as expectativas de mudanças estruturais na sociedade e na educação, pautadas nos direitos inscritos na Constituição Federal de 1988, não se realizaram plenamente. Apesar da produção de conhecimentos sobre contradições, desafios e possibilidades da educação profissional, produzidas especialmente no âmbito da área Trabalho e Educação, que esperávamos ser apropriada pela política pública do Estado brasileiro, o que se revelou foi um percurso controvertido entre as lutas da sociedade, as propostas de governo e as ações e omissões no exercício do poder.

Isso porque existiam setores que tinham visões distintas em relação ao modelo de educação, em especial, do ensino profissional, comparado à equipe que assumiu o Ministério da Educação, que mostrou-se disposta a reconstruir suas políticas públicas. Tal embate fez com que as alterações não ocorressem conforme o previsto. (CARVALHO, 2023).

Em relação às mudanças mais significativas na EPT no primeiro mandato do governo Lula, pode-se salientar o Decreto 4.877, de 13 de novembro de 2003, que disciplina o processo de escolha de dirigentes no âmbito dos Centros Federais de Educação Tecnológica, Escolas Técnicas Federais e Escolas Agrotécnicas Federais e a possibilidade de gestão democrática.

Tal decreto rompeu com o impedimento sofrido pelos Institutos Federais de Ensino quanto à autonomia das comunidades e à democratização das instituições, bem como a participação dos três segmentos que compunham as comunidades escolares na Rede de EPT. (CARVALHO, 2023).

A expansão mais recente no CPE se deu nos primeiros anos deste século, com a criação de unidades escolares em Niterói (primeira Unidade Escolar Descentralizada) no ano de 2006, Duque de Caxias (segunda Unidade Escolar Descentralizada) no ano de 2007 e Realengo, no ano de 2010, ofertando turmas de

6º e 7º anos de ensino fundamental, além do ensino médio regular e do PROEJA. (CPIL, 2024).

Segundo Carvalho (2023, p. 57), este colégio: “manteve-se, na maior parte da sua existência, em isolamento institucional em relação ao conjunto do Sistema Federal de Ensino, não fazendo parte de qualquer rede sistêmica da educação pública brasileira até o ano de 2008”.

A Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008 foi sancionada pelo Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, instituindo a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT), criando 38 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs), sendo também formada por dois Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET), pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), pelo Colégio Pedro II, além de vinte e duas Escolas Técnicas vinculadas às Universidades Federais, e dando outras providências, abrangendo o ensino técnico de nível médio, cursos superiores de tecnologia, licenciaturas, bacharelados tecnológicos e engenharias, possibilitando a oferta de especializações, mestrados e doutorados nas modalidades profissionais e acadêmicas.

Segundo Carvalho (2023, p. 157):

Com o estabelecimento da Lei 11.892/2008, bem como os decretos e normas internas que a regulamentam, o Colégio Pedro II passa a ter uma estabilidade jurídica, normativa e política, permitindo a continuidade do projeto institucional, independentemente do dirigente ou do governo que esteja conduzindo o país. Esta estabilidade permitiu, inclusive, que o próprio judiciário fosse acionado quando necessário para a revogação de atos institucionais que ignoravam ou desrespeitavam este novo arcabouço legal.

Em seu inciso V do Art. 1º, Capítulo I, a Lei nº 11.892/2008 diz que o CPIL é uma das instituições que constitui a RFEPCT, vinculada ao MEC no âmbito do sistema federal de ensino. Em seu Art. 2º, descreve o conceito de Instituto Federal:

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

Em seu Art. 6º da Seção II: Das Finalidades e Características dos Institutos Federais, do Capítulo II: Dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, a Lei nº 11.892/2008 diz que os Institutos Federais têm por finalidade e

características, entre outras:

I - ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas a ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional; II - desenvolver a educação profissional e tecnológica como processo educativo e investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas sociais e peculiaridades regionais; III - promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior, otimizando a infraestrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão; IV - orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais, identificados com base no mapeamento das potencialidades de desenvolvimento socioeconômico e cultural no âmbito de atuação do Instituto Federal; V - constituir-se em centro de excelência na oferta do ensino de ciências, em geral, e de ciências aplicadas, em particular, estimulando o desenvolvimento de espírito crítico, voltado à investigação empírica; VI - qualificar-se como centro de referência no apoio à oferta do ensino de ciências nas instituições públicas de ensino, oferecendo capacitação técnica e atualização pedagógica aos docentes das redes públicas de ensino; VII - desenvolver programas de extensão e de divulgação científica e tecnológica; VIII - realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e o desenvolvimento científico e tecnológico; IX - promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais, notadamente as voltadas à preservação do meio ambiente. (BRASIL, 2008)

Já sobre os objetivos dos Institutos Federais, em seu Art. 7º vemos, entre outras:

I - ministrar educação profissional técnica de nível médio, prioritariamente na forma de cursos integrados, para os concluintes do ensino fundamental e para o público da educação de jovens e adultos; II - ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de escolaridade, nas áreas da educação profissional e tecnológica; III - realizar pesquisas aplicadas, estimulando o desenvolvimento de soluções técnicas e tecnológicas, estendendo seus benefícios à comunidade; IV - desenvolver atividades de extensão de acordo com os princípios e finalidades da educação profissional e tecnológica, em articulação com o mundo do trabalho e os segmentos sociais, e com ênfase na produção, desenvolvimento e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos; V - estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional; e VI - ministrar em nível de educação superior: a) cursos superiores de tecnologia visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia; b) cursos de licenciatura, bem como programas especiais de formação pedagógica, com vistas na formação de professores para a educação básica, sobretudo nas áreas de ciências e matemática, e para a educação profissional; c) cursos de bacharelado e engenharia, visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia e áreas do conhecimento; d) cursos de pós-graduação lato sensu de aperfeiçoamento e especialização, visando à formação de especialistas nas diferentes áreas do conhecimento e e) cursos de

pós-graduação stricto sensu de mestrado e doutorado, que contribuam para promover o estabelecimento de bases sólidas em educação, ciência e tecnologia, com vistas no processo de geração e inovação tecnológica. (BRASIL, 2008).

Segundo Carvalho (2023, p. 29): “a nova roupagem dos Institutos Federais delinea o papel que conhecemos hoje da RFEPCT, passando a permitir o desenvolvimento mais amplo de tecnologia e a implantação de uma série de novos cursos e modalidades”.

No Art. 8º da Lei nº 11.892 de 2008, vemos que no desenvolvimento da sua ação acadêmica, o IF, em cada exercício, deverá garantir o mínimo de 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para ministrar Educação Profissional Técnica de Nível Médio, prioritariamente na forma de Cursos Integrados, para os concluintes do Ensino Fundamental e para o público da Educação de Jovens e Adultos e o mínimo de 20% (vinte por cento) de suas vagas para ministrar em nível de Educação Superior, cursos de Licenciatura, bem como programas especiais de formação pedagógica, com vistas na formação de professores para a Educação Básica, sobretudo nas áreas de Ciências e Matemática e para a Educação Profissional.

De acordo com Neves (2021), os demais IFs foram criados a partir da transformação dos CEFETs e das Escolas Técnicas Federais, que ofereciam, principalmente, cursos técnicos de nível médio, o que contribuiu, a época, para o cumprimento da previsão legal de 50% de suas vagas para a educação profissional técnica. Porém, no CPEI, embora houvesse atendimento em se tratando dos cursos, em se tratando dos percentuais mínimos exigidos pela Lei nº 11.892, sua oferta estava abaixo do previsto.

Santoro (2017, p. 135) diz que: “Por ter sido equiparado aos institutos federais apenas em 2012, o Colégio não assinou o Termo de Acordo de Metas, documento que define dentre outras coisas o percentual obrigatório de vagas a serem ofertadas em cada nível de ensino”.

O Termo de Acordo de Metas (2009) previa em seus itens 4 e 5:

4. Matrículas nos cursos técnicos e Manutenção de pelo menos 50% de matrículas no ensino técnico de nível médio, conforme o disposto na lei de no 11.892/08, de 29 de dezembro de 2008; 5. Matrículas para a formação de professores e Licenciaturas e Manutenção de pelo menos 20% de matrículas em cursos de licenciaturas e de formação de professores conforme o disposto na lei de no 11.892/08, de 29 de dezembro de 2008. (BRASIL, 2009)

No que diz respeito ao indicador referente ao atendimento aos “Percentuais Legais”, estabelecidos pela Lei nº 11.892/2008, pode-se conferir os dados na Plataforma Nilo Peçanha.

Sobre a Plataforma Nilo Peçanha (2020):

Iniciada em 2017 pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação (Setec/MEC), a Plataforma Nilo Peçanha (PNP) destina-se à coleta, tratamento e publicização de dados oficiais da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Rede Federal). A plataforma apresenta informações sobre as unidades que a compõem, cursos, corpo docente, discente e técnico-administrativo, além de dados financeiros. A PNP nasce da necessidade da constituição de um banco de dados convergente com as características da educação profissional e tecnológica, no qual estejam reunidas as informações necessárias para o monitoramento dos indicadores de gestão definidos pela Setec/MEC em conjunto com os órgãos de controle.

Segundo Neves (2021), o Projeto de Lei nº 2.134 de 2011, assinado pela então ministra do Ministério do Planejamento e pelo então ministro da Educação, Miriam Belchior e Fernando Haddad respectivamente, deu origem à Lei nº 12.677 de 2012, sancionada em 29/06/2012 pela Presidente Dilma Rousseff.

Sobre a vinculação do CP II, Carvalho (2023, p. 114) traz que:

Até a aprovação da Lei n.º 12.667, de 25 de junho de 2012, a instituição estava vinculada à Secretaria de Educação Básica (SEB) do MEC, por ser especializada na oferta deste nível de ensino na modalidade regular, embora já estivesse diversificando sua atuação, como consta no relatório anual de prestação de contas do ano 2011: Embora não integre oficialmente a Rede Federal instituída pela Lei n.º 11.892, de 29 de dezembro de 2008, o Colégio Pedro II pertence ao Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (CONIF) e vem aderindo a vários programas propostos pelo MEC para a referida rede.

Dentre os principais motivos que justificaram a equiparação do CP II à condição de IF, consoante o PL 2.134/2011, temos:

Outra matéria contemplada no Anexo Projeto de Lei diz respeito à reestruturação do Colégio Pedro II. No contexto da política de expansão do ensino público pelo Governo Federal, deu-se início a um período de implantação de novas Unidades Escolares. A expansão do Colégio Pedro II por meio da criação de novas unidades escolares e da implementação de novos cursos, bem como os esforços de ampliação de sua área de atuação com vistas à abertura de turmas de educação infantil e de cursos de pós-graduação lato e stricto sensu, acabaram por tornar imperiosa a atualização dos instrumentos legais relativos à sua ordenação e estruturação, principalmente no que se refere a pessoal. Dessa forma,

estamos propondo sua equiparação aos Institutos Federais para efeito da incidência das disposições que regem a regulação, avaliação e supervisão das instituições e dos cursos de educação profissional e superior. Todo o trabalho desenvolvido pelo Colégio Pedro II nos últimos anos, desde a criação e implantação de unidades escolares até a implementação de cursos de educação profissional, se deu sem que seu quadro de pessoal efetivo – docentes e técnico-administrativos – sofresse qualquer aumento. Dessa forma, além de sua equiparação aos Institutos Federais, estamos propondo também a reestruturação de seu quadro de professores da educação básica, técnica e tecnológica e de técnicos-administrativos.

Segundo Carvalho (2023), viam-se benefícios para o CP II no que dizia respeito às questões administrativas e pedagógicas desenvolvidas pela rede, mas havia comparações e debates neste colégio acerca dos avanços obtidos nas IFs.

Equiparado aos IFs com a aprovação da Lei nº 12.677 de 25 de junho de 2012, que dispõe sobre a criação de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas no âmbito do Ministério da Educação, destinados às instituições federais de ensino; altera as Leis nºs 8.168, de 16 de janeiro de 1991, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, e 11.526, de 4 de outubro de 2007; revoga as Leis nºs 5.490, de 3 de setembro de 1968, e 5.758, de 3 de dezembro de 1971, e os Decretos-Leis nºs 245, de 28 de fevereiro de 1967, 419, de 10 de janeiro de 1969, e 530, de 15 de abril de 1969; e dá outras providências, pela Presidente da República, Dilma Rousseff, e com mudanças em artigos da Lei nº 11.892/ 2008, o CP II conta com 14 *campi*: Centro, Duque de Caxias, Engenho Novo I, Engenho Novo II, Humaitá I, Humaitá II, Niterói, Realengo I, Realengo II, São Cristóvão I, São Cristóvão II, São Cristóvão III, Tijuca I e Tijuca II, além de um Centro de Referência em Educação Infantil, localizado em Realengo. (CP II, 2024).

Em seu Art. 6º, a Lei nº 12.677/2012 diz que a Lei nº 11.892/2008 passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 4º-A, (...): “Art. 4º-A. O Colégio Pedro II é uma instituição federal de ensino, pluricurricular e multicampi, vinculada ao Ministério da Educação e especializada na oferta de educação básica e de licenciaturas. Em seu parágrafo único, consta que:

O Colégio Pedro II é equiparado aos institutos federais para efeito de incidência das disposições que regem a autonomia e a utilização dos instrumentos de gestão do quadro de pessoal e de ações de regulação, avaliação e supervisão das instituições e dos cursos de educação profissional e superior.

O artigo 13 da lei supracitada obriga o Colégio Pedro II a ter a mesma

estrutura e organização dos Institutos Federais, modificando o arcabouço administrativo da instituição:

Art. 13-A O Colégio Pedro II terá a mesma estrutura e organização dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Art. 13-B. As unidades escolares que atualmente compõem a estrutura organizacional do Colégio Pedro II passam de forma automática, independentemente de qualquer formalidade, à condição de campi da instituição. Parágrafo único. A criação de novos campi fica condicionada à expedição de autorização específica do Ministério da Educação. (BRASIL, 2012).

A seguir, adotando como bases conceituais os princípios, objetivos e finalidades da EPT, que apresenta relação direta com o CPIL e comentando sobre um dos termos vinculados ao tema deste projeto, segundo Marise Ramos (2005, p. 13):

A politecnia não significa o que se poderia sugerir a sua etimologia, a saber, o ensino de muitas técnicas. Politecnia significa uma educação que possibilita a compreensão dos princípios científico-tecnológicos e históricos da produção moderna, de modo a orientar os estudantes à realização de múltiplas escolhas.

Segundo Neves (2021), a politecnia, presente no CPIL, possibilita o desenvolvimento integral do aluno; presume o conhecimento intelectual e a formação humana; que o indivíduo passe a dominar os princípios da organização moderna e correlacione o trabalho manual e o intelectual.

Reforçando o que foi acima citado e dialogando com a missão do CPIL, trago novamente Ramos (2005, p. 10): “Formar profissionalmente não é preparar exclusivamente para o exercício do trabalho, mas é proporcionar a compreensão das dinâmicas sócio-produtivas das sociedades modernas”.

A Lei nº 12.677/2012 e as mudanças em artigos da Lei nº 11.892/2008 atribuíram natureza de autarquia aos IFs, equiparando o CPIL a eles, embora este Colégio já fosse considerado autarquia desde a assinatura do Decreto-Lei nº 245, de 28 de fevereiro de 1967, tendo de se embasar nos mesmos textos legais, visto que todos são instituições da esfera federal.

Entre as benesses, segundo Neves (2021), introduziram uma nova concepção de gestão na educação brasileira; a verticalização, atuando em todos os níveis de ensino, desde a Educação Infantil até a Pós-Graduação Stricto Sensu; a formação de professores, por meio do curso de Licenciatura; a capilaridade e a

possibilidade de interiorização, que é um dos principais objetivos da criação dos IFs, a partir da inauguração dos *campi* nos Municípios de Niterói e Duque de Caxias, contribuindo com a superação das desigualdades regionais; eleições diretas, com pesos iguais e paritários para docentes, técnico-administrativos e discentes, para escolha de dirigentes; autonomia para compras e contratos; que a direção-geral passasse a ser chamada de reitoria, conforme o Art. 14 do Estatuto do Colégio Pedro II (2014):

O COLÉGIO PEDRO II será dirigido por um Reitor, escolhido, em processo de consulta, pelos servidores do quadro ativo permanente (docentes e técnico-administrativos) e pelos estudantes regularmente matriculados, nomeado na forma da legislação vigente, para um mandato de quatro anos, contados da data da posse, permitida uma recondução sucessiva, nos termos do art. 12 da Lei no 11.892, de 2008 e do Decreto no 6.986, de 2009.

Ainda segundo Neves (2021), sendo a reitoria responsável pela administração central e pela definição de diretrizes institucionais; o reitor e os diretores podem editar portarias para regulamentar decisões administrativas; a reitoria e os *campi* são enquadrados como unidades autônomas nos quesitos orçamento e gestão, bem como possuem cada um seu próprio CNPJ individualizado; o reitor atua como ordenador de despesa do orçamento da reitoria; cada diretor-geral atua como ordenador de despesa do campus por ele dirigido.

Sobre a proposta orçamentária anual, ela é identificada para cada campus, conforme o artigo 9º da Lei nº 11.892 de 2008: “Cada Instituto Federal é organizado em estrutura multicampi, com proposta orçamentária anual identificada para cada campus e a reitoria, exceto no que diz respeito a pessoal, encargos sociais e benefícios aos servidores”.

O Art. 2º, § 3º, desta lei fala sobre a autonomia para criar e extinguir cursos nos limites de sua atuação territorial; registrar diplomas dos cursos oferecidos:

Os Institutos Federais terão autonomia para criar e extinguir cursos, nos limites de sua área de atuação territorial, bem como para registrar diplomas dos cursos por eles oferecidos, mediante autorização do seu Conselho Superior, aplicando-se, no caso da oferta de cursos a distância, a legislação específica. (BRASIL, 2008)

Entre as benesses, segundo Moraes (2022): garantiram também ao CPII outro ordenamento jurídico, estabelecendo descentralização e autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar à reitoria e

aos *campi*; cada Campus tornar-se uma Unidade Gestora (UG) do SIAFI (Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal) e uma UASG (Unidades Administrativa de Serviços Gerais) do SIASG (Sistema Integrado de Administração de Serviços Gerais) com acesso de uso ao Portal de compras do Governo Federal; realizando inclusive, processos licitatórios de modo independente da reitoria; além de novas perspectivas para servidores docentes e técnicos deste colégio, no que diz respeito à pesquisa e extensão, melhoria da representatividade do Colégio Pedro II junto ao MEC, capacitação para os servidores, oferecimento de cursos lato e stricto sensu, melhor representação sindical à nível nacional, maior normatização institucional e o fortalecimento institucional, o distinguindo entre as demais escolas de educação básica.

Segundo Rodrigues (2020): atualização de suas ações e atividades; propiciação de importantes instrumentos de gestão; permissão de maior agilidade em suas ações; desenvolvimento, produção e ampliação da multiplicidade de sua atuação no ensino, na pesquisa e na extensão, de cultura, empreendedorismo e cooperativismo; o desenvolvimento, estímulo e articulação com as demandas da sociedade através de programas, projetos, eventos, cursos e demais atividades de extensão; a divulgação e desenvolvimento científico e tecnológico; Equiparados às Universidades Federais, os novos IFs passaram a seguir as disposições que regem a regulação, avaliação e supervisão das instituições e dos cursos de educação superior, conforme o Art 2º, § 1º, da Lei nº 11.892 de 2008: “Para efeito da incidência das disposições que regem a regulação, avaliação e supervisão das instituições e dos cursos de educação superior, os Institutos Federais são equiparados às universidades federais”.

Segundo Carvalho (2023, p. 28):

Reitores/as e Diretores/as Gerais de Campi passam a ter que discutir e aprovar, com a participação das comunidades acadêmicas dos Institutos Federais, suas normas e programas internos de gestão, como: PPPI (Projeto Político Pedagógico Institucional), PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional), PDP (Plano de Desenvolvimento de Pessoas), entre outros instrumentos de gestão pública da educação.

Segundo Pacheco (2015), tem-se a verticalidade, atuando em todos os níveis do ensino; certificação de saberes não formais, rompendo com a hierarquia de saberes e o academicismo; formação de professores em uma instituição

técnica/tecnológica; capilaridade e a adequação aos arranjos produtivos e o compromisso com as políticas públicas.

Os textos imediatamente anteriores confirmam a missão institucional do CPIL, que é: "Promover a educação de excelência, pública, gratuita e laica, por meio da indissociabilidade do ensino, da pesquisa e da extensão, formando pessoas capazes de intervir de forma responsável na sociedade." (CPIL, 2024).

Segundo Pacheco (2015), o projeto pedagógico dos IFs concebe a Formação Integral, a Formação para a Cidadania e a Formação Omnilateral preparando o estudante profissionalmente e para outras etapas e ações na sociedade.

De acordo com Moraes (2022), as unidades escolares dos IFs passaram a ser denominadas *campus*, o diretor-geral passou a ser chamado de reitor e, conforme preconizado pela Lei nº 11.892, de 29/12/2008, Seção IV, Da Estrutura Organizacional dos Institutos Federais, em seu artigo 11: "Os Institutos Federais terão como órgão executivo a reitoria, composta por 1 (um) reitor e 5 (cinco) Pró-Reitores".

Foram criadas algumas pró-reitorias: de Ensino (PROEN), de Pós-graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC), de Gestão de Pessoas (PROGESP), de Administração (PROAD) e de Desenvolvimento Institucional (PRODI). (CPIL, 2024).

Segundo Moraes (2022, p. 25), sobre as funções das pró-reitorias:

A Pró-Reitoria de Administração (PROAD) - que é a unidade organizacional responsável pelo planejamento, coordenação e direção da gestão orçamentária, financeira e contábil; competindo também fomentar e acompanhar as atividades e políticas administrativas. • A Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (PRODI) - que tem como objetivo o desenvolvimento das políticas institucionais definidas pela Reitoria, levantando e analisando resultados obtidos em busca do aprimoramento dos processos educacional e administrativo. • A Pró-Reitoria de Ensino (PROEN) - que é o órgão executivo ao qual compete planejar, desenvolver, coordenar, supervisionar, fomentar e acompanhar a execução de atividades de Ensino Básico, tais como desenvolvidas nos diferentes campi do colégio, em consonância com as diretrizes educacionais brasileiras, promovendo ações que garantam a articulação entre o ensino, a pesquisa e a extensão. • A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) - que é a unidade organizacional responsável pela elaboração, implantação, planejamento, execução e avaliação das ações de gestão, qualidade de vida e desenvolvimento de pessoas, que abrangem os servidores docentes, técnico-administrativos, professores contratados e terceirizados. Empregando como premissa o fato de que todos são agentes responsáveis pela construção e gestão da Escola e que sua eficiência depende da competência de seus funcionários. • E a Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC) - responsável por planejar, coordenar, fomentar e acompanhar as atividades e políticas de pesquisa,

extensão e cultura integrando-as ao ensino. A fim de melhorar as condições materiais para o desenvolvimento de tais ações, a PROPGPEC promove o intercâmbio com instituições de fomento e formula políticas de apoio à pesquisa com recursos da Reitoria do Colégio.

Ainda segundo Moraes (2022), o CPII, assim como os demais Institutos Federais, toma decisões a partir das contribuições de diferentes órgãos Colegiados, porém, cabe salientar que o Conselho de Dirigentes e o Conselho Superior, que passou a ser sua instância máxima a partir de seu ingresso na RFEPCT, assim como nos demais IFs, são previstos na Lei nº 11.892, no Art. 10 da Seção IV, Da Estrutura Organizacional dos Institutos Federais, que afirma: “A administração dos Institutos Federais terá como órgãos superiores o Colégio de Dirigentes e o Conselho Superior”. Entretanto, o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONEPE) não existe na legislação dos Institutos, sendo uma especificidade do CPII, representando uma herança institucional do Decreto-Lei nº 245, de 28 de fevereiro de 1967. Moraes (2022, p. 22) traz as funções dos órgãos colegiados do CPII:

- O Conselho de Dirigentes (Codir), de caráter consultivo, que é um órgão de assessoramento ao processo decisório da Reitoria. Presidido pelo Reitor, possui em sua composição os Pró-Reitores e os Diretores-Gerais eleitos pelos campi. O Conselho de Dirigentes realiza reuniões mensais e, extraordinariamente, pode se reunir quando convocado por seu presidente ou por dois terços de seus membros
- O Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (Conepe), que representa um órgão de assessoramento do Reitor. Presidido por ele, possui em sua composição o Pró-Reitor de Ensino, o Pró-Reitor de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura, os Diretores-Gerais dos campi, os Chefes de Departamentos Pedagógicos e o Chefe da Seção de Educação Especial. Cabe ressaltar que os Chefes de Departamento não existem na estrutura dos Institutos Federais, o que mostra que algumas tradições se perpetuam na estrutura da instituição, apesar das substanciais modificações que ocorreram a partir de 2012. O Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão se reúne, ordinariamente, conforme dispõe seu Regimento Interno e, extraordinariamente, quando convocado por seu presidente, ou também, por dois terços de seus membros.
- O Conselho Superior (Consup) é órgão máximo decisório do Colégio Pedro II, tendo caráter consultivo e deliberativo. É presidido pelo Reitor e possui em sua composição representantes do corpo docente, do corpo discente, do corpo técnico-administrativo, do Conselho de Dirigentes, um representante do MEC, egressos da instituição e responsáveis legais de estudantes. O Consup realiza reuniões ordinárias a cada dois meses e reuniões extraordinárias quando convocado por seu presidente ou dois terços de seus membros.

Da mesma forma, o CPII acompanha o Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Conif), criado em 24 de março de 2009 e agora acrescido do Científico, que representa uma instância

de discussão, proposição e promoção de políticas de desenvolvimento de formação profissional, técnica e tecnológica, de pesquisa e de inovação. Ambos buscam, por meio do debate, a defesa de uma educação pública, gratuita e de excelência. (MORAES, 2022).

O CPIL oferece Educação Infantil; Ensino Fundamental (1º e 2º segmentos); Ensino Técnico e Tecnológico, Ensino Médio Regular e Integrado, a saber, Técnico em Administração, Técnico em Instrumento Musical, Técnico em Meio Ambiente, Técnico em Manutenção e Suporte em Informática, Técnico em Desenvolvimento de Sistemas, Técnico em Assistente Administrativo e Técnico em Tradução e Interpretação de Libras; Educação de Jovens e Adultos (EJA), cursos de graduação (licenciatura nas áreas de Ciências Sociais, Filosofia, Geografia e História, que compõem as Licenciaturas Integradas em Humanidades) e Pós-graduação Lato Sensu e Stricto Sensu: Mestrados de Formação Docente e Mestrado Profissional de EPT, abrangendo o segmento Técnico-Administrativo, até então não atendido nesta possibilidade institucional de formação continuada. (CPIL, 2024).

Segundo Ramos (2005, p. 10), sobre o Ensino Médio Integrado, que se baseia no tripé: trabalho, ciência e cultura e que é ofertado pelo CPIL:

Sob as perspectivas de conferir especificidades próprias a cada uma das dimensões constitutivas da prática social que devem organizar o ensino médio de forma integrada – trabalho, ciência e cultura – que entendemos a necessidade de o ensino médio ter uma base unitária sobre a qual podem se assentar possibilidades diversas de formações específicas: no trabalho, como formação profissional; na ciência, como iniciação científica; na cultura, como ampliação da formação cultural (...) A partir do Decreto n. 5.154/2004, dispositivo legal cuja formulação se baseou no reconhecimento das necessidades dos trabalhadores, tivemos formas possíveis de se tentar desenvolver a educação integrada, com o objetivo de possibilitar que os sujeitos tenham uma formação que, conquanto garanta o direito à educação básica também possibilite a formação para o exercício profissional. Este sentido equivale à indissociabilidade entre educação profissional e educação básica. Foram regulamentadas formas por meio das quais os sistemas educacionais e as escolas podem buscar a realização de uma formação integrada. Formas essas que se definem como integrada, concomitante e subsequente.

A implantação, no Brasil, de cursos de pós-graduação, iniciou-se em abril de 1931, com a criação do Estatuto das Universidades Brasileiras. Porém, o modelo vigente deu-se a partir do “Parecer Sucupira”, com a CEF nº 977, de 3 de dezembro de 1965, que trata sobre a definição dos cursos de Pós-graduação e sua regulamentação, condicionando o funcionamento do curso stricto sensu à prévia

autorização e determinando sua forma e estrutura.

Segundo o Parecer nº 977/65, acerca das diferenças entre os cursos de pós-graduação:

Mas, a distinção importante está em que especialização e aperfeiçoamento qualificam a natureza e destinação específica de um curso, enquanto a pós-graduação, em sentido restrito, define o sistema de cursos que se superpõe à graduação com objetivos mais amplos e aprofundados de formação científica ou cultural. Cursos pós-graduados de especialização ou aperfeiçoamento podem ser eventuais, ao passo que a pós-graduação em sentido próprio é parte integrante do complexo universitário, necessária à realização de fins essenciais da universidade.

Segundo a Portaria nº 47/1995, a pós-graduação *stricto sensu*, com natureza acadêmica e de pesquisa, ainda que a área tenha características profissionais, contrapõe-se à pós-graduação *lato sensu*, que possui aspecto prático-profissional. Ela estabelece padrões para a implantação de cursos *stricto sensu*, que respondiam à necessidade da criação de um mestrado voltado à formação profissional, ou seja, de pós-graduados habilitados a elaborar novas técnicas e processos, não restritos à pesquisa científica com caráter puramente acadêmico.

Em seu Artigo 2º, esta Portaria estabelece as condições e requisitos para um curso de Mestrado Profissional:

a) estrutura curricular clara e consistentemente vinculada a sua especificidade, articulando o ensino com a aplicação profissional, de forma diferenciada e flexível, em termos coerentes com seus objetivos e compatível com um tempo de titulação mínimo de um ano; b) quadro docente integrado predominantemente por doutores, com produção intelectual divulgada em veículos reconhecidos e de ampla circulação em sua área de conhecimento, podendo uma parcela desse quadro ser constituída de profissionais de qualificação e experiência inquestionáveis em campo pertinente ao da proposta do curso; c) condições de trabalho e carga horária docentes compatíveis com as necessidades do curso, admitido o regime de dedicação parcial; d) exigência de apresentação de trabalho final que demonstre domínio do objeto de estudo, (sob a forma de dissertação, projeto, análise de casos, performance, produção artística, desenvolvimento de instrumentos, equipamentos, protótipos, entre outras, de acordo com a natureza da área e os fins do curso) e capacidade de expressar-se lucidamente sobre ele. (BRASIL, 1995).

A Lei nº 11.892/2008, no Art. 7º, que trata sobre: “Observadas as finalidades e características definidas no art. 6º desta Lei, são objetivos dos Institutos Federais:”, em seu inciso VI, diz que um dos objetivos dos IFs é: “ministrar em nível de educação superior cursos de pós-graduação *stricto sensu* de mestrado e

doutorado, que contribuam para promover o estabelecimento de bases sólidas em educação, ciência e tecnologia, com vistas no processo de geração e inovação tecnológica”.

Em 2 de março de 2009, o ministro Fernando Haddad lançou um desafio à então diretora-geral do CPIL, professora Vera Maria Ferreira Rodrigues. Ele propôs a criação de um Mestrado Profissional voltado à Educação Básica. Prontamente, ela aceitou e iniciou as tratativas, que resultaram na aprovação do primeiro curso de Mestrado Profissional pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) em março de 2012, com oferta de vagas a partir do segundo semestre deste mesmo ano. (RODRIGUES, 2020).

De acordo com Neves (2021), a redação da Lei nº 11.892/2008, no Art. 7º, possibilitou ao CPIL ministrar, além do Mestrado acima citado, também o curso de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), iniciado no ano de 2018.

O Relatório Anual de Análise dos Indicadores de Gestão das IFs de EPT, publicado pelo MEC em 2019, reconheceu a importância do Mestrado ProfEPT, por ser um local de debate sobre a EPT, além de contribuir para a capacitação profissional:

Ainda com a finalidade de fomentar o avanço da titulação dos professores da Rede Federal, as instituições da Rede, com apoio da Setec/MEC, continuarão ofertando centenas de vagas no curso de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional: o ProfEPT, com a finalidade de capacitar seus profissionais e de criar um locus de debate da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil (BRASIL, 2019).

Neves (2021) diz que, em função da equiparação do CPIL à condição de IF, há potencial para este colégio criar o Curso de Doutorado Profissional, completando assim o processo de verticalização do ensino na instituição. Porém, para que o CAPES autorize, é necessário que o programa de mestrado profissional vigente atinja o conceito 4. Conforme pode ser visto abaixo, atualmente, possui conceito 3 na escala de 1 a 7. Também há potencial na diversificação da oferta de cursos técnicos de nível médio e na criação de cursos de graduação, como Pedagogia e Letras ou ainda na área de ciências exatas, como Matemática, Física e Química.

É importante destacar as finalidades e características do CPIL, segundo o Estatuto do CPIL (2014), em seu Art. 4º:

O COLÉGIO PEDRO II tem as seguintes finalidades e características: I - ofertar educação básica, educação profissional de forma articulada com a educação básica e ensino superior na área de educação e de formação de profissionais da educação, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas à atuação nos diversos setores da sociedade organizada e na vida profissional; II - desenvolver a educação básica, profissional e superior como processos educativos e investigativos; III - promover a integração dos diferentes níveis de educação e modalidades de ensino ofertados; IV - constituir-se em campo de experiência e em centro de excelência na oferta de educação básica e do ensino superior na área de educação e de formação de professores; V - qualificar-se como centro de referência no apoio à oferta do ensino de todas as disciplinas que integram a composição curricular da educação básica, oferecendo capacitação técnica e atualização pedagógica aos profissionais de educação das redes públicas de ensino; VI - desenvolver programas de extensão e de divulgação social, científica e cultural; VII - realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, a criatividade e o desenvolvimento social e científico; e VIII - promover práticas democráticas, de justiça social, de exercício da cidadania e de preservação do meio ambiente. Parágrafo único. Para a realização de suas finalidades, o Colégio Pedro II poderá firmar acordos com outros estabelecimentos de ensino e institutos técnico científicos, bem como com entidades e organizações públicas e privadas.

Nesta seção, elucidei sobre parte da história do Colégio Pedro II desde sua fundação até os dias atuais. Acredito que mostrar suas especificidades pode facilitar a introdução dos assuntos subsequentes e, por fim, identificar se a cultura organizacional deste Colégio é capaz, ou não, de provocar o desejo, nos servidores Técnico-Administrativos em EPT, de evadirem.

CAPÍTULO 2: RELAÇÃO ESTRUTURA JURÍDICO-INSTITUCIONAL DO CPII X TAES

Faz-se importante discorrer sobre a relação jurídico-institucional do CPII com seus servidores TAES, a fim de levar à compreensão sobre quem são, seus direitos, deveres, mudanças no quadro de pessoal, base jurídica e especificidades do corpo técnico-administrativo como um todo. Bem como perceber se tal estrutura é capaz de influenciar esses profissionais a evadirem ou não da instituição. Por esse motivo, traremos dados técnicos que contribuem com essas explicitações.

Antes de iniciarmos explanações acerca das especificidades do CPII, traremos dados coletados do Movimento Taes na Luta, a maior comunidade de Técnicos Administrativos em Educação do Brasil, enquanto Movimento Intersindical. Movimento este que: “nasceu no início de 2023 com um objetivo claro: discutir e enfrentar os desafios da carreira dos Técnico-Administrativos em Educação”. (TAES NA LUTA, 2025)

Entre os principais problemas levantados pelo movimento TAES na Luta estão:

a alta taxa de evasão da categoria, que chega a aproximadamente 70%, e as disparidades salariais entre profissionais que desempenham funções semelhantes em diferentes órgãos. Além disso, foram discutidas questões como a diferença de remuneração causada por gratificações em outras categorias. (TAES NA LUTA, 2025)

A problemática acima resultou na elaboração de uma proposta de reestruturação da carreira dos TAES de todas as regiões do país, aprovada em 2024, fortalecendo o movimento.

Abaixo traremos elucidações sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE):

O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) é um plano de carreira do Estado brasileiro instituído pela lei 11.091, que entrou em vigor no dia 12 de janeiro de 2005. O PCCTAE é composto por 322 cargos, dos quais ao menos 56 estão extintos e 37 com vedação para abertura de novos concursos. Os servidores do PCCTAE atuam nas Instituições Federais de Ensino (IFEs): Universidades Federais, Institutos Federais, CEFETs e Colégio Pedro II. Os servidores do PCCTAE, frequentemente denominados como TAES, estão vinculados ao Ministério da Educação (MEC), assim como as IFEs. Compete ao MEC regulamentar, avaliar e gerenciar a carreira com o assessoramento da Comissão Nacional

de Supervisão do Plano de Carreira (CNSC), que é composta por representantes do Ministério, dos diferentes das IFEs e das entidades representativas da categoria. Atualmente, o PCCTAE é a maior carreira civil do serviço público no Brasil, com mais de 224 mil servidores, sendo aproximadamente 132 mil ativos e 70 mil aposentados e 22 mil instituidores de pensão. A instituição com maior número de servidores é a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), que possui em seu quadro permanente mais de 15 mil TAEs, sendo 8 mil ativos e 7 mil inativos. (TAES NA LUTA, 2025)

Acerca dos Níveis de Classificação presentes na estrutura da carreira dos TAEs, considera-se:

Os cargos do PCCTAE estão divididos em 5 níveis de classificação, denominados pelas letras A, B, C, D e E. Nos níveis A e B se encontram os cargos que tem requisito de escolaridade de no máximo Ensino Fundamental Completo. O nível C possui tanto cargos com exigência de Ensino Fundamental Completo quanto cargos de Ensino Médio Completo. O nível D possui majoritariamente cargos que exigem Ensino Médio Completo ou Ensino Médio Profissionalizante. Por fim, no nível E estão os cargos com exigência de Nível Superior. (TAES NA LUTA, 2025)

Sobre seus Níveis de Capacitação:

Para cada nível de classificação, existem quatro níveis de capacitação, representados pelos numerais romanos I, II, III e IV. Ao entrar na carreira, todo servidor é enquadrado no nível I, podendo fazer até 3 progressões durante a carreira para os níveis de capacitação seguintes, obedecendo um interstício mínimo de 18 meses entre cada progressão. Essas progressões são realizadas pela apresentação de certificados de cursos de capacitação com carga-horária mínima pré-determinada, a depender do nível de classificação do servidor, conforme tabela abaixo: (TAES NA LUTA, 2025)

Figura 1 - Carga horária mínima dos TAEs por nível de classificação e capacitação - 2025

Nível de classificação	Carga horária mínima por nível de capacitação			
	I	II	III	IV
A	Início da carreira	20 horas	40 horas	60 horas
B		40 horas	60 horas	90 horas
C		60 horas	90 horas	120 horas
D		90 horas	120 horas	150 horas
E		120 horas	150 horas	Aperfeiçoamento ou 180 horas

Fonte: TAES NA LUTA, 2025

Acerca da Progressão por Mérito:

Assim como na maioria das carreiras do serviço público no Brasil, os servidores do PCCTAE fazem jus a progressão por mérito profissional. No PCCTAE, cada servidor pode realizar a progressão por mérito até 15 vezes, respeitando um intervalo de 18 meses entre cada progressão, totalizando 22 anos e 6 meses como tempo mínimo para se alcançar o topo da carreira. A progressão por mérito ocorre por meio de avaliação de desempenho, que devem ser realizadas periodicamente pela equipe de trabalho, pela chefia imediata e por autoavaliação. (TAES NA LUTA, 2025)

Sobre os Padrões de Vencimentos dos TAEs (TAES NA LUTA, 2025), os vencimentos dos cargos do PCCTAE estão estruturados em uma matriz (...), englobando todos os níveis de classificação e de capacitação:

Figura 2 - Padrões de Vencimentos dos TAEs - 2025

Matriz válida de janeiro/2025 até março/2026:

Padrão	A	B	C	D	E
	36%	40%	50%	61%	Referência
1	1.788,13	1.986,82	2.483,52	3.029,89	4.967,04
2	1.859,66	2.066,29	2.582,86	3.151,09	5.165,72
3	1.934,05	2.148,94	2.686,18	3.277,13	5.372,35
4	2.011,41	2.234,90	2.793,62	3.408,22	5.587,24
5	2.091,86	2.324,29	2.905,37	3.544,55	5.810,73
6	2.175,54	2.417,27	3.021,58	3.686,33	6.043,16
7	2.262,56	2.513,96	3.142,45	3.833,78	6.284,89
8	2.353,06	2.614,51	3.268,14	3.987,13	6.536,29
9	2.447,19	2.719,09	3.398,87	4.146,62	6.797,74
10	2.545,07	2.827,86	3.534,82	4.312,48	7.069,65
11	2.646,88	2.940,97	3.676,22	4.484,98	7.352,43
12	2.752,75	3.058,61	3.823,26	4.664,38	7.646,53
13	2.862,86	3.180,96	3.976,20	4.850,96	7.952,39
14	2.977,38	3.308,19	4.135,24	5.045,00	8.270,49
15	3.096,47	3.440,52	4.300,65	5.246,80	8.601,31
16	3.220,33	3.578,14	4.472,68	5.456,67	8.945,36
17	3.349,14	3.721,27	4.651,59	5.674,94	9.303,17
18	3.483,11	3.870,12	4.837,65	5.901,93	9.675,30
19	3.622,43	4.024,92	5.031,16	6.138,01	10.062,31

Fonte: TAES NA LUTA, 2025

Em se tratando do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, traremos a Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025. Tal norma cria a Carreira de Desenvolvimento Socioeconômico, a Carreira de Desenvolvimento das Políticas de Justiça e Defesa e a Carreira de Fiscalização da Comissão de Valores Mobiliários; altera a remuneração de servidores e empregados públicos do Poder Executivo federal; altera a remuneração de cargos em comissão, de funções de confiança e de gratificações do Poder Executivo federal; reestrutura cargos efetivos, planos de cargos e carreiras; padroniza e unifica regras de incorporação de gratificações de desempenho, transforma cargos efetivos vagos em outros cargos efetivos, em cargos em comissão e em funções de confiança e altera a regra de designação dos membros dos conselhos deliberativos e fiscais das entidades fechadas de previdência complementar e dá outras providências. Em seu artigo 131, a referida norma apresenta as alterações realizadas na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

III - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do cargo e nível de classificação;
” (NR) “Art. 7º
 Os cargos do Plano de Carreira são organizados em cinco níveis de

classificação A, B, C, D e E, de acordo com o disposto no art. 5º, caput, inciso II, no Anexo II e no Anexo II-A.” (NR) “Art. 7º-A. A partir de 1º de janeiro de 2025, os cargos que compõem o Plano de Carreira em cada nível de classificação serão estruturados em dezenove padrões de vencimento, conforme correlação estabelecida no Anexo I-D.” (NR) “Art. 7º-B. Integrarão o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação os seguintes cargos: I - Técnico em Educação: no nível de classificação D, com atribuições voltadas para o exercício de atividades de apoio técnico, administrativo e logístico, relativas à execução das competências constitucionais e legais das Instituições Federais de Ensino; e II - Analista em Educação: no nível de classificação E, com atribuições voltadas para o exercício de atividades técnicas, administrativas e logísticas, relativas à execução das competências constitucionais e legais a cargo das Instituições Federais de Ensino.

Quanto ao Incentivo à Qualificação:

O Incentivo à Qualificação (IQ) é uma gratificação paga aos servidores que possuem titulação formal superior à exigida pelo cargo. No PCCTAE, há uma única tabela de porcentagens para o IQ para todos os níveis de classificação, dividida em dois grupos a depender se a titulação for em área com conexão direta ou indireta com o ambiente organizacional em que o servidor atua. A partir de janeiro de 2025, como parte da reestruturação da carreira, o IQ indireto será extinto, e todos servidores passarão a perceber os valores relativos ao IQ direto. (...) Já a área de conhecimento é definida pelo ambiente organizacional do servidor, conforme o Decreto nº 5.824 de 29/06/2006. Neste decreto, é definido também que o IQ do servidor jamais pode ser reduzido, mesmo se houver mudança de ambiente organizacional, além da definição de todos ambientes organizacionais existentes nas IFEs e as atividades de cada área. (TAES NA LUTA, 2025)

Figura 3 - Incentivo à Qualificação - TAEs - 2025

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

Fonte: TAES NA LUTA, 2025.

Sobre os auxílios e adicionais, os TAEs podem fazer jus a alguns auxílios ou adicionais aos quais os servidores públicos federais têm direito, quais sejam:

- Auxílio-alimentação
- Auxílio-transporte
- Assistência à saúde suplementar
- Assistência pré-escolar

Auxílio-natalidade
Salário-família
Adicional noturno
Adicional por serviço extraordinário
Adicionais ocupacionais (Insalubridade, periculosidade e atividades penosas) (TAES NA LUTA, 2025)

Acerca dos médicos e médicos veterinários:

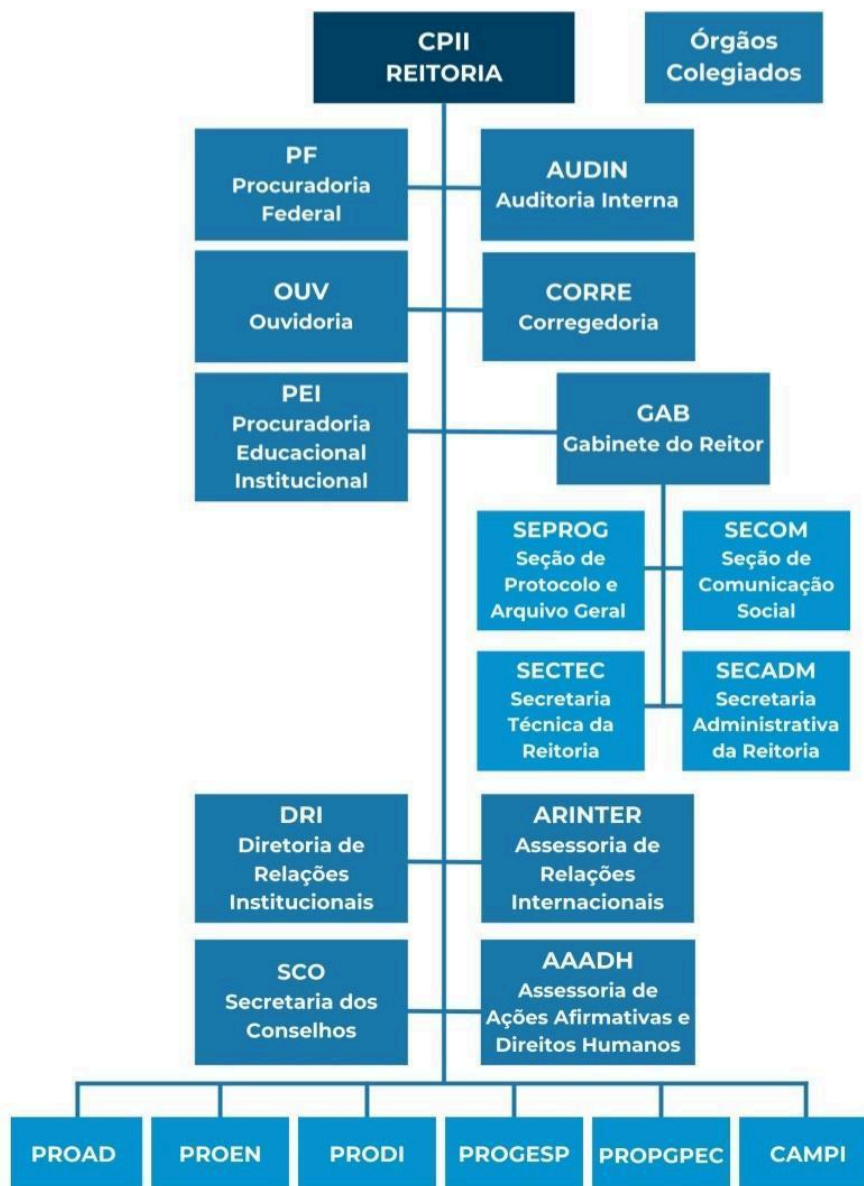
Os cargos de médico, médico-área e médico veterinário tiveram sua carga horária alterada para 20 horas pelo Artigo 43 da Lei 12.702/2012, sem redução na remuneração. Dessa forma, os servidores destes cargos recebem, efetivamente, o dobro dos valores recebidos pelos servidores dos outros cargos do nível E do PCCTAE, de acordo com duas tabelas separadas instituídas pela mesma lei, para as cargas horárias de 20 e 40 horas semanais. A tabela de 20 horas tem os mesmos valores do nível E da tabela comum, enquanto a tabela de 40 horas possui os valores dobrados. Essa tabela diferenciada não altera outros aspectos da carreira, como a progressão por capacitação, por mérito ou o incentivo à qualificação.

Após elucidações sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), a seguir, será exposto o conjunto de normas e leis que orientam a estruturação dos IFs em geral e do CPII em particular.

O Colégio Pedro II oferece todos os níveis da Educação Básica, desde a Educação Infantil até o Ensino Médio Regular, Técnico Integrado e Proeja, bem como cursos de Graduação e Pós-Graduação lato e stricto sensu.

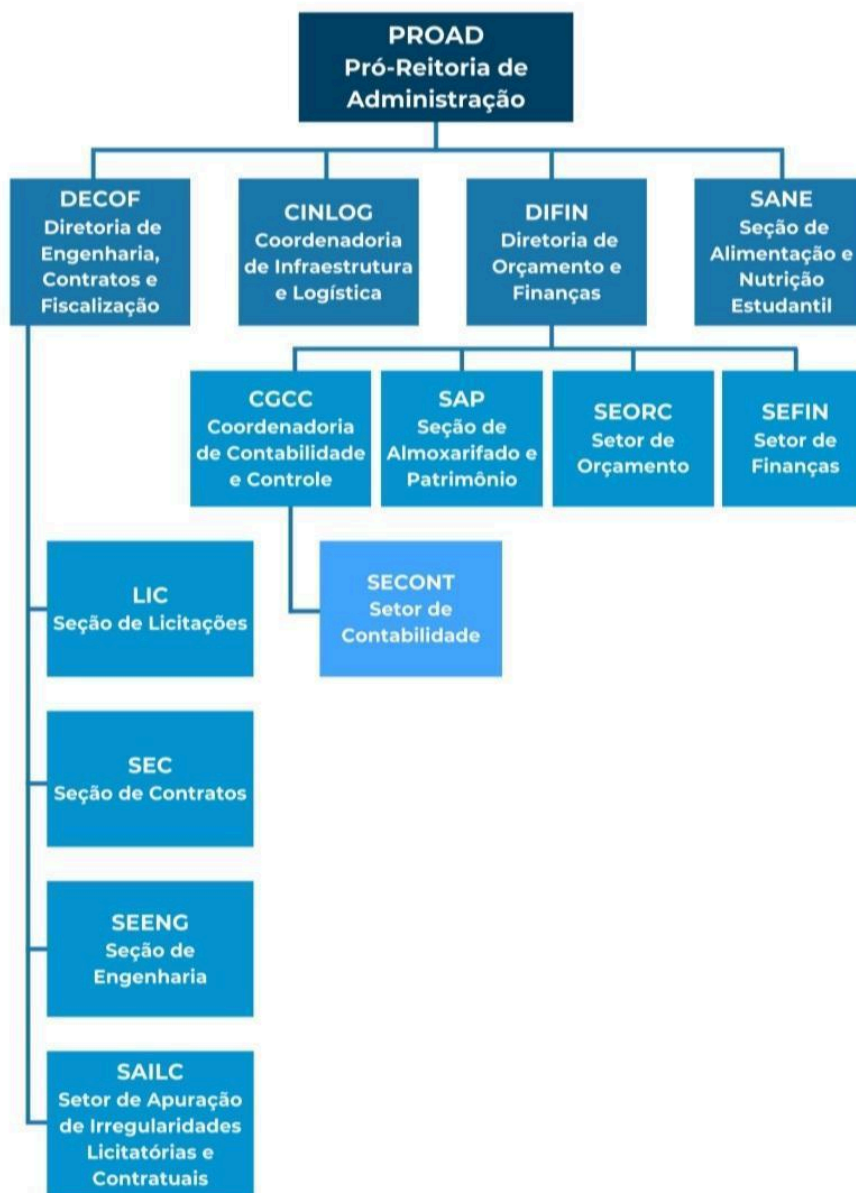
Seguem abaixo organogramas da atual estrutura organizacional, segundo o site do Colégio Pedro II (2025):

Organograma 1 - Organograma da atual Estrutura Organizacional do Colégio Pedro II / Reitoria referente ao ano 2025



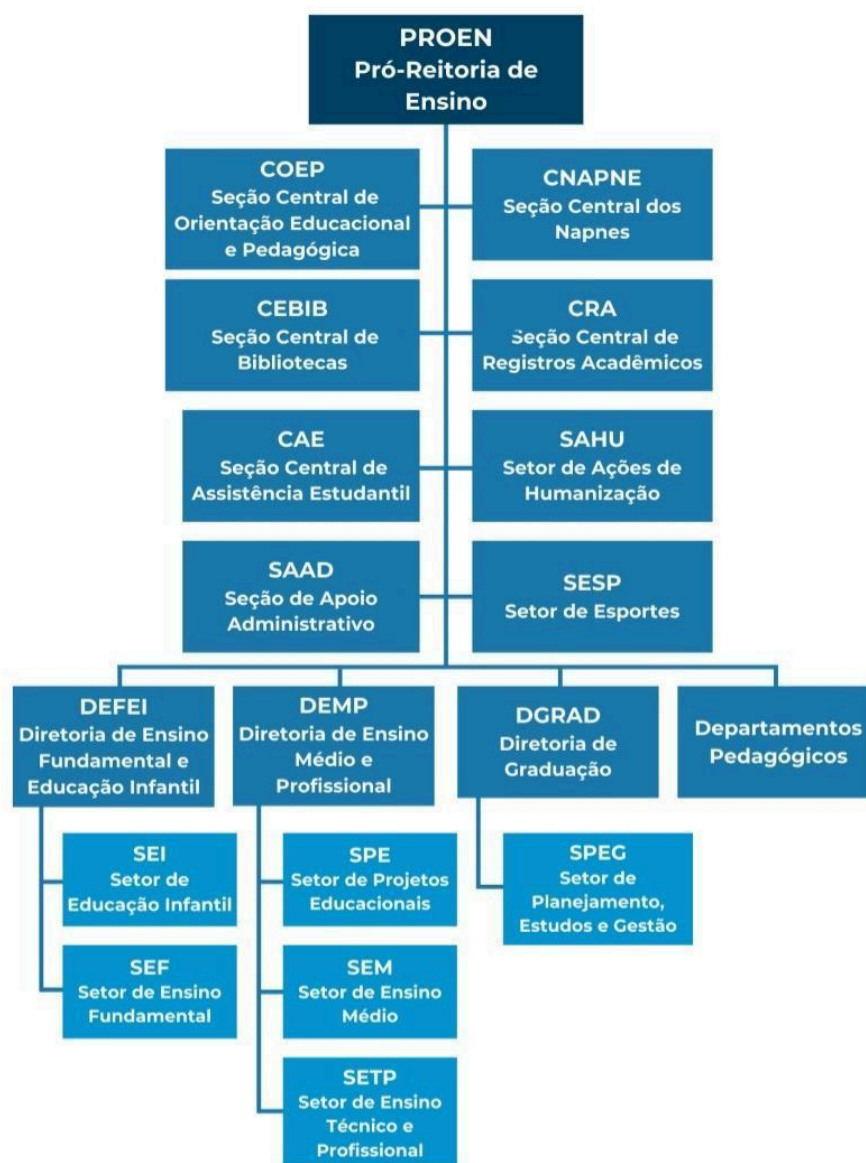
Fonte: Site do CPII em junho de 2025.

Organograma 2 - Organograma da atual Estrutura Organizacional do Colégio Pedro II / PROAD (pró-reitoria de Administração) referente ao ano 2025



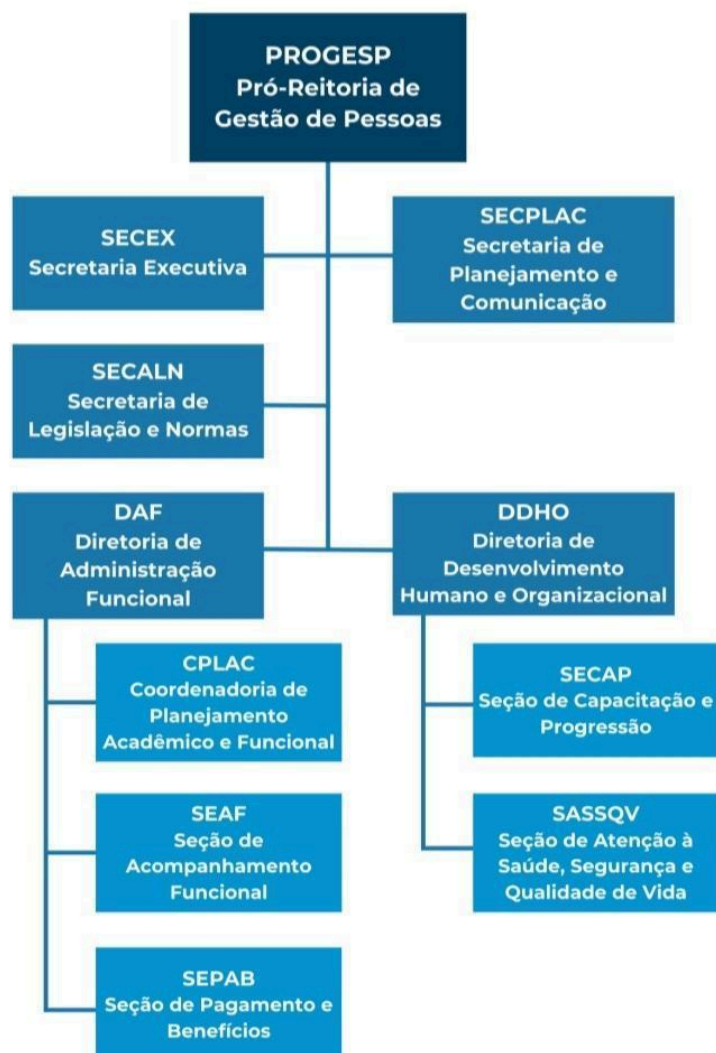
Fonte: Site do CPIL em junho de 2025.

Organograma 3 - Organograma da atual Estrutura Organizacional do Colégio Pedro II / PROEN (pró-reitoria de Ensino) referente ao ano 2025



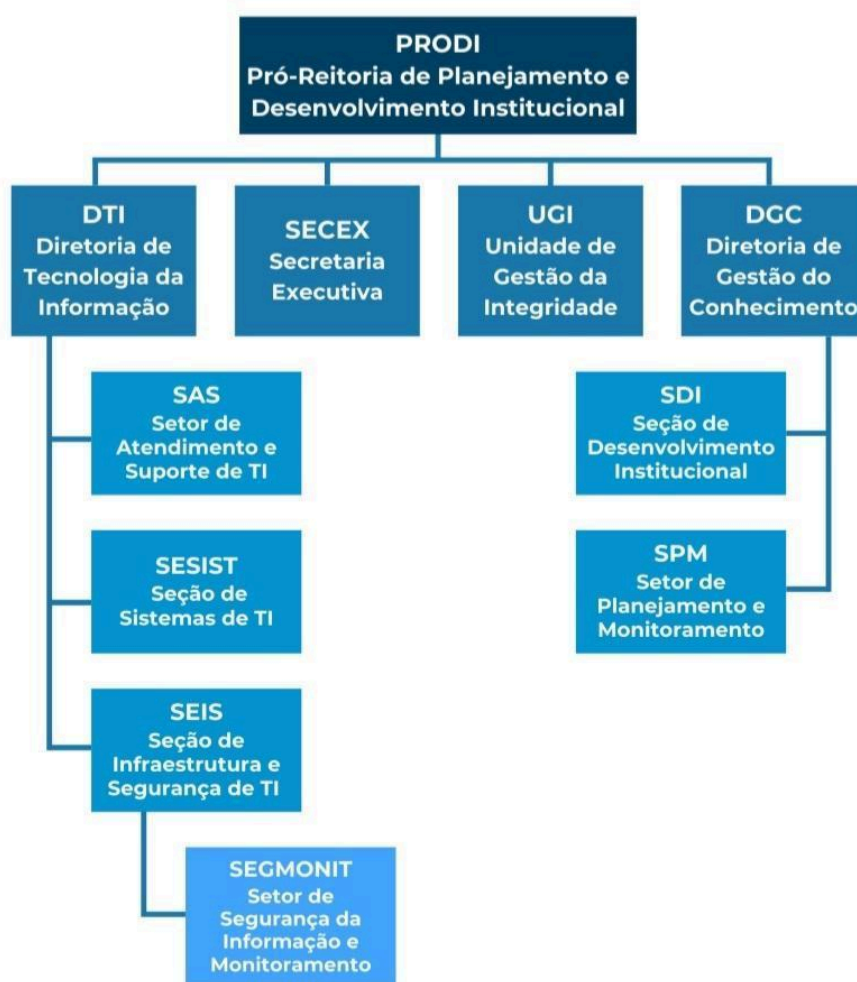
Fonte: Site do CPIL em junho de 2025.

Organograma 4 - Organograma da atual Estrutura Organizacional do Colégio Pedro II / PROGESP (pró-reitoria de Gestão de Pessoas) referente ao ano 2025



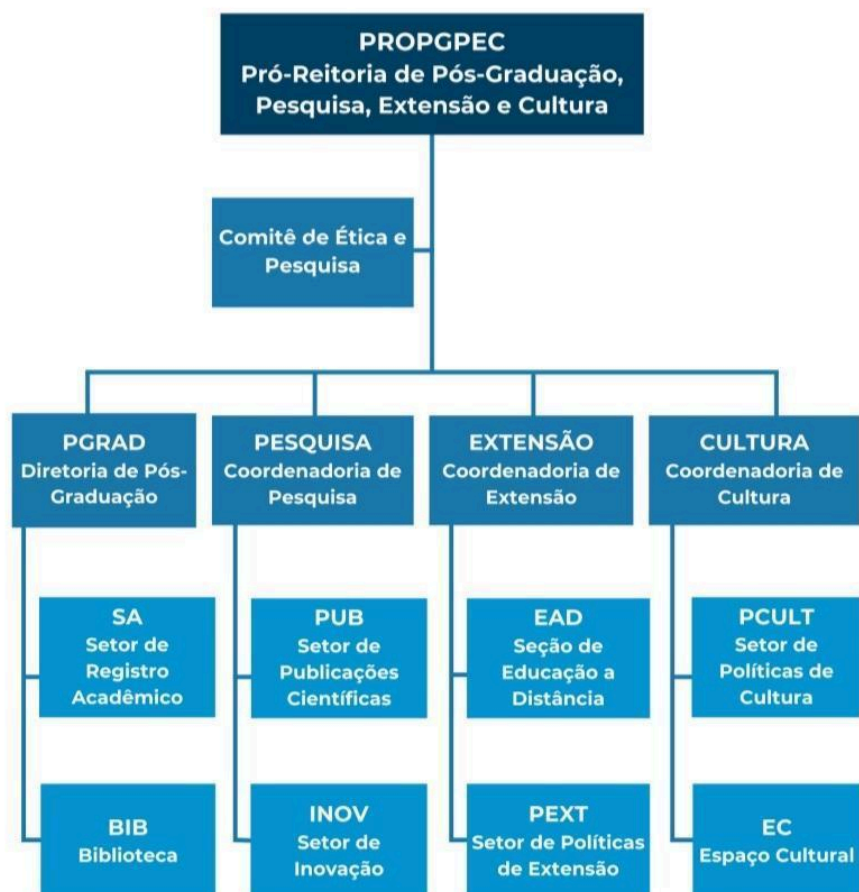
Fonte: Site do CPII em junho de 2025.

Organograma 5 - Organograma da atual Estrutura Organizacional do Colégio Pedro II / PRODI (pró-reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional) referente ao ano 2025



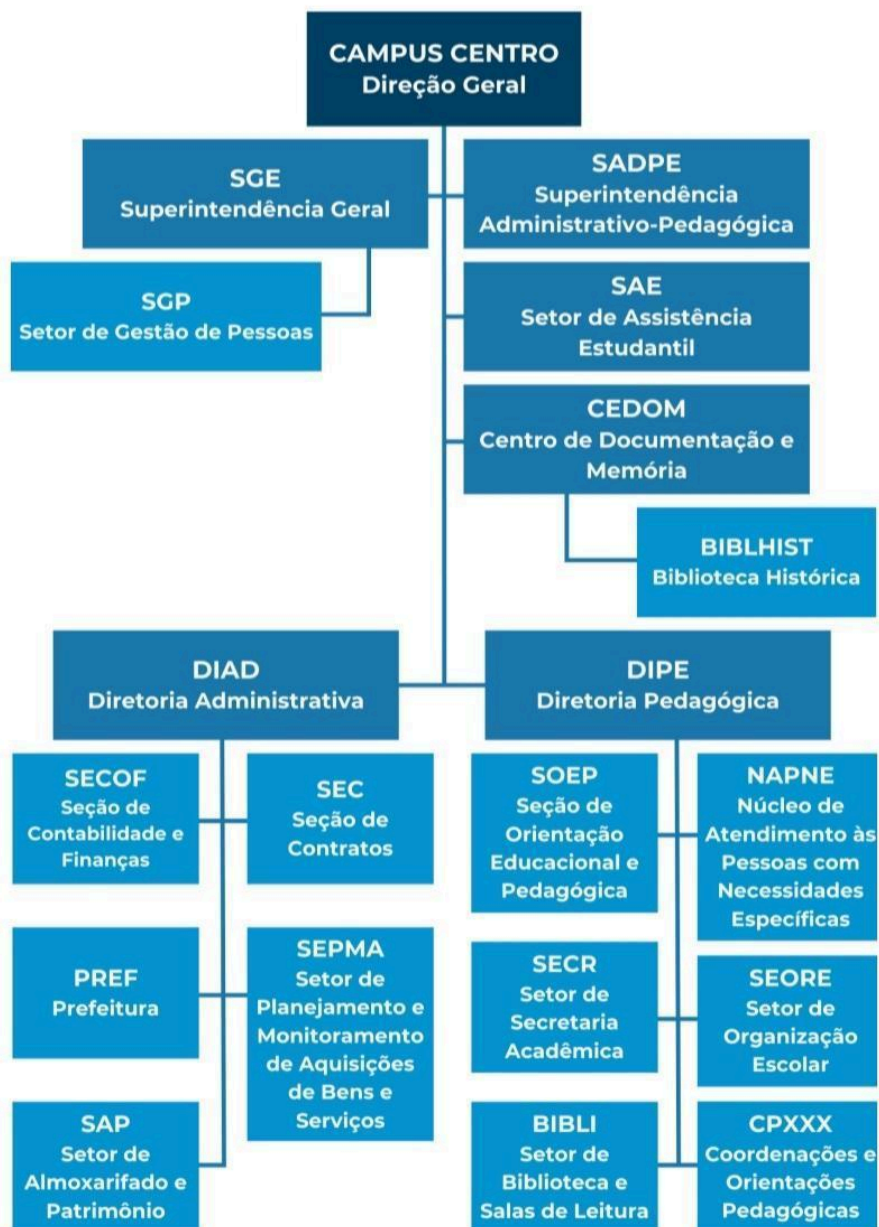
Fonte: Site do CPIL em junho de 2025.

Organograma 6 - Organograma da atual Estrutura Organizacional do Colégio Pedro II / PROPGPEC (pró-reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional) referente ao ano 2025



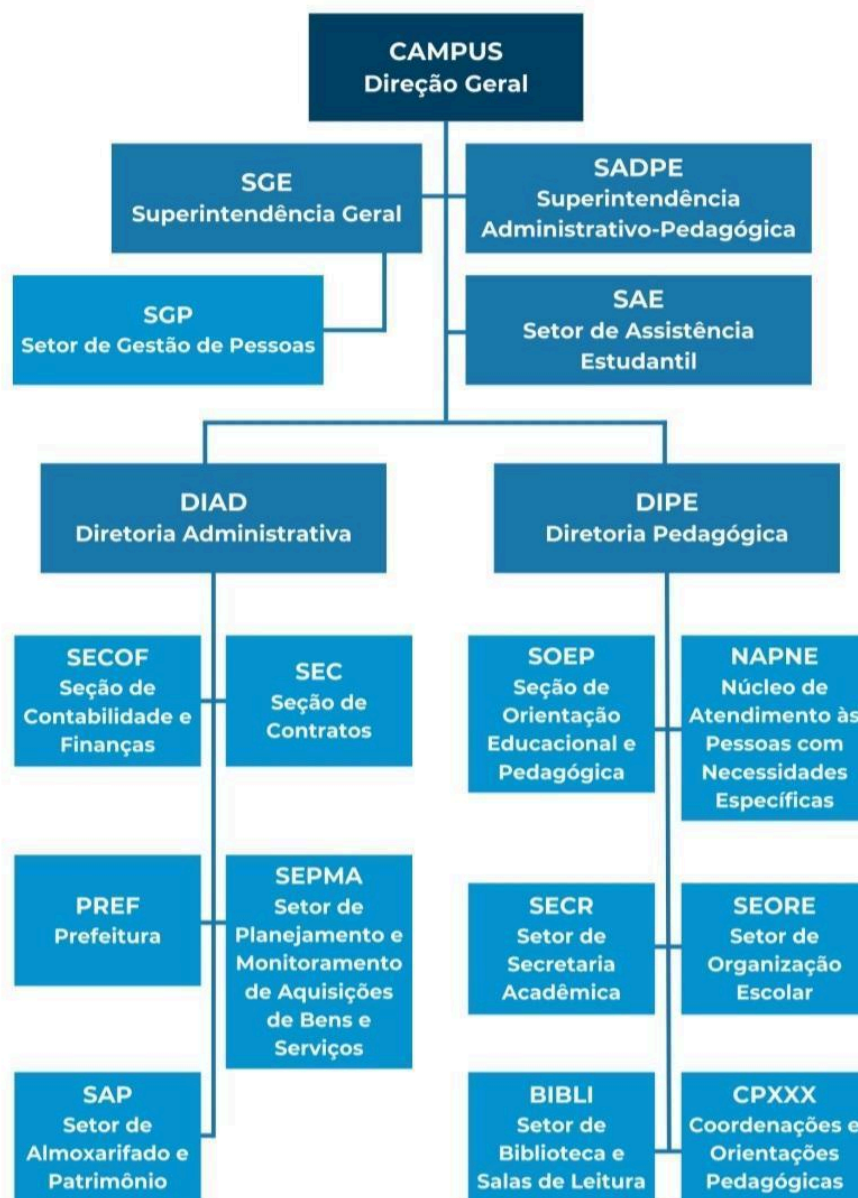
Fonte: Site do CPPI em junho de 2025.

Organograma 7 - Organograma da atual Estrutura Organizacional do Colégio Pedro II / Campus Centro referente ao ano 2025



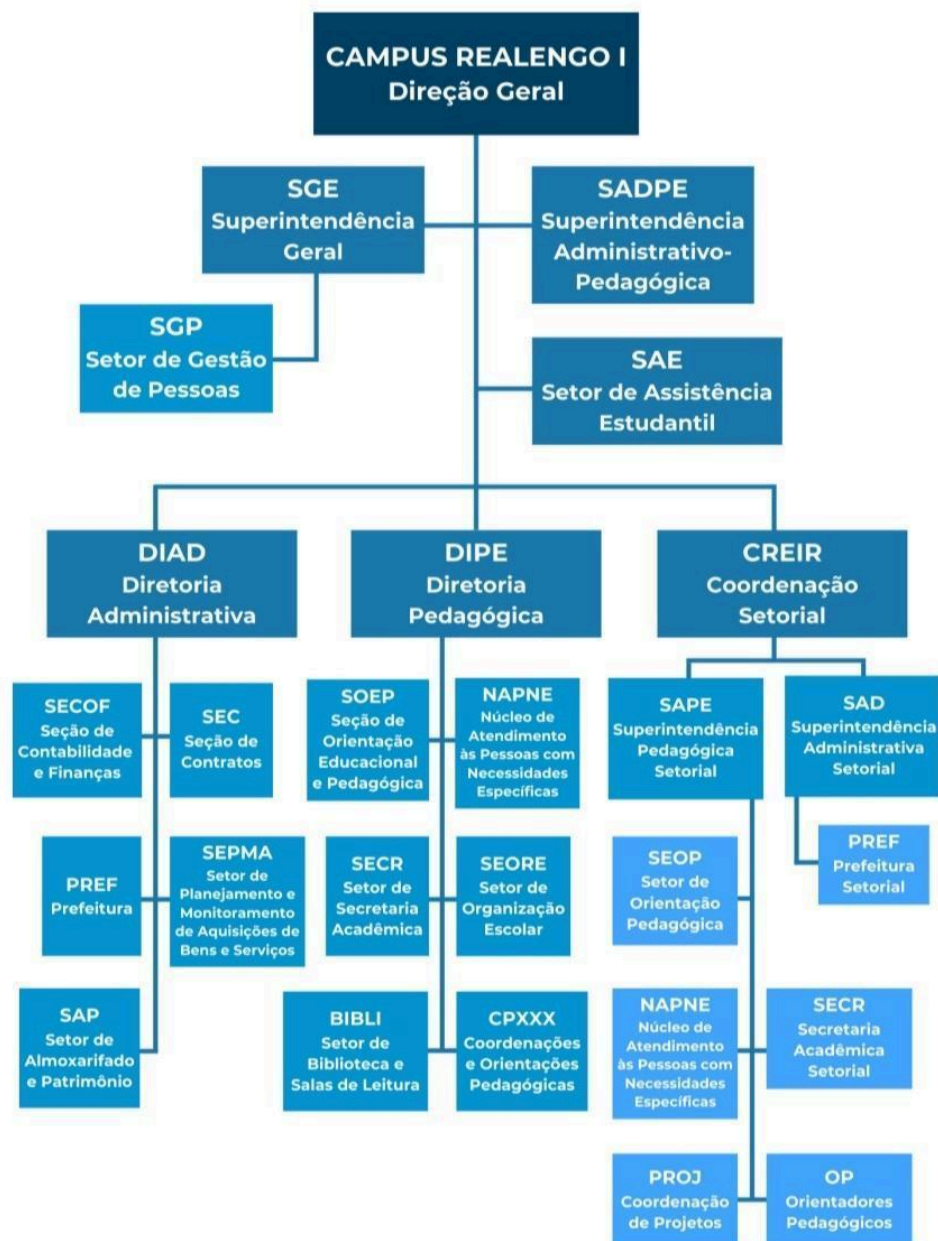
Fonte: Site do CPIL em junho de 2025.

Organograma 8 - Organograma da atual Estrutura Organizacional do Colégio Pedro II / CAMPUS Direção-geral referente ao ano 2025



Fonte: Site do CPIL em junho de 2025.

Organograma 9 - Organograma da atual Estrutura Organizacional do Colégio Pedro II / CAMPUS REALENGO I Direção-geral referente ao ano 2025



Fonte: Site do CPII em junho de 2025.

A base jurídica da Estrutura Organizacional e das Competências da reitoria, dos *campi* e das pró-reitorias encontra-se nos anexos dessa dissertação.

Abaixo constam quadros (LUCENA, 2025, p. 46) que apresentam as estruturas organizacionais do CPII e suas respectivas portarias de reestruturação:

Figura 4 - Estruturas organizacionais do CPII e suas respectivas portarias de reestruturação - 2024/2025

Unidade Administrativa	Portaria estruturante mais recente
Reitoria	PORTARIA 4898/2025 que altera a PORTARIA 562/2024 - CPII, 24 de abril de 2024 que aprova a nova estrutura organizacional da Reitoria do Colégio Pedro II (CPII)
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP)	PORTARIA 563/2024 - CPII, 24 de abril de 2024 que aprova a nova estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) do Colégio Pedro II (CPII)
Pró-Reitoria de Desenvolvimento institucional (PRODI)	PORTARIA 4899/2025 que altera a PORTARIA 509/2024 - CPII, 10 de abril de 2024 que aprova a nova estrutura

	organizacional da Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (PRODI) do Colégio Pedro II (CPII)
Pró-Reitoria de Administração (PROAD)	PORTARIA 652/2024 - CPII, 6 de maio de 2024 que aprova a nova estrutura organizacional da Pró-reitoria de Administração (PROAD) do Colégio Pedro II (CPII)
Pró-Reitoria de Ensino (PROEN)	PORTARIA 5036/2025 que altera a PORTARIA 742/2024 - CPII, 15 de maio de 2024 que aprova a nova estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Ensino (PROEN) do Colégio Pedro II (CPII)
Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC)	PORTARIA 565/2024 - CPII, 25 de abril de 2024 que aprova a nova estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC) do Colégio Pedro II (CPII)
Os 14 campi	PORTARIA 505/2024 - CPII, 10 de abril de 2024 que aprova a nova estrutura organizacional dos campi do Colégio Pedro II (CPII)

Abaixo segue um quadro contendo os 14 *campi* do CPIL, organizados pela mesma Portaria 505/2024 - CPIL, 10 de abril de 2024, que aprova a nova estrutura organizacional dos *campi* do Colégio (LUCENA, 2025, p. 48):

Figura 5 - 14 *campi* organizados pela Portaria 505/2024 que aprova a nova estrutura organizacional dos *campi* do Colégio

<i>Campus</i> Centro
<i>Campus</i> Duque de Caxias
<i>Campus</i> Engenho Novo I
<i>Campus</i> Engenho Novo II
<i>Campus</i> Humaitá I
<i>Campus</i> Humaitá II
<i>Campus</i> Niterói
<i>Campus</i> Realengo I
<i>Campus</i> Realengo II
<i>Campus</i> São Cristóvão I
<i>Campus</i> São Cristóvão II
<i>Campus</i> São Cristóvão III
<i>Campus</i> Tijuca I
<i>Campus</i> Tijuca II

Fonte: Lucena, 2025.

Em se tratando das Ações, Programas, Projetos e Atividades implementadas

pelo CPIL, abaixo segue um quadro atualizado em 3 de julho de 2025:

Figura 6 - Ações, Programas, Projetos e Atividades implementadas pelo CPIL - 2025

PROGRAMAS E AÇÕES

Publicado em Quinta, 13 Agosto 2020 16:33

Atualizada em 03/07/2025

PROGRAMA	DESCRIÇÃO	AÇÃO	DESCRIÇÃO
0910	OPERAÇÕES ESPECIAIS: GESTÃO DA PARTICIPAÇÃO EM ORGANISMOS E ENTIDADES NACIONAIS E INTERNACIONAIS	00PW	CONTRIBUICOES REGULARES A ENTIDADES OU ORGANISMOS NACIONAIS
5111	EDUCACAO BASICA DEMOCRATICA, COM QUALIDADE E EQUIDADE	20RI	FUNCIONAMENTO DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA
5112	EDUCACAO PROFISSIONAL E TECNOLOGICA QUE TRANSFORMA	219U	APOIO AO FUNCIONAMENTO E MODERNIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES DA REDE
5112	EDUCACAO PROFISSIONAL E TECNOLOGICA QUE TRANSFORMA	21B4	FOMENTO AO DESENVOLVIMENTO E MODERNIZAÇÃO DOS SISTEMAS DE ENSINO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
5111	EDUCACAO BASICA DEMOCRATICA, COM QUALIDADE E EQUIDADE	21CO	FUNCIONAMENTO DAS INSTITUICOES FEDERAIS DE EDUCACAO ESPECIAL
5112	EDUCACAO PROFISSIONAL E TECNOLOGICA QUE TRANSFORMA	2994	ASSISTENCIA AOS ESTUDANTES DA REDE FEDERAL DE EDUCACAO PROFISSIONAL
0032	PROGRAMA DE GESTAO E MANUTENCAO DO PODER EXECUTIVO	4572	CAPACITACAO DE SERVIDORES PUBLICOS FEDERAIS EM PROCESSO DE QUALIFICAÇÃO

Fonte: Site do CPIL, 2025.

Contido nos Programas e Ações acima citados, é possível trazer uma imagem com detalhamentos sobre a Ação 20RI: Funcionamento das Instituições Federais de Educação Básica, que diz:

Figura 7 - Ação 20RI: Funcionamento das Instituições Federais de Educação Básica

20RI - Funcionamento das Instituições Federais de Educação Básica

Publicado em Quarta, 11 Novembro 2020 15:27

UNIDADE RESPONSÁVEL

Reitoria e os 14 Campi

PRINCIPAIS METAS

Manutenção e funcionamento da Instituição por meio de gestão administrativa, financeira e técnica.

INDICADORES DE RESULTADO E IMPACTOS

Propiciar aos estudantes da Instituição condições adequadas as demandas e especificidades exigidas para o funcionamento e manutenção da educação básica.

PRINCIPAIS RESULTADOS

A formação dos estudantes num ensino de excelência na educação pública.

Fonte: Site do CPIL, 2025.

Também é possível trazer uma imagem sobre a Ação 4572: Capacitação de servidores públicos federais em processo de qualificação e requalificação, que diz:

Figura 8 - Ação 4572: Capacitação de servidores públicos federais em processo de qualificação e requalificação

4572 - Capacitação de servidores públicos federais em processo de qualificação e requalificação

Publicado em Terça, 18 Agosto 2020 15:34

UNIDADE RESPONSÁVEL

Seção de Capacitação, Saúde e Planejamento Organizacional (SCSPO)/CDHO/PROGESP

PRINCIPAIS METAS

Realizar anualmente o Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC) dos servidores do Colégio Pedro II para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) e publicação dos resultados da execução através do Relatório anual de Gestão das Ações de Capacitação e Desenvolvimento.

A partir das ações de capacitação e qualificação propostas no PDP pretende-se alcançar as seguintes metas:

- a) Promover o desenvolvimento, capacitação e qualificação da força de trabalho do Colégio Pedro II, em nível pessoal, gerencial e técnico;
- b) Executar com transparência e clareza as ações de capacitação;
- c) Promover a extensão da capacitação a todos os servidores na formação contínua;
- d) Ampliar o quantitativo de ações de capacitação;
- e) Ampliar o número de servidores atendidos nas demandas de capacitação;
- f) Elevar os níveis de qualidade e eficiência dos serviços prestados à comunidade;
- g) Aumentar a produtividade;
- h) Melhorar o clima organizacional.

INDICADORES DE RESULTADO E IMPACTOS

Os indicadores de resultados e impacto de todas as capacitações implementadas no PDP, são apresentadas uma a uma, com sua carga horária, número de participantes, valores e avaliação das ações são demonstrados através do Relatório anual de Gestão das ações de capacitação e desenvolvimento através do [link](#).

PRINCIPAIS RESULTADOS

Todas as ações que foram implementadas pela Seção de Capacitação, Saúde e Planejamento Organizacional (SCSPO) a cada e seus principais resultados são demonstrados através do Relatório anual de Gestão das ações de capacitação e desenvolvimento através do [link](#).

As informações sobre transparência com despesas, conforme recomendação pelos Decreto 9.991/2019 e IN 201/2019 estão disponíveis na página institucional do Colégio através do [link](#).

Fonte: Site do CP II, 2025.

Os indicadores de resultados e impactos de todas as capacitações implementadas no PDP, bem como todas as ações que foram implementadas pela Seção de Capacitação, Saúde e Planejamento Organizacional (SCSPO) e seus principais resultados, são demonstrados através do Relatório anual de Gestão das ações de capacitação e desenvolvimento - Exercício 2019 - que podem ser vistos no [link](#).¹

1

Considerando apenas servidores ativos permanentes, em fevereiro de 2026, o Corpo Técnico-Administrativo do Colégio Pedro II conta com 998 servidores Técnico-Administrativos em Educação, distribuídos entre 14 *campi*, Centro de Referência em Educação Infantil e reitoria, conforme quadro abaixo:

Figura 9 - Corpo Técnico-Administrativo - TAEs ativos permanentes por Cargo e Campus de Exercício - Colégio Pedro II - Fevereiro/2026

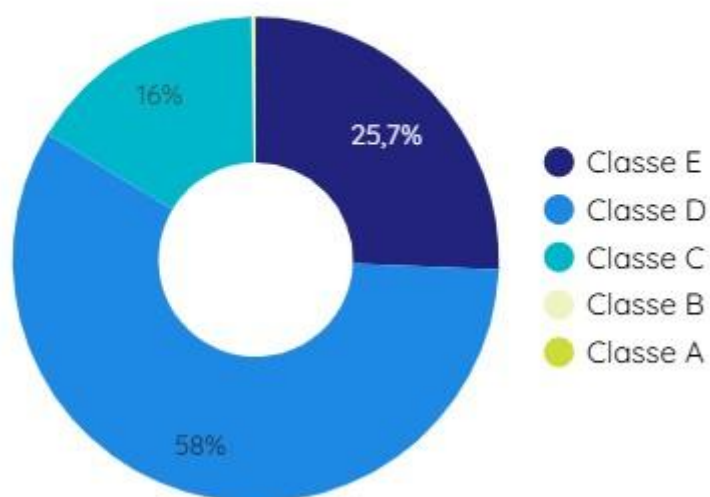
Corpo Técnico-Administrativo																	
Fonte: SUAP, considerando apenas servidores ativos permanentes. Dados extraídos 02/02/2026. Painel atualizado trimestralmente																	
TAEs por Cargo e Campus de Exercício																	
Cargo Emprego	Código Campus / Número de TAEs																
	C	Cre..	DC	ENI	ENII	HI	HII	N	RI	RII	Reit	SCI	SCII	SCIII	TI	TII	Tot..
Assistente em Administração	30	7	18	21	36	22	31	12	19	40	109	25	23	29	18	30	470
Assistente de Aluno	5	5	6	6	6	6	7	6	6	14	-	13	6	9	5	7	107
Técnico em Assuntos Educacionais	6	-	-	3	9	2	7	4	4	8	7	6	12	6	3	6	83
Técnico de Laboratório	3	-	2	-	3	-	3	3	-	3	-	-	1	6	-	3	27
Auxiliar em Administração	1	1	3	2	2	2	1	3	-	2	-	2	2	-	1	4	26
Auxiliar de Biblioteca	3	1	-	1	2	1	3	1	2	1	-	1	2	2	2	1	23
Técnico de TI	2	-	1	1	1	1	1	1	1	1	9	-	-	-	1	1	21
Bibliotecário-Documentalista	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	19
Pedagogo	-	1	2	-	1	1	1	2	1	2	-	2	2	2	1	1	19
Técnico em Contabilidade	1	-	1	1	-	1	1	1	1	-	8	-	2	1	-	1	19
Total geral	61	19	44	38	69	43	68	42	41	89	191	56	66	61	41	69	998

Fonte: Site do CPIL em fevereiro de 2026.

Os quadros abaixo apresentam a distribuição dos servidores TAEs ativos permanentes do CPIL por Classe; entre as pró-reitorias/Campus, Titulação e Titulação por ano.

Figura 10 - Corpo Técnico-Administrativo - TAEs ativos permanentes por Classe - Colégio Pedro II - Fevereiro/2026

Técnicos por Classe



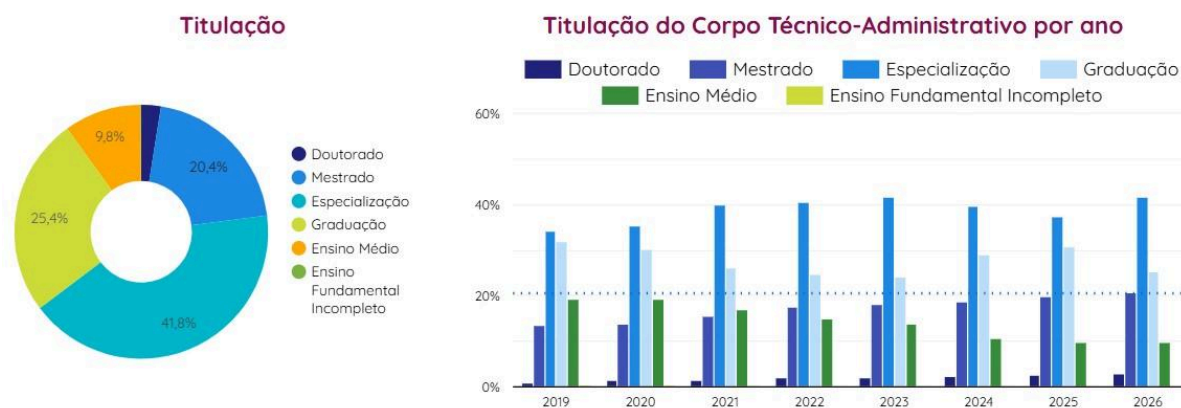
Fonte: Site do CPIL em fevereiro de 2026.

Figura 11 - Corpo Técnico-Administrativo - Lotação dos TAEs ativos permanentes nas pró-reitorias/Campus - Colégio Pedro II - Fevereiro/2026

Pró-Reitoria/Campus	Total ▾
CAMPUS	807
PROAD	49
PROGESP	41
PRODI	35
REITORIA	27
PROPGPEC	20
PROEN	19
Total geral	998

Fonte: Site do CPIL em fevereiro de 2026.

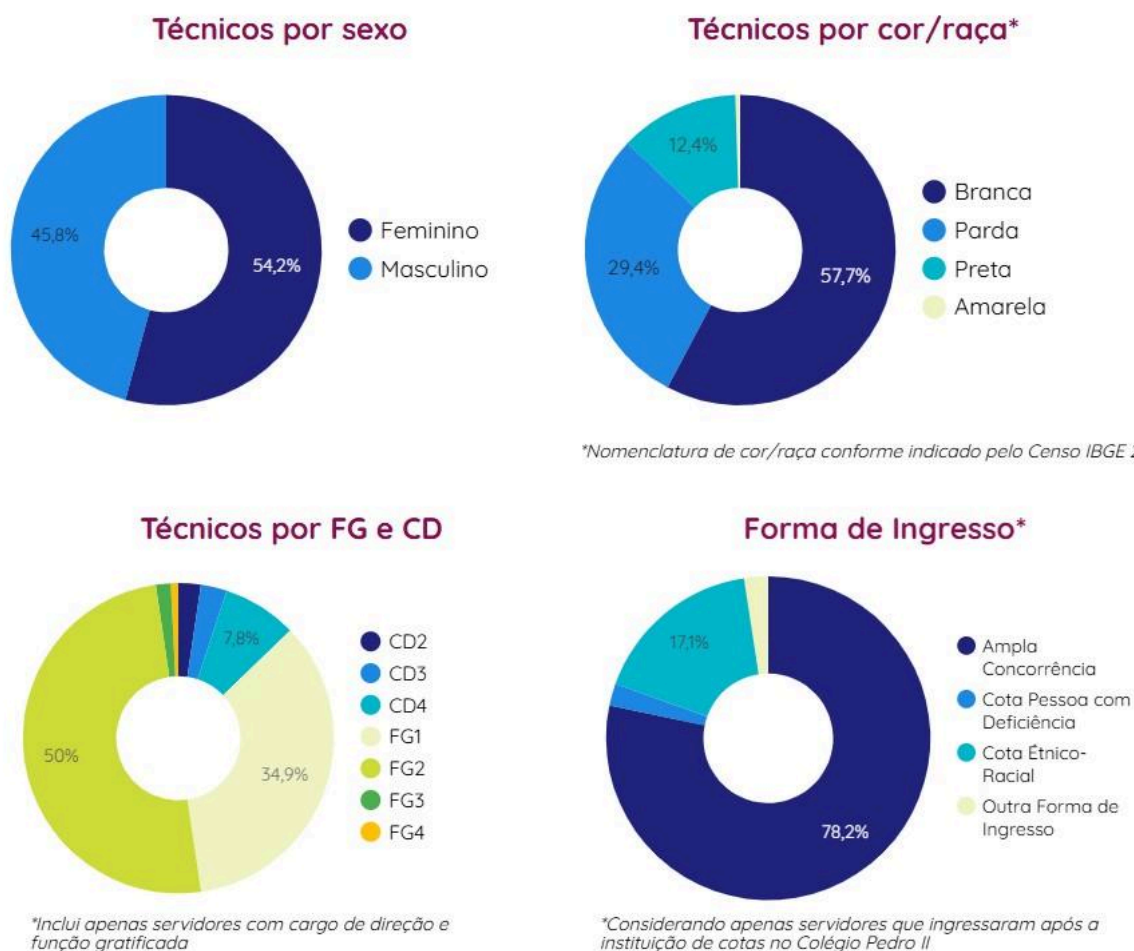
Figura 12 - Titulação do Corpo Técnico-Administrativo ativo permanente do Colégio Pedro II em 2026 e Titulação do Corpo-Técnico ativo permanente do Colégio Pedro II por ano (2009/2026)



Fonte: Site do CPII em fevereiro de 2026.

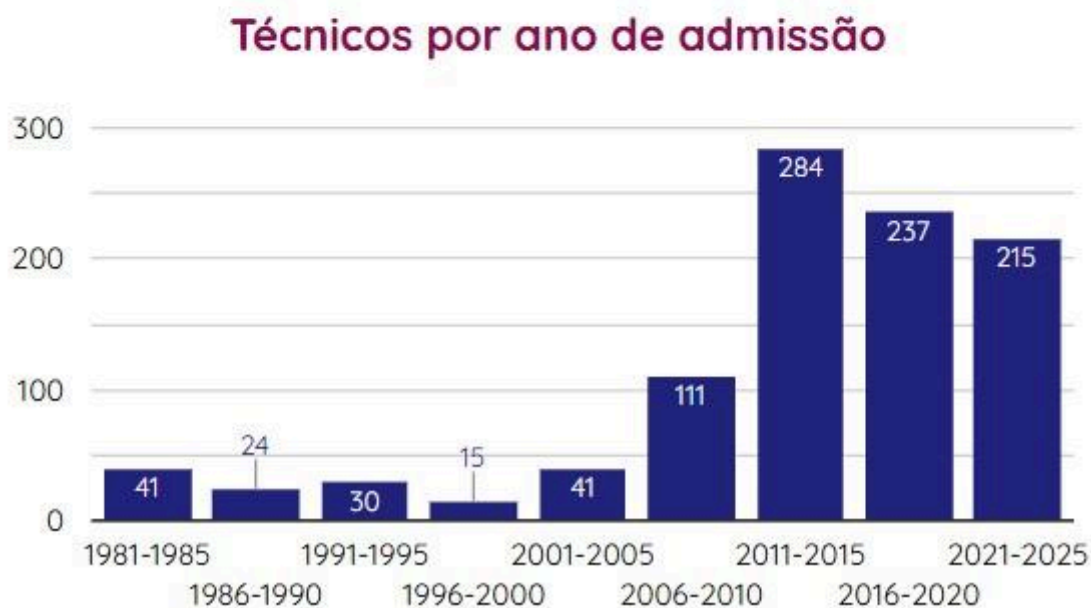
O quadro abaixo apresenta a quantidade de servidores TAEs ativos permanentes do CPII por sexo, cor/raça, Função Gratificada (FG) e Cargos de Direção (CD) e Forma de Ingresso referente ao mês de fevereiro/2026:

Figura 13 - Corpo Técnico-Administrativo ativo e permanente do Colégio Pedro II por Sexo, Cor/Raça, FG e CD e Forma de Ingresso - Fevereiro/2026



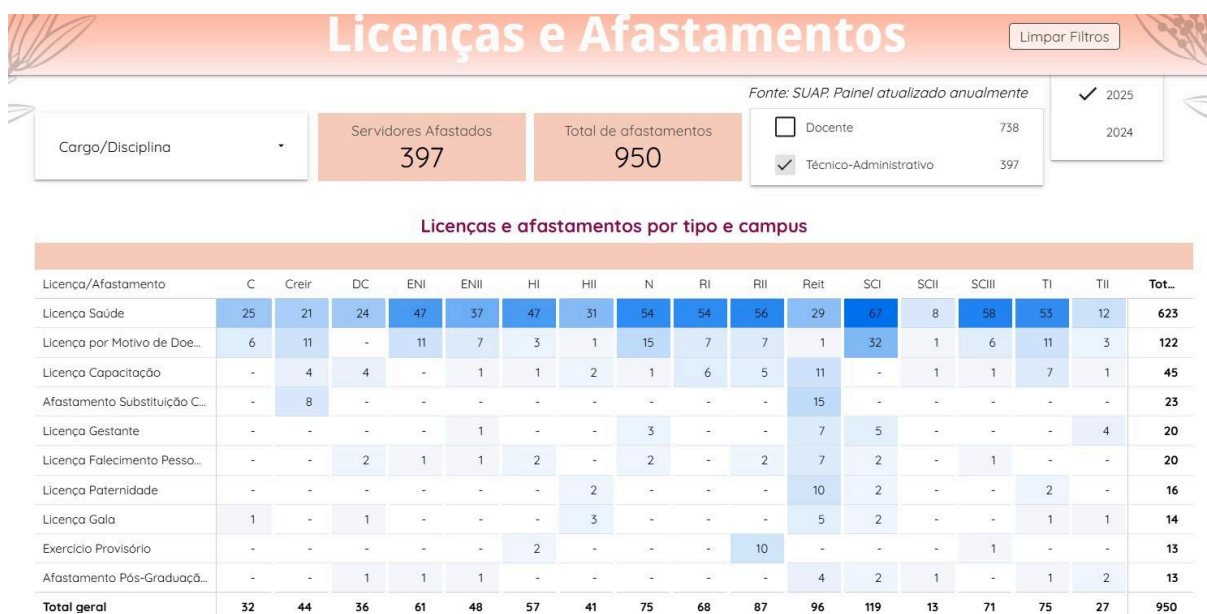
Fonte: Site do CPIL em fevereiro de 2026.

Figura 14 - Corpo Técnico-Administrativo ativo e permanente do Colégio Pedro II por faixa etária e por ano de admissão (1981/2025) - Fevereiro/2026



Fonte: Site do CPEI em fevereiro de 2026.

Figura 15 - Licenças e Afastamentos de servidores Técnico-Administrativos do Colégio Pedro II no ano de 2025 - Fevereiro/2026²



Fonte: Site do CPIL em fevereiro de 2026.

Figura 16 - Licenças e afastamentos de servidores Técnico-Administrativos do Colégio Pedro II por número de dias afastados e por campus no ano de 2025 - Fevereiro/2026



Fonte: Site do CPIL em fevereiro de 2026.

² Onde se lê: Licença por motivo de doe. Leia-se: Licença por motivo de doença em pessoa da família;

Onde se lê: Afastamento Substituição C. Leia-se: Afastamento Substituição Cascata;

Onde se lê: Licença Falecimento Pesso. Leia-se: Licença Falecimento Pessoa da Família e

Onde se lê: Afastamento Pós-graduação. Leia-se: Afastamento Pós-graduação.

Figura 17 - Licenças e afastamentos de servidores Técnico-Administrativos do Colégio Pedro II por setor no ano de 2025 - Fevereiro/2026

Setor	Total ▾
DIPE-SEORE	221
DIPE-SOEP	119
DIPE-BIBLI	73
DIPE-NAPNE	68
SGE-SGP	63
SGE	48
DIPE-SECR	38
DIAD-SAE	33
Total geral	950

Fonte: Site do CII em fevereiro de 2026.

Considerando a capacitação de servidores públicos federais em processo de qualificação e requalificação, o Colégio Pedro II tem como principais metas:

Realizar anualmente o Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC) dos servidores do Colégio Pedro II para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) e publicação dos resultados da execução através do Relatório anual de Gestão das Ações de Capacitação e Desenvolvimento (CII, 2020).

Estas ações de capacitação e qualificação propostas no PDP do CII pretendem alcançar as seguintes metas:

- a) Promover o desenvolvimento, capacitação e qualificação da força de trabalho do Colégio Pedro II, em nível pessoal, gerencial e técnico;
- b) Executar com transparência e clareza as ações de capacitação;
- c) Promover a extensão da capacitação a todos os servidores na formação contínua;
- d) Ampliar o quantitativo de ações de capacitação;
- e) Ampliar o número de servidores atendidos nas demandas de capacitação;
- f) Elevar os níveis de qualidade e eficiência dos serviços prestados à

comunidade;
g) Aumentar a produtividade;
h) Melhorar o clima organizacional. (CPII, 2020).

Sobre os resultados das ações implementadas pela Seção de Capacitação, Saúde e Planejamento Organizacional (SCSPO), o site do CPII (2020) disponibiliza resultados referentes ao exercício de 2019. Eles são demonstrados através do Relatório Anual de Gestão das Ações de Capacitação e Desenvolvimento.³

Os dados técnicos apresentados acima contribuem com o entendimento sobre a realidade do PCCTAE do sistema federal de ensino como um todo e da relação estrutura jurídico-institucional do CPII com seus servidores TAEs.

Conhecer tal realidade e ser capaz de entender quais são as responsabilidades do CPII e quais são as responsabilidades do governo, pode minimizar o grau de insatisfação dos servidores TAEs com o Colégio, visto que há problemas gerais, logo, que devem ser reivindicados em esfera nacional, além de outros específicos, que devem ser reivindicados institucionalmente.

Além do conhecimento técnico apresentado acima, conhecer os canais e suas funções também são de extrema importância para que melhorias possam ser solicitadas e atendidas ou solucionadas.

³<https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/RELATRIO%20DE%20GESTO%20DAS%20AES%20D%20CAPACITAO%20E.pdf> Acessado em: 23 de fevereiro de 2026.

CAPÍTULO 3: RESULTADOS E DISCUSSÕES DA PESQUISA

A autora entrou em contato com as direções-gerais e com os Setores de Gestão de Pessoas (SGPs) dos *campi* autorizados para a realização dessa pesquisa, solicitando que os SGPs encaminhassem o instrumento de coleta de dados para todos os seus servidores TAEs ativos. A autora também entrou em contato via *WhatsApp* e chamada telefônica com parte do público-alvo, dentre eles, contatos que já possui e que conseguiu mediante solicitação a colegas (TAEs ativos dos *campi* Centro, Niterói, Duque de Caxias, Engenho Novo I, Engenho Novo II, Humaitá I, Humaitá II e Realengo II e inativos do CPII). Perguntei se havia interesse em participar voluntariamente da pesquisa. A seguir, o questionário foi distribuído aos servidores citados, via e-mail e *WhatsApp*.

Após receber as respostas dos participantes, foi realizada uma análise quantitativa e descritiva sobre as respostas das perguntas fechadas. Trata-se de um processo mais formal e com passos definidos de maneira relativamente mais simples. E análise qualitativa e diagnóstica sobre as respostas das perguntas abertas que, segundo Gil (2002), é um processo menos formal, embora não perca sua formalidade. Pode-se definir este processo como uma sequência de atividades que envolve a redução, categorização, interpretação e redação de relatório de dados. (GIL, 2002)

As respostas dos participantes foram reduzidas, categorizadas, interpretadas e transformadas em gráficos como forma de apresentação dos resultados.

Por fim, foi criado o Produto Educacional: Relatório Técnico de Pesquisa e entregue às instâncias consultivas e deliberativas, internas e externas ao CPII, sobre a vida profissional dos servidores TAEs, bem como aos seus representantes.

Análise dos dados obtidos:

Foram solicitados à PROGESP, no dia 2 de dezembro de 2025, via Lei de Acesso à Informação (LAI), os dados referentes à quantidade de servidores TAEs que entraram e exoneraram do CPII desde 2012 até 2025, contendo o quantitativo por nível, campus e ano. O material enviado encontra-se nos anexos.

Saliento que tais dados estão desatualizados, visto que alguns colegas que exoneraram no período considerado não estão contabilizados na tabela da PROGESP, segundo verificação no DOU. Tais dados também encontram-se nos anexos.

Dito isso, não foi possível trazer a quantidade exata de evadidos no período considerado, no entanto, é possível afirmar ser uma quantidade maior que a tabela apresentada pela PROGESP no dia 5 de dezembro de 2025, na qual contém os dados recebidos:

Quadro 3 - Quantidade de TAEs evadidos / 2012-2025 - Dados enviados pela PROGESP

	JUSTIFICATIVA	CCE	CDC	CEN1	CEN2	CH1	CH2	CN	CR1	CR2	CSC1	CSC2	CSC3	CT1	CT2	CREIR	REITORIA
1	Exoner. de cargo efet. N. C a pedido ou de ofício													1			3
2	Exoner. de cargo efet. N. D a pedido ou de ofício				1					3	3				1		11
3	Exoner. de cargo efet. N. E a pedido ou de ofício	1														1	2
4	Vacância por posse em cargo inacumul. N. C						1	1		2						1	2
5	Vacância por posse em cargo inacumul. N. D	2	2	1	2		2	1		3	2	1	2				12
6	Vacância por posse em cargo inacumul. N. E					1								1			5
TOTAL		3	2	1	3	1	3	2		8	5	1	2	1	1	2	35

Fonte: A autora, 2026.

O questionário semiaberto, distribuído para em torno de 500 TAEs de todos os níveis, entre ativos de 8 *campi* e evadidos de quaisquer *campi* do CPII, respondido por mais de 10% desse quantitativo, ou seja, por 55 pessoas, ficou disponível por treze dias.

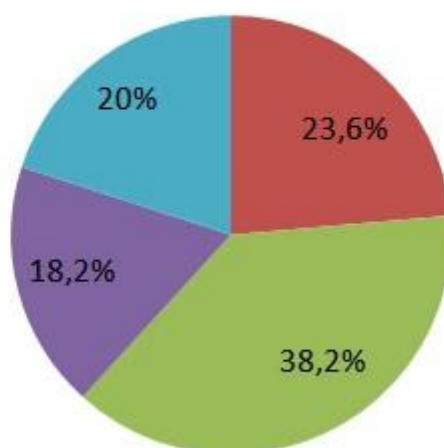
Após encerrado o período para resposta, iniciei a fase da análise dos dados, sendo realizada análise quantitativa e descritiva sobre as respostas das perguntas fechadas e análise qualitativa e diagnóstica sobre as respostas das perguntas abertas.

Todos os respondentes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e concordaram, voluntariamente, em participar da pesquisa.

Seguem as análises:

Gráfico 1 - Faixa etária dos TAEs respondentes - Ativos e inativos do CPII - 2025

■ Menos de 25 anos ■ 25-34 anos ■ 35-44 anos
■ 45-54 anos ■ 55 anos ou mais



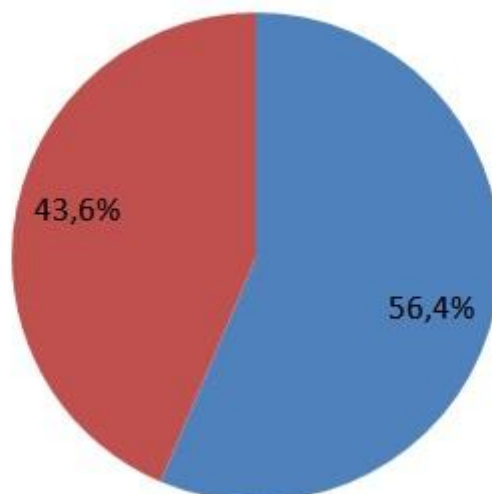
Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta fechada nº 1, acerca da faixa etária dos respondentes:

- Não houve servidor TAE com menos de 25 anos respondendo o questionário;
- 23,6% têm entre 25 e 34 anos;
- 38,2% têm entre 35 e 44 anos;
- 18,2% têm entre 45 e 54 anos e
- 20% têm 55 anos ou mais.

Gráfico 2 - Gênero dos TAEs respondentes - Ativos e inativos do CPlI - 2025

■ Feminino ■ Masculino ■ Prefiro não responder



Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta aberta e fechada nº 2, acerca do gênero dos respondentes:

- 56,4% são do gênero feminino e
- 43,6% são do gênero masculino.

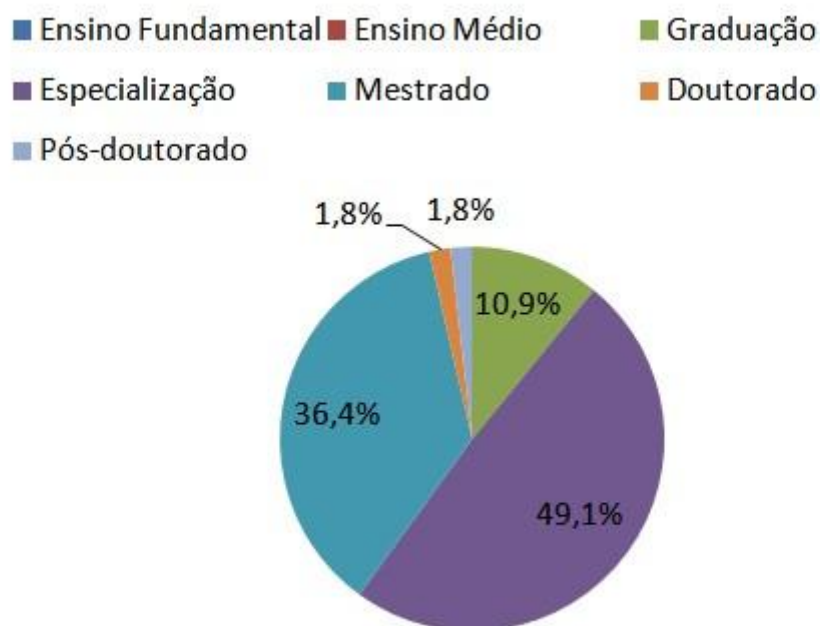
Gráfico 3 - Raça dos TAEs respondentes - Ativos e inativos do CPII - 2025

Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta fechada nº 3, acerca da raça dos respondentes:

- Não houve servidor TAE indígena ou amarelo respondendo o questionário;
- 5,5% são pretos;
- 30,9% são pardos e
- 63,6% são brancos.

Gráfico 4 - Formação Acadêmica dos TAEs respondentes - Ativos e inativos do CPII - 2025



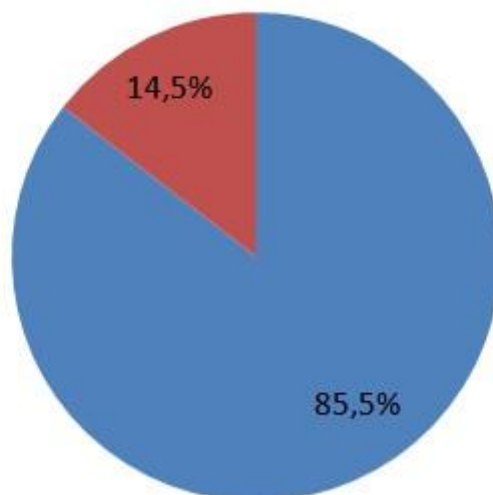
Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta fechada nº 4, acerca da formação acadêmica dos respondentes:

- Não houve servidor TAE com Ensino Fundamental ou Ensino Médio respondendo o questionário;
- 1,8% tem pós-doutorado;
- 1,8% tem doutorado;
- 36,4% têm mestrado;
- 49,1% têm especialização e
- 10,9% têm graduação.

Gráfico 5 - Situação Funcional dos TAEs respondentes - Ativos e inativos do CPII - 2025

■ TAE ativo no CPII ■ TAE evadido do CPII



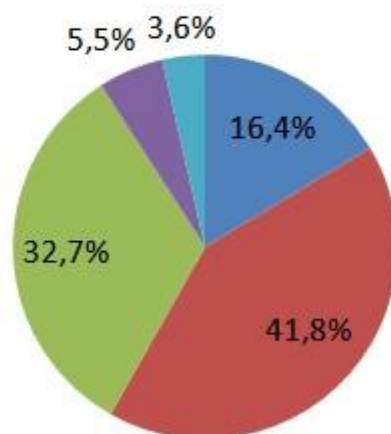
Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta fechada nº 5, acerca da situação funcional dos respondentes:

- 14,5% são TAEs que já evadiram do CPII e
- 85,5% são TAEs ativos no CPII.

Gráfico 6 - Tempo de serviço no CPII dos TAEs respondentes - Ativos e inativos - 2025

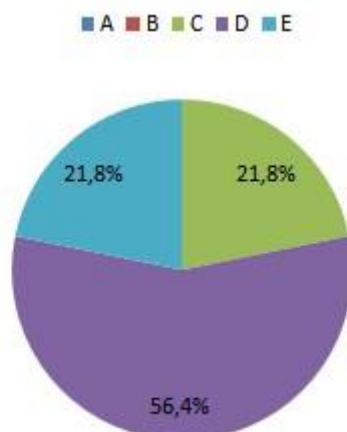
■ 1-3 anos (Estágio Probatório) ■ 3-10 anos
■ 11-20 anos ■ 21-30 anos
■ Mais de 30 anos



Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta fechada nº 6, acerca do tempo de exercício dos respondentes no CPII:

- 16,4% estão ou ficaram no CPII de 1 a 3 anos, ou seja, no período do Estágio Probatório;
- 41,8% dos servidores TAEs, ou seja, a maior parte dos respondentes, estão ou ficaram no CPII pelo período de 3 a 10 anos;
- 32,7% estão ou ficaram no CPII pelo período de 11 a 20 anos;
- 5,5% estão ou ficaram no CPII pelo período de 21 a 30 anos e
- 3,6% estão ou ficaram no CPII mais de 30 anos.

Gráfico 7 - Nível dos TAEs respondentes - Ativos e inativos do CPII - 2025

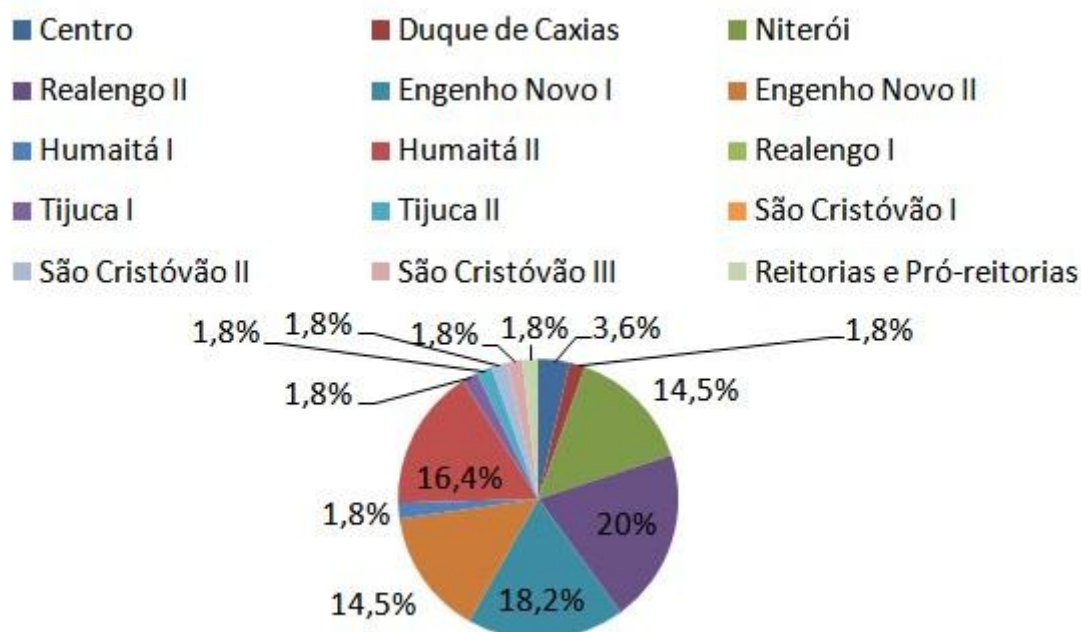
Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta fechada nº 7, acerca do nível dos respondentes:

- Não houve servidores TAEs dos níveis A, B e C respondendo o questionário;
- 21,8% são ou foram do nível C;
- 21,8% são ou foram do nível E e
- 56,4% são ou foram do nível D.

Dentro da amostragem (mais de 10% de respondentes do total de TAEs ativos e evadidos que receberam o questionário), considero equilibrada a quantidade de respostas por nível, visto que 16% do total dos servidores TAEs do CPII são do nível C, 58% são do nível D e 25,7% são do nível E.

Gráfico 8 - Campus/Unidade onde os TAEs respondentes ficaram mais tempo - Ativos e inativos do CPII - 2025



Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta fechada nº 8, acerca dos *campi*/unidades onde os TAEs respondentes atuaram por mais tempo:

- 14,5% são TAEs que já evadiram do CPII e
- 85,5% são TAEs ativos no CPII.

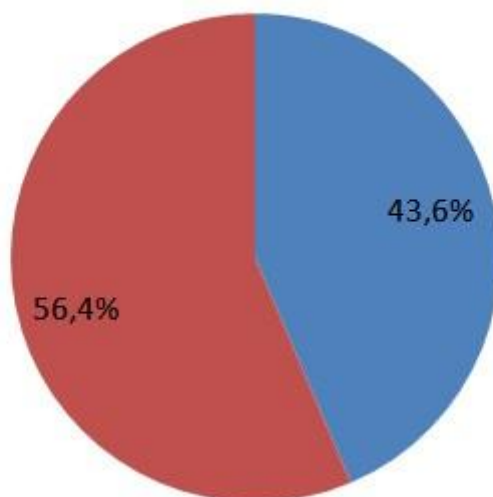
Dentre os servidores TAEs ativos:

- 80,85% estão lotados nos *campi*/unidades que ofertam a EPT e
- 19,15% estão lotados nos *campi*/unidades que não ofertam a EPT.

É importante relembrar que o questionário semiaberto foi distribuído aos TAEs ativos de todos os níveis de oito *campi* do CPII (Centro, Duque de Caxias, Niterói, Realengo II, Engenho Novo I, Engenho Novo II, Humaitá I e Humaitá II e aos TAEs evadidos de quaisquer *campi*. A pergunta nº 8 informou, nas opções de resposta, quais *campi* poderiam ser marcados apenas por TAEs já evadidos.

Gráfico 9 - Ocupou/ocupa função de chefia - TAEs respondentes - Ativos e inativos do CPIO - 2025

■ Ocupou / ocupa função de chefia ■ Não ocupou / ocupa função de chefia



Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta fechada nº 9, acerca da função de chefia dos respondentes:

- 43,6% já ocuparam ou ocupam função de chefia no CPIO e
- 56,4% não ocuparam nem ocupam função de chefia no CPIO.

Gráfico 10 - Motivações para ingressarem como TAEs no CPII - Respondentes ativos e inativos do CPII - 2025



Fonte: A autora, 2026.

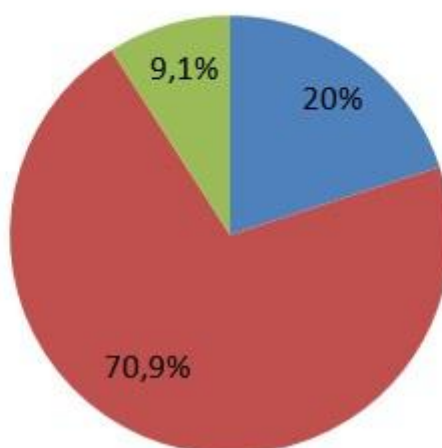
Em se tratando da pergunta aberta e fechada nº 10, com possibilidade de marcar mais de uma resposta, acerca das motivações para ingresso dos respondentes no CPII:

- 92,7% ingressaram no CPII com interesse na estabilidade;
- 45,5% ingressaram no CPII para ter uma renda;
- 10,9% ingressaram no CPII por considerar sua remuneração atrativa;
- 9,1% ingressaram no CPII por terem sido alunos e gostariam de se tornar servidores;

- 7,3% ingressaram no CII por admiração pela história do Colégio;
- 5,5% ingressaram no CII pelos relatos positivos de outros trabalhadores;
Dentre as respostas qualitativas apresentadas, os respondentes escreveram:
- 1,8% ingressou no CII pela maior possibilidade de equilíbrio entre as vidas pessoal e profissional;
- 1,8% ingressou no CII para ingressar na rede de Ensino Federal;
- 1,8% ingressou no CII para sair da sala de aula e
- 1,8% ingressou no CII porque fazia muitos concursos e foi aprovada para o CII.

Gráfico 11 - Expectativas em relação ao trabalho - TAEs respondentes ativos e inativos do CPII - 2025

■ Expectativas totalmente atendidas ■ Expectativas parcialmente atendidas
■ Expectativas não atendidas



Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta fechada nº 11, acerca das expectativas em relação ao trabalho dos respondentes terem sido atendidas ou não:

- 9,1% responderam que não;
- 20% responderam que totalmente e
- 70,9% responderam que parcialmente.

Saliento que a maior parte dos respondentes considera que suas expectativas em relação ao CPII foram atendidas parcialmente ou não foram atendidas. Entendo essa ser a primeira pergunta que apresenta um problema na instituição, visto que expectativas não atendidas ou atendidas parcialmente têm potencial para levar o servidor TAE a evadir. Problema esse que será desbravado no decorrer desse instrumento de coleta de dados.

Gráfico 12 - Já pensou em sair do CPII - TAEs respondentes ativos e inativos do CPII - 2025



Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta fechada nº 12, acerca do desejo de evadir do CPII:

- 5,5% não consideraram evadir do CPII e
- 94,5% já consideraram evadir do CPII.

A quantidade de respondentes que já consideraram evadir do CPII deixa explícita a existência de motivos que levam seus servidores TAEs a sentirem incômodos, insatisfações e incompatibilidades com o Colégio, conforme fora mencionado desde o início da pesquisa. O que os leva a evadir ou desejarem evadir. Vejamos os motivos a seguir.

Gráfico 13 - Motivações para TAEs evadirem do CPII - Respondentes ativos e inativos do CPII - 2025



Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta aberta e fechada nº 13, com possibilidade de marcar mais de uma resposta, acerca das motivações que levaram servidores TAEs a evadirem ou desejarem evadir do CPIL:

- **69,1% indicaram a remuneração.**

Entendo que o motivo “remuneração” não é responsabilidade do CPIL, por isso, não serão realizados comentários acerca desse assunto.

Abaixo encontram-se motivos relacionados diretamente com as responsabilidades do CPIL, nas figuras de suas gestões. Motivações essas que podem gerar impactos na saúde física e/ou mental dos servidores, vide respostas dadas à questão 18. Nesse caso, referimo-nos aos servidores TAEs do CPIL. Partindo dos mais aos menos votados, temos:

- **47,3% indicaram a falta de pessoal.**

A falta de pessoal no serviço público brasileiro configura-se como um desafio estrutural, com impactos diretos na qualidade dos serviços prestados à sociedade e um dos principais entraves à oferta de políticas públicas de qualidade, inclusive na área da EPT.

A escassez de trabalhadores pode agravar a sobrecarga dos demais profissionais, gerar descontinuidade de trabalhos administrativos e pedagógicos e elevar o risco de paralisia em setores essenciais. Em se tratando de um serviço com extrema importância para a sociedade, no Colégio Pedro II, tal realidade é capaz de provocar prejuízos irreparáveis aos espaços administrativos e pedagógicos da EPT, bem como à oferta de uma educação com qualidade aos educandos.

No setor público, especialmente nas instituições federais de educação profissional e tecnológica, a escassez de pessoal, aliada à ampliação das demandas administrativas e pedagógicas, tende a gerar desgaste físico e psíquico, comprometendo a saúde dos servidores (MENDES; ARAÚJO, 2011).

- **45,5% indicaram a desvalorização e o não reconhecimento.**

A desvalorização e o não reconhecimento dos servidores técnico-administrativos em educação representam um grave obstáculo à consolidação de uma instituição de ensino eficiente e democrática. Esses profissionais, fundamentais para a infraestrutura e o funcionamento diário das

escolas, frequentemente têm seu trabalho invisibilizado em um ambiente que hierarquiza e supervaloriza as atividades-fim de ensino e pesquisa. Conforme alerta Santos (2021), a cultura organizacional do setor educativo, ao não integrar de forma simétrica a importância do trabalho técnico-administrativo, fragiliza o tripé ensino-pesquisa-extensão e desconsidera que a excelência acadêmica é construída também nos bastidores da gestão, do planejamento e do suporte operacional. Essa dinâmica perpetua condições de trabalho desfavoráveis e desmotiva quadros essenciais, prejudicando a qualidade final do serviço público educativo.

- **34,5% indicaram as condições / sobrecarga de trabalho.**

As condições e a sobrecarga de trabalho impostas aos servidores técnico-administrativos em educação constituem um dos principais fatores de desgaste profissional e risco à saúde mental no setor público. A combinação de quadro de pessoal insuficiente, crescente volume de demandas e a pressão por resultados gera um ambiente laboral extenuante. Como demonstra a pesquisa de Carvalho e Almeida (2020), a intensificação do trabalho, marcada pelo acúmulo de funções e pela permanente cobrança por produtividade, tem levado a índices alarmantes de adoecimento físico e psicológico entre esses servidores, com destaque para casos de síndrome de burnout, distúrbios musculoesqueléticos e estresse crônico. Essa realidade não apenas compromete a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores, mas também afeta diretamente a eficiência e a continuidade dos serviços educacionais, criando um ciclo vicioso de sobrecarga e desistência.

- **21,8% indicaram a infraestrutura física/tecnológica.**

A infraestrutura física e tecnológica aquém das necessidades básicas nos locais de trabalho do serviço público configura-se como um fator crítico que compromete a eficiência administrativa e pedagógica, bem como a qualidade do serviço prestado e a saúde e segurança do trabalhador. Ambientes com instalações elétricas e redes inadequadas, equipamentos de informática obsoletos ou insuficientes, mobiliário ergonomicamente incorreto e problemas de manutenção predial geram um cenário de improvisação e frustração cotidiana. A defasagem tecnológica e a precariedade das condições materiais representam um entrave operacional e um estressor organizacional crônico, que mina a produtividade, aumenta o retrabalho e expõe os servidores a riscos de acidentes e a doenças

ocupacionais. A persistência desse quadro reflete, portanto, não apenas uma limitação orçamentária, mas uma desvalorização sistêmica do próprio ambiente laboral como elemento essencial para a execução digna e eficaz do trabalho público.

- **20% indicaram o adoecimento em função do trabalho.**

O adoecimento em função do trabalho no serviço público emerge como uma grave expressão dos riscos psicossociais e das condições laborais degradantes, transcendendo a esfera individual para se tornar uma questão de saúde coletiva e gestão organizacional. A exposição prolongada a cargas de trabalho excessivas, assédio moral, pressão por metas inatingíveis, falta de autonomia e reconhecimento, somada à precariedade das condições ambientais, desencadeia um processo contínuo de desgaste que pode culminar em transtornos mentais e doenças físicas.

Segundo Dejours (1992, p. 52): “o sofrimento no trabalho surge quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada”. Estudos no campo da saúde do trabalhador indicam que condições organizacionais adversas, como intensificação do trabalho, falta de reconhecimento e precarização das relações laborais, estão diretamente associadas ao aumento de transtornos mentais e doenças ocupacionais (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997). Assim, o adoecimento no serviço público federal não pode ser compreendido apenas como um problema individual, mas como expressão das condições estruturais e organizacionais do trabalho, com impactos diretos na qualidade das políticas públicas e dos processos educativos.

Dessa forma, o adoecimento profissional evidencia a urgência de transformações profundas na cultura organizacional e nas políticas de gestão de pessoas, visando à promoção de ambientes laborais saudáveis.

- **20% indicaram a morosidade ou inexistência de ações que preservem a saúde do servidor.**

A morosidade ou inexistência de ações efetivas para preservar a saúde do servidor público configura-se como uma falha estrutural da gestão, que negligencia a relação intrínseca entre bem-estar laboral e eficiência administrativa e pedagógica. A falta de políticas preventivas consistentes, programas de qualidade de vida no trabalho, intervenções ergonômicas adequadas e suporte psicossocial ágil transfere para o indivíduo a responsabilidade por problemas coletivos, agravando quadros de

adoecimento e perpetuando uma cultura organizacional reativa em vez de protetiva.

Como criticam Lima e Souza (2023), a omissão institucional e a lentidão burocrática em implementar medidas que mitiguem os riscos psicossociais e físicos no ambiente de trabalho não apenas violam os direitos fundamentais à saúde e segurança, mas também representam um falso economismo, já que os custos sociais e financeiros do absenteísmo, presenteísmo e aposentadorias precoces por invalidez superam, em longo prazo, os investimentos necessários em prevenção.

Essa inércia evidencia, portanto, uma dissonância entre o discurso de valorização do servidor e a realidade prática de desamparo institucional.

- **18,2% indicaram o desvio de função.**

O desvio de função no serviço público configura uma prática administrativa lesiva que gera uma série de males, comprometendo tanto a eficiência da máquina estatal quanto os direitos e a integridade do servidor. Ao atribuir a um profissional tarefas incompatíveis com sua formação, cargo e plano de carreira, essa prática viola o princípio constitucional da eficiência e desrespeita a isonomia, pois sobrecarrega desigualmente os quadros e frustra expectativas profissionais.

Ribeiro (2019) pontua que o desvio de função, para além de sua ilegalidade, corrói a motivação do servidor, promove a desprofissionalização das atividades-fim do Estado e cria um ambiente de insegurança jurídica e desorganização administrativa, onde a improvisação se sobrepõe ao planejamento estratégico.

Os efeitos práticos incluem a queda na qualidade dos serviços prestados à população, o aumento do risco de erros e acidentes de trabalho e a potencial judicialização de relações laborais, onerando ainda mais a administração pública.

- **16,4% indicaram a lotação em campus e/ou área de trabalho incompatível com o perfil.**

A lotação de servidores em áreas de trabalho incompatíveis com seu perfil profissional representa um grave problema de gestão que viola o princípio da eficiência e desperdiça potencial humano na administração pública. Essa prática, muitas vezes resultante de remanejamentos aleatórios para cobrir lacunas operacionais sem um planejamento estratégico de alocação de pessoal, gera um cenário de frustração e ineficiência, no qual conhecimentos específicos são subutilizados enquanto demandas técnicas especializadas ficam descobertas.

A dissonância entre as competências do servidor e as atribuições do cargo ou setor onde é alocado não só desmotiva o profissional e compromete sua saúde mental. Ela também prejudica a qualidade do serviço público, criando um ciclo vicioso de baixa produtividade e insatisfação tanto do usuário quanto do servidor. Essa má alocação de recursos humanos, portanto, constitui uma dupla perda: para o Estado, que não aproveita os talentos que possui, e para o cidadão, que recebe um serviço de qualidade inferior.

- **16,4% indicaram a chefia com falta de treinamento.**

A ascensão de chefias no serviço público sem o devido preparo em gestão de pessoas e liderança representa um dos principais problemas da administração, com impactos diretos no clima organizacional, na produtividade e na saúde dos servidores. Frequentemente promovidos com base em proximidade, causas políticas ou antiguidade, mas sem receber treinamento específico para as novas responsabilidades de comando, esses gestores tendem a reproduzir práticas autoritárias, centralizadoras ou omissas, despreparados para lidar com conflitos, motivar equipes ou conduzir processos de mudança.

A ausência de uma política sistemática de formação e desenvolvimento de competências gerenciais cria uma lacuna de liderança efetiva, na qual chefias despreparadas, por mais bem-intencionadas que sejam, tornam-se vetores de assédio moral, desmotivação e improdutividade, em vez de promotoras de um ambiente colaborativo e de alta performance. Essa realidade perpetua um ciclo de má gestão, onde os problemas operacionais e relacionais se agravam pela incapacidade das chefias em exercer seu papel com as ferramentas adequadas, comprometendo a entrega final do serviço público e do clima organizacional.

A necessidade de capacitação para gestores das instituições públicas, neste caso, do Colégio Pedro II, foi trazida desde o início da escrita dessa dissertação, a princípio por meio do projeto de pesquisa. Faz tanto sentido que, no dia 18 de dezembro de 2025, o CPIL lançou a Portaria no 7.864, instituindo a Política de Formação de Lideranças no âmbito do Colégio Pedro II.

Tal portaria (CPIL, 2025) considerou:

o Decreto nº 9.991 de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. IN 21/2021 - que estabelece orientações

aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNPD de que trata o Decreto no 9.991. A relevância da formação continuada de servidores para o fortalecimento da governança, da gestão educacional e da liderança ética e inovadora no serviço público federal. A adesão do CPII ao Programa A adesão do Colégio Pedro II ao Programa de Formação de Gestores da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – ProGestores, instituído pelo Ministério da Educação, por meio da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC/MEC), como estratégia de desenvolvimento de competências gerenciais e de consolidação das políticas de formação de lideranças da Rede Federal; e A necessidade de institucionalizar diretrizes próprias para a formação e o aperfeiçoamento das lideranças no âmbito do Colégio Pedro II. e o que consta no Processo no 23040.008339/2025-40, (CPII, 2025).

A portaria supracitada resolve, assim, instituir a Política de Formação de Lideranças do CPII destinada aos cargos de diretor, pró-reitor, chefia de gabinete e reitor. Sua Política de Formação de Lideranças do Colégio Pedro II é constituída por um conjunto de iniciativas, programas, capacitações e diretrizes voltados ao desenvolvimento contínuo das competências necessárias à gestão institucional. Ela destina-se aos servidores que ocupam cargos em comissão ou funções de confiança na instituição.

No entanto, essa formação não é um pré-requisito para que gestores assumam a função.

Consideramos de extrema importância a capacitação para os interessados em assumir a função da gestão, a partir do momento que apresentam esse interesse, ou seja, antes de concretizar a posse. A capacitação deveria ser um pré-requisito. Mas não somente! É importante que a capacitação ocorra também durante todo o processo em que o servidor estiver ocupando essa função, para que adquira constantemente e mantenha suas competências, tornando-se capaz de aplicá-las no cotidiano junto aos seus liderados.

- **16,4% indicaram o tratamento diferenciado / manifestação de apreço e despreço.**

A manifestação de tratamentos diferenciados, assim como a expressão aberta de afeição ou desafeto pessoal no ambiente de trabalho do serviço público, constitui práticas que corroem os princípios da impessoalidade e da isonomia, fundamentais para uma administração ética e eficiente. Quando chefes ou colegas explicitam preferências ou aversões pessoais, criam um clima organizacional tóxico,

marcado pelo favoritismo, pelo assédio moral e pela formação de grupos afins que excluem outros indivíduos, ou seja, as chamadas “panelinhas”.

Silva (2021) destaca que a permissividade com que demonstrações de apreço ou despreço subjetivo invadem as relações laborais na administração pública fragiliza a meritocracia, fomenta a desconfiança entre os pares e desvia o foco do interesse público para questões passionais e conflitos interpessoais estéreis.

Tais dinâmicas, portanto, não são meras disputas de caráter privado, mas um sério desvio funcional que prejudica a coesão das equipes, a justiça administrativa e, por fim, a qualidade do serviço prestado ao cidadão.

É importante dizer que os motivos que levam trabalhadores do CPlI a praticarem o tratamento diferenciado e a manifestação de apreço e despreço não foram pesquisados em função de algumas delimitações relacionadas ao tempo de pesquisa, no entanto, ressaltamos a importância da investigação por futuros pesquisadores a fim de que tais dados complementem a presente pesquisa.

- **16,4% indicaram os vestígios culturais ultrapassados que são repassados aos novos servidores.**

A persistência de vícios e de uma cultura organizacional ultrapassada no serviço público atua, por exemplo, como um entrave estrutural à modernização, perpetuando práticas burocráticas prejudiciais ao bom andamento da organização. Também é capaz de manter práticas que hoje são reconhecidas como abusivas, desrespeitosas, ineficientes e prejudiciais. Além de outras possibilidades que podem gerar um ambiente propício à desmotivação, morosidade, ineficiência e desestímulo profissional.

Costa (2022) analisa que a cultura administrativa patrimonialista e burocrática, ainda que mitigada em suas formas mais explícitas, sobrevive em vícios operacionais e relações de poder informais que distorcem a impessoalidade, engessam processos e dificultam a implementação de modelos gerenciais orientados para a eficiência e a prestação de contas à sociedade.

Dessa forma, superar esses vícios culturais é um desafio que exige mais do que mudanças normativas. Demanda uma transformação profunda na mentalidade e nas práticas cotidianas das gestões e dos agentes públicos.

- **14,5% indicaram a não liberação para gozar de direitos (Ex.: Licença**

Capacitação e Afastamento para estudos).

Segundo Moura (2024, p. 16):

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 importante, considerando seu papel essencial na sustentação e no avanço das instituições federais de ensino. (...) os processos de capacitação e desenvolvimento dos servidores são fundamentais e devem ser entendidos como processos formativos buscados tanto pelo próprio servidor, quanto oferecidos pela instituição federal. (...) 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. (...) Dessa forma, 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 *stricto sensu* 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.

A negativa ou a constante dificuldade em liberar servidores para gozar direitos legalmente estabelecidos, como Licença Capacitação, Afastamento para Estudos e outras, reflete uma gestão de pessoas que se encontra no limite da força de trabalho.

Embora o Colégio Pedro II não seja responsável pela aquisição de códigos de vagas, ele pode administrar melhor os que têm. Por exemplo, existem *campi* com déficit de servidores de determinados cargos, enquanto outros têm excedentes. Resolver esse problema possibilitaria a liberação de mais TAEs para gozarem de seus direitos.

Alves (2023) denuncia que a retenção sistemática do servidor o impede de usufruir de seus períodos de aprimoramento, além de ser uma forma sutil de assédio institucional, que promove o desgaste físico e mental, fomenta o presenteísmo e compromete a produtividade de longo prazo, em um claro efeito contraproducente para a própria administração.

Assédio institucional é uma forma de violência organizacional praticada pela própria instituição ou por sua estrutura de gestão (não apenas por um indivíduo isolado) por meio de normas, práticas administrativas, omissões ou políticas internas que produzem constrangimento, desgaste psicológico, desvalorização profissional,

cerceamento de direitos ou precarização deliberada das condições de trabalho.

Diferente do assédio moral interpessoal (chefe → servidor, colega → colega), o assédio institucional ocorre quando a lógica de funcionamento da organização passa a gerar sistematicamente sofrimento ou pressão indevida.

Segundo a cartilha sobre assédio institucional do Ministério Público de São Paulo (2022): “O assédio institucional ocorre quando a própria organização tolera ou promove práticas abusivas como parte de suas estratégias de atuação, resultando em uma cultura institucional de humilhação e controle que afeta o ambiente de trabalho”.

Tal recusa, portanto, representa não apenas um desprezo pela legislação, mas também uma visão míope de gestão que sacrifica o bem-estar e a capacidade futura do seu principal ativo: o ser humano.

Abaixo, trouxemos resultados da pesquisa realizada por Moura (2024), uma ex-aluna do mestrado ProfEPT e servidora do CPII. Pesquisa esta, executada no CPII com servidores Técnico-Administrativos em Educação acerca das condições para acesso e permanência deles aos programas de Pós-graduação Stricto Sensu em EPT.

Segundo Moura (2024), sobre os fatores desmotivadores para os servidores TAEs do CPII na busca por um programa de Pós-graduação Stricto Sensu, destacamos o que tem relação com nosso tema de pesquisa, por ser um dos motivos que os levam a evadir: Incompatibilidade com o trabalho.

Segundo Moura (2024, p. 88), “muitos respondentes apontaram dificuldades em conciliar o mestrado com o trabalho, seja pela falta de afastamento para estudos ou pela carga de trabalho elevada”. Dentre as respostas de seu questionário, algumas que mais me chamaram atenção foram:

O principal elemento desmotivador na ocasião foi pensar a dificuldade de ingressar no programa sem a possibilidade prática de recorrer ao afastamento para estudos (P20) (...) A falta de tempo para me dedicar aos estudos, pois a demanda de trabalho é, proporcionalmente, muito grande em relação ao número de pessoas lotadas no meu setor. (P23) (...) O que me desmotiva é simples: é não poder dispor da licença para estudos, pois a instituição tem alta rotatividade de servidores TAE. (P24). (MOURA, 2024, p. 89, grifo nosso)

Baseado na leitura do trecho acima, há TAEs interessados em gozar do Afastamento para Estudos que recebem a negativa ao solicitarem. Isso gera

desmotivação para ingressar e permanecer no ProfEPT, conseqüentemente, gera insatisfação com o CPII, na figura de suas gestões.

Acerca da análise sobre a maneira como a formação continuada, em nível *stricto sensu*, impactou ou impactaria a vida profissional dos TAEs do CPII, contribuindo com o desenvolvimento de seu trabalho, entre outros, Moura (2024) traz: o aprimoramento conceitual que se reflete na prática profissional e a compreensão cultural, social e educacional. Dentre as respostas de seu questionário, algumas que mais me chamaram atenção foram:

a formação continuada *stricto sensu* é vista principalmente como uma ferramenta para o estudo teórico 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 minha percepção de que sou um servidor da EPT surgiu e se acentuou quando ingressei no PROFEPT. Antes eu não fazia ideia disso, na prática, embora tenha estudado bastante as Leis 11892 e 11091. Atualmente eu atuo como um agente disseminador dessa informação e oriento a todos os meus colegas servidores, principalmente técnicos, de que somos servidores da EPT. **(P8)** (...) Contribui, pois trouxe amplitude para as atividades culturais que promovemos **(P13)** (...) Todo o arcabouço teórico absorvido nesse período será essencial para que eu atinja o meu objetivo dentro da instituição, que é desenvolver minhas atividades o mais próximo possível da excelência durante o tempo que estiver atuando como servidor. **(P22)** (...) Me fez entender melhor a equiparação que o colégio recebeu com os Institutos Federais, consegui entender melhor o que nos tornamos após essa equiparação. **(P25)** (MOURA, 2024, p. 93-94, grifo nosso)

Baseado na leitura do trecho acima, percebe-se haver o reconhecimento de diversos benefícios na formação em nível *Stricto Sensu* pelo servidor TAE do CPII. Os benefícios se refletem tanto no servidor, em sua relação com o trabalho, quanto na instituição. Logo, quando o servidor TAE recebe a negativa da organização para solicitar o Afastamento para Estudos, isso pode gerar desmotivação e insatisfação em relação à instituição. Motivo esse que, conforme podemos ver nos resultados da presente pesquisa, tem potencial para levá-lo a evadir.

Acerca das condições para a formação continuada, Moura (2024) traz avaliações sobre em quais condições se deu o processo de formação continuada dos TAEs do CPII alunos do PROFEPT:

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. Quatro servidores solicitaram e não conseguiram afastamento integral e o mesmo número obteve a redução na carga horária. Isso pode ter sido uma alternativa viável para alguns profissionais conseguirem dedicar mais tempo ao programa de mestrado. Somente 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*. (MOURA, 2024, p. 98)

O último dado a ser trazido da pesquisa de Moura (2024) trata sobre o que os servidores TAEs consideram que o CPIL poderia fazer para facilitar a formação continuada em nível *stricto sensu* desse público: Licenças e afastamentos; oferta de outros programas, convênios, vagas e bolsas; valorização e incentivos e divulgação e informação.

Dando continuidade à análise da nossa pesquisa:

- **14,5% indicaram o suposto assédio moral.**

A fim de trazer uma explicitação sobre o que vem a ser o assédio moral, traremos conceitos de autores que falam sobre esse assunto.

Segundo Lucena (2025, p. 50-55):

o assédio moral no trabalho consiste em toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa (...) a agressão moral não é feita de forma aberta; ela é frequentemente velada, disfarçada sob a aparência de normalidade ou de exigência profissional (...) a prevenção do assédio moral depende tanto de normas institucionais claras quanto de uma cultura organizacional baseada no respeito e na dignidade humana. (...) o assédio moral deve ser entendido não apenas como um problema individual, mas como um problema estrutural das organizações, cuja superação exige uma transformação cultural, ética e institucional. O combate a essa forma de violência depende do compromisso coletivo de promover relações de trabalho mais humanas, justas e respeitadas. (...) Em instituições de ensino da EPT, essas condutas podem assumir formas específicas, como a desvalorização do trabalho dos servidores TAEs (...), a manipulação de informações, a exclusão de atividades coletivas, a sobrecarga de tarefas administrativas ou o tratamento desigual entre servidores. (...) O Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2018) reconhece que o assédio moral está associado ao aumento de afastamentos por motivo de saúde, à redução da produtividade e ao comprometimento do clima organizacional. No caso dos servidores da educação federal, isso pode resultar em prejuízos diretos à qualidade do ensino e à continuidade das atividades pedagógicas e administrativas. (...) Além disso, o assédio

moral pode resultar em absenteísmo, afastamentos médicos e pedidos de exoneração, acarretando perdas econômicas e humanas significativas. No serviço público federal, essas consequências impactam diretamente a eficiência e a qualidade dos serviços prestados à sociedade, configurando-se como um problema de gestão pública.

Lucena (2025) destaca ainda o caráter repetitivo e intencional das ações de assédio, que diferenciam essa prática de conflitos isolados ou eventuais. O assédio não se limita a um ato único, mas a um processo de desgaste emocional contínuo, que interfere na saúde mental e na vida social da vítima.

Segundo Barreto (2006), o assédio moral se configura quando há uma sequência de ações que têm por objetivo humilhar, desqualificar e isolar o trabalhador, tornando o ambiente de trabalho insuportável. Barreto diz também que, no ambiente organizacional, esse assédio pode se manifestar por meio da exclusão sistemática do trabalhador, atribuição de tarefas humilhantes, boicote às atividades profissionais, difusão de boatos ou ainda crítica constante e desproporcional, por exemplo.

Freitas, Heloani e Barreto (2008) trazem que, além dos prejuízos psicológicos, o assédio moral pode gerar sérios danos físicos, como a exposição prolongada a situações de humilhação e estresse pode desencadear sintomas como dores de cabeça, distúrbios gastrointestinais, palpitações, tensão muscular e fadiga crônica.

Abaixo seguem os resultados da pesquisa realizada por Lucena (2025), ex-aluno do mestrado ProfEPT e servidor do CPIL. Pesquisa executada em um dos *campi* do CPIL com servidores docentes e técnicos acerca do assunto assédio moral.

Segundo Lucena (2025), quando questionados sobre o significado do assédio moral, a maioria dos servidores (88,1%) do campus do CPIL onde realizou sua pesquisa respondeu que conhece, indicando familiaridade com o tema. Contudo, Barreto (2006, p. 34) traz que “muitas práticas abusivas são naturalizadas nas relações laborais”, ou seja, há práticas assediosas que, por serem naturalizadas, nem sempre são identificadas como assédio no cotidiano.

Acerca da descrição do significado do assédio moral na pesquisa de Lucena (2025), os participantes responderam, dentre outros: abuso de autoridade, conduta abusiva, exposição a situação constrangedora, humilhação, ação repetitiva, desvio de função, perseguição, intimidação, importunação e discriminação.

Acerca da análise dos dados acima, Lucena (2025, p. 85) diz que:

De modo geral, a análise evidencia que os participantes possuem uma compreensão crítica e multifacetada do assédio moral, reconhecendo tanto sua dimensão estrutural, ligada à hierarquia e ao poder institucional, quanto sua dimensão subjetiva, relacionada ao sofrimento e à desestabilização emocional do trabalhador. Esse panorama reforça a importância de ações educativas e preventivas nas instituições públicas, especialmente no contexto da educação profissional e tecnológica, de modo a promover ambientes de trabalho éticos, saudáveis e respeitosos.

Na pesquisa de Lucena (2025), 52,5% dos respondentes acreditam que o CPII é um local propenso a situações que caracterizam o assédio moral e 8,5% preferiram não responder. Quantidade preocupante, visto ser mais da metade do público participante. Conforme destacam Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 49): “o assédio moral é um sintoma de organizações que ainda não desenvolveram plenamente uma cultura ética e dialógica”.

Acerca do conhecimento dos canais de denúncia que o Colégio Pedro II disponibiliza para casos de suspeita de assédio moral no ambiente de trabalho, 67,8% dos respondentes da pesquisa de Lucena (2025) alegaram que os desconhecem. Dado preocupante, pois, conforme Freitas, Heloani e Barreto (2008), a ausência de comunicação clara sobre os meios de denúncia contribui para o medo e a inércia institucional.

A grande maioria (94,9%) dos participantes da pesquisa de Lucena (2025) respondeu que nunca participou de alguma atividade no Colégio Pedro II sobre o combate e a prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho; 98,3% responderam que têm interesse em obter maiores informações e 89,8% têm interesse em participar de atividade sobre esse assunto. Dado esse que reforça uma das necessidades apresentadas na presente pesquisa, no que tange à formação continuada de gestores. Mas não somente! É importante que todos os servidores TAEs tenham também a garantia de tal formação, uma vez que “a formação continuada é essencial para construir um ambiente de trabalho ético, baseado no respeito e na cooperação” (FREITAS, HELOANI, BARRETO; 2008, p. 61).

Assim sendo, o enfrentamento do assédio moral deve ser compreendido como parte integrante da cultura organizacional do CPII. O Colégio deve adotar uma estrutura mais complexa, implementar mecanismos de mediação de conflitos, canais de denúncia acessíveis e ações formativas para gestores e servidores.

- **12,7% indicaram o abuso de autoridade.**

Muitos motivos que levam os TAEs do CPII a evadirem ou desejarem evadir inter-relacionam-se. O abuso de autoridade, por exemplo, tem ligação direta com as práticas de assédio moral.

Segundo Lucena (2025, p. 50):

Do ponto de vista jurídico e sociológico, o assédio moral também pode ser compreendido como um abuso de poder. (...) Assim, há uma relação de assimetria entre o agressor e a vítima, sendo o primeiro detentor de algum tipo de poder, seja hierárquico, simbólico ou social.

O abuso de autoridade no serviço público, manifestado pelo exercício arbitrário do poder hierárquico ou funcional além dos limites legais e éticos, constitui uma distorção grave que corrói a confiança nas instituições e viola os direitos fundamentais dos cidadãos e dos próprios servidores. Esse fenômeno se expressa, por exemplo, através de exigências ilegais, humilhações, procrastinação deliberada, perseguições, assédio moral, desvios de função coercitivos e criação de obstáculos ao exercício profissional.

Santos e Rocha (2020) analisam que o abuso de autoridade não é um mero desvio de conduta individual. É o sintoma de uma cultura organizacional tolerante ao autoritarismo e à impunidade, na qual a hierarquia é confundida com onipotência, controle e opressão, solapando os princípios da legalidade, impessoalidade e finalidade pública.

Esse quadro não apenas gera sofrimento e injustiças concretas, mas também compromete a eficiência administrativa, desvia a instituição de sua missão e a expõe a significativos riscos jurídicos e reputacionais.

- **10,9% indicaram a falta de divulgação de orientações.**

A falta de divulgação eficaz de orientações normativas, procedimentais e informativas no serviço público gera um ambiente de incerteza operacional que prejudica o atendimento às reais responsabilidades, também a eficiência e coloca em risco a segurança jurídica dos trabalhadores e dos atos administrativos.

Quando documentos importantes ou decisões estratégicas não são acessíveis ou são comunicadas de forma restrita e fragmentada, criam-se oportunidades para interpretações pessoais divergentes e afastadas das bases

legais, retrabalho e a perpetuação de práticas irregulares por puro desconhecimento.

Mendonça (2021) aponta que a opacidade informacional e a comunicação verticalizada e deficitária dentro dos órgãos públicos constituem barreiras à racionalização administrativa, pois impedem a necessária transparência ativa interna, dificultam a capacitação dos servidores e fragilizam o princípio da isonomia na aplicação das normas, já que o acesso ao conhecimento deixa de ser um direito de todos para se tornar um privilégio de alguns.

Dessa forma, a carência de uma política robusta de gestão do conhecimento e comunicação interna é uma falha de governança que compromete a qualidade e a integridade de toda a cadeia de prestação do serviço público.

- **9,1% indicaram a insegurança jurídica.**

A insegurança jurídica no serviço público, caracterizada pela instabilidade e contradição nas interpretações normativas, na aplicação de procedimentos e na orientação dos atos administrativos, configura um grave entrave à atuação isonômica, eficiente e ética do Estado. Essa realidade pode se manifestar nas relações internas, gerando arbitrariedade, lentidão e judicialização excessiva.

Esse cenário, portanto, prejudica a qualidade do serviço, desgasta a imagem da administração e impõe um alto custo social e econômico pela repetição de erros e pela baixa previsibilidade das ações institucionais.

- **5,5% indicaram a valorização simbólica.**

A valorização meramente simbólica no serviço público, que se restringe a discursos de reconhecimento sem correspondência com ações concretas de melhorias nas condições de trabalho, configura uma estratégia de gestão que, em vez de motivar, aprofunda o desencanto e a descrença dos servidores. Esta dissonância entre o apregoado e o praticado gera um fenômeno de cinismo organizacional, onde elogios públicos e menções honrosas perdem seu significado ante a persistência de sobrecarga laboral, infraestrutura deficiente e adoecimento pelas condições do trabalho.

Lima (2023) adverte que a retórica da valorização, quando dissociada de investimentos materiais e de mudanças substantivas na gestão, converte-se em um instrumento de dominação simbólica que busca extrair maior engajamento e produtividade sem contrapartidas reais, esvaziando o sentido do trabalho público e

corroendo o vínculo de confiança entre o Estado e seus servidores.

Dessa forma, a mera simbolização do reconhecimento torna-se um fator de desmotivação e deslegitimação, revelando uma profunda crise na forma como a administração pública concebe e trata o seu principal ativo: o ser humano.

- **3,6% indicaram o suposto assédio sexual.**

O assédio sexual no serviço público configura uma violação gravíssima dos direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana, apresentando-se como um problema estrutural que corrói a integridade do ambiente de trabalho e compromete a missão institucional do Estado. Essa forma de violência, frequentemente exercida em contextos de hierarquia e poder, cria um clima de intimidação e medo, prejudicando a saúde mental das vítimas, limitando seu desenvolvimento profissional e levando ao absenteísmo e à evasão de talentos do serviço público.

De acordo com o Código Penal (2001):

Artigo 216-A do Código Penal. Assédio sexual (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001) Art. 216-A . Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função."(Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001) Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Oliveira e Silva (2023) denunciam que o assédio sexual nas instituições públicas é perpetuado não apenas pela ação de indivíduos, mas também por uma cultura organizacional tolerante, por canais de denúncia ineficazes e por um sistema disciplinar lento e revitimizador que, em conjunto, criam uma barreira quase intransponível para o acolhimento e a responsabilização.

A persistência desse crime, portanto, evidencia uma profunda contradição entre os valores de igualdade e impessoalidade e as práticas abusivas que ainda ocorrem no cotidiano administrativo, exigindo uma transformação cultural e um aparato institucional robusto para seu efetivo combate.

Dentre as respostas qualitativas apresentadas, os respondentes escreveram:

- **3,6% indicaram não terem pensado em sair do CPIL e**
- **1,8% não apresentou justificativa.**

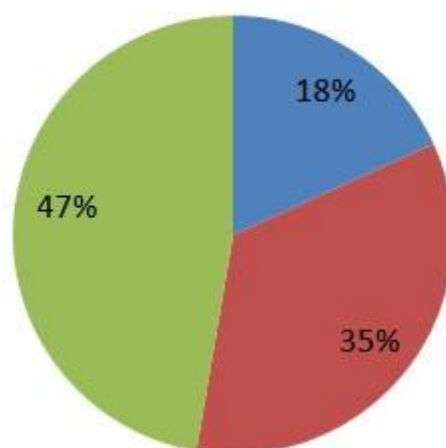
Faz-se importante elucidar que dentre os 5,4%, ou seja, 3 de 55 servidores respondentes, que indicaram não terem pensado em sair do CPIL:

- 1 tem entre 45-54 anos e 2 têm 55 anos ou mais;
- São do nível D;
- 2 tiveram as expectativas parcialmente atendidas e
- 1 dos 3 respondeu que não pensou em sair, no entanto, conforme sua resposta dada à questão nº 14, considerou alternativas antes de concretizar a busca pela evasão, que não deram certo. Sendo assim, embora esse respondente não tenha marcado a opção que indique já ter pensado em sair do CPII, em função de suas respostas, infiro que pensou, visto ter considerado alternativas que não deram certo.

Em se tratando desse último respondente, na questão nº 18, informou que o trabalho no CPII afetou sua saúde física e/ou mental, mas optou por não buscar ajuda institucional. Além disso, sugeriu, na questão 20, ações voltadas à capacitação de gestores e fiscalização para impedir abusos de poder.

Gráfico 14 - Consideração de outras alternativas antes da evasão - Respondentes ativos e inativos do CPII - 2025

■ Considerei e deram certo ■ Considerei, mas não deram certo
■ Não considerei



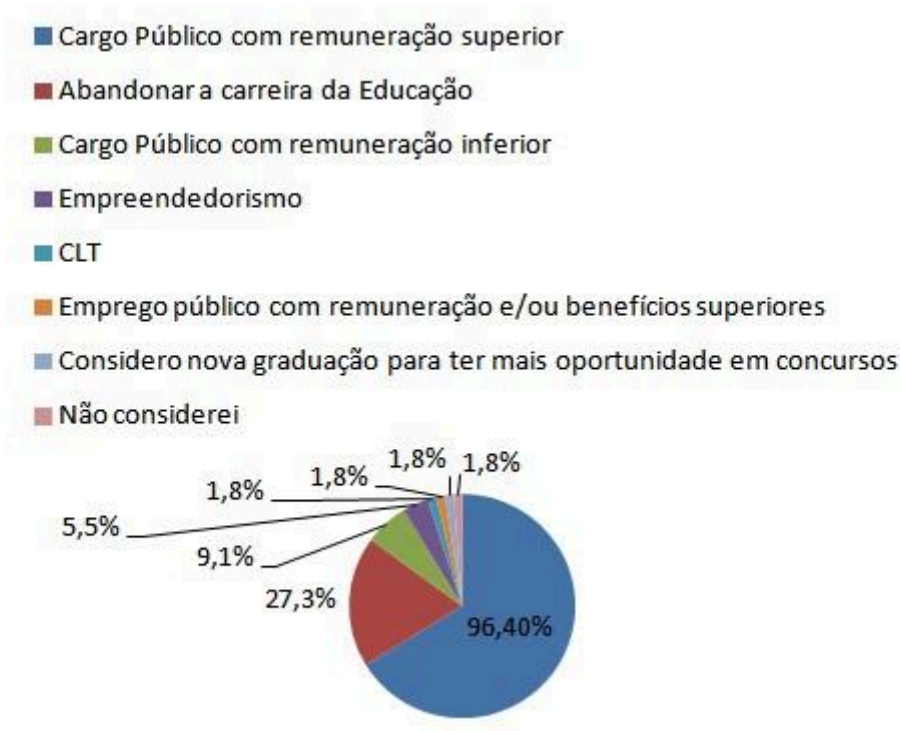
Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta fechada nº 14, acerca das considerações realizadas pelos servidores TAEs antes de evadirem do CPII:

- 18,2% consideraram outras alternativas antes de sair do CPII e elas deram certo;
- 34,5% consideraram outras alternativas antes de sair do CPII, porém elas não deram certo e
- 47,3% não consideraram nem considerarão outras alternativas antes de sair do CPII.

Tal resultado demonstra que mais da metade da amostra dos servidores TAEs do CPII fez algum tipo de esforço antes de desistir da instituição, no entanto, dentre esse quantitativo, quase metade não teve suas tentativas bem-sucedidas. Esse resultado demonstra deficiência no empenho da instituição para reter seus servidores TAEs. Podemos inferir que o Colégio atuou de maneira ineficaz ou não atuou.

Gráfico 15 - Hipóteses consideradas pelos TAEs ao sair do CPIL - Respondentes ativos e inativos do CPIL - 2025



Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta aberta e fechada nº 15, com possibilidade de marcar mais de uma resposta, acerca das hipóteses que os servidores TAEs da amostra consideraram ou considerariam ao evadirem do CPIL:

- 96,4% responderam que sairiam ou saíram do CPIL para ocupar cargo público com remuneração superior;
- 27,3% responderam que abandonaram ou abandonariam a carreira da Educação;
- 9,1% responderam que sairiam ou saíram do CPIL para ocupar cargo público com remuneração inferior;
- 5,5% responderam que sairiam ou saíram do CPIL para empreender e
- 1,8% respondeu que sairia do CPIL para ocupar cargos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Dentre as respostas qualitativas apresentadas, os respondentes escreveram:

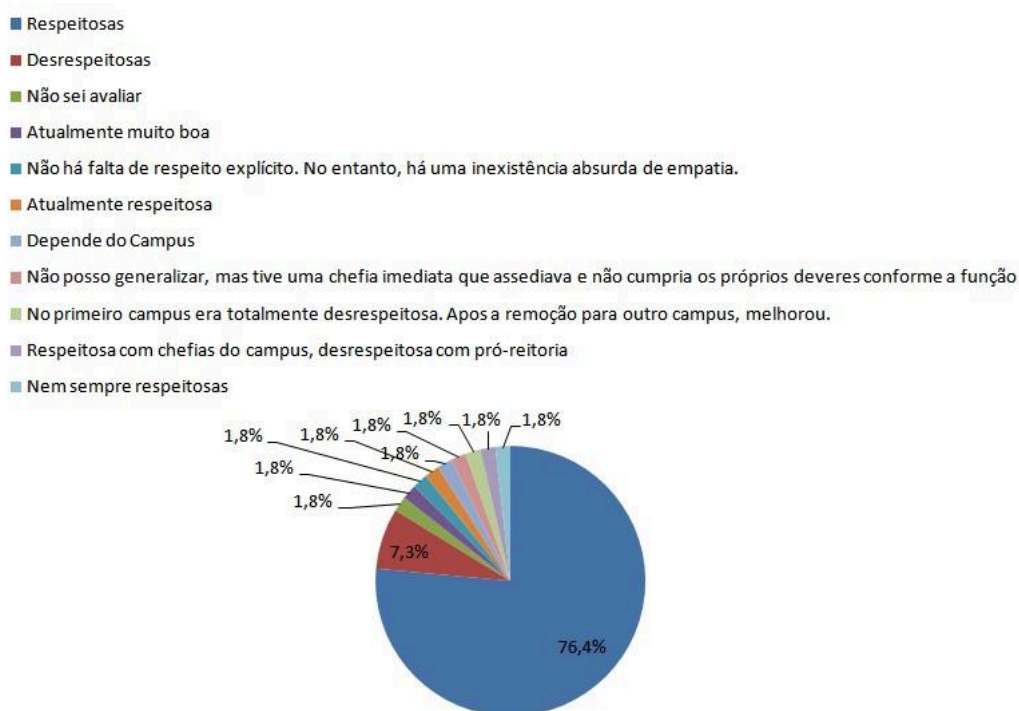
- 1,8% respondeu que sairia do CPIL para ocupar vaga de emprego público que oferecesse remuneração e/ou benefícios superiores;

- 1,8% respondeu que considera nova graduação para ter mais oportunidades em concurso e
- 1,8% respondeu que não considerou.

Dados que chamam a atenção incluem o quantitativo de servidores TAEs dispostos a abandonar a área da Educação, a ocupar vagas em outros concursos que ofereçam remuneração inferior, a empreender, a ocupar vagas da CLT, a buscar emprego público que ofereça remuneração e/ou benefícios superiores, e a realizar nova graduação para ter mais oportunidades em concurso. Eles são quase 50% dos respondentes. Isso demonstra haver grande insatisfação, incômodo e incompatibilidade com o CPII, conforme já mencionado. Dados esses que precisam ser trabalhados a fim de minimizar o quantitativo de evasão por parte dos TAEs desse Colégio.

Para fins de explicação, apesar de dois servidores terem informado que não pensaram em sair do CPII (infiro que o terceiro marcou esta opção equivocadamente, uma vez que considerou outras alternativas, que não deram certo, antes de decidir evadir), responderam essa questão apresentando a possibilidade de irem para outro cargo público que oferecesse maior remuneração. Enquanto que o servidor que apresentou a resposta “não considere”, manifestou, na questão anterior, desinteresse em considerar outras alternativas antes de sair do CPII e apresentou motivações que o levou a desejar evadir da instituição.

Gráfico 16 - Descrição das relações entre servidores e chefias no ambiente de trabalho - TAEs respondentes ativos e inativos do CPII - 2025



Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta aberta e fechada nº 16, acerca do que os servidores TAEs percebem das relações entre geridos e gestores, ou seja, entre os subordinados e suas chefias no CPII, surgiram diversas respostas. Dentre as respostas quantitativas apresentadas:

- 76,4% descrevem respeitosa;
- 7,3% descrevem desrespeitosas e
- 1,8% não soube avaliar.

Embora 76,4% dos TAEs tenham respondido que consideram as relações entre servidores e chefias respeitosa, faz-se importante refletir sobre as respostas que vieram dos demais respondentes, visto que dentre elas, temos problemas similares e significativos.

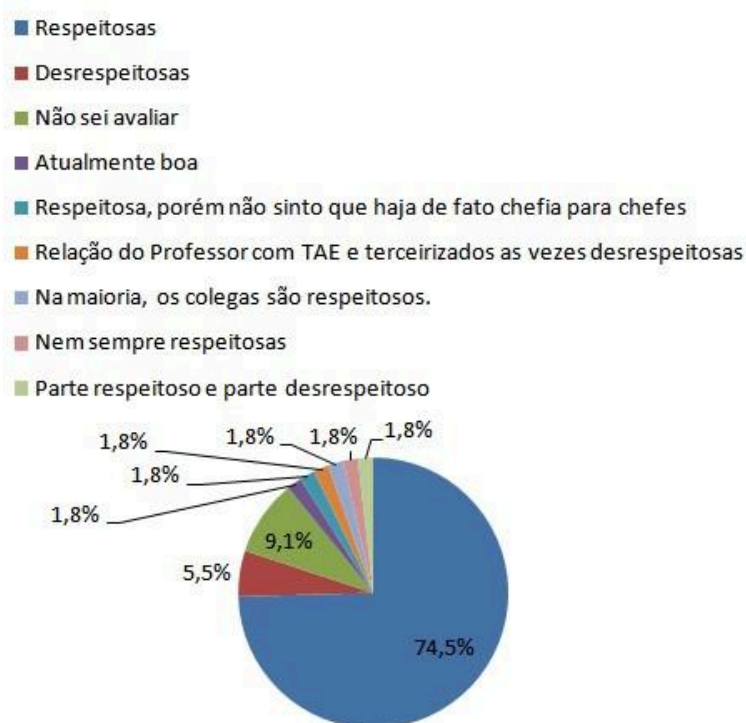
Dentre as respostas qualitativas apresentadas:

- 1,8% respondeu que, atualmente, considera muito boa;
- 1,8% respondeu que não há falta de respeito explícito, no entanto, há uma inexistência absurda de empatia;
- 1,8% respondeu que, atualmente, considera respeitosa;

- 1,8% respondeu que depende do campus;
- 1,8% respondeu que não pode generalizar, mas teve uma chefia imediata que assediava e não cumpria com os próprios deveres conforme a função;
- 1,8% respondeu que no primeiro campus era totalmente desrespeitosa, porém, após a remoção para outro campus, melhorou;
- 1,8% respondeu que considera respeitosa com chefias do campus e desrespeitosa com pró-reitoria e
- 1,8% respondeu que considera nem sempre respeitosa.

Os respondentes das respostas qualitativas escreveram que consideram haver desrespeito nas relações entre chefias e subordinados no CPII. Há quem tenha tido problemas com chefias anteriores. Problemas esses que foram resolvidos após a troca de campus ou por outro motivo que, neste caso, não foi revelado. Há quem faça referência à diferença de postura de acordo com o campus / área de trabalho. Há quem mencione a falta de empatia. Quaisquer que sejam os motivos, vale reforçar a importância da atenção a essas condutas, bem como da capacitação aos gestores, visto que eles precisam conhecer seus papéis e preparar-se por meio de qualificação para desempenhá-los, afinal, uma gestão sem capacitação é capaz de provocar danos ao ambiente laboral, conseqüentemente, ao clima e cultura organizacionais.

Gráfico 17 - Descrição das relações entre servidores com seus pares no ambiente de trabalho - TAEs respondentes ativos e inativos do CPII - 2025



Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta aberta e fechada nº 17, acerca do que os TAEs percebem das relações entre os servidores com seus pares, ou seja, dentro de uma perspectiva horizontal:

- 74,5% consideram respeitosas;
- 9,1% não sabem avaliar e
- 5,5% consideram desrespeitosas.

Dentre as respostas qualitativas apresentadas, os respondentes manifestaram insatisfações em função de desrespeitos percebidos no ambiente laboral, dentre eles, tratamento desrespeitoso vindo de colegas servidores de outra categoria, falta de chefia ou supervisão para os chefes, além de referência a desrespeitos ocorridos em outros momentos. Independente dos motivos, conforme já mencionado na presente pesquisa, gestores precisam ser capacitados a fim de que possam orientar por meio do exemplo e de conhecimentos adquiridos e validados nas respectivas capacitações.

- 1,8% considera atualmente boa;
- 1,8% considera respeitosa, porém não sente que há de fato chefia para chefe;

- 1,8% considera a relação do professor com os TAEs e com os terceirizados, às vezes, desrespeitosa;
- 1,8% considera que, na maioria das vezes, os colegas são respeitosos;
- 1,8% considera que nem sempre são respeitosa e
- 1,8% considera parte respeitosa e parte desrespeitosa.

Gráfico 18 - Trabalho afetou, ou não, a saúde física e/ou mental dos TAEs respondentes - Ativos e inativos do CPII - 2025



Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta fechada nº 18, acerca da saúde física e/ou mental ter sido afetada de alguma forma pelo trabalho:

- 56,4% dos servidores TAEs do CPII responderam que sim;
- 38,2% dos servidores TAEs do CPII responderam que não e
- 5,5% dos servidores TAEs do CPII preferiram não responder.

Esses dados são extremamente preocupantes, visto a crescente preocupação com a saúde do trabalhador em seu ambiente de trabalho, uma vez que esses motivos são capazes de elevar o absenteísmo, doenças físicas, mentais, emocionais e a própria evasão.

Quase 62% responderam que sua saúde física e/ou mental foram afetadas pelo trabalho na instituição CPII ou preferiram não responder. A abstenção como resposta também é um dado preocupante, porque demonstra que algo não está bom. Por isso, é imprescindível ao Colégio que ações sejam realizadas em prol da reparação de tal dano, bem como que sejam realizados trabalhos árduos capazes de preservar a saúde física e mental de seus servidores TAEs. Nesse quesito, a presente pesquisa pretende contribuir também com ações que conduzem a redução desse número problemático.

Gráfico 19 - Busca por apoio institucional, caso o trabalho tenha afetado a saúde física e/ou mental dos TAEs respondentes - Ativos e inativos do CPII - 2025



Fonte: A autora, 2026.

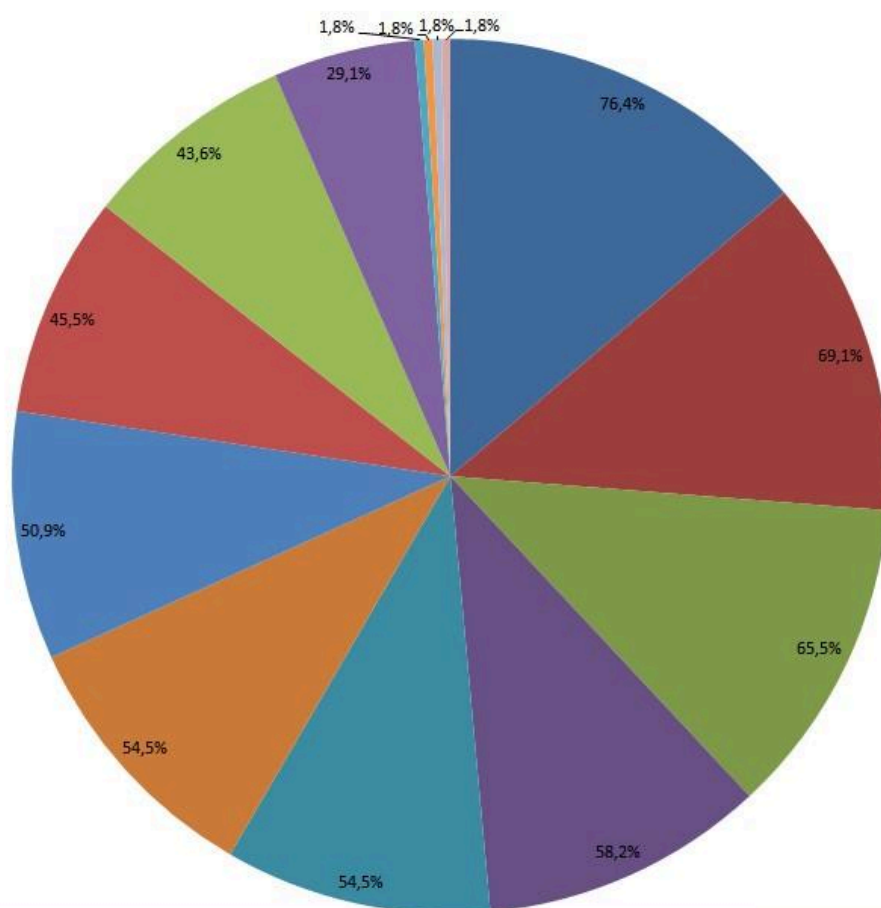
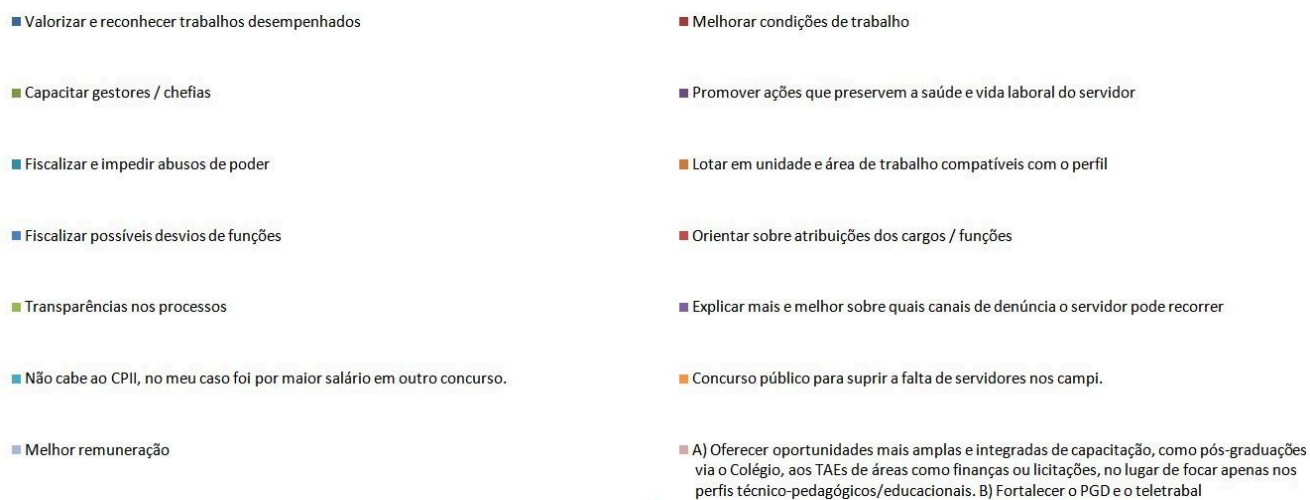
Em se tratando da pergunta fechada nº 19, acerca da busca por apoio institucional caso o trabalho tenha afetado a saúde física e/ou mental do servidor TAE do CPII:

- 83,6% não buscaram apoio institucional;
- 10,9% buscaram apoio institucional e foram atendidos e
- 5,5% buscaram apoio institucional, mas não foram atendidos.

Uma vez que a maioria dos servidores TAEs do CPII respondeu que sua saúde física e/ou mental foi afetada pelo trabalho, depreendo que esses dados demonstram que pode existir alguma descrença dos TAES pela instituição CPII, visto que a grande maioria, quando adoeceu, optou por não solicitar ajuda. Reforço, com isso, a necessidade de capacitar gestores, para que identifiquem tais adoecimentos, bem como seus motivos, orientem seus geridos sobre o que podem e devem fazer, além de buscar meios para resolver tais problemas, ao menos direcioná-los a quem tem competência para resolvê-los.

Informo que dentro dos 83,6% dos TAEs respondentes que optaram por não buscar apoio institucional, encontram-se os 2 servidores que não pensaram em sair do CPII, ou seja, 3,6%. Eles não tiveram sua saúde física e/ou mental afetadas em função do trabalho. Subtraindo esse quantitativo, restam 80,3%.

Gráfico 20 - No que cabe ao CPII, o que o Colégio poderia fazer para reter seus servidores TAEs - Respondentes ativos e inativos do CPII - 2025



Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta aberta e fechada nº 20, com possibilidade de marcar mais de uma resposta, acerca do que o CPII pode fazer para reter seus servidores TAEs, entre as respostas quanti-qualitativas temos:

- 76,4% responderam valorizar e reconhecer trabalhos desempenhados;
- 69,1% responderam melhorar condições de trabalho;
- 65,5% responderam capacitar gestores / chefias;
- 58,2% responderam promover ações que preservem a saúde e vida laboral do servidor;
- 54,5% responderam fiscalizar e impedir abusos de poder;
- 54,5% responderam lotar em unidade e área de trabalho compatíveis com o perfil;
- 50,9% responderam fiscalizar possíveis desvios de função;
- 45,5% responderam orientar sobre atribuições dos cargos / funções;
- 43,6% responderam transparência nos processos;
- 29,1% responderam explicar mais e melhor sobre quais canais de denúncia o servidor pode recorrer;
- 1,8% respondeu “concurso público para suprir a falta de servidores nos *campi*”;
- 1,8% respondeu “melhor remuneração” e
- 1,8% respondeu: “A) oferecer oportunidades mais amplas e integradas de capacitação, como pós-graduações via CPII, aos TAEs de áreas como Finanças e Licitações no lugar de focar apenas nos perfis técnico-pedagógico/educacional. B) Fortalecer o PGD e o teletrabalho para os setores com que tenha compatibilidade, uma vez que sua atual situação é extremamente instável, sujeito ao arbítrio da gestão de cada unidade e havendo fortes resistências internas à sua continuidade”.

Lembrando que, conforme já citado, a remuneração é o único item que não tem relação com as responsabilidades do CPII.

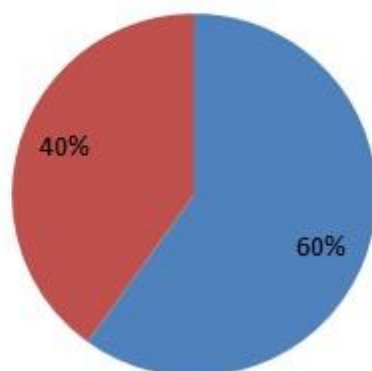
No que diz respeito aos demais itens trazidos como ações que o CPII pode fazer para reter seus servidores TAEs, todos têm relação direta com a gestão, por isso, mais uma vez, reforço a necessidade de que esses profissionais sejam capacitados constantemente para ocupar e se manter nessa função.

Apesar de dois servidores, ou seja, 3,6% dos TAEs respondentes, não manifestarem interesse em sair do CPII, contribuiram com propostas de ações que o

Colégio pode fazer para reter seus servidores técnico-administrativos, dentre elas, temos: capacitar gestores e chefias; valorizar e reconhecer trabalhos desempenhados; fiscalizar e impedir abuso de poder; melhorar condições de trabalho; dar transparência aos processos e promover ações que preservem a saúde do servidor. Sendo as duas primeiras, contribuições vindas dos dois servidores, as demais, de um. É importante observar: ainda que esses servidores não tenham pensado em evadir do CPII, sugerem melhorias em situações que observaram na instituição.

Gráfico 21 - Desistência de evadir caso o CPII realizasse melhorias na(s) área(s) de insatisfação - TAEs respondentes ativos e inativos do CPII - 2025

- Eu desistiria de evadir caso o CPII realizasse melhorias na(s) área(s) de minha insatisfação
- Eu não desistiria de evadir, ainda que o CPII realizasse melhorias na(s) área(s) de minha insatisfação



Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta fechada nº 21, acerca da desistência de evadir caso o CPII realizasse melhorias na(s) área(s) de suas insatisfações:

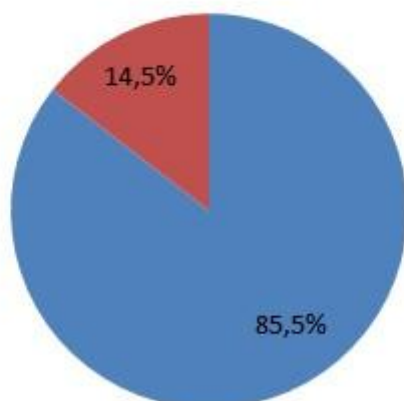
- 60% de servidores TAEs responderam que desistiriam e
- 40% de servidores TAEs responderam que não desistiriam.

Os dois TAEs respondentes que não pensaram em evadir do CPII responderam “sim” a essa pergunta, ou seja, 3,6% do quantitativo geral. Retirando essa porcentagem do todo que desistiria, temos 56,4% de TAEs que desistiriam de evadir, caso o Colégio realizasse melhorias na(s) área(s) de suas insatisfações.

Embora sejam números significativos sobre a decisão de evadir ou não após mudanças realizadas pelo CPII, o fato de os servidores TAEs terem apresentado justificativas e contribuições acerca do que consideram favorável e desfavorável para sua permanência nessa instituição torna possível acreditar que, a depender das mudanças realizadas pelo Colégio, ou não, levem à mitigação desse quantitativo ou ao seu aumento. Fato é que os servidores TAEs do CPII apresentaram considerações acerca de mudanças esperadas na instituição para que possam vislumbrar melhorias em suas condições de trabalho, o que gera impacto direto no bem-estar no ambiente laboral, bem como na saúde física e mental, que alcançam não somente o nível profissional, mas social, quiçá acadêmico dos trabalhadores.

Gráfico 22 - TAEs que recomendariam o concurso para TAE no CPII para outras pessoas - TAEs respondentes ativos e inativos do CPII - 2025

- Eu recomendaria o concurso para TAE no CPII para outras pessoas
- Eu não recomendaria o concurso para TAE no CPII para outras pessoas



Fonte: A autora, 2026.

Em se tratando da pergunta fechada nº 22, acerca da recomendação do concurso público para TAE no CPII para outras pessoas:

- 85,5% responderam que recomendariam e
- 14,5% responderam que não recomendariam.

A intenção com essa pergunta é refletir sobre a possibilidade de os TAEs perceberem o CPII como um lugar de transitoriedade, não de permanência, visto recomendarem o concurso, porém, incentivarem os colegas a saírem brevemente da instituição após a posse, contribuindo, desta forma, com a evasão de servidores Técnico-Administrativos em Educação do CPII. Possibilidade essa, baseada nas respostas qualitativas apresentadas nas perguntas abertas abaixo.

23- Por qual motivo você recomendaria ou não o concurso para TAE no CPlI para outras pessoas?

Pergunta aberta com 46 respostas

1. Estabilidade
2. Recomendaria para alguém que deseje iniciar uma carreira no setor público em uma entidade com a qual tive, em geral, até o momento, experiências preponderantemente positivas, com uma remuneração atualmente superior à média dos servidores de outras esferas, condições de trabalho mais favoráveis que a maior parte da iniciativa privada, e que presta serviços objetivamente de excelência. Portanto, recomendaria para uma maioria das pessoas. Não recomendaria, todavia, para alguém que deseje fazer apenas um concurso e permanecer no cargo em que for aprovado até a aposentadoria, sobretudo caso deseje atuar em setores técnicos-administrativos em sentido estrito (finanças, licitações, contratos, etc.), pois a base e teto salariais desse tipo de cargo no Governo Federal são muito superiores ao recebido pelos TAEs que fazem esse tipo de trabalho em quase qualquer outra carreira dessa esfera. Tampouco recomendaria para alguém que deseje uma cultura mais tradicionalmente burocrático-administrativa: como se trata de uma carreira da educação, há um marcado enfoque nos aspectos pedagógicos sem tanto foco nos técnicos e administrativos em sentido estrito, inclusive no que se refere a práticas de gestão.
3. Educação superior universidades é melhor
4. Estabilidade para início de uma carreira pública.
5. No resumo da ópera, ter estabilidade e um plano de carreira ajudam muito na vida.
6. Estabilidade e remuneração.
7. Sobrecarga de tarefas, carga horária, quadro pessoal reduzido
8. Estabilidade, salário, boas condições de trabalho.
9. Para quem trabalha em CLT, o concurso é bem melhor.
10. Recomendaria para quem tem pós graduação (principalmente mestrado ou doutorado), não seja o principal provedor da família e more perto de um campus
11. Estabilidade e remuneração acima de muitos empregos e plano de carreira.
12. Recomendo por causa da estabilidade e remuneração mais atrativa do que na área privada ou concursos de prefeitura na minha área de atuação.
13. Flexibilidade de horário e para quem está no início de carreira seria um bom primeiro emprego
14. Estabilidade, mas com perspectivas de outros concursos posteriormente.
15. Para quem não tem nada ou é explorado na CLT ou "pejotização" é uma ótima alternativa trabalhar no CP2.
16. Porque gosto do ambiente em que trabalho.
17. Bom para ser um primeiro cargo público, mas não o último.

18. Porque há muita rotatividade nos setores dificulta o entrosamento entre servidores, além de provocar uma queda na eficiência dos serviços prestados.
19. Pela estabilidade.
20. Eu recomendo porque acultura organizacional pode ser alterada/ressignificada.
21. Recomendo o concurso para quem ainda não é servidor público e/ou está desempregado.
22. Apesar da remuneração dos servidores da educação ser relativamente menor do que os demais, a estabilidade ainda é um bom atrativo.
23. Pela carga horária e estabilidade.
24. Pela renda, pois quem está desempregado não tem
25. Apesar das dificuldades, é um trabalho estável
26. A meu ver é muito pouco remunerado, além de ser uma carreira pouco ou quase nada valorizada. Infelizmente, só os docentes recebem benefícios. Os TAEs lutam até pra obterem licenças que são direitos. Tudo é muito difícil!
27. Baseado na minha experiência.
28. Pelo fato de considerar um ambiente de trabalho que não dá segurança jurídica ao trabalhador, por exemplo.
29. Recomendaria para que tivessem uma experiencia inicial no serviço público e estabilidade para poder progredir nos estudos.
30. Estabilidade.
31. Estabilidade e jornada de trabalho favorável
32. Eu recomendo porque é melhor do que ser CLT na maioria dos casos.
33. Boa porta de entrada no Serviço Público.
34. Estabilidade, recomendaria por isso
35. Simplesmente pela Cargo de TAE na carreira Federal.
36. É uma Instituição que busca evoluir e já melhorou muito.
37. Eu recomendo o concurso para TAE no CPII pois, por mais que eu já tenha cogitado buscar novas oportunidades em outros concursos ao longo desses últimos 11 anos, acredito que dentro da área da educação o CPII é um dos melhores lugares para se trabalhar, e que os pontos positivos sobressaem em muito os negativos.
38. Devido o fato de atribuírem funções que não é da sua demanda.
39. INSITUIÇÃO TEM PENSAMENTO RETRÓGRADO EM RELAÇÃO A CHEFIA E PODER
40. recomendaria por ter estabilidade. não recomendaria por não haver valorização, por ser do poder executivo, por ainda haver resquícios de privilégios acima da qualificação do servidor. Da sobrecarga de trabalho para quem trabalha e menos trabalho para quem não trabalha "direito".
41. Recomendaria pela estabilidade e ser um ambiente bom de trabalho.
42. Para ter uma remuneração, estabilidade e ambiente bom de trabalhar.

43. Acho que é uma ótima instituição e tem benefícios que outras esferas e áreas do serviço público não têm, como carga horária reduzida (a minha é de 24h semanais)

44. O ambiente de trabalho é bom.

Em relação à pergunta nº 23, que aborda as razões pelas quais os TAEs ativos e evadidos recomendam ou não o concurso público para TAE no CPII, foram dadas respostas variadas, todas corroborando as análises quanti-qualitativas realizadas sobre as questões anteriores, especialmente a questão nº 13, que apresenta os motivos que levaram os TAEs do CPII a evadirem ou desejarem evadir.

A questão nº 23 foi opcional, ou seja, com resposta facultativa. Dito isso, abaixo, as respostas serão categorizadas em “Motivos que levam TAEs ativos e evadidos do CPII a recomendarem o concurso para TAE no CPII a outras pessoas” e “Motivos que levam TAEs ativos e evadidos do CPII a NÃO recomendarem o concurso para TAE no CPII a outras pessoas”. Dentre tais motivos, eles serão categorizados em “Motivos de responsabilidade da gestão do CPII” e “Motivos que NÃO têm relação com o CPII, visto ser inerente a qualquer cargo de servidor público federal no Brasil”.

As respostas abaixo foram transcritas conforme consta no questionário.

Motivos que levam TAEs ativos e evadidos do CPII a recomendarem o concurso para TAE no CPII para outras pessoas - Motivos de responsabilidade da gestão do CPII:

1. “Recomendaria o concurso para alguém que deseje iniciar uma carreira no setor público em uma entidade com a qual tive, em geral, experiências predominantemente positivas até o momento, pois oferece condições de trabalho mais favoráveis do que a maior parte da iniciativa privada e presta serviços de excelência.” Portanto, recomendaria para uma maioria das pessoas”;
2. “(...) boas condições de trabalho”;
3. “(...) more perto de um campus”;
4. “(...) “Flexibilidade de horário”;
5. “Porque gosto do ambiente em que trabalho”;

6. “Eu recomendo porque a cultura organizacional pode ser alterada/ressignificada”;
7. “Pela carga horária (...)”;
8. “É uma Instituição que busca evoluir e já melhorou muito”;
9. “Eu recomendo o concurso para TAE no CPII pois, por mais que eu já tenha cogitado buscar novas oportunidades em outros concursos ao longo desses últimos 11 anos, acredito que dentro da área da educação o CPII é um dos melhores lugares para se trabalhar, e que os pontos positivos sobressaem em muito os negativos”;
10. “(...) jornada de trabalho favorável”;
11. “(...) e ser um ambiente bom de trabalho”;
12. “(...) e ambiente bom de trabalhar”;
13. “Acho que é uma ótima instituição e tem benefícios que outras esferas e áreas do serviço público não têm, como carga horária reduzida (a minha é de 24h semanais)” e
14. “O ambiente de trabalho é bom”.

Motivos que levam TAEs ativos e evadidos do CPII a recomendarem o concurso para TAE no CPII para outras pessoas - Motivos que NÃO têm relação com o CPII, visto ser inerente a qualquer cargo de servidor público federal no Brasil:

1. “Estabilidade”;
2. “(...) com uma remuneração atualmente superior à média dos servidores de outras esferas (...)”;
3. “Estabilidade para início de uma carreira pública”;
4. “No resumo da ópera, ter estabilidade e um plano de carreira ajudam muito na vida”;
5. “Estabilidade e remuneração”;
6. “Estabilidade, salário (...)”;
7. “Para quem trabalha em CLT, o concurso é bem melhor”;
8. “Recomendaria para quem tem pós graduação (principalmente mestrado ou doutorado), não seja o principal provedor da família (...)”;
9. “Estabilidade e remuneração acima de muitos empregos e plano de carreira”;

10. “Recomendo por causa da estabilidade e remuneração mais atrativa do que na área privada ou concursos de prefeitura na minha área de atuação”;
11. “(...) e para quem está no início de carreira seria um bom primeiro emprego”;
12. “Estabilidade, mas com perspectivas de outros concursos posteriormente”;
13. “Para quem não tem nada ou é explorado na CLT ou "pejotização" é uma ótima alternativa trabalhar no CP2”;
14. “Bom para ser um primeiro cargo público, mas não o último”;
15. “Pela estabilidade”;
16. “Recomendo o concurso para quem ainda não é servidor público e/ou está desempregado”;
17. “Apesar da remuneração dos servidores da educação ser relativamente menor do que os demais, a estabilidade ainda é um bom atrativo”;
18. “(...) e estabilidade”;
19. “Pela renda, pois quem está desempregado não tem”;
20. “Apesar das dificuldades, é um trabalho estável”;
21. “Recomendaria para que tivessem uma experiência inicial no serviço público e estabilidade para poder progredir nos estudos”;
22. “Estabilidade”;
23. “Estabilidade (...)”;
24. “Eu recomendo porque é melhor do que ser CLT na maioria dos casos”;
25. “Boa porta de entrada no Serviço Público”;
26. “Estabilidade, recomendaria por isso”;
27. “Simplesmente pela Cargo de TAE na carreira Federal”;
28. “recomendaria por ter estabilidade”;
29. “Recomendaria pela estabilidade (...)” e
30. “Para ter uma remuneração, estabilidade (...)”.

Motivos que levam TAEs ativos e evadidos do CPII a NÃO recomendarem o concurso para TAE no CPII para outras pessoas - Motivos de responsabilidade da gestão do CPII:

(Abaixo, ao lado de cada resposta, entre parênteses e em negrito, constarão, em letras maiúsculas, os motivos descritos na questão nº 13 relacionados com a resposta do participante).

1. "(...) Tampouco recomendaria para alguém que deseje uma cultura mais tradicionalmente burocrático-administrativa: como se trata de uma carreira da educação, há um marcado enfoque nos aspectos pedagógicos sem tanto foco nos técnicos e administrativos em sentido estrito, inclusive no que se refere a práticas de gestão". **(Desvalorização e não reconhecimento; Chefia com falta de treinamento e Vestígios culturais ultrapassados que são repassados aos novos servidores);**
2. "Sobrecarga de tarefas, carga horária, quadro pessoal reduzido". **(Falta de pessoal; Condições/Sobrecarga de trabalho; Adoecimento em função do trabalho; Desvio de função e Não liberação para gozar de direitos- Ex.: Licença Capacitação e Afastamento para estudos);**
3. "Porque há muita rotatividade nos setores dificulta o entrosamento entre servidores, além de provocar uma queda na eficiência dos serviços prestados". **(Falta de pessoal; Condições/Sobrecarga de trabalho; Adoecimento em função do trabalho; Morosidade ou inexistência de ações que preservem a saúde do servidor; Desvio de função e Não liberação para gozar de direitos - Ex.: Licença Capacitação e Afastamento para estudos);**
4. "(...) além de ser uma carreira pouco ou quase nada valorizada. Infelizmente, só os docentes recebem benefícios. Os TAEs lutam até pra obterem licenças que são direitos. Tudo é muito difícil!". **(Desvalorização e não reconhecimento; Adoecimento em função do trabalho; Morosidade ou inexistência de ações que preservem a saúde do servidor; Não liberação para gozar de direitos - Ex.: Licença Capacitação e Afastamento para estudos; Tratamento diferenciado/manifestação de apreço e despreço; Vestígios culturais ultrapassados que são repassados aos novos servidores; Suposto Assédio Moral; Abuso de autoridade; Insegurança Jurídica e Valorização Simbólica);**
5. "Baseado na minha experiência. Pelo fato de considerar um ambiente de trabalho que não dá segurança jurídica ao trabalhador, por exemplo". **(Adoecimento em função do trabalho; Morosidade ou inexistência de ações que preservem a saúde do servidor; Chefia com falta de treinamento e Insegurança Jurídica);**

6. “Devido o fato de atribuírem funções que não é da sua demanda”. **(Desvalorização e não reconhecimento; Condições/Sobrecarga de trabalho; Adoecimento em função do trabalho; Desvio de função; Chefia com falta de treinamento; Suposto Assédio Moral; Abuso de autoridade; Falta de divulgação de orientações; Insegurança Jurídica e Valorização Simbólica);**
7. “INSTITUIÇÃO TEM PENSAMENTO RETRÓGRADO EM RELAÇÃO A CHEFIA E PODER”. **(Desvalorização e não reconhecimento; Adoecimento em função do trabalho; Chefia com falta de treinamento; Vestígios culturais ultrapassados que são repassados aos novos servidores; Suposto Assédio Moral; Falta de divulgação de orientações e Insegurança Jurídica) e**
8. “não recomendaria por não haver valorização, por ser do poder executivo, por ainda haver resquícios de privilégios acima da qualificação do servidor. Da sobrecarga de trabalho para quem trabalha e menos trabalho para quem não trabalha "direito"”. **(Desvalorização e não reconhecimento; Condições/Sobrecarga de trabalho; Adoecimento em função do trabalho; Morosidade ou inexistência de ações que preservem a saúde do servidor; Chefia com falta de treinamento; Tratamento diferenciado/manifestação de apreço e despreço; Vestígios culturais ultrapassados que são repassados aos novos servidores; Suposto Assédio Moral; Abuso de autoridade; Falta de divulgação de orientações e Insegurança Jurídica).**

Motivos que levam TAEs ativos e evadidos do CPII a NÃO recomendarem o concurso para TAE no CPII para outras pessoas - Motivos que NÃO têm relação com o CPII, visto ser inerente a qualquer cargo de servidor público federal no Brasil:

1. “Não recomendaria, todavia, para alguém que deseje fazer apenas um concurso e permanecer no cargo em que for aprovado até a aposentadoria, sobretudo caso deseje atuar em setores técnicos-administrativos em sentido estrito (finanças, licitações, contratos, etc.), pois a base e teto salariais desse tipo de cargo no Governo Federal são muito superiores ao recebido pelos

TAEs que fazem esse tipo de trabalho em quase qualquer outra carreira dessa esfera (...);

2. “Educação superior universidades é melhor” e
3. “A meu ver é muito pouco remunerado (...).”

24- Espaço destinado a contribuições adicionais acerca do tema: "Evasão dos TAEs do CPII", caso deseje.

Pergunta aberta com 22 respostas

1. Em geral, pelos motivos já expostos, considero que a remuneração torna o cargo pouco atrativo a médio e longo prazo, principalmente para quem tenha alguma afinidade com ou interesse em atuar com tópicos além da educação, que tendem a ser muito melhor remunerados e valorizados fora da carreira TAE. Aqueles que desempenham funções como analistas de contrato e analistas de orçamento, por exemplo, nessa carreira, correm todos os riscos desses ofícios e são sujeitos a todas as exigências legais e de competência jurídico-administrativa sem contrapartidas estáveis – a única que existe é dependente das gestões locais. Assim sendo, não são aspectos majoritariamente solúveis apenas no âmbito do CPII, pois dizem respeito à carreira como um todo. Entretanto, no tocante à esfera de atuação da entidade, considero que deve haver fortalecimento e institucionalização de práticas conexas à gestão por resultados e à administração gerencial, recompensando consistentemente com maior flexibilidade (p. ex. teletrabalho, flexibilização de horários) aqueles que produzem mais e melhor. Destaco isso pois ainda se observam resistências, rivalidades e afins por parte de gestores ou servidores tipicamente mais antigos, e frequentemente de setores pedagógicos relativamente a setores técnicos, quanto a esse tópico, o que tende a estimular a evasão de setores técnicos (os quais já são pouco visados em razão de suas particularidades), que ficam então esvaziados de qualquer prática gerencial funcionalmente compatível que os beneficie.
2. O aumento de salário e melhoria nas condições de trabalho (mais servidores e melhor divisão de demandas) são essenciais para permanência.
3. Evasão se dar para cargos superiores com maior remuneração, visto que a maioria dos TAESs do CPII de cargo Médio possuem graduação.
4. Informo que respondi o questionário baseada em situação ocorrida nos primeiros anos do meu ingresso, não sendo mais uma realidade atualmente. Hoje estou muito bem.
5. Sinto que poderia fazer muito mais, mas estou exaustivamente e repetidamente sempre apagando os mesmos incêndios que nem deveriam existir. Provocados em sua maioria porque as questões de rotinas escolares que não sejam exatamente pedagógicas são negligenciadas ou conduzidas de forma amadora. Nunca são resolvidos definitivamente.

6. Fui muito desrespeitado por uma chefia altamente tóxica e o colégio nada fez. Adoeci e por causa disso estudei para sair do colégio, mesmo sendo respeitado pela atual direção. Essa decisão de continuar querendo sair tem haver sim com a remuneração, mas também com o temor de uma futura direção voltar aos velhos erros da anterior.
7. Percebo que as evasões existem, em procura de melhor remuneração.
8. Reconheço que a maior dificuldade em manter servidores no Colégio é a sobrecarga de trabalho. Melhoraria muito se o Governo Federal autorizasse novas vagas em concursos públicos com mais frequência.
9. No meu Campus o ambiente de trabalho é minúsculo. Falta de servidores e verba para materiais para o trabalho. A remuneração do TAE é muito inferior de outras esferas, talvez, isso me motive a fazer outros concursos, assim como outros colegas.
10. Melhorar a remuneração e benefícios dos servidores.
11. É inadmissível que outros cargos com a mesma formação, tenha salários muito maiores
12. Melhor valorização em todos os aspectos. Isso ajudaria e muito!!!
13. Gostaria que os gestores passassem por um treinamento antes de assumirem suas funções, pois percebo abuso de poder ocorrer sem a devida fiscalização e consequência dessa ação, por exemplo.
14. Os TAEs precisam de maior valorização e remuneração para que se torne mais atrativo aos servidores. Muitas vezes é priorizado apenas o docente o que desanima os TAEs para a continuidade no órgão, visto que possuem tanta formação quanto os docentes. O tratamento usual em que o TAE é tratado como "quebra galho" dentro da instituição precisa acabar.
15. Acredito que o principal motivo de evasão dos TAEs seja de caráter financeiro. Outros cargos no Serviço Público possuem remuneração inicial muito superior, assim como melhor plano de carreira.
16. Um dos maiores problemas é a dificuldade de liberação para capacitação e qualificação profissional.
17. O principal motivo é a baixa remuneração e poucos benefícios (como um plano de saúde)
18. Acredito que os principais motivos para a evasão dos TAEs sejam a busca por uma melhor remuneração, por benefícios mais atrativos, como também por valorização das competências que possuem e possibilidade de desenvolvimento de carreira. Visto que na maioria das vezes o servidor não tem acesso a posições de chefia ou a FGs por mérito apenas, mas principalmente pelo relacionamento interpessoal e proximidade com a direção do campus, muitas vezes permanecendo um mesmo ocupante nessas funções por muitos anos sem a possibilidade de acesso daquele(s) que seria(m) o(s) mais bem qualificado(s). Acredito que deveria haver tanto um prazo determinado para a permanência em cargos de chefia para permitir o acesso de outros servidores, quanto a realização de um processo democrático para a escolha destes.

19. Sugiro uma avaliação de desempenho mais verdadeira. Distribuição de trabalho mais justa. Capacitação para os que não conseguem desempenhar bem suas funções que acabam por sobrecarregar aquele com mais habilidade. Ocupação de postos considerando também a formação e capacidade e não só os laços informais. Maior valorização salarial, cobrança de entrega do serviço em vez de olhar o relógio com a presença do corpo físico no local. Vagas para os filhos. Maior transparência e melhora na comunicação. Maior número de vagas para setores administrativos. Substituição quando técnico tiver de licença (como acontece com o professor).
20. Equiparação de benefícios no Poder Executivo.
21. Gosto muito de trabalhar no cp2, aqui pude tirar licença pra concluir mestrado e tive condições de comprar meu apartamento. Quero sair porque desejo trabalhar em área diferente da educação, já que tenho mais de uma formação acadêmica. O cp2 tem problemas como qualquer outro local de trabalho tem. Além disso, aprendo coisas para a vida desempenhando as minhas funções.
22. Remuneração baixa.

Em se tratando da pergunta nº 24, o espaço foi destinado a contribuições adicionais acerca do tema: "Evasão dos TAEs do CPII", para que os respondentes utilizassem caso desejassem. Da mesma forma que a questão anterior, suas respostas foram variadas e corroboram com as análises das questões anteriores, principalmente a nº 13, que traz os motivos que levaram os TAEs do CPII a evadirem ou desejarem evadir.

A questão nº 24 também foi opcional, ou seja, com resposta facultativa. Dito isso, abaixo, elas seguirão categorizadas em "Insatisfações dos TAEs para com o CPII" e "Sugestões para o Programa de Capacitação das Gestões do CPII".

As respostas abaixo foram transcritas conforme consta no questionário.

Insatisfações dos TAEs para com o PCCTAE - Sem relação com o CPII

1. "Em geral, pelos motivos já expostos, considero que a remuneração torna o cargo pouco atrativo a médio e longo prazo, principalmente para quem tenha alguma afinidade com ou interesse em atuar com tópicos além da educação, que tendem a ser muito melhor remunerados e valorizados fora da carreira TAE. Aqueles que desempenham funções como analistas de contrato e analistas de orçamento, por exemplo, nessa carreira, correm todos os riscos desses ofícios e são sujeitos a todas as exigências legais e de competência

- jurídico-administrativa sem contrapartidas estáveis — a única que existe é dependente das gestões locais. Assim sendo, não são aspectos majoritariamente solúveis apenas no âmbito do CPII, pois dizem respeito à carreira como um todo (...);
2. “O aumento de salário (...);
 3. “Evasão se dar para cargos superiores com maior remuneração, visto que a maioria dos TAESs do CPII de cargo Médio possuem graduação”;
 4. “Percebo que as evasões existem, em procura de melhor remuneração”;
 5. “(...) A remuneração do TAE é muito inferior de outras esferas, talvez, isso me motive a fazer outros concursos, assim como outros colegas”;
 6. “Melhorar a remuneração e benefícios dos servidores”;
 7. “É inadmissível que outros cargos com a mesma formação, tenha salários muito maiores”;
 8. “Os TAEs precisam de maior (...) remuneração para que se torne mais atrativo aos servidores”;
 9. “Acredito que o principal motivo de evasão dos TAEs seja de caráter financeiro. Outros cargos no Serviço Público possuem remuneração inicial muito superior, assim como melhor plano de carreira”;
 10. “O principal motivo é a baixa remuneração e poucos benefícios (como um plano de saúde)”;
 11. “Acredito que os principais motivos para a evasão dos TAEs sejam a busca por uma melhor remuneração, por benefícios mais atrativos (...);
 12. “Sugiro (...) Maior valorização salarial, (...) Vagas para os filhos. (...) Maior número de vagas para setores administrativos. Substituição quando técnico tiver de licença (como acontece com o professor)”;
 13. “Equiparação de benefícios no Poder Executivo”;
 14. “(...) Quero sair porque desejo trabalhar em área diferente da educação, já que tenho mais de uma formação acadêmica (...) e
 15. “Remuneração baixa”.

Insatisfações dos TAEs para com o CPII e sugestões para o Programa de Capacitação das Gestões do CPII

1. “(...) Entretanto, no tocante à esfera de atuação da entidade, considero que deve haver fortalecimento e institucionalização de práticas conexas à gestão por resultados e à administração gerencial, recompensando consistentemente com maior flexibilidade (p. ex. teletrabalho, flexibilização de horários) aqueles que produzem mais e melhor. Destaco isso pois ainda se observam resistências, rivalidades e afins por parte de gestores ou servidores tipicamente mais antigos, e frequentemente de setores pedagógicos relativamente a setores técnicos, quanto a esse tópico, o que tende a estimular a evasão de setores técnicos (os quais já são pouco visados em razão de suas particularidades), que ficam então esvaziados de qualquer prática gerencial funcionalmente compatível que os beneficie”;
2. “(...) e melhoria nas condições de trabalho (mais servidores e melhor divisão de demandas) são essenciais para permanência”;
3. “Informo que respondi o questionário baseada em situação ocorrida nos primeiros anos do meu ingresso, não sendo mais uma realidade atualmente. Hoje estou muito bem”;
4. “Sinto que poderia fazer muito mais, mas estou exaustivamente e repetidamente sempre apagando os mesmos incêndios que nem deveriam existir. Provocados em sua maioria porque as questões de rotinas escolares que não sejam exatamente pedagógicas são negligenciadas ou conduzidas de forma amadora. Nunca são resolvidos definitivamente”;
5. “Fui muito desrespeitado por uma chefia altamente tóxica e o colégio nada fez. Adoeci e por causa disso estudo para sair do colégio, mesmo sendo respeitado pela atual direção. Essa decisão de continuar querendo sair tem haver sim com a remuneração, mas também com o temor de uma futura direção voltar aos velhos erros da anterior”;
6. “Reconheço que a maior dificuldade em manter servidores no Colégio é a sobrecarga de trabalho. Melhoraria muito se o Governo Federal autorizasse novas vagas em concursos públicos com mais frequência”;
7. “No meu Campus o ambiente de trabalho é minúsculo. Falta de servidores e verba para materiais para o trabalho (...)”;
8. “Melhor valorização em todos os aspectos. Isso ajudaria e muito!!!”;

9. “Gostaria que os gestores passassem por um treinamento antes de assumirem suas funções, pois percebo abuso de poder ocorrer sem a devida fiscalização e consequência dessa ação, por exemplo”;
10. “Os TAEs precisam de maior valorização (...) para que se torne mais atrativo aos servidores. Muitas vezes é priorizado apenas o docente o que desanima os TAEs para a continuidade no órgão, visto que possuem tanta formação quanto os docentes. O tratamento usual em que o TAE é tratado como "quebra galho" dentro da instituição precisa acabar”;
11. “Um dos maiores problemas é a dificuldade de liberação para capacitação e qualificação profissional”;
12. “Acredito que os principais motivos para a evasão dos TAEs sejam a busca por (...) valorização das competências que possuem e possibilidade de desenvolvimento de carreira. Visto que na maioria das vezes o servidor não tem acesso a posições de chefia ou a FGs por mérito apenas, mas principalmente pelo relacionamento interpessoal e proximidade com a direção do campus, muitas vezes permanecendo um mesmo ocupante nessas funções por muitos anos sem a possibilidade de acesso daquele(s) que seria(m) o(s) mais bem qualificado(s). Acredito que deveria haver tanto um prazo determinado para a permanência em cargos de chefia para permitir o acesso de outros servidores, quanto a realização de um processo democrático para a escolha destes”;
13. “Sugiro uma avaliação de desempenho mais verdadeira. Distribuição de trabalho mais justa. Capacitação para os que não conseguem desempenhar bem suas funções que acabam por sobrecarregar aquele com mais habilidade. Ocupação de postos considerando também a formação e capacidade e não só os laços informais. (...), cobrança de entrega do serviço em vez de olhar o relógio com a presença do corpo físico no local. (...) Maior transparência e melhora na comunicação (...) e
14. “Gosto muito de trabalhar no cp2, aqui pude tirar licença pra concluir mestrado e tive condições de comprar meu apartamento. (...) O cp2 tem problemas como qualquer outro local de trabalho tem. Além disso, aprendo coisas para a vida desempenhando as minhas funções”.

Por fim, as respostas advindas do instrumento utilizado para pesquisa: questionário, reforçam que é imprescindível que o CPIL capacite seus gestores antes de ocuparem essas funções, assim como durante todo o tempo em que as estiverem ocupando. Em se tratando das capacitações, faz-se importante que sejam direcionadas para os níveis pedagógicos, administrativos e, principalmente, humanos! Visto ser essencial não só a remodelação da sua estrutura jurídico-institucional, mas também o zelo pela saúde, satisfação e motivação do profissional, tornando, assim, possível reestruturar a cultura organizacional do Colégio.

PRODUTO EDUCACIONAL

O Produto Educacional será um Relatório Técnico de Pesquisa composto por: Resumo do que vem a ser este PE, Sumário, Autores, Descrição Técnica, Introdução, assuntos que versam sobre a evasão de servidores Técnico-Administrativos em Educação no âmbito da EPT, Análise dos Dados, Considerações Finais e Referências.

Este Relatório irá expor à PROGESP; à reitoria, ao seu gabinete e aos candidatos interessados em ocupá-la no próximo pleito (2026); bem como às outras 4 pró-reitorias; direções-gerais dos 14 *campi*, quiçá aos seus setores de gestão de pessoas; também à CISPCTAE e ao CONSUP do CPII. E à CIS Nacional; movimento TAEs na Luta; SINDSCOPE e SINASEFE as prováveis motivações para a saída definitiva de servidores Técnico-Administrativos em Educação do quadro de servidores técnicos do CPII, bem como algumas propostas de ações capazes de reter este servidor candidato à exoneração a pedido.

Justifico a entrega do PE às instâncias e representantes acima citados, em função de a PROGESP do CPII ser responsável pelas formulações e reformulações de políticas, ações e programas de incentivo, valorização e retenção de seus servidores TAES. Assim como, em razão de as demais esferas e representantes acima mencionados exercerem ingerência política nas lutas por melhorias nas condições laborais desses trabalhadores.

Nesse relatório, haverá um levantamento do quantitativo de servidores Técnico-Administrativos em Educação da reitoria, das 5 pró-reitorias e dos 14 *campi* do CPII que saíram, bem como os motivos para tais ações. Tais informações serão acrescentadas após a análise dos dados advindos dos respondentes da pesquisa quanti-qualitativa.

Pretende-se contribuir com as estratégias e ações das Gestões de Pessoas do CPII no que diz respeito a atenuar o quantitativo de evasão dos servidores TAEs, assim como com propostas capazes de aprimorar a cultura organizacional da instituição e fortalecer um ambiente laboral salutar para todos os pertencentes a ela. Bem como fortalecer as discussões e atuações acerca do problema que envolve o presente tema nos espaços destinados a pensar soluções em prol da categoria.

A presente pesquisa e seu Produto Educacional poderão unir-se aos programas e/ou ações já existentes que visem a valorização de TAEs no CPII,

conforme detalhados no quadro 4.

Quadro 4 - Programas e/ou Ações de Valorização dos TAEs promovidos pelo CPII nos anos 2024 - 2025

PROGRAMAS E/OU AÇÕES DE VALORIZAÇÃO DOS TAEs NO CPII - 2024-2025	
EDITAL Nº 02/2024 - PROGESP/CPII	Edital de Afastamento Integral para fins de participação em Programa de Pós-graduação Stricto Sensu e Pós-doutorado de Técnico-Administrativo no país ou no exterior
EDITAL Nº 09/2024 - PROGESP/CPII	Chamada Interna para a "II Conferência da Ação de Desenvolvimento em Foco para servidores do Colégio Pedro II"
EDITAL Nº 19/2024	II Conferência da Ação de Desenvolvimento em Foco para servidores do Colégio Pedro II
EDITAL Nº 12/2024 - PROGESP/CPII	Processo Seletivo de Ministrantes para compor o Banco de Talentos do Colégio Pedro II
EDITAL Nº 17/2024 - PROGESP/CPII	Programa de Apoio a Eventos de Pesquisa, Extensão e Cultura
Edital nº 18/2024	Programa de Apoio a Projetos de Núcleo de Arte e Cultura
Edital nº 21/2024	Programa de Apoio a Grupos de Pesquisa (Taxa de Bancada)
Edital nº 22/2024	Programa de Apoio à Edição De Periódicos Científicos do Colégio Pedro II (Taxa de bancada)
Edital nº 25/2024	Programa de Apoio a Projetos de Extensão (PAEXT) - Auxílio Financeiro
EDITAL Nº 3/2025 - PROGESP/CPII	Edital de Afastamento Integral para fins de participação em Programa de Pós-graduação Stricto Sensu e Pós-doutorado de Técnico-Administrativo no país ou no exterior

Fonte: A autora, 2026.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa intitulada “A Evasão de servidores Técnico-Administrativos em Educação a partir da equiparação do Colégio Pedro II à condição de Instituto Federal (2012-2026)” nasceu da oportunidade de unir o mestrado ProfEPT com experiências pessoais da autora, que sofreu desmotivação e adoecimento em função de suposta má gestão de pessoas em determinados espaços institucionais do CPII. Surgiu também pelo estranhamento acerca de falas de colegas TAEs mais antigos, ou não, sobre terem o CPII como “trampolim”, incentivando os recém-empoados a estudarem e irem para outro órgão ou entidade. Além disso, de suas observações e conversas com outros servidores TAEs dos níveis A, B, C, D e E deste Colégio, realizadas em diversos espaços ao longo dos últimos doze anos, que demonstram haver motivos explícitos que os levam à evasão. Tal experiência serviu como incentivo para sua decisão de evadir da instituição.

Consideramos ser esse um tema relevante nacionalmente e insuficientemente pesquisado até aqui. Tema esse que representa centenas de milhares de servidores Técnico-administrativos em Educação do Brasil, com sentimentos de desvalorização e invisibilização, ainda que pertencentes a uma grande carreira do serviço público, o que corrobora com o surgimento de prejuízos para eles e para as instituições das quais fazem parte.

Ciente dos danos que a evasão é capaz de ocasionar aos servidores e à instituição, pretendeu-se analisar, neste trabalho, de que forma a cultura organizacional do CPII, a partir de sua equiparação à condição de IF em 2012, tem contribuído direta e indiretamente para a evasão de seus servidores TAEs. Outro objetivo foi levantar o percentual de evasão dos servidores TAEs da reitoria, das 5 pró-reitorias e dos 14 *campi* do CPII no período considerado e apontar as motivações que os conduzem à exoneração a pedido.

Ao longo desse estudo, buscou-se compreender os impactos da cultura organizacional do CPII (historicamente reconhecido como uma instituição singular no cenário educacional brasileiro) na vida laboral de seus servidores TAEs, cujos efeitos recaem sobre a vida pessoal e saúde, com potencial para levá-los à evasão.

Sugerimos que pesquisas sobre o clima organizacional sejam aprofundadas, pois esse tema caminha *pari passu* com a cultura organizacional.

Embora o recorte da presente pesquisa seja desde 2012 até os dias atuais, mudanças ocorreram no CPII a partir de sua inclusão, com a Lei nº 12.677/2012, na lista de instituições pertencentes à RFEPCT, contidas na Lei nº 11.892/2008, transformando-o em IF. Ainda que tais modificações estejam alinhadas às diretrizes de expansão e reestruturação da educação profissional e tecnológica no país, trouxeram consigo um conjunto de inovações, algumas gerando tensões organizacionais, identitárias e funcionais que repercutiram diretamente no corpo técnico-administrativo da instituição.

Os dados analisados e as vozes dos servidores entrevistados confirmam as tensões acima citadas e revelam que a hipótese orientadora desta pesquisa é verdadeira. A atual estrutura jurídico-institucional do CPII, que consiste em um conjunto de normas e leis que orientam a estruturação dos IFs em geral e do CPII em particular, contribui para a criação de uma cultura organizacional que desvaloriza os servidores TAEs, o que, por sua vez, coopera sobremaneira para a evasão destes. O que, conseqüentemente, contribui para a elevada rotatividade desses trabalhadores em diversos setores pedagógicos e administrativos do Colégio, incluindo os que ofertam a EPT.

Tais dados encontram-se no questionário semiaberto utilizado na presente pesquisa, quais sejam: expectativas parcialmente atendidas ou não atendidas; quantidade de TAEs que já pensaram em sair do CPII; a série de motivações que os levaram a desejar evadir, bem como outros a já terem evadido; a quantidade de TAEs que consideraram outras alternativas antes de sair do Colégio e que não deram certo, além de outros que não cogitaram considerar; as hipóteses que consideraram ou considerariam ao sair do CPII, por exemplo, outro cargo público para ganhar remuneração inferior ou optar pelo regime CLT; relações problemáticas entre servidores (subordinados) com suas chefias; o trabalho ter afetado a saúde física e/ou mental; opção por não buscar apoio institucional, ainda que vivenciando situação de adoecimento em função do trabalho e sugestões de melhorias a serem colocadas em prática pelo CPII, a fim de que as condições de trabalho dos servidores TAEs melhorem, contribuindo assim com a possível mitigação do problema da evasão.

Foram solicitados à PROGESP os dados referentes à quantidade de servidores TAEs que tomaram posse e exoneraram do CPII desde 2012 até 2025. Ciente de algumas exonerações ocorridas nesse período, as procurei na tabela

recebida da PROGESP, porém não as achei. Buscando no Diário Oficial, encontrei-as, conforme podem ver nos anexos. Sendo assim, não posso trazer dados concretos acerca do quantitativo integral de exoneração de TAEs de 2012 a 2025, mas posso afirmar que é uma quantidade superior à apresentada pela PROGESP.

Reiterando o que foi supracitado, as análises dos dados obtidos a partir das respostas do questionário semiaberto, distribuído a TAEs ativos e evadidos do CPII, juntamente com as pesquisas documentais realizadas, confirmam as hipóteses da presente pesquisa.

Baseado na pesquisa de campo, dentre os motivos que levam os servidores TAEs do CPII a evadirem ou desejarem evadir, temos: Remuneração; Falta de pessoal; Desvalorização e não reconhecimento; Infraestrutura física/tecnológica; Condições/Sobrecarga de trabalho; Adoecimento em função do trabalho; Morosidade ou inexistência de ações que preservem a saúde do servidor; desvio de função; lotação em campus e/ou área de trabalho incompatível com o perfil; Não liberação para gozar de direitos (ex.: licença capacitação e afastamento para estudos); chefia com falta de treinamento; tratamento diferenciado/manifestação de apreço e despreço; vestígios culturais ultrapassados que são repassados aos novos servidores; suposto assédio moral; abuso de autoridade; falta de divulgação de orientações; insegurança jurídica; valorização simbólica e suposto assédio sexual. Fatores esses que foram percebidos como centrais no processo de insatisfação e, conseqüentemente, de evasão desses servidores.

De acordo com as análises quanti-qualitativas dos dados coletados, foi constatado que a maior parte dos servidores TAEs, respondentes da pesquisa, tiveram suas expectativas frustradas e 94,5%, ou seja, quase 100% deles, já pensou em evadir do Colégio Pedro II. Julgo preocupante que a maioria dos respondentes, representantes do corpo técnico-administrativo do CPII, considere evadir. Apesar desses dados, uma grande parte desses trabalhadores considerou outras alternativas antes de optarem pela evasão. No entanto, a maioria delas não deu certo (34,5%). Esse resultado demonstra a deficiência no empenho da instituição para reter seus servidores TAEs. Enquanto a maior parte dos TAEs (47,3%) não chegou a considerar outras alternativas antes de evadirem, o que pode significar incredulidade por parte dos trabalhadores para com o CPII.

Dentre os motivos que levam os TAEs do CPII, respondentes da pesquisa, a

evadirem, contidos na pesquisa de campo, todos, exceto a remuneração, têm relação com as responsabilidades do CPIL, na figura de suas gestões. Essas motivações podem gerar impactos negativos na saúde física e/ou mental dos servidores TAEs, como evidenciado pelo fato de que quase 62% deles relataram que sua saúde foi afetada pelo trabalho na instituição CPIL, enquanto outros preferiram não responder.

Dentre os servidores TAEs respondentes que tiveram sua saúde física e/ou mental afetadas pelo trabalho no CPIL, mais de 80% não buscaram apoio institucional. Tal dado demonstra que pode existir alguma descrença dos TAEs pela instituição ou medo de possíveis consequências, caso seus problemas não sejam resolvidos. Independentemente do motivo, enfatizo a necessidade de capacitar gestores para que consigam identificar adoecimentos e suas causas, orientar seus subordinados sobre o que podem e devem fazer, buscar soluções para esses problemas e, ao menos, direcioná-los a quem tem competência para resolvê-los.

Embora um número significativo de TAEs tenha afirmado já ter pensado em evadir do CPIL (quase 100% dos respondentes), mais da metade respondeu que desistiria de evadir caso o Colégio realizasse melhorias na(s) área(s) que são alvos de suas insatisfações. Eles apresentaram considerações acerca de mudanças esperadas na instituição para que possam vislumbrar melhorias em suas condições de trabalho, o que demonstra ser uma possibilidade para a retenção destes servidores .

Ademais, identificou-se uma sensação de apagamento identitário, tanto coletivo quanto individual, que contribuiu para o distanciamento de profissionais da instituição. A evasão, portanto, não pode ser compreendida apenas como uma questão individual ou motivacional, mas como um fenômeno estrutural, imbricado nas políticas públicas de reorganização da estrutura jurídico-institucional do CPIL.

A ausência de um processo participativo e adaptado às particularidades locais gera um hiato entre as expectativas dos servidores e as realidades administrativas e pedagógicas impostas. Esse hiato, por sua vez, impacta negativamente na estabilidade funcional, na motivação e no compromisso institucional dos servidores técnico-administrativos, atores fundamentais para o funcionamento e a qualidade da educação oferecida. Educação essa que é ofertada de maneira participativa por todos os pertencentes à esfera escolar, incluindo os servidores TAEs, que são

educadores tanto quanto os servidores docentes e qualquer outro trabalhador que atua nos espaços escolares pedagógicos e/ou administrativos.

Conforme explicitado no referencial teórico, percebe-se, ainda hoje, dualidade entre trabalho manual e intelectual, o que gera divisão de classes. É crucial que na RFEPCT haja luta contra tal dicotomia e que, definitivamente, os TAEs sejam respeitados, tanto quanto os docentes, por suas competências e por todas as especificidades de suas atribuições.

Esse trabalho reforça a necessidade de se pensar as reformas institucionais com sensibilidade às especificidades locais e organizacionais. A padronização, embora útil em certos aspectos da gestão pública, não pode ignorar os saberes e especificidades construídos ao longo do tempo por comunidades educacionais com trajetórias distintas, ou seja, sem reconhecer as particularidades da reitoria, das cinco pró-reitorias e dos catorze *campi*, distribuídos pela região metropolitana da cidade do Rio de Janeiro. Nesse sentido, políticas de transição mais cuidadosas, que incluam escuta ativa, valorização dos trabalhadores e respeito à identidade institucional podem mitigar os efeitos negativos tratados até aqui.

Pretende-se, aqui, não só trazer as motivações que levam os servidores TAEs do CPII a evadirem, mas também estratégias e ações para apreciação das Gestões de Pessoas do CPII, na figura da PROGESP até às demais instâncias internas que dedicam tempo e esforços para assuntos relativos aos TAEs, bem como externas que possuem o mesmo propósito, visando atenuar o quantitativo de evasão desses trabalhadores, contribuindo com propostas capazes de aprimorar a cultura organizacional do Colégio e fortalecer um ambiente laboral salutar para todos os pertencentes a ele.

Na pesquisa de campo, os servidores TAEs apresentaram contribuições acerca do que o CPII pode fazer para retê-los: valorizar e reconhecer trabalhos desempenhados; melhorar condições de trabalho; capacitar gestores/chefias; promover ações que preservem a saúde e vida laboral do servidor; fiscalizar e impedir abusos de poder; lotar em unidade e área de trabalho compatíveis com o perfil; fiscalizar possíveis desvios de função; orientar sobre atribuições dos cargos/funções; dar transparência aos processos; explicar mais e melhor sobre a quais canais de denúncia o servidor pode recorrer; oferecer oportunidades mais amplas e integradas de capacitação, como pós-graduações via CPII, aos TAEs de áreas como Finanças e Licitações no lugar de focar apenas nos perfis

técnico-pedagógico/educacional; fortalecer o PGD e o teletrabalho para os setores com que tenha compatibilidade, uma vez que sua atual situação é extremamente instável, sujeito ao arbítrio da gestão de cada unidade e havendo fortes resistências internas à sua continuidade; concurso público para suprir a falta de servidores nos *campi* e melhorar a remuneração.

Lembrando que, conforme já citado, a remuneração é o único item que não tem relação com as responsabilidades do CPII. No que diz respeito aos demais itens trazidos como ações que o CPII pode fazer para reter seus servidores TAEs, todos têm relação direta com a gestão. Por isso, mais uma vez, reforço a necessidade de que esses profissionais sejam capacitados constantemente para ocupar e se manter nessa função.

Em decorrência da influência e do poder transformador dos gestores na construção de uma cultura organizacional salutar, dentre as diversas estratégias possíveis de serem consideradas pelo CPII, trazemos o treinamento a partir da alta gestão até as demais gestões/chefias, não como uma possibilidade, como é atualmente, mas como pré-requisito obrigatório para ocupar a função. Sugerimos que essa capacitação seja incluída no Regimento Interno do Colégio Pedro II.

Caso o interessado não cumpra esse pré-requisito, deverá ser imediatamente retirado da lista de interessados para eleição ou da função, caso já a esteja ocupando, e substituído por outro interessado ou por quem tenha sido eleito em segundo lugar. Em caso de não haver o segundo eleito, que a reitoria possa providenciar um substituto treinado até que novas eleições ocorram, com tempo hábil para que o novo eleito passe pela primeira capacitação antes de ocupar a função. Mas não somente. A capacitação deve ocorrer, obrigatoriamente, a cada 6 meses, até o final do mandato.

Capacitação essa oferecida por uma equipe composta por especialistas das áreas do conhecimento relacionadas aos cargos, funções, vida funcional e reais necessidades dos servidores do CPII e da própria instituição, tais como: Saúde do trabalhador; Direitos e Deveres dos trabalhadores com respectivas orientações jurídicas; Administração Pública; Gestão de Recursos Humanos; Educação; entre outras, a serem identificadas após pesquisa de campo, ou seja, em todos os *campi* e unidades de trabalho com todos os servidores. No último caso, isso pode ser feito por meio de um questionário que permita a descrição de sugestões baseadas nos anseios e necessidades dos servidores, com as respostas sendo enviadas

diretamente à equipe responsável pela capacitação das gestões, visando aumentar a participação dos servidores da instituição.

A fim de que identifiquem as reais necessidades dos servidores e da instituição, além da contribuição que o questionário pode oferecer, é importante que a alta gestão e a equipe responsável pela capacitação tomem conhecimento do que realmente ocorre nos *campi*, pró-reitorias e reitoria. Eles devem reconhecer, acolher e respeitar as especificidades locais. Para isso, devem também, junto às demais gestões/chefias locais, registrar, relacionar e estudar os possíveis problemas existentes, bem como os que podem surgir. Levar em conta as considerações, reclamações e sugestões dos demais servidores e, por fim, após as investigações e análises, deliberar sobre quais áreas serão consideradas na capacitação para os gestores no próximo semestre, uma vez que, capacitados, terão mais competência para sanar e/ou mitigar as possíveis adversidades, contratemplos, dificuldades, obstáculos, transtornos e complicações que surgem no decorrer do tempo.

Como forma de cooperação, este trabalho apresenta as propostas dos servidores TAEs ativos e evadidos do CPII sobre sugestões que o Colégio Pedro II pode implementar para reter os interessados em evadir. Encontram-se logo acima e na análise dos dados.

Finalmente, a equipe técnica formada para cuidar da capacitação de gestores deve treinar a todos os que ocupam e a todos os que desejam assumir essa função, a partir da alta gestão até as demais gestões, a cada 6 meses. Ou seja, a partir do momento que apresentam interesse em ocupá-las, como um pré-requisito obrigatório, não como uma possibilidade.

Intenciona-se que a alta gestão transforme essa proposta em ações e programas de valorização voltados aos servidores TAEs do CPII e a inclua no Regimento Interno do Colégio.

Tais propostas de ações e programas possuem capacidade para provocar mudanças positivas no clima e na cultura organizacional. Como melhorar os resultados esperados pelos servidores: qualidade de vida, bem-estar, saúde mental, emocional e física; elevar níveis de satisfação, felicidade e motivação; promover sensação de valorização, respeito, reconhecimento e pertencimento; tornar o ambiente psicologicamente seguro, acolhedor e confiável e reduzir níveis de estresse e conflitos. Bem como melhorar os resultados esperados pela alta gestão: nas e entre as equipes (relações interpessoais); reduzir o número de afastamentos

por motivos de doença provocados pelo ambiente laboral; melhorar a qualidade dos espaços pedagógicos e administrativos, inclusive da EPT do CII e melhorar a oferta de uma educação de qualidade por parte do CII, inclusive nos *campi* que ofertam a EPT. Enfim, não menos importante, reter talentos.

Reconhece-se que esse estudo não esgota as complexidades do tema, mas busca abrir caminho para novas investigações, especialmente no que tange à gestão de pessoas em instituições públicas de ensino em processo de transformação na EPT.

Sugerimos que pesquisas sobre a naturalização do sofrimento dos TAEs no CII sejam aprofundadas, assim como sobre a presença ou não da Psicodinâmica do Reconhecimento nesse espaço, a fim de que possam corroborar com os resultados do presente trabalho.

Espera-se que as reflexões aqui apresentadas contribuam para o debate acadêmico e para a formulação de políticas mais justas, eficazes e humanizadas no campo da educação profissional e tecnológica.

Por fim, coloco-me à disposição para contribuir com a elaboração junto às instâncias responsáveis e aplicação da proposta apresentada nesta pesquisa.

REFERÊNCIAS

ALVES, P. R. M. **Gestão Pública e Direitos do Servidor: a violação do direito ao descanso e ao desenvolvimento profissional como obstáculo à eficiência.** Porto Alegre: Editora Síntese, 2023.

ANTUNES, Cristiana Ferreira. **Cultura organizacional no contexto da expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica: um estudo com servidores técnico-administrativos.** Dissertação (Mestrado). João Pessoa, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/7990/2/arquivototal.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2024.

ARAÚJO, Ronaldo M. L.; FRIGOTTO, Gaudêncio. **Práticas pedagógicas e ensino integrado. Revista Educação em Questão, Natal.** 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/7956/5723>. Acesso em: 18 jan. 2025.

BARRETO, Margarida Maria. **Assédio moral: uma jornada de humilhações.** São Paulo: Cengage Learning, 2006.

BORGES, Liliam Faria Porto. **Educação, escola e humanização em Marx, Engels e Lukács.** 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/12747/8779>. Acesso em 10 ago. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto Lei nº 245 de 28 de Fevereiro de 1967. **Transforma o Colégio Pedro II em autarquia e dá outras providências.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-245-28-fevereiro-1967-376135-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 06 ago. 2024.

BRASIL. Decreto nº 4.877, de 13 de novembro de 2003. **Disciplina o processo de escolha de dirigentes no âmbito dos Centros Federais de Educação Tecnológica, Escolas Técnicas Federais e Escolas Agrotécnicas Federais.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/d4877.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%204.877%2C%20DE%2013,Federais%20e%20Escolas%20Agrot%C3%A9cnicas%20Federais. Acesso em: 10 set. 2024.

BRASIL. Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004. **Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 e 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm. Acesso em: 10 set. 2024.

BRASIL. Decreto nº 7.566, de 23/09/1909. **Criação das Escolas de Aprendizizes e**

Artífices. Disponível em:
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 04 set. 2024.

BRASIL. Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019. **Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.** Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm. Acesso em: 16 dez. 2025.

BRASIL. DECRETO Nº 19.851, DE 11 DE ABRIL DE 1931. **Dispõe que o ensino superior no Brasil obedecerá, de preferencia, ao systema universitario, podendo ainda ser ministrado em institutos isolados, e que a organização technica e administrativa das universidades é instituida no presente Decreto, regendo-se os institutos isolados pelos respectivos regulamentos, observados os dispositivos do seguinte Estatuto das Universidades Brasileiras.** 1931. Disponível em:
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19851-11-abril-1931-505837-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 18 fev.2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal.** Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 24 fev. 2026.

BRASIL. Decreto s/n, de 2 de dezembro de 1837. **Convertendo o Seminário de São Joaquim em colégio de instrução secundária, com a denominação de Colégio de Pedro II, e outras disposições.** Disponível em:
https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret_sn/1824-1899/decreto-36979-2-dezembro-1837-562344-publicacaooriginal-86295-pe.html. Acesso em: 05 ago.2024.

BRASIL. Lei nº 3.552 de 16 de fevereiro de 1959. **Dispõe sobre nova organização escolar e administrativa dos estabelecimentos de ensino industrial do Ministério da Educação e Cultura, e dá outras providências.** Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3552.htm. Acesso em: 05 ago.2024.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.** Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil: seção 1, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 01 out. 2024.

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.** Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 16 dez. 2025.

BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. **Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 253, p. 1., 30 dez. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 10 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012. **Dispõe sobre a criação de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas no âmbito do Ministério da Educação, destinados às instituições federais de ensino e dá outras providências.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília: Planalto, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12677.htm. Acesso em: 09 de ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025. **Cria a Carreira de Desenvolvimento Socioeconômico, a Carreira de Desenvolvimento das Políticas de Justiça e Defesa e a Carreira de Fiscalização da Comissão de Valores Mobiliários, altera a remuneração de servidores e empregados públicos do Poder Executivo federal, altera a remuneração de cargos em comissão, de funções de confiança e de gratificações do Poder Executivo federal, reestrutura cargos efetivos, planos de cargos e carreiras, padroniza e unifica regras de incorporação de gratificações de desempenho, transforma cargos efetivos vagos em outros cargos efetivos, em cargos em comissão e em funções de confiança, altera a regra de designação dos membros dos conselhos deliberativos e fiscais das entidades fechadas de previdência complementar e dá outras providências.** 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/l15141.htm. Acesso em: 28 de jul. 2025.

BRASIL. **Termo de Acordo de Metas e Compromissos MEC/IF's.** Brasília, 2009. Disponível em: http://www.ifs.edu.br/prodin/images/banners/termo_de_acordo_de_metas.pdf. Acesso em: 01 de junho de 2020.

CARBONE, Pedro Paulo. **Cultura Organizacional no Setor Público Brasileiro: desenvolvendo uma metodologia de gerenciamento da cultura.** Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/6273/4864>. Acesso em: 28 ago. 2024.

CARVALHO, L. M.; ALMEIDA, N. G. **Saúde e trabalho na educação: um estudo sobre a sobrecarga e os riscos psicossociais para os servidores técnico-administrativos das universidades federais.** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2020.

CARVALHO, William do Nascimento. **O processo de democratização do Colégio Pedro II e a sua equiparação com os demais Institutos Federais, institucionalizada pela lei 12.677/2012.** 2023. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) - Colégio Pedro II, Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura, Rio de Janeiro, 2023.

CHAUI, Marilena. **Cultura e democracia**. Buenos Aires, 2008. Disponível em: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/secret/CyE/cye3S2a.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas : o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. -- Barueri, SP : Manole, 2014. Disponível em: <https://www.ispsn.org/sites/default/files/documentos-virtuais/pdf/idalberto-chiavenato-gestao-de-pessoas-o-novo-papel.pdf>. Acesso em: 05 dez. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. Disponível em: <https://profeltonorris.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/02/livro-teoria-geral-da-administrac3a7c3a3o.pdf>. Acesso em: 04 dez. 2025.

CIAVATTA, M. **O ensino integrado, a politecnia e a educação omnilateral. Por que lutamos?** Trabalho & Educação, Belo Horizonte. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9303>. Acesso em: 26 fev. 2025.

COLÉGIO PEDRO II. **Capacitação de servidores públicos federais em processo de qualificação e requalificação**. Disponível em: https://www.cp2.g12.br/component/content/article/95-acesso_informa%C3%A7%C3%A3o/10318-4572-capacita%C3%A7%C3%A3o-de-servidores-p%C3%BAblicos-federais-em-processo-de-qualifica%C3%A7%C3%A3o-e-requalifica%C3%A7%C3%A3o.html. Acesso em: 26 jun. 2025.

COLÉGIO PEDRO II. **CISPCCTAE**. Disponível em: <https://www.cp2.g12.br/cispcctae.html>. Acesso em: 23 jul. 2025

COLÉGIO PEDRO II. **Conselho Superior**. Disponível em: https://www.cp2.g12.br/orgaos_colegiados/conselho-superior.html. Acesso em: 13 nov. 2025.

COLÉGIO PEDRO II. **Corpo Técnico-Administrativo**. Disponível em: https://lookerstudio.google.com/reporting/cbcc79cb-5184-4176-a2d7-af1c94894f2f/page/p_42sr43hpkd?s=pA7TNGydKml. Acesso em: 17 jul. 2025

COLÉGIO PEDRO II. **CP II marca presença na Reditec 2025**. Disponível em: https://www.cp2.g12.br/ultimas_publicacoes/225-noticias/14678-cpii-marca-presen%C3%A7a-na-reditec-2025.html. Acesso em: 17 set. 2025

COLÉGIO PEDRO II. **CP II participa da 48º Reditec**. Disponível em: https://www.cp2.g12.br/ultimas_publicacoes/225-noticias/13861-cpii-participa-da-48%C2%BA-reditec.html. Acesso em: 17 jul. 2025

COLÉGIO PEDRO II. Edital nº 02/2024. **Edital de Afastamento Integral para fins de participação em Programa de Pós-graduação Stricto Sensu e Pós-doutorado de Técnico-Administrativo no país ou no exterior**. 2024.

Disponível em:
https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2024/Fev/Edital_afastamento_tecnico.pdf. Acesso em: 24/07/2025.

COLÉGIO PEDRO II. Edital nº 09/2024. **Chamada Interna para a “II Conferência da Ação de Desenvolvimento em Foco para servidores do Colégio Pedro II”**. 2024. Disponível em:
https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2024/setembro/_Chamada%20Interna%20-%20%20II%20Confer%C3%A7%C3%A3o%20de%20Desenvolvimento%20em%20Foco%20-%20Col%C3%A9gio%20Pedro%20II.pdf. Acesso em: 09 set. 2024.

COLÉGIO PEDRO II. Edital nº 12/2024. **Processo Seletivo de Ministrantes para compor o Banco de Talentos do Colégio Pedro II**. 2024. Disponível em:
https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2024/setembro/edital_banco_talentos_assinado.pdf. Acesso em 09 set. 2024.

COLÉGIO PEDRO II. Edital nº 17/2024. **Programa de Apoio a Eventos de Pesquisa, Extensão e Cultura**. 2024. Disponível em:
https://blog.cp2.g12.br/wp-content/uploads/sites/6/2019/01/Edital_17-2024-_Apoio_a_Eventos-1_assinado.pdf. Acesso em: 09 set. 2024.

COLÉGIO PEDRO II. Edital nº 18/2024. **Programa de Apoio a Projetos de Núcleo de Arte e Cultura**. 2024. Disponível em:
https://blog.cp2.g12.br/wp-content/uploads/sites/6/2019/01/Edital_N.18.2024_NAC_a_ssinado_assinado-1.pdf. Acesso em: 09 set. 2024.

COLÉGIO PEDRO II. Edital nº 21/2024. **Programa de Apoio a Grupos de Pesquisa (Taxa de Bancada)**. 2024. Disponível em:
<https://blog.cp2.g12.br/wp-content/uploads/sites/6/2019/01/edital-21-final.pdf>. Acesso em 10 set. 2024.

COLÉGIO PEDRO II. Edital nº 22/2024. **Programa de Apoio à Edição De Periódicos Científicos do Colégio Pedro II (Taxa de bancada)**. 2024. Disponível em:
https://blog.cp2.g12.br/wp-content/uploads/sites/6/2019/01/Edital_22_-_apoio_a_periodicos_com_anexos_assinado_assinado.pdf. Acesso em: 10 set. 2024.

COLÉGIO PEDRO II. Edital nº 25/2024. **Programa de Apoio a Projetos de Extensão (PAEXT) - Auxílio Financeiro**. 2024. Disponível em:
https://blog.cp2.g12.br/wp-content/uploads/sites/6/2019/01/edital_25.pdf. Acesso em: 10 set. 2024.

COLÉGIO PEDRO II. Edital nº 03/2025. **Edital de Afastamento Integral para fins de participação em Programa de Pós-graduação Stricto Sensu e Pós-doutorado de Técnico-Administrativo no país ou no exterior**. 2025. Disponível em:
<https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2025/fevereiro/Publica%C3%A7%C3%A3o%20do%20Edital%20de%20Afastamento%20para%20Estudos%20para%20os%20servidores%20t%C3%A9cnicos/Edital%20n%2003-2025.pdf>. Acesso em: 03 mar.

2025.

COLÉGIO PEDRO II. **Estatuto do Colégio Pedro II, aprovado pelo CONSUP, substituindo o provisório.** Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <http://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2014/set/ESTATUTO%20MODIFICADO%20PELO%20CONSUP.pdf>. Acesso em: 02 de set. de 2024.

COLÉGIO PEDRO II. **Institucional.** Disponível em: <https://www.cp2.g12.br/using-joomla/extensions/components/content-component/article-categories/10286-institucional.html>. Acesso em: 11 de nov. de 2025.

COLÉGIO PEDRO II. **Licenças e Afastamentos.** Disponível em: https://lookerstudio.google.com/reporting/cbcc79cb-5184-4176-a2d7-af1c94894f2f/page/p_7javqp10od?s=pA7TNGydKml. Acesso em: 22 jul. 2025

COLÉGIO PEDRO II. **Nova Estrutura Organizacional da Pró-reitoria de Administração (PROAD) do Colégio Pedro II.** Disponível em: https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2024/Maio/PORT%20652_2024%20NOVA%20ESTRUTURA%20PROAD.pdf. Acesso em: 25 jun. 2025.

COLÉGIO PEDRO II. **Nova Estrutura Organizacional da Pró-Reitoria de Ensino (PROEN) do Colégio Pedro II.** Disponível em: <https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2024/junho/Portaria%20742%20-%202024%20-%20Estrutura%20PROEN.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

COLÉGIO PEDRO II. **Nova Estrutura Organizacional da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) do Colégio Pedro II.** Disponível em: https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2024/Maio/PORT%20563_2024%20NOVA%20ESTRUTURA%20PROGESP.pdf. Acesso em: 25 jun. 2025.

COLÉGIO PEDRO II. **Nova Estrutura Organizacional da Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (PRODI) do Colégio Pedro II.** Disponível em: https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2025/Junho/Portaria_2025_4899_merged.pdf. Acesso em: 25 jun. 2025.

COLÉGIO PEDRO II. **Nova Estrutura Organizacional da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC) do Colégio Pedro II.** Disponível em: https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2024/Maio/PORT%20565_2024%20NOVA%20ESTRUTURA%20PROPGPEC.pdf. Acesso em: 25 jun. 2025.

COLÉGIO PEDRO II. **Nova Estrutura Organizacional da Reitoria do Colégio Pedro II.** Disponível em: https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2025/Junho/Portaria_2025_4898_merged.pdf. Acesso em: 25 jun. 2025.

COLÉGIO PEDRO II. **Nova Estrutura Organizacional dos campi do Colégio Pedro II.** Disponível em: https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2025/maio/PORTARIA%201697_2024.

pdf. Acesso em: 25 jun. 2025.

COLÉGIO PEDRO II. **Organogramas CPII**. 2025. Disponível em: <https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2024/junho/Organogramas%20CPII.pdf>. Acesso em: 24 de jun. de 2025.

COLÉGIO PEDRO II. Portaria Nº 505. **Aprova a nova estrutura organizacional dos campi do Colégio Pedro II (CPII)**. 2024. Disponível em: https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2024/Maio/PORT%20505_2024%20NOVA%20ESTRUTURA%20CAMPI.pdf. Acesso em: 15 de dez. de 2025.

COLÉGIO PEDRO II. Portaria Nº 5009. **Estabelece normas para o Programa de Avaliação de Desempenho para servidores técnico-administrativos estáveis no âmbito do Colégio Pedro II**. 2025. Disponível em: https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2025/Progesp/port_manual_progesp/portaria_5009.pdf. Acesso em: 24 de jul. de 2025.

COLÉGIO PEDRO II. **Programas e Ações**. Disponível em: <https://www.cp2.g12.br/using-joomla/extensions/components/content-component/article-categories/10309-programas-e-a%C3%A7%C3%B5es.html>. Acesso em: 13 nov. 2025.

COLÉGIO PEDRO II. **Programas e Ações - 20RI - Funcionamento das Instituições Federais de Educação Básica**. Disponível em: <https://cp2.g12.br/using-joomla/extensions/components/content-component/article-categories/10511-20ri-funcionamento-das-institui%C3%A7%C3%B5es-federais-de-educac%C3%A7%C3%A3o-b%C3%A1sica.html>. Acesso em: 13 nov. 2025.

COLÉGIO PEDRO II. **Programas e Ações - 4572 - Capacitação de servidores públicos federais em processo de qualificação e requalificação**. Disponível em: https://www.cp2.g12.br/component/content/article/95-acesso_informa%C3%A7%C3%A3o/10318-4572-capacita%C3%A7%C3%A3o-de-servidores-p%C3%BAblicos-federais-em-processo-de-qualifica%C3%A7%C3%A3o-e-requalifica%C3%A7%C3%A3o.html. Acesso em: 13 nov. 2025.

COLÉGIO PEDRO II. **Programas e Ações - Relatório de Gestão das Ações de Capacitação e Desenvolvimento - Exercício 2019**. Disponível em: <https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/RELATRIO%20DE%20GESTO%20DA%20AES%20DE%20CAPACITAO%20E.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2025.

COLÉGIO PEDRO II. **Sobre o CPII**. Disponível em: <https://www.cp2.g12.br/using-joomla/extensions/components/content-component/article-categories/9971-o-cpii-em-libras.html>. Acesso em: 01 ago. 2024.

CONIF. **Gestores da Rede Federal podem se inscrever na Reditec 2025**. Disponível em: <https://portal.conif.org.br/comunicacao/gerais/gestores-da-rede-federal-podem-se-inscrever-na-reditec-2025>. Acesso em: 17 set. 2025.

COSTA, F. J. L. **Cultura Organizacional e Modernização do Estado: diagnósticos**

e desafios para a superação de vícios na administração pública brasileira. Brasília: IPEA, 2022.

DAFT, Richard L. **Administração.** São Paulo: Thomson Learning, 2005.

DECRETO Nº 1.171. **Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.** 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm. Acesso em: 18 fev.2025.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

FORTUNATO, Marinice da Silva. **Trabalhadores construindo sua escola: (Brasil, 1900-1920).** 1ª ed – São Paulo: Scortecci, 2022.

FREITAS, Maria Estela; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida Maria. **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa.** 2002

GOVERNO FEDERAL DO BRASIL. **Abertura da Reditec 2024 tem participação do MEC.** Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2024/outubro/abertura-da-reditec-2024-tem-participacao-do-mec>. Acesso em: 31 out. 2024.

GOVERNO FEDERAL DO BRASIL. **MEC faz abertura e integra debates da Reditec 2025.** Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2025/setembro/mec-faz-abertura-e-integra-debates-da-reditec-2025>. Acesso em: 17 set. 2025.

LAMELA, Eduardo Carracelas. **Da instrução dos trabalhadores à revolução social – a formação da Universidade Popular no Rio de Janeiro em 1904.** Rio de Janeiro: Rizoma, 2017.

LIMA, C. A. **Reconhecimento e Retórica: a desconexão entre discurso e prática na valorização do servidor público.** Curitiba: Editora Appris, 2023.

LIMA, C. R.; SOUZA, P. H. G. **Omissão que adoce: a (in)efetividade das políticas de saúde do trabalhador no serviço público federal.** Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2023.

LIMA, Juliana Maria Chrispim Campelo. **O ensino de música no Colégio Pedro II: a criação do ensino secundário em 1837 e a criação do 1º segmento do 1º grau em 1984.** 2016.

LUCENA, Pablo de Assis. **O combate e a prevenção ao assédio moral na educação profissional e tecnológica.** 2025. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) - Colégio Pedro II, Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura, Rio de Janeiro, 2025.

MAPA; OLIVEIRA, 2024. **Os técnico-administrativos em educação (tae) e sua participação como educadores na perspectiva da formação integral no âmbito da educação profissional e tecnológica.** 2024. Disponível em: [file:///C:/Users/karla/Downloads/\[207\]-OS+T%C3%89CNICO-ADMINISTRATIVOS+EM+EDUCA%C3%87%C3%83O+\(TAE\)+E+SUA+PARTICIPA%C3%87%C3%83O+COMO+EDUCADORES+NA+PERSPECTIVA+DA+FORMA%C3%87%C3%83O+INTEGRAL+NO+%C3%82MBITO+DA+EDUCA%C3%87%C3%83O+PROFISSIONAL+E+TECNOL%C3%93GICA.pdf](file:///C:/Users/karla/Downloads/[207]-OS+T%C3%89CNICO-ADMINISTRATIVOS+EM+EDUCA%C3%87%C3%83O+(TAE)+E+SUA+PARTICIPA%C3%87%C3%83O+COMO+EDUCADORES+NA+PERSPECTIVA+DA+FORMA%C3%87%C3%83O+INTEGRAL+NO+%C3%82MBITO+DA+EDUCA%C3%87%C3%83O+PROFISSIONAL+E+TECNOL%C3%93GICA.pdf). Acesso em: 05 dez. 2025.

MAYO, A. **O valor humano da empresa: valorização das pessoas como ativos.** São Paulo: Prentice Hall, 2003.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra; ARAÚJO, Lúcia Helena de. **Saúde, trabalho e subjetividade: abordagens teórico-metodológicas.** Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 2011.

MENDONÇA, F. C. **Gestão da Informação e Transparência Ativa no Setor Público: superando a cultura do sigilo e da desorganização documental.** Brasília: Editora IABS, 2021.

MINAYO-GOMEZ, Carlos; THEDIM-COSTA, Sônia Maria da Fonseca. **A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas.** *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 13, supl. 2, p. 21-32, 1997.

Ministério da Educação. **Relatório anual de análise dos indicadores de gestão das instituições federais de educação profissional, científica e tecnológica.** Exercício 2018. Brasília, 2019. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/julho-2019-pdf/117321-caderno-de-indicadores-2019-tcu/file>. Acesso em: 01 de set. de 2024.

MOISES, Alzenira Francisca de Azevedo. **O Colégio Pedro II: controvérsias acerca de sua fundação.** 2007. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Estadual de Maringá, Maringá.

MONASTA, Attilio. **Antonio Gramsci.** Recife: Fundação Joaquim Nabuco, Editora Massangana. 2010. Disponível em: <https://marxists.architexturez.net/portugues/gramsci/ano/mes/Antonio-Gramsci.pdf>. Acesso em 20 ago. 2024.

MORAES, Luciene Maciel Stumbo. **O Colégio Pedro II e o processo de equiparação aos Institutos Federais : transitando entre tradições, heranças e transformações.** Rio de Janeiro, 2022.

MOURA, Alessandro Rolim de. Introdução. In: HESÍODO. **Os trabalhos e os dias.** Curitiba: Segesta, 2012. Disponível em em: <http://www.segestaeditora.com.br/download/ostrabalhoseosdias.pdf>. Acesso em 20 jul. 2024.

MOURA, Anna Luiza Azevedo da Silva. **As condições de acesso e permanência dos Servidores Técnico administrativos em Educação do Colégio Pedro II ao**

Programa de Pós graduação em Educação Profissional e Tecnológica: um estudo de caso. 2024. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) - Colégio Pedro II, Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura, Rio de Janeiro, 2024.

Ministério Público do Estado de São Paulo. **Assédio institucional: o que é? como enfrentar?** São Paulo, 2022.

NEVES, Ricardo Dias das. **O Colégio Pedro II no contexto da educação profissional e tecnológica: [livro eletrônico] aspectos legais.** Campina Grande : Editora Amplia, 2021. Disponível em: <https://ampliaeditora.com.br/books/2021/05/OColegioPedroII.pdf> Acesso em: 20 nov. 2024.

OLIVEIRA, M. J.; SILVA, R. C. **Assédio Sexual na Administração Pública: poder, silêncio e a urgência de mecanismos efetivos de prevenção e responsabilização.** Brasília: Editora SaraivaJur, 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.** 1945. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 03 dez. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Sobre a ONU.** 1945. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/279573-sobre-onu>. Acesso em: 03 dez. 2025.

OTRANTO, Regina Celia. **Criação e implantação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – IFETs.** RETTA – Revista de Educação Técnica e Tecnológica em Ciências Agrícola, Vol. I, nº 01. 2010.

PACHECO, Eliezer. **Fundamentos político-pedagógicos dos institutos federais: diretrizes para uma educação profissional e tecnológica transformadora.** Natal: IFRN, 2015. Disponível em: <https://memoria.ifrn.edu.br/bitstream/handle/1044/1018/Fundamentos%20Poli%CC%81tico-Pedago%CC%81gicos%20dos%20Institutos%20Federais%20-%20Ebook.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 24 fev. 2026.

Parecer CFE nº 977/65, aprovado em 3 de dezembro de 1965. Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro.

PIRES, J. C. de S.; MACEDO, K. B. **Cultura Organizacional em Organizações Públicas no Brasil.** Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2024.

PNP 2020. **Plataforma Nilo Peçanha.** Brasília, 2020. Disponível em: <http://plataformanilopecanha.mec.gov.br/2020.html>. Acesso em: 01 de set. de 2024.

Portaria nº 47, de 17 de outubro de 1995. Revista Brasileira de Pós-Graduação, Brasília, v. 2, n. 4, 2005.

Portaria nº 3.347, de 07 de outubro de 2019. **Dispõe sobre licença concedida a servidor para participar de curso de capacitação profissional, sem prejuízo da remuneração do cargo no âmbito do Colégio Pedro II.** 2019. Disponível em: (Microsoft Word - PORT. Licen\347a Capacita\347\343o 01). Acesso em: 07 jan. 2026.

Portaria nº 3.348, de 07 de outubro de 2019. **Dispõe sobre o processo de afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu no País e para estudo ou missão no exterior no âmbito do Colégio Pedro II.** 2019. Disponível em: PORTARIA 3348 DE 07 DE OUTUBRO DE 2019.pdf. Acesso em: 07 jan. 2026.

Portaria nº 7.864, de 18 de dezembro de 2025. **Institui a Política de Formação de Lideranças no âmbito do Colégio Pedro II.** 2025. Disponíveis em: [https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2025/dezembro/PORTARIA%207864_2025%20REITORIA%20CPII_Pol%C3%ADtica%20de%20Forma%C3%A7%C3%A3o%20de%20Lideran%C3%A7as%20\(1\).pdf](https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2025/dezembro/PORTARIA%207864_2025%20REITORIA%20CPII_Pol%C3%ADtica%20de%20Forma%C3%A7%C3%A3o%20de%20Lideran%C3%A7as%20(1).pdf). Acesso em 07 jan. 2026.

Projeto de Lei 2.134, de 24 de agosto de 2011. **Dispõe sobre a criação de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas no âmbito do Ministério da Educação, destinados às instituições federais de ensino e dá outras providências.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília: Planalto, 2011. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=936980&filenome=EMC+4/2011+CTASP+%3D%3E+PL+2134/2011. Acesso em: 01 de set. de 2024.

RAMOS, Marise. **História e Política da Educação Profissional.** 1.ed. Curitiba: IFPR-EAD – Coleção Formação Pedagógica, Volume V, 2014. Disponível em: <https://ifpr.edu.br/curitiba/wp-content/uploads/sites/11/2016/05/Historia-e-politica-da-educacao-profissional.pdf>. Acesso em 29 ago.2024.

RAMOS, Marise. **Possibilidades e desafios na organização do currículo integrado.** In: FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVreA, Maria; RAMOS, Marise. Ensino Médio Integrado: concepções e contradições. São Paulo: Cortez, 2005.

REALE, Miguel. **Teoria do direito e do Estado.** São Paulo, 2000.

RIBEIRO, M. A. S. **Gestão de Pessoas e Legalidade Administrativa: os impactos do desvio de função no serviço público brasileiro.** 2. ed. Brasília: Editora SaraivaJur, 2019.

RODRIGUES, Vera Maria Ferreira. **O Centro de Documentação e Memória do Colégio Pedro II e sua Contribuição para a História das Instituições Científicas Brasileiras.** 2020. Disponível em: [file:///C:/Users/karla/Downloads/O%20Centro%20de%20Documenta%C3%A7%C3%A3o%20e%20Mem%C3%B3ria%20do%20Col%C3%A9gio%20Pedro%20II%20e%20sua%20Contribui%C3%A7%C3%A3o%20para%20a%20Hist%C3%B3ria%20das%20Institui%C3%A7%C3%B5es%20Cient%C3%ADficas%20Brasileiras%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/karla/Downloads/O%20Centro%20de%20Documenta%C3%A7%C3%A3o%20e%20Mem%C3%B3ria%20do%20Col%C3%A9gio%20Pedro%20II%20e%20sua%20Contribui%C3%A7%C3%A3o%20para%20a%20Hist%C3%B3ria%20das%20Institui%C3%A7%C3%B5es%20Cient%C3%ADficas%20Brasileiras%20(3).pdf). Acesso em: 10 ago.2024.

SANTORO, Marco; et al. **História do Colégio Pedro II**. Rio de Janeiro: Editora IFPB, 2017.

SANTOS, Beatriz Boclin Marques et ali. **Memória histórica do Colégio Pedro II: 180 anos de história na educação do Brasil**. Assis/São Paulo: Triunfal Gráfica e Editora, 2018.

SANTOS, H. T.; ROCHA, C. M. F. **Poder e Abuso na Administração Pública: uma análise jurídico-institucional do assédio moral e das arbitrariedades no serviço público**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2020.

SANTOS, R. C. **Os pilares invisíveis: o trabalho técnico-administrativo e a crise de reconhecimento nas instituições federais de ensino**. São Paulo: Editora Cortez, 2021

SAVIANI, Demerval. **Trabalho e Educação: fundamentos ontológicos e históricos**. Revista Espaço Aberto. Revista Brasileira de Educação, 2007. Disponível:
<https://www.scielo.br/j/rbedu/a/wBnPGNkvstzMTLYkmXdrkWP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 04 set. 2024.

SCHEIN, E. H. **Cultura Organizacional e Liderança**. São Paulo:Atlas, 2009.

SILVA, C. N. N da; ROSA, D dos S. (Orgs.). **As bases conceituais na EPT. Educação profissional e tecnológica: (Re) conceituando a (contra)hegemonia**. Brasília, DF: Grupo Nova Paideia, 2021. Disponível em:
<https://ojs.novapaideia.org/index.php/editoranovapaideia/issue/view/12/2>. Acesso em: 02 fev. 2025.

SILVA, L. M. **Ética e Relações Interpessoais no Serviço Público: os impactos do personalismo e do favoritismo na gestão e no clima organizacional**. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2021.

SOARES, M. C. O.; OLIVEIRA, A. M. F. P. **CULTURA ORGANIZACIONAL E SEUS IMPACTOS NO AMBIENTE DE TRABALHO**. 2025. Disponível em:
[https://revistatopicos.com.br/artigos/cultura-organizacional-e-seus-impactos-no-ambiente-de-trabalho#:~:text=De%20acordo%20com%20Luz%20\(2006,por%20sua%20satisfa%C3%A7%C3%A3o%20e%20desempenho](https://revistatopicos.com.br/artigos/cultura-organizacional-e-seus-impactos-no-ambiente-de-trabalho#:~:text=De%20acordo%20com%20Luz%20(2006,por%20sua%20satisfa%C3%A7%C3%A3o%20e%20desempenho). Acesso em: 04 dez. 2025.

TAES NA LUTA. **PCCTAE**. 2025. Disponível em: <https://taesnaluta.org/pcctae-2/>. Acesso em: 03 dez. 2025.

TAES NA LUTA. **Quem somos**. 2025. Disponível em:
<https://taesnaluta.org/quem-somos/>. Acesso em: 03 dez. 2025.

TANURE, B.; EVANS, P.; PUCIK, V. **A Gestão de Pessoas no Brasil: virtudes e pecados capitais**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

ANEXOS



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Colégio Pedro II
Gabinete do Reitor

PORTARIA Nº 4898/REITORIA/CPIL, DE 16 DE JUNHO DE 2025

Altera a PORTARIA 562/2024 - CPIL que aprovou a nova estrutura organizacional da Reitoria do Colégio Pedro II.

A REITORA SUBSTITUTA EVENTUAL DO COLÉGIO PEDRO II, no uso de suas atribuições legais, conferidas pela Portaria CPIL nº 2069, de 20 de outubro de 2023, publicada no Diário Oficial da União em 23 de outubro de 2023, Seção 2, página 18

considerando o Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, que estabelece medidas de eficiência organizacional e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal (SIORG),

RESOLVE

Art. 1º Alterar a PORTARIA 562/2024 - CPIL que aprovou a nova estrutura organizacional da Reitoria do Colégio Pedro II, na forma abaixo.

Art. 2º O São órgãos da Administração do Colégio Pedro II.

(...)

III. Órgãos Executivos:

(...)

a. Reitoria

(...)

ix. Unidade de Gestão da Integridade

Art. 2º A Unidade de Gestão da Integridade passa a integrar a tabela disposta no art. 4º da PORTARIA 562/2024 – CPII.

NOMENCLATURA	FUNÇÃO	UNIDADE ORGANIZACIONAL
...
Chefe da Unidade de Gestão da Integridade	FG1	CPII-UGI

Art. 3º O art. 5º da PORTARIA 562/2024 – CPII passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 5º São competências das Unidades Administrativas da Reitoria:

(...)

1.11 Unidade de Gestão da Integridade (CPII-UGI)

- Coordenar a elaboração e revisão de Plano de Integridade do Colégio Pedro II, com vistas à prevenção e à mitigação de vulnerabilidades eventualmente identificadas;

- Coordenar a implementação do Plano de Integridade e exercer o seu monitoramento contínuo, visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos;

- Atuar na orientação e treinamento dos servidores do CPII com relação aos temas atinentes ao Plano de Integridade;

- Promover ações relacionadas à gestão da integridade, em conjunto com as demais áreas do CPII;

- Submeter à aprovação do Reitor a proposta de Plano de Integridade e revisá-lo periodicamente;

- Promover o levantamento da situação das unidades relacionadas ao Plano de Integridade e, caso necessário, propor ações para sua estruturação

ou fortalecimento;

- Apoiar a unidade responsável pela Gestão de Riscos no levantamento de riscos para a integridade e proposição de plano de tratamento;

- Coordenar a disseminação de informações sobre o Plano de Integridade no CPII;

- Planejar e participar de ações de treinamento relacionadas ao Plano de Integridade no CPII;

- Identificar eventuais vulnerabilidades à integridade nos trabalhos desenvolvidos pela organização, propondo, em conjunto com outras unidades, medidas para mitigação;

- Monitorar a aplicação do Plano de Integridade do CPII e propor ações para seu aperfeiçoamento e atualização;

- Propor estratégias para expansão do Plano de Integridade para fornecedores e terceiros que se relacionem com o CPII.

Art.4º Fica instituído novo organograma da Reitoria com a inclusão da Unidade de Gestão da Integridade em sua estrutura.

Art.5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Publicação: [Transparência Ativa](#) em 16 de junho de 2025

Documento assinado eletronicamente sob fundamentação, por:
CAROLINA MARY MEDEIROS | Reitora Substituta

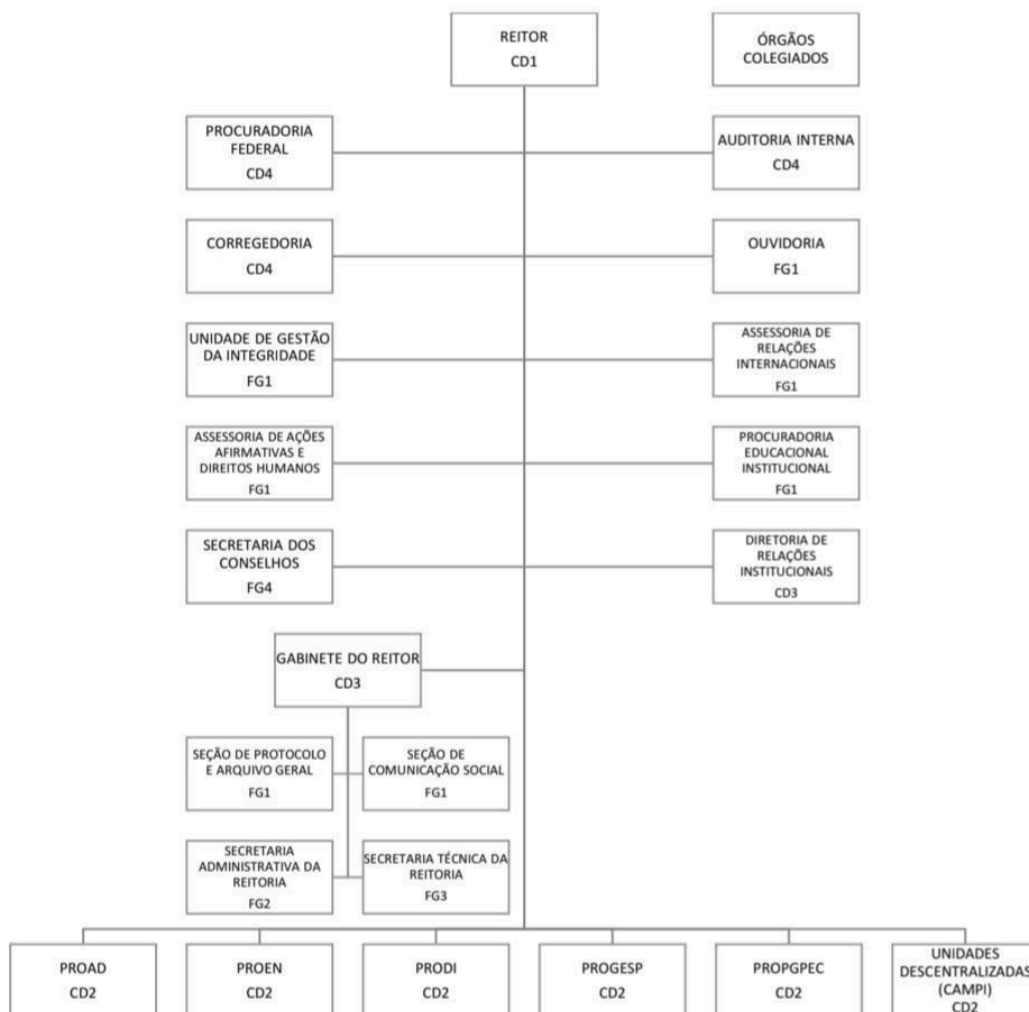
Data da Assinatura:
16 de junho de 2025 as 15:39 (America/Sao_Paulo)

Tipo de Documento:
Portaria



Autenticidade

ANEXO À PORTARIA N º 4898/2025





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

COLÉGIO PEDRO II

PORTARIA 1697/2024 - CPII

22 de outubro de 2024

Altera a nova estrutura organizacional dos campi do Colégio Pedro II (CPII).

A REITORA DO COLÉGIO PEDRO II, nomeada por Decreto Presidencial de 18 de outubro de 2022, publicado no Diário Oficial da União, Seção 2, página 1 de 19 de outubro de 2022, no uso de suas atribuições legais,

RESOLVE

Art. 1º Alterar a tabela do artigo 4º da Portaria 505 de 10 de abril de 2024, que trata da estrutura da dos campi do Colégio Pedro II.

Art. 2º O Campus Realengo I terá a estrutura a seguir, e os chefes de suas Unidades farão jus às gratificações apresentadas na tabela:

Nomenclatura	Função	Unidade Organizacional
Diretor Geral	CD2	[CRE1]
Superintendente Geral	FG1	[CRE1] – SGE
Chefe do Setor de Gestão de Pessoas	FG2	[CRE1] – SGP
Superintendente Administrativo-Pedagógico	FG1	[CRE1] – SADPE
Chefe do Setor de Assistência Estudantil	FG2	[CRE1] – SAE
Diretor Administrativo	CD4	[CRE1] – DIAD
Chefe da Seção de Contabilidade e Finanças	FG1	[CRE1] – SECOF
Chefe da Seção de		

Contratos	FG1	[CRE1] – SEC
Prefeito	FG2	[CRE1] – PREF
Chefe do Setor de Planejamento e Monitoramento de Aquisições de Bens e Serviços	FG2	[CRE1] - SEPMA
Chefe do Setor de Almoxarifado e Patrimônio	FG2	[CRE1] - SAP
Diretor Pedagógico	CD4	[CRE1] – DIPE
Chefe do Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas	FG1	[CRE1] – NAPNE
Chefe da Seção de Orientação Educacional e Pedagógica	FG1	[CRE1] – SOEP
Chefe da Secretaria Acadêmica	FG2	[CRE1] – SECR
Chefe do Setor de Organização Escolar	FG2	[CRE1] – SEORE
Chefe do Setor de Biblioteca e salas de leitura	FG2	[CRE1] – BIBLI
Coordenadores e Orientadores Pedagógicos	FG4	[CRE1] – CPXXX
Coordenador(a) Setorial	CD4	[CREIR]
Chefe da Secretaria de Gestão de Pessoas Setorial	FG3	[CREIR] - SECGP
Superintendente Administrativo Setorial	FG1	[CREIR] – SAD
Prefeito Setorial	FG3	[CREIR] – PREF
Superintendente Pedagógico Setorial	FG1	[CREIR] – SAP
Chefe do Setor de Orientação Pedagógica	FG1	[CREIR] – SEOP
Chefe da Secretaria Acadêmica Setorial	FG3	[CREIR] – SECR
Chefe do Núcleo Setorial de Atendimento às Pessoas com	FG3	[CREIR] – NAPNE

Necessidades Especiais		
Coordenador de Projetos	FG4	[CREIR] – PROJ
Orientador Pedagógico	FG4	[CREIR] – OP

§1º O Centro de Referência em Educação Infantil Realengo (CREIR), em cumprimento ao disposto no inciso IV, do artigo 3º, combinado com o §1º, do artigo 4º, da portaria MEC nº 713, de 8 de setembro de 2021, tem sua estrutura organizacional vinculada administrativamente ao Campus Realengo I.

§2º São competências das Unidades Organizacionais do Campus Realengo I as mesmas descritas para as unidades comuns previstas no Parágrafo Único do art. 2º da Portaria 505 de 10 de abril de 2024, acrescidas as Unidades abaixo:

1. COORDENAÇÃO SETORIAL DO CENTRO DE REFERÊNCIA EM EDUCAÇÃO INFANTIL REALENGO (CREIR)

- Planejar, monitorar, coordenar e superintender todas as atividades do Centro de Referência em Educação Infantil Realengo;
- Planejar e acompanhar a gestão orçamentária do CREIR,
- Atender as orientações de desenvolvimento de ações relativas à gestão da Educação Infantil solicitados pela DEFEI/PROEN;
- Assegurar a integração do processo administrativo e pedagógico nos diferentes setores da Educação Infantil;
- Acompanhar as atividades dos setores administrativos e pedagógicos, coordenar o planejamento e a execução das atividades;
- Atender, identificar e orientar os servidores sobre demandas, atualizações e regularização de situações funcionais;
- Acompanhar o gerenciamento da frequência dos servidores e a difusão e orientação das normativas emanadas pela PROGESP;
- Acompanhar o planejamento, coordenação, monitoramento e avaliação dos projetos e ações em conformidade com a Política de Assistência Estudantil do Colégio Pedro II e com o Decreto nº 7.234/2010 (PNAES);
- Planejar, administrar, coordenar e acompanhar o planejamento das atividades e ações relativas à implantação de políticas de ensino na Educação Infantil.

2. SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS SETORIAL (CREIR-SECGP)

- Gerenciar a frequência dos servidores do CREIR;
- Difundir e orientar acerca das normativas emanadas pela PROGESP;
- Elaborar declarações para os servidores lotados no CREIR;

1. SUPERINTENDÊNCIA ADMINISTRATIVA SETORIAL (CREIR-SAD)

- Prever, planejar, organizar, acompanhar e contribuir com a execução das ações administrativas;
- Planejar e acompanhar a Gestão Orçamentária, Financeira, Patrimonial, Contábil e de aquisições de bens e serviços, voltadas ao âmbito da Educação Infantil;
- Assessorar a Coordenação Setorial no acompanhamento da utilização dos recursos orçamentários a serem utilizados no âmbito da Educação Infantil;
- Auxiliar na Gestão de Contratos que atendam às necessidades do CREIR;
- Prestar suporte ao Ordenador de Despesas do Campus Realengo I na execução das demandas referentes ao Centro de Referência em Educação Infantil Realengo.

4. PREFEITURA SETORIAL (CREIR-PREF)

- Orientar e supervisionar os serviços contratados e prestados por colaboradores terceirizados;
- Acompanhar e supervisionar os serviços de manutenção e conservação do espaço físico do Centro de Referência em Educação Infantil Realengo;

- Executar serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, de administração, de finanças, de logística e de uso e reserva dos espaços de uso da Educação Infantil;
- Com base em estatísticas de consumo, apresentar as demandas de materiais de consumo para a elaboração do Plano de Contratações Anual (PCA);
- Receber e conferir o material adquirido e destinado à Educação Infantil;
- Auxiliar no inventário, fiscalização e proteção dos bens móveis.

5. SUPERINTENDÊNCIA PEDAGÓGICA SETORIAL (CREIR-SAP)

- Planejar, desenvolver, organizar, coordenar e acompanhar a execução das atividades decorrentes das ações de implantação das políticas de ensino emanadas da PROEN, no âmbito da Educação Infantil;
- Fornecer subsídios ao planejamento escolar para a produção curricular com desenvolvimento de práticas pedagógicas e avaliativas coerentes com a Educação Infantil;
- Fomentar e subsidiar ações de atendimento à educação básica, com atividades de ensino, pesquisa e a extensão, e programas de formação;
- Acompanhar a gestão do acervo das bibliotecas, miquotecas e a utilização dos espaços das salas de leitura do CREIR;
- Acompanhar o trabalho de orientação do corpo discente no cumprimento da proposta pedagógica do Colégio Pedro II;
- Acompanhar e auxiliar no desenvolvimento e na operacionalização das atividades acadêmicas desenvolvidas no CREIR;
- Integrar os trabalhos desenvolvidos pelas áreas pedagógicas, como a Secretaria Acadêmica, SEOP, Assistentes de Alunos e Biblioteca/Sala de Leitura em consonância com as propostas pedagógicas do Colégio Pedro II, considerando as especificidades da Educação Infantil.

6. SETOR DE ORIENTAÇÃO PEDAGÓGICA (CREIR-SEOP)

- Atender as demandas e orientações da Coordenação de Orientação Educacional e Pedagógica (COEP);
- Elaborar Plano de Ação específico de atuação no CREIR em consonância com o Plano de Ação Geral do COEP;
- Atender e orientar responsáveis, crianças, servidores docentes e técnicos-administrativos sobre assuntos da área pedagógica;
- Fomentar ações e estratégias de integração e transição das crianças da Educação Infantil para o Ensino Fundamental;
- Estabelecer linha de trabalho preventivo para o enfrentamento de situações que levem à dificuldade de aprendizagem.

7. SECRETARIA ACADÊMICA SETORIAL (CREIR-SECR)

- Orientar os responsáveis, docentes e comunidade externa sobre procedimentos institucionais e informações referentes a ingresso, permanência e transferências de estudantes na Educação Infantil;
- Assessorar a Coordenação Setorial na elaboração, emissão e arquivamento de documentos referentes à vida e rotina escolar dos estudantes da Educação Infantil;
- Receber as solicitações referentes aos registros acadêmicos dos discentes da Educação Infantil;
- Expedir documentos referentes a vida acadêmica dos discentes da Educação Infantil;
- Gerir os assentamentos acadêmicos dos discentes dos estudantes da Educação Infantil;
- Manter a comunidade escolar informada sobre orientações, planejamentos e procedimentos que dizem respeito à vida escolar do estudante, solicitadas pela Coordenação Setorial.

8. NÚCLEO SETORIAL DE ATENDIMENTO ÀS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECÍFICAS (CREIR-NAPNE)

- Articular ações com os diversos setores do campus, coordenando as avaliações e análises das necessidades específicas dos discentes encaminhados ao setor.

9. COORDENADOR DE PROJETOS (CREIR-PROJ)

- Produzir, organizar e manter registros e arquivos do trabalho didático-pedagógico e das atividades



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

COLÉGIO PEDRO II

PORTARIA 652/2024 - CPII

6 de maio de 2024

Aprova a nova estrutura organizacional da Pró-reitoria de Administração (PROAD) do Colégio Pedro II (CPII).

A REITORA DO COLÉGIO PEDRO II, nomeada por Decreto Presidencial de 18 de outubro de 2022, publicado no Diário Oficial da União, Seção 2, página 1 de 19 de outubro de 2022, no uso de suas atribuições legais, e considerando,

- O Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, que estabelece medidas de eficiência organizacional e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal (SIORG);
- O Decreto nº 11.800, de 28 de novembro de 2023, que transforma Funções Comissionadas de Coordenação de Curso, da estrutura do Colégio Pedro II, em Cargos de Direção e Funções Gratificadas;
- A Portaria MEC nº 713, de 8 de setembro de 2021, que estabelece diretrizes para a organização dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e Colégio Pedro II, define parâmetros e normas para a sua expansão e dispõe sobre a criação e implementação do modelo de dimensionamento de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas e comissionadas, no âmbito dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, dos Centros Federais de Educação Tecnológica e do Colégio Pedro II;
- A Resolução CONSUP/CPII nº 120, de 4 de julho de 2018;
- A Portaria MEC nº 44, de 21 de janeiro de 2022, que dispõe sobre a redistribuição de Cargos de Direção e Funções Gratificadas entre o Ministério da Educação e as Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica;
- A Resolução CONSUP/CPII Nº 202, de 18 de março de 2022;
- A Portaria MEC nº 220, de 12 de março de 2024, que dispõe sobre o remanejamento de Funções Comissionadas de Coordenação de Curso e a distribuição de Cargo de Direção e Funções Gratificadas entre o Ministério da Educação - MEC e o Colégio Pedro II - CPII;

RESOLVE

Art. 1º Alterar e aprovar a nova estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Administração (PROAD) do Colégio Pedro II (CPII).

Art. 2º A PROAD passa a ter a estrutura a seguir e os chefes de suas Unidades farão jus às gratificações apresentadas na tabela:

Nomenclatura	Função	Unidade Organizacional
Pró-Reitor de Administração	CD2	PROAD

Diretor de Orçamento e Finanças	CD3	DIFIN
Coordenador-Geral de Contabilidade e Controle	CD4	CGCC
Chefe do Setor de Contabilidade	FG2	CGCC-SECONT
Chefe da Seção de Almoxarifado e Patrimônio	FG1	DIFIN-SAP
Chefe do Setor de Orçamento	FG2	DIFIN-SEORC
Chefe do Setor de Finanças	FG2	DIFIN-SEFIN
Diretor de Engenharia, Contratos e Fiscalização	CD3	DECOF
Chefe da Seção de Contratos	FG1	DECOF-SEC
Chefe da Seção de Licitações	FG1	DECOF-LIC
Chefe da Seção de Engenharia	FG1	DECOF-SEENG
Chefe do Setor de Apuração de Irregularidades Licitatórias e Contratuais	FG2	DECOF-SAILC
Coordenador de Infraestrutura e Logística	CD4	CINLOG
Chefe da Seção de Alimentação e Nutrição Estudantil	FG1	PROAD-SANE

Art. 3º São competências das Unidades Administrativas da PROAD:

1. Pró-Reitoria de Administração (PROAD)

- Responder pela Gestão Orçamentária, Financeira, Patrimonial, Contábil, de Infraestrutura (Engenharia e Arquitetura) e de Aquisições de bens, materiais e serviços, no âmbito da Reitoria;
- Prestar suporte ao ordenador de despesas do Órgão;
- Propor, em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), as diretrizes e a proposta orçamentária do Colégio Pedro II em função dos planos, projetos e programas governamentais;
- Consolidar, junto ao Ministério da Educação, a proposta orçamentária anual do Colégio Pedro II;
- Elaborar, em parceria com a Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (PRODI), o relatório de gestão e a prestação de contas da Instituição;
- Supervisionar o uso e a conservação dos recursos alocados nos *campi*, bem como acompanhar a execução das ações das áreas de orçamento e finanças, material e patrimônio.
- Acompanhar a prestação de contas da execução orçamentária e financeira dos programas, projetos e convênios firmados pelo Colégio Pedro II;
- Elaborar projetos para obtenção de recursos financeiros, no âmbito de sua competência.

1.1. Diretoria de Orçamento e Finanças (DIFIN)

- Estabelecer os procedimentos, rotinas e controles necessários à execução das políticas administrativas homologadas pela Reitoria nas áreas de finanças, orçamento, contabilidade, almoxarifado e patrimônio;
- Realizar o controle orçamentário institucional;
- Controlar e dar publicidade à execução orçamentária, no exercício financeiro, no âmbito da Reitoria;
- Coordenar a contabilidade, os processos de realização de empenho e a execução financeira do CPII;
- Controlar as diferentes formas de pagamentos e recebimentos de recursos;
- Registrar os pedidos referentes às alterações orçamentárias no Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento (SIOP);
- Prestar apoio e assessoria aos *campi* em assuntos relativos a sua área de competência.

1.1.1. Coordenadoria-Geral de Contabilidade e Controle (CGCC)

- Elaborar Notas Explicativas do Órgão de todos os atos e fatos registrados no Sistema Integrado de Administração Financeira (SIAFI) durante todo o exercício financeiro, evidenciados nos seguintes relatórios: a. Balanço Financeiro; b. Balanço Patrimonial; c. Demonstração das Variações Patrimoniais; d. Balanço Orçamentário; e. Demonstração dos Fluxos de Caixa; f. Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido;
- Entregar a Declaração do Contador, explanando de forma sintética os fatos mais relevantes registrados no SIAFI;
- Supervisionar a elaboração da Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF);
- Elaborar e supervisionar a entrega da Escrituração Fiscal Digital de retenções e outras informações fiscais (EFD-Reinf);
- Subsidiar a PROAD com informações sobre a execução orçamentária, financeira e contábil na elaboração do Relatório de Gestão;
- Acompanhar e prestar informações, aos órgãos de auditoria interna e externa, nos assuntos que couber às áreas orçamentária, financeira e contábil;
- Orientar sobre possíveis alterações que venham a ocorrer na legislação ou no sistema SIAFI, relativas à Conformidade de Gestão e às prestações de contas;
- Analisar os processos inscritos em restos a pagar não processados a liquidar, visando subsidiar a PROAD na avaliação de possíveis cancelamentos;
- Registrar a conformidade contábil da Reitoria;
- Realizar a conformidade contábil do Órgão no sistema SIAFI;
- Consolidar a conformidade contábil de todas as Unidades Gestoras do Colégio Pedro II;
- Dirimir dúvidas a respeito dos assuntos relacionados às áreas orçamentária, financeira e contábil, quando solicitado;
- Supervisionar as atividades da contabilidade, para que todos os relatórios e registros contábeis sejam feitos de acordo com os princípios e normas contábeis;
- Estabelecer prazos à Reitoria e a todos os *campi*, para entrega das diversas declarações, certidões e demonstrativos das normas e procedimentos estabelecidos na legislação vigente;
- Supervisionar e elaborar estratégias para as rotinas serem executadas durante o encerramento do exercício fiscal, de acordo com as normas e legislações vigentes;
- Fazer a regularização das equações e restrições contábeis;
- Fazer a reclassificação contábil das contas específicas;
- Controlar o saldo da conta de controle dos contratos;
- Idealizar e realizar, anualmente, fóruns de orientações para toda equipe de Contadores e Contabilistas dos *campi*;

- Contabilizar os bens imóveis da Instituição e patrimoniais da Reitoria.

1.1.1.1. Setor de Contabilidade (CGCC-SECONT)

- Promover a contabilização da Folha de Pagamento de Pessoal;
- Executar, monitorar e controlar as liquidações das despesas obrigatórias, no âmbito do CPII;
- Executar, monitorar e controlar as liquidações das despesas discricionárias, no âmbito da Reitoria;
- Elaborar e remeter, sob a supervisão da CGCC, a Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF);
- Oferecer suporte e orientação aos *campi* no processo de apropriações e de aspectos de execução contábil;
- Realizar o cálculo e o registro contábil do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP);
- Contabilizar as reclassificações e a finalização do Suprimentos de Fundos;
- Realizar a conciliação contábil do Relatório Mensal do Almoarifado (RMA);
- Realizar a conciliação contábil do Relatório Mensal dos bens Móveis (RMB);
- Manter atualizado o rol de responsáveis;
- Gerenciar o cadastramento de usuários nos sistemas afins.

1.1.2. Seção de Almoarifado e Patrimônio (DIFIN-SAP)

- Com base em estatísticas de consumo, apresentar as demandas de materiais de consumo para a elaboração do Plano de Contratações Anual (PCA);
- Receber e conferir o material adquirido de acordo com a nota de empenho ou documento equivalente, podendo, quando for o caso, solicitar exame dos setores requisitantes ou especializados;
- Armazenar, controlar e atender as requisições de material de consumo dos setores da Reitoria, bem como exercer o controle físico e financeiro do material em estoque (Gestão de Almoarifado);
- Receber bens dos fornecedores e encaminhar às unidades organizacionais requisitantes;
- Elaborar e enviar para o Setor de Contabilidade (CGCC-SECONT), o Relatório de Movimentação do Almoarifado (RMA) e o Relatório de Movimentação dos Bens Móveis (RMB);
- Tombar, registrar, inventariar, fiscalizar e proteger os bens móveis de propriedade da Reitoria;
- Propor a alienação dos bens em desuso, ou de uso e recuperação antieconômicos, conforme legislação específica, bem como promover o recebimento e incorporação, via doação, de bens móveis;
- Alimentar o Sistema Integrado de Gestão Patrimonial (SIADS);
- Dirimir dúvidas a respeito dos assuntos relacionados às áreas de almoarifado e patrimônio, quando solicitado pelos diversos setores da Reitoria e/ou dos *campi*;
- Efetuar registros das depreciações e valorizações de bens imóveis da Instituição e do patrimônio da Reitoria.

1.1.3 Setor de Orçamento (DIFIN-SEORC)

- Executar descentralizações orçamentárias aos *campi* do CPII;
- Gerir o cadastramento dos Planos Internos do CPII (PI);
- Efetuar a execução orçamentária das despesas obrigatórias no âmbito do CPII;
- Efetuar a execução orçamentária das despesas discricionárias no âmbito da Reitoria;
- Monitorar os créditos recebidos por outras Unidades Gestoras, visando ao pagamento de Gratificação por Encargos em Curso e Concurso (GECC) para servidor que atuou em atividades em outros órgãos;
- Elaborar e controlar documentos referentes às concessões de disponibilidade orçamentária;
- Auxiliar no cadastramento e prestação de contas dos Termos de Execução Descentralizada (TED) sobre aspectos orçamentários - no âmbito da Reitoria;
- Controlar a arrecadação de receitas próprias no âmbito do CPII e subsidiar a PROAD fornecendo o histórico dos cálculos para possíveis reestimativas;
- Prestar suporte e orientação aos *campi* sobre os aspectos orçamentários;
- Fornecer informações inerentes à execução orçamentária, incluindo demandas de prestação de contas.

1. 1.4. Setor de Finanças (DIFIN-SEFIN)

- Gerir e monitorar os repasses financeiros do Ministério da Educação (MEC) para o CPII;
- Gerir e executar os sub-repasses financeiros aos *campi*;
- Promover a efetivação de remanejamentos dos recursos financeiros;
- Analisar o demonstrativo de despesas com pessoal e elaborar relatório analítico para solicitação de recursos específicos;
- Executar, monitorar e controlar o pagamento das despesas obrigatórias, no âmbito do CPII;
- Executar, monitorar e controlar o pagamento das despesas discricionárias, no âmbito da Reitoria;

- Gerir Diárias e Passagens;
- Auxiliar na prestação de contas de TED, no âmbito da Reitoria.

1.2. Diretoria de Engenharia, Contratos e Fiscalização (DECOF)

- Avaliar e desenvolver estratégias, mecanismos e políticas para a melhoria constante na execução de licitações de bens, materiais, serviços e obras da Reitoria;
- Realizar fiscalização administrativa dos contratos continuados com mão-de-obra exclusiva e técnica dos contratos de obras e serviços de engenharia e arquitetura da Reitoria;
- Planejar obras e serviços de engenharia e arquitetura da Reitoria;
- Elaborar Projetos Básicos para licitações de obras e serviços de engenharia e arquitetura (Termo de Referência e seus anexos: cronograma, especificações técnicas, projetos, etc.) da Reitoria;
- Executar avaliações técnicas e/ou perícias com emissão de relatórios e laudos técnicos da Reitoria.

1.2.1. Seção de Contratos (DECOF-SEC)

- Formalizar os termos contratuais provenientes das licitações, dispensas e inexigibilidades realizadas pela Reitoria;
- Controlar a vigência contratual, no âmbito da Reitoria;
- Promover a abertura de procedimentos de prorrogação dos contratos de serviços continuados, no âmbito da Reitoria;
- Orientar sobre os procedimentos referentes a contratos, seus aditamentos, apostilamentos e aplicação de sanções administrativas;
- Promover o aperfeiçoamento dos contratos administrativos, com auxílio do Gestor e/ou Fiscal de Contrato;
- Promover o registro e publicação contratual;
- Executar os cálculos de repactuação, reajustes e revisões de valores dos contratos.

1.2.1. Seção de Licitações (DECOF-SEL)

- Definir, em conjunto com as áreas requisitantes, o cronograma de aquisições;
- Coordenar a elaboração do Plano Anual de Contratações da Reitoria e da Regional 1, em conjunto com os *campi* e as Pró-Reitorias;
- Coordenar o plano de aquisições e contratações compartilhadas, no âmbito do Colégio Pedro II;
- Executar e conduzir os processos licitatórios no âmbito da Reitoria.

1.2.3. Seção de Engenharia (DECOF-SENGE)

- Elaborar projetos de arquitetura e engenharia relativos à construção, reforma, restauração e conservação dos prédios ocupados pela Reitoria e suas Pró Reitorias;
- Executar a fiscalização técnica e controle de obras e serviços técnicos relativos à construção, reforma, restauração e conservação dos prédios ocupados pela Reitoria e suas Pró Reitorias;
- Prestar assessoria técnica à Reitoria e suas Pró- Reitorias, emitindo pareceres técnicos sobre as eventuais patologias, orientando a execução de serviços e realizando os levantamentos de quantitativos necessários;
- Desenvolver, planejar, elaborar planilhas de custos e monitorar os Projetos de Engenharia e Arquitetura da Reitoria e suas Pró-Reitorias, além de desenvolver os documentos pertinentes à contratação de obras e serviços de engenharia;
- Dar apoio técnico às licitações de obras e serviços de engenharia, analisando propostas, Atestados de Capacidade Técnica das licitantes e Certidões de Acervos Técnicos (CAT) emitidos pelo CREA, no âmbito da Reitoria;
- Subsidiar a DECOF com informações técnicas que auxiliem nas tomadas de decisões;
- Proceder a atualização dos sistemas estruturadores da Administração Pública Federal referentes ao controle de obras e serviços de engenharia relativos à construção, reforma, restauração e conservação dos prédios ocupados pela Reitoria e suas Pró Reitorias;
- Registrar as informações no SIMEC relativos à construção, reforma, restauração e conservação dos prédios ocupados pela Reitoria e suas Pró Reitorias;
- Subsidiar tecnicamente a administração no processo de reavaliação dos imóveis do CPII.
- Auxiliar na criação e manter atualizados os controles internos, os manuais e fluxogramas relacionados às atividades dos arquitetos e engenheiros da Instituição.

1.2.4. Setor de Apuração de Irregularidades Licitatórias e Contratuais (DECOF-SAILC)

- Criar e manter atualizados os controles internos, os manuais e fluxogramas das atividades relacionadas aos Processos

Administrativos de Apuração de Responsabilidade (PAAR);

- Elaborar, solicitar a inclusão e manter atualizados, no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), os modelos de documentos que são utilizados na instrução dos processos relacionados à SAILC;
- Realizar a instauração de PAAR da Reitoria;
- Realizar as notificações referentes à instauração e à decisão de aplicação de penalidade aos licitantes e contratados da Reitoria, bem como, quando necessário, enviá-las por correspondência e publicá-las no Diário Oficial da União (DOU);
- Receber e analisar defesas e recursos apresentados pelos licitantes e contratados, com o auxílio, caso necessário, do setor de licitações e da fiscalização técnica e/ou administrativa e gestor de contrato de contratos celebrados pela Reitoria;
- Encaminhar os Processos Administrativos de Apuração de Responsabilidade à Procuradoria Jurídica que demandem a manifestação desta;
- Encaminhar, com base na decisão final proferida por autoridade competente, aviso de encerramento dos trâmites em esfera administrativa dos PAAR e, havendo aplicação de multa, realizar emissão de Guia de Recolhimento da União (GRU) no valor apurado e verificar o pagamento da multa junto à DIFIN;
- Registrar eventuais sanções no Sistema de Cadastramento Unificado de Fornecedores (SICAF) e no Banco de Sanções (CEIS), ou sistema que venham a substituir, e, no caso de multas, também no Cadastro Informativo de Créditos não Quitados do Setor Público Federal (CADIN);
- Encaminhar, se necessário, o processo já finalizado no âmbito administrativo para a Inscrição em Dívida Ativa;
- Orientar a autoridade competente para proceder com a delegação/avocação de competência em casos onde haja conflitos de interesses;
- Fornecer subsídios à Procuradoria Jurídica para prosseguimento de PAAR da Reitoria e dos *campi* já inscritos em Dívida Ativa ou encaminhar o PAAR ao campus responsável pela apuração;
- Atender aos questionamentos realizados pelos *campi* do CPII e orientá-los com relação aos procedimentos de apuração de infrações em licitações e contratos e às legislações pertinentes;
- Promover estudos e padronização de modelos de documentos referentes à gestão de contratos no âmbito do CPII;
- Notificar as seguradoras a respeito da abertura de PAAR e mantê-las atualizadas dos procedimentos posteriores;
- Dar ciência ao setor demandante pela abertura do PAAR acerca da conclusão dos procedimentos;
- Integrar equipes de planejamento de contratação, atuar no desenvolvimento de infrações licitatórias e contratuais em editais, auxiliar nos termos de referência e minutas de contrato, bem como na construção dos documentos pertinentes.

1.3. Coordenadoria de Infraestrutura e Logística (CINLOG)

- Planejar, supervisionar e normatizar os procedimentos relativos aos serviços gerais e à manutenção de edificações da Reitoria;
- Atuar junto às prefeituras dos *campi* no tocante aos serviços gerais e à manutenção da planta física;
- Coordenar, supervisionar e acompanhar as atividades das áreas de vigilância, portaria e recepção, definindo diretrizes e procedimentos, em conjunto à PROAD, quanto às questões relativas ao acesso e uso das dependências da Reitoria;
- Coordenar, supervisionar e acompanhar as atividades das áreas de manutenção predial, limpeza, transportes, e demais serviços terceirizados, no âmbito da Reitoria;
- Administrar a utilização do estacionamento da Reitoria.

1.4. Seção de Alimentação e Nutrição Estudantil (PROAD-SANE)

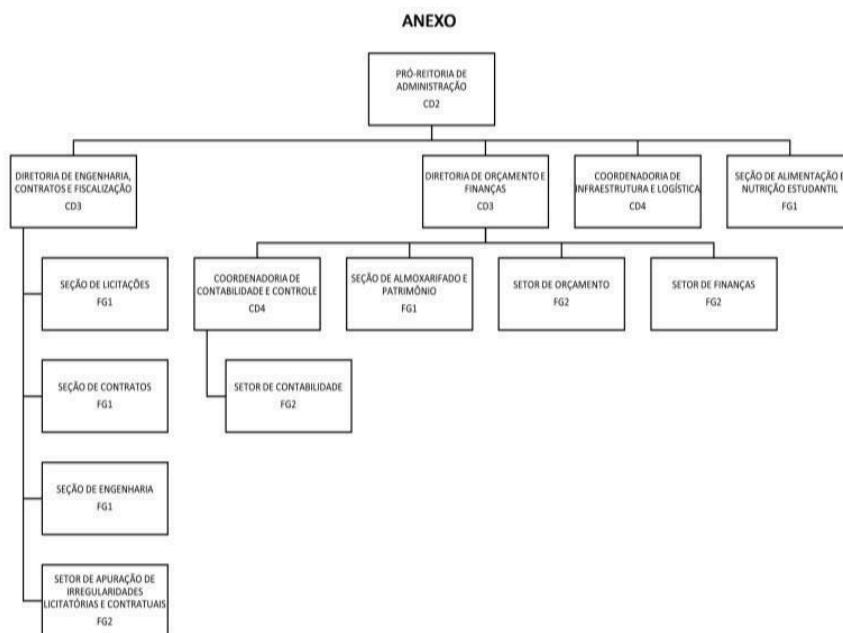
- Planejar e gerir os recursos econômico-financeiros oriundos do PNAE;
- Planejar projetos de estrutura física das Unidades de Alimentação e Nutrição;
- Orientar a elaboração do cardápio diário dos estudantes.

Art. 4º Fica revogada a Portaria nº 3.449, de 14 de dezembro de 2022 e todas as demais portarias que tratam da estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Administração do Colégio Pedro II.

Art.5º Fica instituído o novo organograma da PROAD conforme apresentado no Anexo desta Portaria.

Art.6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANA PAULA GIRAOX LEITÃO



Documento assinado eletronicamente por:

▪ Ana Paula Giraux Leitao, REITOR(A) - CD0001 - CPII, em 06/05/2024 14:09:34.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 03/05/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.cp2.g12.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 76630

Código de Autenticação: a7d852ac20





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Colégio Pedro II
Gabinete do Reitor

PORTARIA Nº 4899/REITORIA/CP II, DE 16 DE JUNHO DE 2025

Altera a PORTARIA 509/2024 - CP II que aprovou a nova estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (PRODI) do Colégio Pedro II.

A REITORA SUBSTITUTA EVENTUAL DO COLÉGIO PEDRO II, no uso de suas atribuições legais, conferidas pela Portaria CP II nº 2069, de 20 de outubro de 2023, publicada no Diário Oficial da União em 23 de outubro de 2023, Seção 2, página 18

considerando o Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, que estabelece medidas de eficiência organizacional e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal (SIORG),

RESOLVE

Art. 1º Alterar a PORTARIA 509/2024 - CP II, excluindo a Unidade de Gestão da Integridade da estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (PRODI) do Colégio Pedro II.

Art. 2º A tabela disposta no art. 2º da PORTARIA 509/2024 - CP II passa a apresentar a seguinte estrutura:

NOMENCLATURA	FUNÇÃO	UNIDADE ORGANIZACIONAL
Pró-Reitor de Planejamento e Desenvolvimento Institucional	CD2	PRODI
Chefe da Secretaria Executiva	FG2	PRODI-SECE
Diretor de Tecnologia da Informação	CD3	DTI

Chefe da Seção de Infraestrutura e Segurança de TI	FG1	DTI-SEIS
Chefe do Setor de Segurança da Informação e Monitoramento	FG2	DTI-SEGMON
Chefe da Seção de Sistemas de TI	FG1	DTI-SESIST
Chefe do Setor de Atendimento e Suporte de TI	FG2	DTI-SAS
Diretor de Gestão do Conhecimento	CD3	DGC
Chefe da Seção de Desenvolvimento Institucional	FG1	DGC-SDI
Chefe do Setor de Planejamento e Monitoramento	FG2	DGC-SPM

Art. 3º O art. 3º da PORTARIA 509/2024 - CPII passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 3º São competências das Unidades Administrativas da PRODI:

(...)

1.4 Diretoria de Gestão do Conhecimento (DGC)

- Desenvolver as atividades de levantamento, de mineração e de transformação de dados em informação estratégica para a Instituição;
- Gerir os riscos institucionais;
- Categorizar e contextualizar as informações organizacionais;
- Construir, converter, compilar e disseminar o conhecimento organizacional;
- Mapear e propor o redesenho dos processos e das rotinas de trabalho do Colégio Pedro II, em conjunto com as demais unidades organizacionais;
- Coordenar a elaboração e o acompanhamento do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do Colégio Pedro II;
- Fomentar e coordenar ações de sustentabilidade socioambiental;

- Acompanhar os projetos vinculados aos objetivos estratégicos da Instituição;
- Fomentar iniciativas de modernização administrativa, com foco no planejamento estratégico da Instituição;
- Fomentar o desenvolvimento da cultura de compartilhamento de conhecimentos, de informações e de práticas de gestão do conhecimento no Colégio Pedro II;
- Construir e elaborar a Prestação de Contas do Colégio Pedro II, em conjunto com as demais unidades organizacionais;
- Interagir com estruturas organizacionais congêneres de modo a possibilitar o aprendizado mútuo e o desenvolvimento de ações em conjunto.

1.4.1 Seção de Desenvolvimento Institucional (DGC-SDI)

- Realizar o contínuo levantamento e compilação de dados institucionais;
- Realizar o acompanhamento e monitoramento dos indicadores institucionais;
- Acompanhar o cumprimento das metas definidas nos planos institucionais;
- Auxiliar a DGC na gestão dos riscos institucionais;
- Promover a articulação e o compartilhamento de experiências e disseminar as melhores práticas de gestão;
- Auxiliar a DGC na elaboração do Relatório de Gestão do Colégio

Pedro II;

- Auxiliar a DGC no planejamento das políticas institucionais com vistas a garantir a execução dos planos estratégicos e operacionais do Colégio Pedro II;

- Auxiliar a DGC no acompanhamento da construção de normas e procedimentos relacionados às rotinas administrativas da Reitoria e dos campi;

- Auxiliar a DGC na elaboração do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI);

- Gerir o Escritório de Processos.

Art.4º Fica instituído novo organograma da PRODI.

Art.5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Publicação: [Transparência Ativa](#) em 16 de junho de 2025

Documento assinado eletronicamente sob fundamentação, por:
CAROLINA MARY MEDEIROS | Reitora Substituta

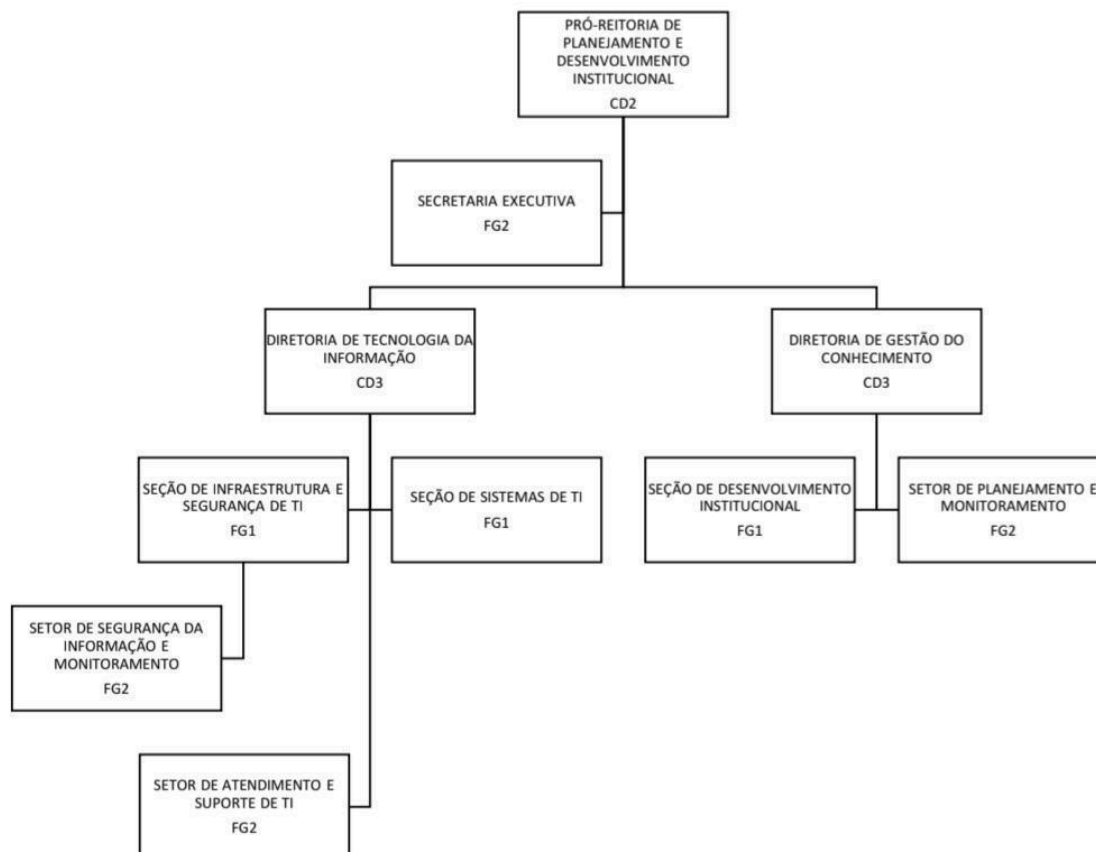
Data da Assinatura:
16 de junho de 2025 as 15:39 (America/Sao_Paulo)

Tipo de Documento:
Portaria



Autenticidade

ANEXO À PORTARIA Nº 4899/2025





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

COLÉGIO PEDRO II

PORTARIA 742/2024 - CPII

15 de maio de 2024

Aprova a nova estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Ensino (PROEN) do Colégio Pedro II (CPII).

A REITORA DO COLÉGIO PEDRO II, no uso das suas atribuições legais que lhe confere a Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, designada por Decreto Presidencial de 18 de outubro de 2022, publicado no Diário Oficial da União de 19 de outubro de 2022, Seção 2, página 1, e considerando,

- o Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, que estabelece medidas de eficiência organizacional e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal (SIORG);
- a Portaria MEC nº 713, de 8 de setembro de 2021, que estabelece diretrizes para a organização dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e Colégio Pedro II, define parâmetros e normas para a sua expansão e dispõe sobre a criação e implementação do modelo de dimensionamento de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas e comissionadas, no âmbito dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, dos Centros Federais de Educação Tecnológica e do Colégio Pedro II;
- o Decreto nº 11.800, de 28 de novembro de 2023, que transforma Funções Comissionadas de Coordenação de Curso, da estrutura do Colégio Pedro II, em Cargos de Direção e Funções Gratificadas;
- a Portaria MEC nº 220, de 12 de março de 2024, que dispõe sobre o remanejamento de Funções Comissionadas de Coordenação de Curso e a distribuição de Cargo de Direção e Funções Gratificadas entre o Ministério da Educação - MEC e o Colégio Pedro II - CPII;

RESOLVE

Art. 1º Alterar e aprovar a nova estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Ensino (PROEN) do Colégio Pedro II.

Art. 2º A PROEN passa a ter a estrutura a seguir e os chefes de suas Unidades farão jus às gratificações apresentadas na tabela:

NOMENCLATURA	FUNÇÃO	UNIDADE ORGANIZACIONAL
Pró-reitor de Ensino	CD2	PROEN
Diretor de Ensino Fundamental e Educação Infantil	CD3	DEFEI
Chefe do Setor de Educação Infantil	FG2	DEFEI-SEI
Chefe do Setor de Ensino Fundamental	FG2	DEFE-SEF
Diretor de Ensino Médio e Profissional	CD3	DEMP

Chefe do Setor de Projetos Educacionais	FG2	DEMP-SPE
Chefe do Setor de Ensino Médio	FG2	DEMP-SEM
Chefe do Setor de Ensino Técnico e Profissional	FG2	DEMP-SETP
Diretor de Graduação	CD3	DGRAD
Chefe do Setor de Planejamento, Estudos e Gestão	FG2	DGRAD-SPEG
Chefe da Seção de Apoio Administrativo	FG1	PROEN-SAAD
Chefe da Seção Central de Orientação Educacional e Pedagógica	FG1	PROEN-COEP
Chefe da Seção Central dos Núcleos de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNES)	FG1	PROEN-CNAPNE
Chefe da Seção Central de Bibliotecas	FG1	PROEN-CBIB
Chefe da Seção Central de Registros Acadêmicos	FG1	PROEN-CRA
Chefe da Seção Central de Assistência Estudantil	FG1	PROEN-CAE
Chefe do Setor de Ações de Humanização	FG2	PROEN-SAHU
Chefe do Setor de Esportes	FG4	PROEN-SESP
Chefe de Departamento Pedagógico	FG1	PROEN-DPTO + Sigla

Art. 3º São competências das Unidades Administrativas da PROEN:

1. Pró-reitoria de Ensino (PROEN)

- Planejar, desenvolver, superintender, coordenar, supervisionar, fomentar e acompanhar a execução das atividades decorrentes da efetiva implantação das políticas de ensino;
- Articular ações entre o ensino, a pesquisa e a extensão.

1. Diretoria de Ensino Fundamental e Educação Infantil (DEFEI)

- Colaborar com a Pró-Reitoria de Ensino (PROEN) na definição e implementação de políticas de ensino pertinentes à Educação Infantil e ao Ensino Fundamental, propondo suas atualizações;
- Gerir, superintender e coordenar a aplicação de diretrizes e normas referentes aos *campi* I e II, e ao Centro de Referência em Educação Infantil Realengo (CREIR);
- Acompanhar e monitorar os Setores de Ensino Fundamental e de Educação Infantil nas atividades relativas às ações administrativas e pedagógicas desenvolvidas no âmbito dos *campi* I e II e CREIR, desde a sua concepção, estendendo-se à elaboração, planejamento, organização, execução de programas, projetos e ações de avaliação;
- Promover políticas de formação continuada e em serviço voltadas ao aprimoramento dos profissionais de educação e, conseqüentemente, para a melhoria dos serviços prestados e da qualidade social da educação, através de parcerias com universidades visando a criação de um espaço de formação nos *campi* e no CREIR;

- Implementar e monitorar políticas e estratégias de integração e transição entre os diferentes segmentos e etapas do ensino, prevendo ações de inclusão, de permanência e êxito dos estudantes na instituição, promovendo o incentivo à monitoria e práticas de avaliação sistemáticas do programa no 9º ano do Ensino Fundamental;
- Propor documentos, normas e editais decorrentes das atividades de ensino sugerindo, quando cabível e em parcerias com outras diretorias, a padronização de procedimentos e normativas relacionados à gestão acadêmica;
- Fomentar o intercâmbio de conhecimentos e práticas entre as diferentes etapas e segmentos de ensino, estimulando experiências inovadoras de diferentes modalidades incluindo as tecnologias educacionais e práticas que valorizem o protagonismo estudantil;
- Orientar a aplicação dos sistemas de avaliação do desempenho da educação básica; os levantamentos censitários; os demais levantamentos de informações e pesquisas, visando à formação cidadã de nossos estudantes;
- Apoiar a construção e execução do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), do Projeto Político Pedagógico Institucional (PPPI) e do Programa de Avaliação Institucional;
- Implementar e monitorar plano estratégico de ações de acesso, permanência e êxito tendo em vista a missão e os valores institucionais;
- Apoiar projetos e atividades visando o desenvolvimento, acolhimento e a formação cidadã dos estudantes.

1. Setor de Educação Infantil (DEFEI-SEI)

- Auxiliar ações da DEFEI no âmbito de planos, programas e políticas educacionais na esfera do governo federal, pertinentes à Educação Infantil;
- Colaborar com a DEFEI no planejamento e desenvolvimento de novos projetos referentes à Educação Infantil e promover adequações nos projetos existentes, quando necessárias;
- Contribuir com o planejamento, implementação e acompanhamento de propostas de formação continuada, valorizando o aprimoramento pessoal e profissional dos servidores e melhoria da qualidade do trabalho pedagógico no atendimento à educação básica;
- Subsidiar a parceria entre instituições, a promoção de eventos, programas de formação e atividades de ensino, pesquisa e extensão no âmbito da Educação Infantil;
- Planejar, coordenar e acompanhar atividades e ações relativas às políticas de ensino no CREIR, incentivando a produção curricular e o desenvolvimento de práticas pedagógicas e avaliativas condizentes com Educação Infantil e a proposta contida no PPPI, acompanhando o desempenho dos estudantes no percurso de sua formação;
- Assegurar a articulação com o Setor de Ensino Fundamental, e com outras diretorias e/ou coordenadorias no âmbito da PROEN e do CREIR, com vistas à integração das diferentes etapas de ensino, observando e preservando suas especificidades;
- Assessorar e orientar a Coordenação Setorial da Educação Infantil nas ações referentes aos programas do governo de atendimento, acompanhamento e monitoramento da Educação Básica;
- Coordenar, participar e colaborar com as ações de planejamento, revisão, atualização e uniformização de documentos e normativas que regem as atividades administrativas e pedagógicas desenvolvidas na Educação Infantil, e no âmbito de desenvolvimento institucional e de revisão do PPPI.

2. Setor de Ensino Fundamental (DEFEI-SEF)

- Auxiliar ações da DEFEI no âmbito de planos, programas e políticas educacionais na esfera do governo federal, pertinentes ao Ensino Fundamental;
- Colaborar com a DEFEI no planejamento e desenvolvimento de novos projetos referentes ao Ensino Fundamental e promover adequações nos projetos existentes, quando necessárias;
- Contribuir com o planejamento, implementação e acompanhamento de propostas de formação continuada, valorizando o aprimoramento pessoal e profissional dos servidores e melhoria da qualidade do trabalho pedagógico no atendimento à educação básica;
- Subsidiar a parceria entre instituições, a promoção de eventos, programas de formação e atividades de ensino, pesquisa e extensão no âmbito do Ensino Fundamental;
- Planejar, coordenar e acompanhar atividades e ações relativas às políticas de ensino nos *campi* I e II, incentivando o desenvolvimento de práticas pedagógicas e avaliativas condizentes com a proposta contida no PPPI e acompanhando o desempenho dos estudantes no percurso de sua formação;
- Assegurar a articulação com o Setor de Educação Infantil, e com outras unidades organizacionais no âmbito da PROEN e dos *campi*, com vistas à integração das diferentes etapas de ensino, observando e preservando suas especificidades;

- Assessorar e orientar as Direções dos *campi* nas ações referentes aos programas do governo de atendimento, acompanhamento e monitoramento da Educação Básica;
- Coordenar, participar e colaborar com as ações de planejamento, revisão, atualização e uniformização de documentos e normativas que regem as atividades administrativas e pedagógicas desenvolvidas no Ensino Fundamental, e no âmbito de desenvolvimento institucional e de revisão do PPPI.

2. Diretoria de Ensino Médio e Profissional (DEMP)

- Propor, desenvolver e analisar ações, projetos e políticas pedagógicas no âmbito do ensino nos segmentos médio e profissional (técnico e de formação profissional, incluindo o Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos - PROEJA), de forma integrada e subordinada à PROEN, alinhada aos *campi* e aos interesses e necessidades discentes;
- Manter a contemporaneidade documental, regimental, normativa e de registros no âmbito dos segmentos médio e profissional, conforme as demandas da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC) do Ministério da Educação (MEC);
- Desenvolver com metodologias, metas e em circunstância de grupo, em compatibilidade com os objetivos institucionais, os projetos e as ações delegados pela PROEN, incluindo as de abrangência interinstitucional;
- Planejar, desenvolver, coordenar e supervisionar as políticas e as ações relativas ao ingresso e à permanência dos estudantes nos segmentos médio e profissional, tendo em vista a missão e os valores institucionais;
- Zelar por uma relação integrada com os *campi*, assim como por criar projetos e atividades de desenvolvimento humano e acolhimento dos estudantes em sua formação;
- Fomentar a comunicação e a colaboração intersetorial para garantir a integração e complementaridade dos currículos e práticas pedagógicas;
- Organizar comissões técnicas e grupos de trabalho para desenvolvimento de ações e políticas educacionais.

1. Setor de Projetos Educacionais (DEMP-SEPE)

- Coordenar o levantamento de dados que subsidiem ações para o desenvolvimento de projetos de permanência e êxito nos cursos do ensino médio, na educação profissional e técnica e PROEJA;
- Propor a sistematização das ações dos demais setores da DEMP para que ocorram de forma coordenada e comunicativa, no que tange a etapas de planejamento, desenvolvimento, monitoramento e avaliação de projetos;
- Propor atualizações documentais, regimentais, normativas e de registros no âmbito dos segmentos médio e profissional, em cooperação com os demais setores da DEMP, zelando por sua padronização e adequada divulgação junto à comunidade escolar;
- Intermediar e apoiar a implementação de projetos institucionais e interinstitucionais, nacionais e internacionais, nos segmentos médio, na educação profissional e técnica e PROEJA, valorizando oportunidades de cooperação acadêmica;
- Atuar de forma integrada aos Departamentos Pedagógicos e às Direções-Gerais dos *campi*.

2. Setor de Ensino Médio (DEMP-SEM)

- Promover a integração do processo pedagógico no ensino médio;
- Propor ações de adequação curricular e de apoio aos estudantes, fornecendo subsídios aos projetos (olimpíadas, aprofundamentos, internacionalização, permanência), ao planejamento escolar e à prática avaliativa para o encontro de ações pedagógicas coerentes às demandas da atualidade;
- Realizar ações integradoras didático-metodológicas exigidas, com uma visão sistêmica do processo ensino-aprendizagem;
- Atuar de forma integrada aos Departamentos Pedagógicos;
- Implementar sistemas de avaliação formativa e somativa para monitorar o progresso acadêmico dos estudantes;
- Analisar os resultados das avaliações para identificar áreas de melhoria e promover intervenções pedagógicas adequadas;
- Implementar políticas públicas voltadas para o ensino médio;
- Atuar de forma integrada aos Departamentos Pedagógicos e às Direções-Gerais dos *campi*.

3. Setor de Ensino Técnico e Profissional (DEMP-CETP)

- Promover os cursos da educação profissional e técnica (EPT), coordenando sua implementação e consolidação;
- Empreender estudos de mercado e adequações curriculares e de projetos para os cursos da EPT;
- Atualizar os planos político-pedagógicos, os dados e as estruturas dos cursos da EPT seguindo as normativas da SETEC;
- Avaliar os cursos e elaborar relatórios periódicos a fim de monitorar o atingimento dos objetivos dos cursos da EPT e de propor aperfeiçoamentos;
- Buscar convênios interinstitucionais nas áreas relativas aos cursos da EPT oferecidos pelo CPII com vistas à oferta de estágios, realização de visitas técnicas e inserção profissional dos estudantes;
- Monitorar e analisar os índices de empregabilidade dos egressos para aprimorar os cursos e práticas pedagógicas;
- Representar os cursos da EPT em eventos internos e externos;
- Acompanhar e dar suporte ao fórum colegiado de técnicos de laboratório, acompanhando sua atuação e o êxito de suas ações;
- Coordenar a preparação e logística de material didático das disciplinas técnicas dos cursos da EPT;
- Promover a integração curricular e pedagógica com outras diretorias;
- Atuar de forma integrada aos Departamentos Pedagógicos e às Direções-Gerais dos *campi*.

3. Diretoria de Graduação (DGRAD)

- Desenvolver macropolíticas e diretrizes de projetos acadêmicos de Ensino Superior de Graduação;
- Representar o CPII nos fóruns institucionais de Ensino Superior de Graduação;
- Promover projetos de fomento de cursos de graduação, parcerias institucionais com o MEC e instituições de Ensino Superior;
- Definir parâmetros relativos à Graduação no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da instituição, realizando as revisões anuais, baseadas nos resultados obtidos e na redefinição de metas e objetivos;
- Formular acordos de cooperação técnica entre instituições de ensino superior;
- Formular estudos visando à implementação de políticas de fomento (apoio) aos estudantes, tendo por objetivo reduzir as taxas de evasão e possibilitar a ampliação das taxas de permanência, em especial, dos estudantes ingressantes por cotas e demais em condições de vulnerabilidade social;
- Formular políticas e programas de acompanhamento de egressos;
- Gerir processos de admissão aos Cursos de Graduação por meio de editais de ingresso previstos nos Projetos Pedagógicos de Cursos (PPCs);
- Gerar indicadores de qualidade dos Cursos de Graduação, baseados nas normativas e modelos gerados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP);
- Gerir sistemicamente processos de adequações apontados nos relatórios da Comissão Própria de Avaliação (CPA-CPII) e das Avaliações Externas realizadas pelo MEC e órgãos oficiais de controle;
- Planejar os processos periódicos de adequações dos cursos, a partir dos resultados dos processos de avaliação *in loco* realizados pelo INEP, em cumprimento às normativas definidas pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES).

1. Setor de Planejamento, Estudos e Gestão (DGRAD-SPEG)

- Desenvolver o planejamento de processos organizacionais da DGRAD, no âmbito administrativo e sistêmico; planejamento, coordenação e execução de estudos estratégicos dos cursos de graduação, tendo por objetivo o mapeamento do perfil dos candidatos a ingresso nos cursos e dos estudantes matriculados;
- Elaborar estudos e ações visando à formulação de projetos de expansão da oferta de cursos de licenciaturas pelo CPII;
- Planejar a gestão sistêmica dos processos de admissão aos Cursos de Graduação;
- Planejar a construção de programas acadêmicos desenvolvidos no âmbito da DGRAD;
- Planejar ações visando à integração entre as políticas produzidas pelas Pró-Reitorias para o Ensino Superior no âmbito do CPII;
- Planejar e executar ações sistêmicas de regulação e avaliação dos cursos de graduação;
- Acompanhar de forma permanente a normatização relativa aos cursos de licenciaturas, visando a internalização junto às Coordenações Acadêmicas dos cursos;
- Planejar e gerir os indicadores das avaliações internas e externas dos cursos, os instrumentos de avaliação periódica das taxas de abandono e permanência, fazendo uso de modelos de acompanhamento existentes no INEP, e o perfil dos egressos dos cursos de graduação.

4. Seção de Apoio Administrativo (PROEN-SAAD)

- Atender às demandas das Unidades Organizacionais subordinadas à PROEN;
- Organizar a agenda do(a) Pró-reitor(a);
- Gerenciar o uso das salas e auditório administrados pela PROEN;
- Receber as demandas dos públicos interno e externo e encaminhar às áreas competentes, seja por e-mail, Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP) ou outros meios de comunicação;
- Gerenciar as etapas preparatórias e acompanhar os processos seletivos do corpo discente para o ensino básico e a graduação;
- Elencar as demandas para elaboração do Plano de Contratações Anual (PCA) da PROEN;
- Assessorar o(a) Pró-reitor(a) de Ensino;
- Coordenar as ações dos encargos denominados “Central de Estágios” (CET) e “Central de Processos Seletivos” (CPS);
- Gerir área operacional e cadastral dos Estágios e os Contratos de Seguro dos(as) Estagiários (as);
- Elaborar e gerir editais de vagas para estágios, conduzindo os processos de cadastramento decorrentes e monitorando resultados, bem como a relação entre oferta e demanda;
- Coordenar e acompanhar os convênios de estágio, para auxiliar no gerenciamento da supervisão das atividades, mantendo estreita relação com os Departamentos Pedagógicos, o CREIR, os *campi* do CPII e com as instituições parceiras;
- Estruturar e acompanhar a realização de todos os processos seletivos sob sua responsabilidade, desde a elaboração e divulgação dos editais até a homologação do resultado final, observando os dispositivos legais correlatos;
- Gerenciar e fiscalizar contratos de prestação de serviços pertinentes a atividades e insumos necessários à execução de processos seletivos sob sua responsabilidade;
- Responder, no que couber, a possíveis questionamentos pertinentes aos processos seletivos sob sua responsabilidade, de acordo com as orientações emanadas da Procuradoria Federal.

5. Seção Central de Orientação Educacional e Pedagógica (PROEN-COEP)

- Realizar o acompanhamento do processo ensino aprendizagem;
- Orientar as atividades dos setores de orientação pedagógica dos *campi*.

6. Seção Central dos Núcleos de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas (PROEN-CNAPNE)

- Promover condições que garantam a permanência e a efetiva inclusão dos estudantes com necessidades específicas, estabelecendo, orientando e disponibilizando os meios e estratégias mais adequados de atendimento, acessibilidade, avaliação e recursos de tecnologia assistiva que promovam seu desenvolvimento global, independência e a construção de sua autonomia;
- Investigar possíveis causas das dificuldades apresentadas pelos estudantes, encaminhando-os para os atendimentos específicos que necessitam;
- Planejar, investigar e participar na promoção de políticas públicas e normatização de documentos internos voltados aos estudantes com necessidades específicas.

7. Seção Central de Bibliotecas (PROEN-CBIB)

- Coordenar o Sistema de Bibliotecas do Colégio Pedro II (SIBI/CPII);
- Integrar as bibliotecas à política educacional e administrativa da instituição.

8. Seção Central de Registros Acadêmicos (PROEN-CRA)

- Coordenar o trabalho das secretarias escolares dos *campi*, com vistas a que todas as práticas desempenhadas ganhem homogeneidade e isonomia;
- Realizar o controle dos processos que envolvam operações na base de dados acadêmicos, garantindo interoperabilidade e geração de indicadores que auxiliem o processo de gestão;
- Planejar, avaliar e propor ações junto aos *campi* para manutenção e expedição de documentos relacionados à vida acadêmica dos estudantes.

9. Seção Central de Assistência Estudantil (PROEN-CAE)

- Acompanhar a aplicação dos recursos destinados à manutenção dos programas, projetos e ações associadas à Política de Assistência Estudantil do CPII;
- Promover mecanismos que garantam a sistematização e a construção de indicadores de avaliação das ações associadas à Política de Assistência Estudantil do CPII;
- Apoiar programas, projetos e ações que visem o acesso, a permanência com qualidade e o êxito dos estudantes, considerando a articulação entre ensino, pesquisa, extensão, cultura e esporte;
- Apoiar programas, projetos e ações, que busquem minimizar as desigualdades sociais no exercício das atividades acadêmicas, auxiliar na melhoria do desempenho acadêmico do corpo discente e reduzir as causas que levam à reprovação e à evasão;
- Apoiar programas, projetos e ações que busquem proporcionar às(aos) estudantes com necessidades educacionais específicas as condições necessárias para o seu desenvolvimento acadêmico;
- Estimular a formação integral das(os) estudantes incentivando a criatividade e a reflexão crítica;
- Contribuir para a participação da comunidade escolar no âmbito da Assistência Estudantil;
- Atuar no sentido de mobilizar e articular a rede de proteção à criança, ao adolescente e às famílias;
- Coordenar, planejar, executar, acompanhar e avaliar a execução dos programas, projetos e ações da Assistência Estudantil;
- Planejar a aplicação dos recursos orçamentários destinados aos auxílios financeiros executados pelas equipes da Assistência Estudantil, através de editais ou portarias;
- Realizar estudos e pesquisas que possam contribuir para análise da realidade social, visando subsidiar ações profissionais no âmbito da Assistência Estudantil;
- Promover mecanismos que garantam a atualização do perfil socioeconômico dos estudantes acompanhados pela Assistência Estudantil;
- Contribuir para a construção de um sistema de informações referente à concessão de auxílios e bolsas, bem como o acompanhamento dos discentes atendidos pela Política de Assistência Estudantil;
- Acolher, orientar e encaminhar para rede de referência e acompanhamento as diversas expressões da questão social que se apresentam como demandas espontâneas de violação dos direitos de estudantes e familiares; e
- Atuar, juntamente com outros setores técnico-administrativos de apoio ao ensino e ao corpo docente dos *campi*, no atendimento às necessidades socioeconômicas, psicossociais e pedagógicas apresentadas pelas(os) responsáveis, resguardado o sigilo profissional.

10. Setor de Ações de Humanização (PROEN-SAHU)

- Desenvolver ações educativas visando a promoção da humanização e da formação cidadã do corpo discente do CPII, em cooperação com o trabalho das Diretorias da PROEN;
- Promover ações para o desenvolvimento de habilidades sociais dos estudantes, tendo em vista temas como empatia, valores e direitos humanos, combate a preconceitos e ao *bullying*, respeito à diversidade, valorização da vida e das relações humanas;
- Fomentar acordos de cooperação para promoção de atividades de acolhimento e humanização;
- Coordenar campanhas sociais e voltadas para o meio ambiente e para a formação cidadã.

11. Setor de Esportes (PROEN-SESP)

- Planejar e gerenciar o calendário anual de atividades esportivas do CPII;
- Coordenar e integrar projetos esportivos desenvolvidos no âmbito do CPII e gerir a força de trabalho docente envolvida;
- Coordenar as equipes discentes representantes do CPII em competições esportivas e auxiliar nas atividades e tarefas inerentes a esses eventos;
- Representar o CPII junto a entidades organizadoras de competições esportivas estudantis;
- Elencar as demandas de material esportivo para elaboração do Plano de Contratações Anual (PCA) junto à Seção de Apoio Administrativo (PROEN-SAAD);
- Fomentar o esporte participativo e competitivo na instituição;
- Auxiliar a PROEN nas questões inerentes às políticas de apoio e incentivo ao estudante atleta.

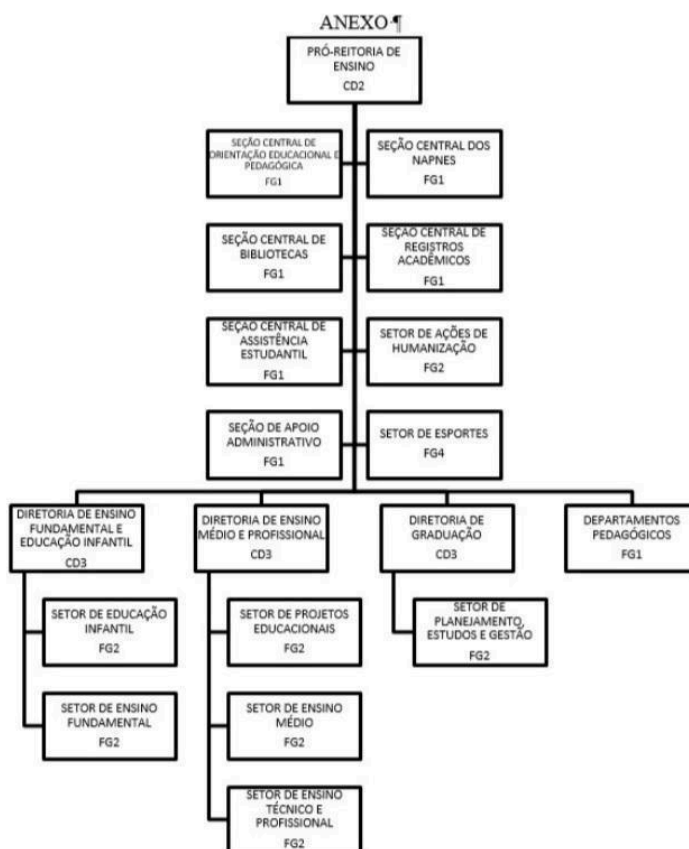
12. Departamentos Pedagógicos

- Conforme disposto na PORTARIA nº 2437/2023/CPII ou em qualquer outra de mesma natureza e teor que vier a substituí-la.

Art. 4º Fica revogada Portaria nº 2.990, de 10 de outubro de 2022, e todas as demais portarias que tratam da estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Ensino do Colégio Pedro II.

Art.5º Fica instituído o novo organograma da PROEN conforme apresentado no Anexo desta Portaria.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.



Documento assinado eletronicamente por:

▪ **Ana Paula Giroux Leitao, REITOR(A) - CD1 - CPII**, em 15/05/2024 16:45:24.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 15/05/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.cp2.g12.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 77336

Código de Autenticação: 93fdf9d375





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

COLÉGIO PEDRO II

PORTARIA 563/2024 - CPII

24 de abril de 2024

Aprova a nova estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) do Colégio Pedro II (CPII).

A REITORA DO COLÉGIO PEDRO II, no uso das suas atribuições legais que lhe confere a Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, designada por Decreto Presidencial de 18 de outubro de 2022, publicado no Diário Oficial da União de 19 de outubro de 2022, Seção 2, página 1, e considerando,

- o Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, que estabelece medidas de eficiência organizacional e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal (SIORG);
- a Portaria MEC nº 713, de 8 de setembro de 2021, que estabelece diretrizes para a organização dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e Colégio Pedro II, define parâmetros e normas para a sua expansão e dispõe sobre a criação e implementação do modelo de dimensionamento de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas e comissionadas, no âmbito dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, dos Centros Federais de Educação Tecnológica e do Colégio Pedro II;
- o Decreto nº 11.800, de 28 de novembro de 2023, que transforma Funções Comissionadas de Coordenação de Curso, da estrutura do Colégio Pedro II, em Cargos de Direção e Funções Gratificadas;
- a Portaria MEC nº 220, de 12 de março de 2024, que dispõe sobre o remanejamento de Funções Comissionadas de Coordenação de Curso e a distribuição de Cargo de Direção e Funções Gratificadas entre o Ministério da Educação - MEC e o Colégio Pedro II - CPII;

RESOLVE

Art. 1º Alterar e aprovar a nova estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) do Colégio Pedro II.

Art. 2º A PROGESP passa a ter a estrutura a seguir e os chefes de suas Unidades farão jus às gratificações apresentadas na tabela:

NOMENCLATURA	FUNÇÃO	Unidade Organizacional
Pró-reitor de Gestão de Pessoas	CD2	PROGESP
Chefe da Secretaria Executiva	FG2	PROGESP-SECEX
Chefe da Secretaria de Planejamento e Comunicação	FG2	PROGESP-SECPLAC

Chefe da Secretaria de Legislação e Normas	FG2	PROGESP-SECALN
Diretor de Administração Funcional	CD3	DAF
Coordenador de Planejamento Acadêmico e Funcional	CD4	CPLAC
Chefe da Seção de Acompanhamento Funcional	FG1	DAF-SEAF
Chefe da Seção de Pagamento e Benefícios	FG1	DAF-SEPAB
Diretor de Desenvolvimento Humano e Organizacional	CD3	DDHO
Chefe da Seção de Capacitação e Progressão	FG1	DDHO-SECAP
Chefe da Seção de Atenção à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida	FG1	DDHO-SASSQV

Art. 3º São competências das Unidades Administrativas da PROGESP:

1. Pró-reitora de Gestão de Pessoas (PROGESP)

- Planejar, propor, coordenar, avaliar e atuar no desenvolvimento de políticas e ações voltadas à gestão de pessoas da instituição, de forma sistêmica e integrada, por meio das unidades que compõem a sua estrutura, visando cumprir as metas e a missão institucional;
- Propor e elaborar diretrizes, regulamentos e instruções relativos à sua área de atuação que garantam o padrão de atuação das ações, da política de pessoal e dos direitos e deveres dos servidores;
- Orientar as unidades organizacionais e os servidores do Colégio Pedro II (CPII), com relação à legislação de pessoal;
- Atuar no planejamento estratégico e operacional nos assuntos pertinentes a gestão de pessoas da instituição;
- Atuar de forma integrada nas propostas para criação e remanejamento de cargos efetivos, cargos comissionados e funções gratificadas;
- Atuar de forma integrada nas propostas para o redimensionamento da força de trabalho da instituição;
- Realizar a abertura, homologação dos resultados e prorrogação de concursos públicos para admissão de servidores efetivos;
- Realizar a abertura, homologação dos resultados e prorrogação de processos seletivos simplificados;
- Analisar os requerimentos e emitir pareceres legais referentes à readaptação, reversão, aproveitamento, reintegração e recondução;
- Emitir, por delegação de competência, os atos de concessão de aposentadoria, pensão civil, afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*, licenças previstas no art. 81, da Lei nº 8.112/1990, exceto licenças sem remuneração e afastamento para estudo ou missão no exterior;
- Atuar na manutenção dos dados da Plataforma Nilo Peçanha (PNP) no que compete à gestão de pessoas;
- Analisar os recursos dos processos judiciais;
- Representar o CPII em questões relativas à área de gestão de pessoas.

1.1 Secretaria Executiva (PROGESP-SECEX)

- Revisar e encaminhar documentação e correspondência postal e eletrônica no âmbito da PROGESP;
- Organizar e atualizar o cadastro de contatos e endereços de interesse da PROGESP;
- Administrar o fluxo de processos administrativos da caixa de processos do sistema SUAP da PROGESP;
- Organizar os compromissos da Pró-Reitora e manter atualizado o Sistema e-Agenda;
- Manter atualizada a lotação/localização de exercício dos servidores nos sistemas estruturantes;
- Gerenciar o registro das designações de cargos em comissão e funções de confiança;
- Manter atualizada a publicação no site da instituição das designações dos cargos em comissão e função de confiança;
- Prestar apoio às unidades organizacionais da PROGESP;
- Elaborar ofícios, portarias e declarações para a PROGESP;
- Atuar como cadastrador parcial nos sistemas estruturantes da área de pessoal.

1.2 Secretaria de Planejamento e Comunicação (PROGESP- SECPLAC)

- Realizar mapeamento dos processos críticos da PROGESP e propor melhorias nos fluxos;
- Gerenciar a comunicação institucional da PROGESP com as unidades organizacionais e os servidores;
- Planejar e produzir materiais de divulgação após reconhecidas as demandas das áreas da PROGESP;
- Apoiar tecnicamente os Setores de Gestão de Pessoas (SGP) dos *campi*;
- Promover ações temáticas no âmbito da reitoria;
- Promover, administrar e manter atualizada a área da PROGESP no site da instituição;
- Administrar a intranet na área que compete à gestão de pessoas;
- Atuar nos sistemas estruturantes ligados à Plataforma For;
- Elaborar e publicar mensalmente o Boletim de Serviço;
- Prestar apoio às unidades organizacionais da PROGESP;
- Elaborar ofícios, portarias e declarações para a PROGESP;
- Atuar como cadastrador parcial nos sistemas estruturantes da área de pessoal.

1.3 Secretaria de Legislação e Normas (PROGESP-SECALN)

- Elaborar e atualizar normatizações, procedimentos, instruções normativas correlacionadas à PROGESP que garantam o padrão de atuação das ações e políticas de gestão de pessoas;
- Analisar e emitir Nota Técnica Informativa sobre atos normativos relativos a pessoal, com fundamento na legislação pertinente;
- Subsidiar a PROGESP nas respostas às unidades organizacionais e servidores com relação à legislação de pessoal;
- Atuar no sistema SAPIENS subsidiando as ações da Diretoria de Administração Funcional (DAF) de acordo com a legislação de pessoal vigente;
- Cadastrar os processos relativos a decisões judiciais, transitados e não transitados em julgado no módulo Ações Judiciais do SIGEPE;
- Subsidiar a DAF nas respostas de mandados e demais ações judiciais junto à procuradoria jurídica da instituição;
- Acompanhar as publicações de normas na área de Gestão de Pessoas e as orientações pertinentes, dando ciência à PROGESP e sugerindo alteração de procedimentos administrativos à luz da nova legislação;
- Prestar apoio às unidades organizacionais da PROGESP;
- Elaborar ofícios, portarias e declarações para a PROGESP;
- Atuar como cadastrador parcial nos sistemas estruturantes da área de pessoal.

2. Diretoria de Administração Funcional (DAF)

- Gerenciar e Homologar a execução da folha de pagamento;
- Acompanhar a validade dos Editais de contratação de pessoal, e se necessário solicitar prorrogá-los;
- Prestar apoio na elaboração de instrução normativa sobre benefícios e outros correlatos à legislação de pessoal;
- Gerenciar o quadro de vagas e o quadro de referência dos cargos técnico-administrativos em educação da Instituição;
- Gerir a execução de sistema de registro eletrônico de frequência e de sistema informatizado de acompanhamento e controle do trabalho efetivamente desenvolvido pelo agente público aderente ao Programa de Gestão de Desempenho (PGD);
- Atuar na interlocução com a Procuradoria Federal junto ao CPII no que concerne à instrução processuais e cumprimento de decisões judiciais;
- Gerenciar os procedimentos relativos a despesas de exercícios anteriores e a reposição ao erário dos servidores, resguardados os direitos a ampla defesa e ao contraditório;

2.1 Coordenadoria de Planejamento e Controle Acadêmico e Funcional (DAF-CPLAC)

- Promover o planejamento acadêmico de alocação docente nos *campi*, após reconhecidas as demandas da Pró-Reitoria de Ensino (PROEN) e da Pró-Reitoria de Pós-graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC);
- Aprimorar a isonomia na distribuição da carga horária docente;
- Planejar, organizar e executar as ações referentes aos processos seletivos simplificados;
- Conduzir o processo de admissão de professores substitutos;

- Planejar, administrar e executar os procedimentos para o afastamento de servidores para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*;

2.2 Seção de Acompanhamento Funcional (DAF-SEAF)

- Controlar e operacionalizar as ações pertinentes ao registro funcional, admissões, concursos (nomeação, convocação e posse), aposentadorias, pensões e exonerações;
- Organizar, operacionalizar os assentamentos individuais dos servidores ativos e aposentados e dos pensionistas;
- Gerir o Assentamento Funcional Digital (AFD);
- Conduzir o processo de admissão de servidores efetivos;
- Analisar e qualificar os requerimentos de concessão de afastamentos e licenças;
- Analisar e instruir os requerimentos de averbação e contagem de tempo de contribuição, concessão de abono de permanência, aposentadoria e pensão civil;
- Analisar os requerimentos de concessão de Reconhecimento de Saberes e Competência (RSC);
- Monitorar o recadastramento anual obrigatório de servidores inativos e pensionistas;
- Administrar o Programa de estágio não-obrigatório no âmbito da Reitoria e Pró-reitorias e operacionalizar os lançamentos no cadastro e na folha de pagamento junto ao sistema estruturante de administração de pessoal do Governo Federal;

2.3 Seção de Pagamento e Benefícios (DAF-SEPAB)

- Operacionalizar os lançamentos no cadastro e na folha de pagamento junto ao sistema estruturante de administração de pessoal do governo federal para os servidores ativos, aposentados, pensionistas, professores substitutos;
- Elaborar cálculos para acertos financeiros na folha de pagamento dos servidores ativos, aposentados e pensionistas, relativos ao exercício vigente e/ou exercícios anteriores;
- Analisar os requerimentos referentes à auxílio transporte, assistência à saúde suplementar, pré-escolar, auxílio-funeral e natalidade;
- Cadastrar os processos concedidos por decisões judiciais, transitados e não transitados em julgado, no módulo Ações Judiciais do SIGEPE;
- Apurar e executar os procedimentos relativos a despesas de exercícios anteriores e a reposição ao erário.

3. Diretoria de Desenvolvimento Humano e Organizacional (DDHO)

- Gerenciar o Banco de Interesse em remoção de servidores técnicos-administrativos;
- Indicar a lotação dos servidores técnicos-administrativos;
- Analisar os requerimentos de Licença para Tratar de Assuntos Particulares, Redistribuição, Cessão, Requisição, Colaboração Técnica, Licença para Acompanhar Cônjuge, Exercício Provisório e Movimentação;
- Promover o planejamento e o controle da distribuição da força de trabalho de servidores técnicos-administrativos nos *campi*, Reitoria e Pró-reitorias;
- Desenvolver estratégias institucionais para a qualificação e capacitação dos servidores do Colégio Pedro II;
- Desenvolver estratégias de disseminação da cultura de Qualidade de Vida no Trabalho;

3.1. Seção de Capacitação e Progressão (DDHO-SECAP)

- Planejar, coordenar e avaliar as ações institucionais de qualificação e capacitação de pessoal;
- Elaborar e atualizar as normativas de capacitação e qualificação e instrumentos de avaliação dos servidores técnico-administrativos em educação;
- Elaborar e atualizar, em conjunto com a Coordenadoria de Planejamento Acadêmico e Funcional (CPLAC), as normativas de capacitação e qualificação e instrumentos de avaliação dos professores efetivos;
- Planejar, administrar e executar os procedimentos para o afastamento de servidores para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*;
- Coordenar as atividades de ambientação de novos servidores;
- Analisar o perfil de novos servidores em conjunto com a SASSQV;
- Planejar, normatizar e executar os processos de avaliação dos servidores em estágio probatório e efetivos;
- Analisar as solicitações de progressões e incentivos à qualificação dos servidores técnico-administrativos em educação;
- Analisar as solicitações de progressões e retribuição por titulação dos professores efetivos;

- Coordenar a elaboração, implementação e monitoramento do Programa de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).
- Gerir os recursos disponibilizados para capacitação de servidores da instituição;
- Gerenciar os processos de habilitação de servidores no banco de talentos para atuarem como instrutores em cursos de capacitação;

3.2. Seção de Atenção à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida (DDHO-SASQV)

- Realizar perícias e Juntas Médicas Oficiais de Saúde e visitas técnicas em Segurança do Trabalho;
- Realizar visitas de assistência social para fins de cadastramento de servidores aposentados e beneficiários de pensão;
- Realizar, em conjunto com a SECAP, a análise de perfil de novos servidores;
- Realizar atendimentos psicológicos e de assistência social institucionais;
- Coordenar as ações da Unidade SIASS (Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal);
- Analisar e investigar os casos de acidentes em serviço;
- Avaliar, prevenir e regularizar as condições e riscos ambientais de trabalho;
- Desenvolver ações de Qualidade de Vida no Trabalho e Atenção à Saúde dos servidores;
- Realizar o acompanhamento dos servidores com necessidades especiais.

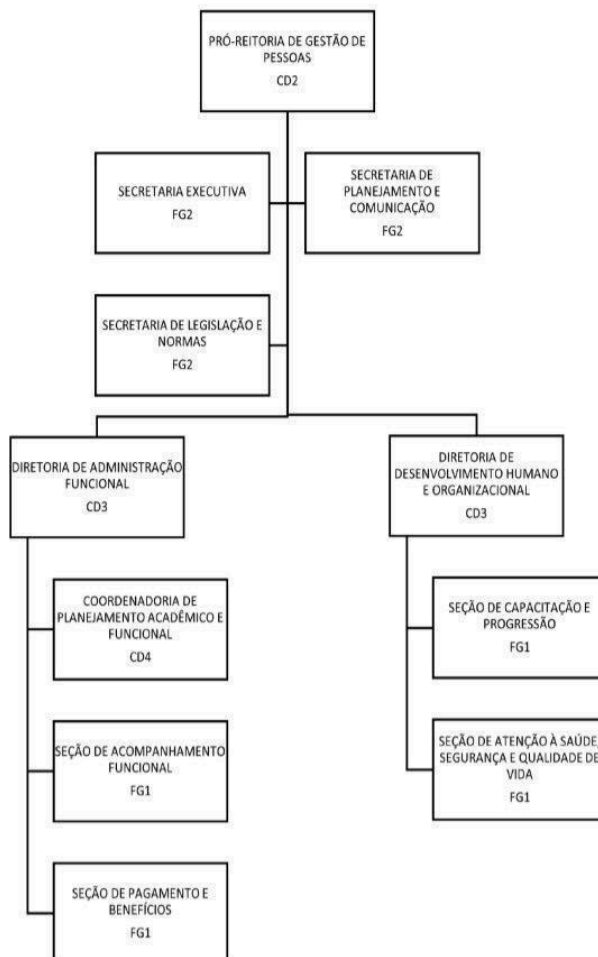
Art. 4º Fica revogada a Portaria nº 2.992, de 10 de outubro de 2022 e todas as demais portarias que tratam da estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) do Colégio Pedro II.

Art.5º Fica instituído o novo organograma da PROGESP conforme apresentado no Anexo desta Portaria

Art.6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANA PAULA GIRAUX LEITÃO

ANEXO



Documento assinado eletronicamente por:

■ Ana Paula Giroux Leitao, REITOR(A) - CD1 - CPII, em 24/04/2024 16:04:20.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 24/04/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.cp2.g12.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 76201
Código de Autenticação: 053a8f158b





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

COLÉGIO PEDRO II

PORTARIA 565/2024 - CPII

25 de abril de 2024

Aprova a nova estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC) do Colégio Pedro II (CPII).

A REITORA DO COLÉGIO PEDRO II, no uso das suas atribuições legais que lhe confere a Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, designada por Decreto Presidencial de 18 de outubro de 2022, publicado no Diário Oficial da União de 19 de outubro de 2022, Seção 2, página 1, e considerando,

- o Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, que estabelece medidas de eficiência organizacional e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal (SIORG);
- a Portaria MEC nº 713, de 8 de setembro de 2021, que estabelece diretrizes para a organização dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e Colégio Pedro II, define parâmetros e normas para a sua expansão e dispõe sobre a criação e implementação do modelo de dimensionamento de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas e comissionadas, no âmbito dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, dos Centros Federais de Educação Tecnológica e do Colégio Pedro II;
- o Decreto nº 11.800, de 28 de novembro de 2023, que transforma Funções Comissionadas de Coordenação de Curso, da estrutura do Colégio Pedro II, em Cargos de Direção e Funções Gratificadas;
- a Portaria MEC nº 220, de 12 de março de 2024, que dispõe sobre o remanejamento de Funções Comissionadas de Coordenação de Curso e a distribuição de Cargo de Direção e Funções Gratificadas entre o Ministério da Educação - MEC e o Colégio Pedro II - CPII;

RESOLVE

Art. 1º Alterar e aprovar a nova estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC) do Colégio Pedro II.

Art. 2º A PROPGPEC passa a ter a estrutura a seguir e os chefes de suas Unidades farão jus às gratificações apresentadas na tabela:

NOMENCLATURA	FUNÇÃO	Unidade Organizacional
Pró-reitor de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura	CD2	PROPGPEC
Diretor de Pós-Graduação	CD3	PGRAD
Chefe do Setor de Registro Acadêmico	FG2	PGRAD-SA

Chefe de Biblioteca	FG2	PGRAD-BIB
Coordenador de Pesquisa	CD4	PESQUISA
Chefe do Setor de Inovação	FG2	PESQUISA-INOV
Chefe do Setor de Publicações Científicas	FG2	PESQUISA-PUB
Coordenador de Extensão	CD4	EXTENSÃO
Chefe da Seção de Educação a Distância	FG1	EXTENSÃO-EAD
Chefe do Setor de Políticas de Extensão	FG2	EXTENSÃO-PEXT
Coordenador de Cultura	CD4	CULTURA
Chefe do Setor de Políticas de Cultura	FG2	CULTURA-PCULT
Chefe do Setor Espaço Cultural	FG2	CULTURA-EC

Art. 4º São competências das Unidades Administrativas da PROPGPEC:

1. Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC)

- Planejar e implementar políticas institucionais de pós-graduação, pesquisa, extensão e cultura;
- Propor e gerir o intercâmbio com centros de pesquisa e de cultura consolidados e outras entidades educacionais, científicas e culturais, visando o desenvolvimento de projetos interinstitucionais;
- Desenvolver estratégias para construir indicadores sobre a qualidade e quantidade da produção intelectual da Instituição;
- Estimular a editoração institucional, visando à difusão da produção intelectual do Colégio Pedro II, por meio da edição de livros, anais de eventos e periódicos;
- Atender às demandas externas relativas a parcerias e convênios, apoiando o desenvolvimento de ações de integração entre CPIL-empresa-sociedade, nas áreas relacionadas à extensão;
- Desenvolver a Pós-Graduação por meio da ampliação de oferta de cursos neste nível de ensino, de acordo com as condições institucionais e as demandas sociais.

1.1 Comitê de Ética em Pesquisa (Unidade Colegiada)

- Deliberar sobre projetos de pesquisa que envolvam seres humanos e acompanhar o seu desenvolvimento, buscando orientar, educar e conscientizar os pesquisadores em relação à ética, à legislação e à normatização vigentes;
- Requerer a instauração de sindicância à direção da Instituição em caso de denúncia de irregularidades de natureza ética nas pesquisas e, em havendo comprovação, comunicar à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa e, no que couber, a outras instâncias;
- Estabelecer comunicação regular permanente com a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

1.2 Diretoria de Pós-Graduação (PGRAD)

- Articular entre o ensino e a pesquisa desenvolvidos no Colégio Pedro II e as demandas da sociedade, através de programas, projetos, eventos, cursos e demais atividades de Pós-Graduação;
- Assessorar os Departamentos Pedagógicos na elaboração e implementação das propostas de Programas de Pós-

Graduação;

- Acompanhar e supervisionar as atividades dos cursos de especializações e mestrado, além de empreender ações de apoio, qualificação e expansão dos cursos de Pós-Graduação;
- Elaborar e divulgar chamadas para seleção de projetos, bolsas, programas e núcleos de Pós-Graduação, de acordo com as possibilidades institucionais;
- Regulamentar juntamente com o Comitê de Pós-Graduação, os fluxos e processos da Pós-Graduação no Colégio Pedro II;
- Acompanhar o credenciamento, recredenciamento e descredenciamentos dos cursos, observando as orientações da CAPES e a regulamentação do Colégio Pedro II.

1.2.1 Seção de Registro Acadêmico (PGRAD-SA)

- Assessorar alunos e professores acerca de Leis, Portarias, Circulares, Resoluções e outros documentos que regulamentam ou dizem respeito aos cursos de Pós-Graduação;
- Gerir junto às secretarias de Pós-Graduação dos campi os registros das atividades didáticas dos discentes, como disciplinas cursadas, seus respectivos conceitos e créditos, trancamento de matrículas, cancelamentos de disciplinas e demais assuntos pertinentes;
- Atuar, junto às secretarias dos campi, para expedição de documentos dos discentes sobre os atos escolares e conclusões de curso.

1.2.2 Biblioteca (PGRAD-BIB)

- Gerir o acervo da Biblioteca Professora Silvia Becher;
- Efetuar levantamento bibliográfico no catálogo online da biblioteca e em bases de dados, a partir da identificação das necessidades informacionais do usuário;
- Orientar os cursos de Pós-Graduação em relação às normas técnicas para elaboração de trabalhos acadêmicos;
- Desenvolver modelos e manuais para elaboração de trabalhos acadêmicos para os cursos de Pós-Graduação;
- Confeccionar ficha catalográfica dos trabalhos de fim de curso das Pós-Graduações e demais produções intelectuais ligadas à PROPGPEC.

1.3 Coordenadoria de Pesquisa (PESQUISA)

- Fomentar a pesquisa científica e a inovação no Colégio, integrando-os à Educação Básica, Graduação e Pós-Graduação, visando o fortalecimento dos coletivos de pesquisa já existentes e fomentando a criação de outros;
- Estabelecer parcerias e acordos de cooperação com instituições de fomento e outras organizações que aportem recursos para realização de pesquisa nas áreas de interesse do Colégio Pedro II;
- Fomentar parcerias junto à comunidade externa para viabilização de atividades e, quando necessário, propor acordos de cooperação;
- Elaborar e divulgar chamadas para seleção de projetos, bolsas, programas e coletivos de pesquisa de acordo com as possibilidades institucionais;
- Gerenciar os programas de bolsa e fomentos à pesquisa;
- Estimular a criação de coletivos de pesquisa na instituição, propondo iniciativas de fortalecimento aos núcleos já existentes;
- Apoiar a realização de eventos acadêmicos e científicos promovidos pelos Departamentos Pedagógicos, Coletivos de Pesquisa e Programas de Pós-Graduação.
- Estimular a divulgação dos resultados em meios científicos ou através da realização de diversos formatos e naturezas;

- Estimular a editoração institucional visando à difusão da produção intelectual do Colégio Pedro II;
- Propiciar a capacitação de servidores no Sistema Eletrônico de Editoração de Revistas (SEER);
- Incentivar e fomentar a publicação de obras oriundas de pesquisas acadêmicas, científicas e culturais articuladas aos programas ou projetos institucionais de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura.

1.3.1 Setor de Inovação (PESQUISA-INOV)

- Elaborar as políticas e diretrizes relativas às ações de inovação, nos eixos tecnológico, social e pedagógico, desenvolvidas no âmbito do CPII;
- Analisar propostas de convênio com instituições que desenvolvam ações de inovação e promover novas articulações interinstitucionais;
- Promover e disseminar a cultura da inovação nos eixos tecnológico, social e pedagógico no Colégio Pedro II, articulando-a com o Ensino, a Pesquisa, a Extensão e a Cultura;
- Orientar e assessorar os campi na consolidação dos mecanismos de apoio às ações de inovação e sustentabilidade nos diferentes níveis de ensino;
- Propor e executar a realização de eventos relacionados à inovação e sustentabilidade no âmbito do CPII e em parcerias com outros órgãos e instituições;
- Associar-se a Núcleo de Inovação Tecnológica, realizando o acompanhamento da política institucional de estímulo à proteção das criações, licenciamento, inovação e outras formas de transferência de tecnologia.

1.3.2 Setor de Publicações Científicas (PESQUISA-PUB)

- Estimular e promover a publicação de livros e revistas científicas, visando a difusão da produção intelectual de servidores e estudantes do Colégio Pedro II;
- Promover a publicação no Portal Espiral de revistas acadêmicas e científicas, vinculadas a Departamentos Pedagógicos e segmentos de ensino da instituição;
- Apoiar tecnicamente os editores das revistas científicas no desenvolvimento de suas atividades;
- Incentivar e fomentar a publicação de livros e coleções oriundas de pesquisas articuladas aos programas ou projetos institucionais de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura, por intermédio da Imperial Editora;
- Ampliar o escopo das publicações de obras para autores externos à instituição, de notável reconhecimento científico e acadêmico;
- Participar, junto à Coordenadoria de Pesquisa da Propppec, da elaboração de editais de seleção e fomento vinculados às atividades da Imperial Editora e das revistas científicas.

1.4 Coordenadoria de Extensão (EXTENSÃO)

- Elaborar e implementar políticas que promovam o desenvolvimento da extensão, como instrumento para ampliar a interação do Colégio Pedro II com a comunidade externa;
- Atender às demandas internas e externas relativas a parcerias e convênios, apoiando o desenvolvimento de ações de integração entre o Colégio Pedro II- empresa-sociedade, nas áreas relacionadas à extensão;
- Apoiar, planejar, sistematizar, divulgar, avaliar e aprimorar as atividades desenvolvidas no âmbito da extensão;
- Estimular a integração das ações de extensão com o ensino, a pesquisa e a cultura;
- Elaborar e divulgar chamadas para seleção de projetos, bolsas, programas e núcleos de extensão de acordo com as possibilidades institucionais;
- Fomentar parcerias junto à comunidade externa para viabilização de atividades e, quando necessário, propor acordos de cooperação;
- Propor e implementar políticas para programas e cursos na modalidade a distância no Colégio Pedro II;

- Auxiliar e apoiar a formação de docentes e servidores técnico-administrativos para atuarem na modalidade de Educação a Distância;
- Estimular a realização de ações voltadas à promoção da responsabilidade social, de sustentabilidade ambiental e de direitos humanos em programas e projetos de extensão.

1. 4.1 Seção de Educação a Distância (EXTENSÃO-EAD)

- Elaborar políticas para institucionalização da modalidade Educação a Distância (EAD) no Colégio Pedro II;
- Orientar e auxiliar na implementação de políticas para formação continuada dos servidores, docentes e técnicos-administrativos, para atuarem na modalidade EAD;
- Contribuir no planejamento, organização e execução de cursos na modalidade EAD, em acordo com as legislações pertinentes, em todos os níveis de ensino;
- Dar subsídios técnicos e pedagógicos à gestão administrativa do Colégio Pedro II sobre os programas de educação a distância com fomento interno e externo.

1.4.2 Setor de Políticas de Extensão (EXTENSÃO-PEXT)

- Elaborar e propor políticas e diretrizes relativas às ações de extensão desenvolvidas no âmbito do Colégio Pedro II e acompanhar sua execução;
- Promover e disseminar a cultura da Extensão no âmbito do Colégio Pedro II, através de ações para divulgação de programas, projetos e demais atividades;
- Fomentar a integração das ações de extensão com o ensino, a pesquisa e a cultura;
- Orientar e assessorar os campi na consolidação dos mecanismos de apoio às ações de extensão, considerando as diversidades locais;
- Propor e executar eventos relacionados à extensão no âmbito do Colégio Pedro II e/ou em parceria com outros órgãos e instituições;
- Promover articulações interinstitucionais para prospecção de novos parceiros;
- Propor e analisar propostas de convênios com entidades que desenvolvam atividades relacionadas às ações de extensão;
- Estabelecer articulações com as políticas relacionadas à Rede Federal, em especial às apresentadas pela SETEC/MEC;
- Acompanhar, divulgar e orientar internamente a submissão de ações de extensão em editais de outras instituições, órgãos de fomento e/ou do Ministério da Educação.

1.5 Coordenadoria de Cultura (CULTURA)

- Planejar e implementar políticas culturais e gestão da cultura no Colégio Pedro II;
- Promover, orientar e acompanhar a difusão de manifestações artísticas e culturais da comunidade interna em diálogo com a absorção de expressões culturais da comunidade externa, promovendo programação artística e cultural de qualidade, itinerante em todos os campi e espaços culturais do Colégio Pedro II;
- Desenvolver iniciativas de integração de atividades de pesquisa e produção artísticas e culturais promovidas na Educação Básica e na Educação Superior;
- Elaborar e divulgar chamadas para seleção e fomento de projetos, programas, eventos e Núcleos de Arte e Cultura, de acordo com as possibilidades institucionais;
- Orientar o planejamento pedagógico das atividades de mediação estética e cultural, e das oficinas de criação e práticas artísticas para os diferentes públicos;
- Gerir o Espaço Cultural do Colégio Pedro II, desenvolvendo e acompanhando atividades de curadoria, programação artística e formação cultural.

1.5.1 Setor de Políticas de Cultura (CULTURA-PCULT)

- Colaborar na elaboração e proposição de políticas e diretrizes relativas às ações de cultura desenvolvidas no âmbito do CPII;
- Promover e disseminar o entendimento da dimensão formativa da cultura no âmbito do CPII;
- Orientar e assessorar os campi na consolidação dos mecanismos de apoio às ações de arte e cultura;
- Propor e executar a realização de eventos relacionados à cultura no âmbito do CPII e em parcerias com outros órgãos e instituições;
- Acompanhar, monitorar, coletar dados e preparar análises sobre o desempenho dos indicadores de Cultura do Colégio Pedro II;
- Promover articulações interinstitucionais para prospecção de novos parceiros;
- Propor e analisar propostas de convênios com entidades que desenvolvam atividades relacionadas às ações de cultura;
- Estabelecer articulações com as políticas de Ensino, Pesquisa e Extensão no âmbito do Colégio Pedro II e com políticas da Rede Federal SETEC/MEC.

1.5.2 Espaço Cultural (CULTURA-EC)

- Gerir o Espaço Cultural do Colégio Pedro II, propondo o estabelecimento de políticas e editais próprios e/ou em parcerias, em articulação com a Coordenadoria de Cultura, no sentido de desenvolver e acompanhar atividades de curadoria, programação artística e formação cultural;
- Orientar o planejamento pedagógico das atividades de mediação estética, artística e cultural, e de eventos culturais para os diferentes públicos, promovidos pelo Espaço Cultural;
- Estabelecer parcerias com demais equipamentos culturais da cidade, grupos e artistas para ações de acordo com as políticas do Espaço Cultural e da Coordenadoria de Cultura;
- Acompanhar, monitorar e avaliar ações em relação à conformidade com os planejamentos, coletando dados e preparando análises sobre o desempenho dos indicadores de Cultura do Colégio Pedro II referentes às ações do Espaço Cultural.

Art. 4º Fica revogada a Portaria nº 2.993, de 10 de outubro de 2022 e todas as demais portarias que tratam da estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura do Colégio Pedro II.

Art.5º Fica instituído o novo organograma da PROPGPEC conforme apresentado no Anexo desta Portaria.

Art.6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANA PAULA GIRAUX LEITÃO

ANEXO



Documento assinado eletronicamente por:

▪ **Ana Paula Giraux Leitao, REITOR(A) - CD1 - CPII**, em 25/04/2024 10:43:21.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 24/04/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.cp2.g12.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 76240

Código de Autenticação: 744af769fa





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Colégio Pedro II
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

PORTARIA Nº 0660/PROGESP/CPII, DE 11 DE MARÇO DE 2025

A **PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS DO COLÉGIO PEDRO II**, no uso de suas atribuições previstas na Portaria de Delegação de Competência nº 1.769, de 23 de outubro de 2013 do Magnífico Reitor, publicada no Diário Oficial da União em 30 de outubro de 2013, seção 2, página 18 e o que consta no Processo nº

RESOLVE

Exonerar, a pedido, a servidora ocupante do cargo efetivo de Assistente Social, Código de Vaga SIAPE nº SIAPECAD lotada no(a) *Setor de Assistência Estudantil do Campus Engenho Novo I*, nos termos do art. 34, caput, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990,. Efeitos a partir de **01 de março de 2025**.

Publicação: [D.O.U](#) em 12 de março de 2025, Seção 2, Página 16.

Documento assinado eletronicamente sob fundamentação, por:
VENEZA DA SILVA CRIZANTE | Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Data da Assinatura:
11 de março de 2025 as 12:51 (America/Sao_Paulo)

Tipo de Documento:
Portaria



Autenticidade



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Colégio Pedro II
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

PORTARIA Nº 4537/PROGESP/CPII, DE 27 DE MAIO DE 2025

A **PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS DO COLÉGIO PEDRO II**, no uso de suas atribuições previstas na Portaria de Delegação de Competência nº 1.769, de 23 de outubro de 2013 do Magnífico Reitor, publicada no Diário Oficial da União em 30 de outubro de 2013, seção 2, página 18 e o que consta no Processo nº

[REDACTED]

RESOLVE

Exonerar, a pedido, a partir de 23 de maio de 2025, a servidora [REDACTED] ocupante do cargo efetivo de Assistente de Aluno, Código de Vaga [REDACTED] Matrícula [REDACTED] lotada e em exercício no(a) Campus Tijuca I, nos termos do art. 34, caput, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Publicação: [D.O.U](#) em 02 de junho de 2025, Seção 2, Página 37.

Documento assinado eletronicamente sob fundamentação, por:
VENEZA DA SILVA CRIZANTE | Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Data da Assinatura:
27 de maio de 2025 as 16:10 (America/Sao_Paulo)

Tipo de Documento:
Portaria



Autenticidade



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Colégio Pedro II
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

PORTARIA Nº 6037/PROGESP/CPPII, DE 22 DE AGOSTO DE 2025

A **PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS DO COLÉGIO PEDRO II**, no uso de suas atribuições previstas na Portaria de Delegação de Competência nº 5.524, de 29 de julho de 2025 da Magnífica Reitora, publicada no Diário Oficial da União em 31 de julho de 2025, seção 1, página 29 e o que consta no Processo nº

RESOLVE

Exonerar, a pedido, a servidora ocupante do cargo efetivo de Técnico de Laboratório Area, Código de Vaga nº , SIAPE nº , SIAPECAD nº , lotada no(a) *Diretoria Pedagógica do Campus Duque de Caxias*, nos termos do art. 34, caput, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Efeitos a partir de **21 de agosto de 2025**.

Publicação: [D.O.U](#) em 26 de agosto de 2025, Seção 2, Página 15.

Documento assinado eletronicamente sob fundamentação, por:
VENEZA DA SILVA CRIZANTE | Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Data da Assinatura:
22 de agosto de 2025 as 17:21 (America/Sao_Paulo)

Tipo de Documento:
Portaria



Autenticidade



DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 10/07/2025 | Edição: 128 | Seção: 2 | Página: 14

Órgão: Ministério da Educação/Colégio Pedro II/Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

PORTARIA Nº 5.191/PROGESP/CPII, DE 8 DE JULHO DE 2025

A PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS DO COLÉGIO PEDRO II, no uso de suas atribuições previstas na Portaria de Delegação de Competência nº 1.769, de 23 de outubro de 2013 do Magnífico Reitor, publicada no Diário Oficial da União em 30 de outubro de 2013, seção 2, página 18 e o que consta no Processo nº 23785.000576/2025-59, resolve:

Art. 1º Declarar Vago o cargo de Pedagogo-Area, Nível de Classificação/Capacitação/Padrão de Vencimento E014, Código de Vaga nº [REDAZIDO] do quadro de pessoal desta Instituição, anteriormente ocupado pelo servidor [REDAZIDO] SIAPE nº [REDAZIDO] em decorrência de posse em outro cargo inacumulável, de acordo com art. 33, inciso VIII, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a pedido, a partir de 18 de junho de 2025.

Art. 2º Considerando que o servidor adquiriu a estabilidade prevista no art. 21 da Lei nº 8.112/90, a presente declaração de vacância gera direito à recondução estabelecida no art. 29 da mesma Lei.

VENEZA DA SILVA CRIZANTE

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.



DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 25/06/2025 | Edição: 117 | Seção: 2 | Página: 16

Órgão: Ministério da Educação/Colégio Pedro II/Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

PORTARIA Nº 4.985/PROGESP/CPII, DE 18 DE JUNHO DE 2025

A PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS DO COLÉGIO PEDRO II, no uso de suas atribuições previstas na Portaria de Delegação de Competência nº 1.769, de 23 de outubro de 2013 do Magnífico Reitor, publicada no Diário Oficial da União em 30 de outubro de 2013, seção 2, página 18 e o que consta no Processo nº 23040.004966/2025-10, resolve:

Art. 1º Declarar Vago o cargo de Assistente em Administração, Nível de Classificação/Capacitação/Padrão de Vencimento D012, Código de Vaga nº [REDAZIDO] do quadro de pessoal desta Instituição, anteriormente ocupado pelo servidor [REDAZIDO] SIAPE nº [REDAZIDO] em decorrência de posse em outro cargo inacumulável, de acordo com art. 33, inciso VIII, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a pedido, a partir de 30 de junho de 2025.

Art. 2º Considerando que o servidor adquiriu a estabilidade prevista no art. 21 da Lei nº 8.112/90, a presente declaração de vacância gera direito à recondução estabelecida no art. 29 da mesma Lei.

VENEZA DA SILVA CRIZANTE

PORTARIA Nº 4.986/PROGESP/CPII, DE 18 DE JUNHO DE 2025

A PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS DO COLÉGIO PEDRO II, no uso de suas atribuições previstas na Portaria de Delegação de Competência nº 1.769, de 23 de outubro de 2013 do Magnífico Reitor, publicada no Diário Oficial da União em 30 de outubro de 2013, seção 2, página 18 e o que consta no Processo nº 23778.000383/2025-97, resolve:

Art. 1º Declarar Vago o cargo de Técnico em Contabilidade, Nível de Classificação/Capacitação/Padrão de Vencimento D007, Código de Vaga nº [REDACTED] do quadro de pessoal desta Instituição, anteriormente ocupado pelo servidor [REDACTED] SIAPÉ [REDACTED] em decorrência de posse em outro cargo inacumulável, de acordo com art. 33, inciso VIII, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a pedido, a partir de 26 de junho de 2025.

Art. 2º Considerando que o servidor adquiriu a estabilidade prevista no art. 21 da Lei nº 8.112/90, a presente declaração de vacância gera direito à recondução estabelecida no art. 29 da mesma Lei.

VENEZA DA SILVA CRIZANTE

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.