



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS  
PÚBLICAS, GESTÃO E AVALIAÇÃO DA  
EDUCAÇÃO SUPERIOR  
MESTRADO PROFISSIONAL/PPGAES/UFPB



**KATIA FÉLIX DA SILVA**

**DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E IDENTITÁRIO DOS TÉCNICOS EM  
ASSUNTOS EDUCACIONAIS: CONTRIBUIÇÃO PARA A POLÍTICA DE  
FORMAÇÃO CONTINUADA DE UM INSTITUTO FEDERAL**

**JOÃO PESSOA – PB  
2023**

**KATIA FÉLIX DA SILVA**

**DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E IDENTITÁRIO DOS TÉCNICOS EM  
ASSUNTOS EDUCACIONAIS: CONTRIBUIÇÃO PARA A POLÍTICA DE  
FORMAÇÃO CONTINUADA DE UM INSTITUTO FEDERAL**

Dissertação (Mestrado) apresentada ao Programa de Pós-Graduação, stricto sensu, Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior da Universidade Federal da Paraíba, como requisito obrigatório para obtenção do título de Mestra em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação de Educação Superior.

**Orientadora:** Profa. Dra. Ana Paula F. S. Pontes

**JOÃO PESSOA – PB  
2023**

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

S586d Silva, Katia Felix da.

Desenvolvimento profissional e identitário dos técnicos em assuntos educacionais : contribuição para a política de formação continuada de um Instituto Federal / Katia Felix da Silva. - João Pessoa, 2023.

159 f. : il.

Orientação: Ana Paula Furtado Soares Pontes.  
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CE.

1. Institutos profissionais - Identidade profissional. 2. Formação continuada - Desenvolvimento profissional. 3. Técnicos em assuntos educacionais. 4. Instituto Federal da Paraíba - IFPB. I. Pontes, Ana Paula Furtado Soares. II. Título.

UFPB/BC

CDU 377(043)

**KATIA FÉLIX DA SILVA**

**DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E IDENTITÁRIO DOS  
TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS: CONTRIBUIÇÃO PARA A  
POLÍTICA DE FORMAÇÃO CONTINUADA DE UM INSTITUTO FEDERAL**

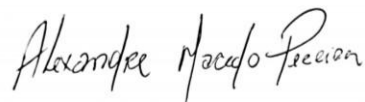
**Dissertação Aprovada em 27 de fevereiro de 2023.**

**Banca Examinadora**



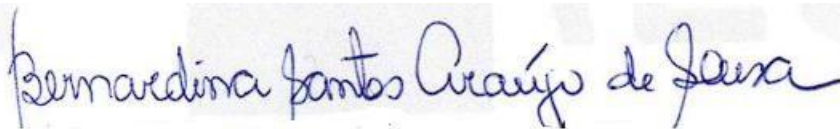
---

Profa. Dra. Ana Paula Furtado Soares Pontes  
Orientadora (PPGAES/UFPB)



---

Prof. Dr. Alexandre Macedo Pereira  
Examinador (PPGAES/UFPB)



---

Profa. Dra. Bernardina Santos Araújo de Sousa  
Examinadora (PROFEPT/IFPE)

A Deus, pela dádiva da vida.  
Aos meus pais.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, que sempre abençoou os meus passos, iluminando a minha vida com sua infinita graça.

À Universidade Federal da Paraíba (UFPB), por todas as oportunidades concedidas ao longo da minha vida acadêmica.

Ao Instituto Federal da Paraíba (IFPB), minha casa há três anos, a quem devo a motivação da pesquisa e a promoção da minha qualificação.

À Professora Dra. Ana Paula Furtado Soares Pontes, pela dedicação e profissionalismo em suas orientações, ser humano ímpar, sinônimo de benevolência e empatia, sempre me impulsionando e estimulando para que eu ampliasses os meus limites na busca pela inspiração do fazer ciência.

Aos Professores Dra. Ana Paula Furtado; Dr. Mariano Castro; Dr. Alexandre Macedo; Dr. José Jassuípe; Dra. Maria da Salete; Dra. Uyguciara Castelo Branco; Dra. Edineide Jezine; Dra. Rhoberta Santana; Dr. Paulo Fernando Cavalcante; Dra. Mariana Lins, pelos conhecimentos compartilhados durante as disciplinas ministradas.

Aos membros da banca examinadora, Prof. Dr. Alexandre Macedo Pereira da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e a Profa.Dra. Bernardina Santos Araújo de Sousa do Instituto Federal de Pernambuco (IFPE), pelas valiosas contribuições.

Ao Professor Me. Gerson Ribeiro, pelo apoio no processo junto ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Centro de Ciências da Saúde - CCS/UFPB.

À minha família, por ter sido sempre exemplo de superação, em especial, à minha irmã Márcia Félix, que desde o início deste mestrado contribuiu bastante com seus ensinamentos e por ter sido o nosso farol, abrindo caminhos como a primeira Mestre e Doutora da família, aos meus demais irmãos, Carlos Félix, Marly Félix e Valter Félix, por todo apoio e contribuições ao longo dos anos da minha vida acadêmica.

Aos meus pais, Moysés Félix e Joana Ferreira, que, à maneira deles, ensinaram que a educação é o caminho para transformar sonhos em realidade.

Às minhas sobrinhas Raquel Félix; Mariana Félix e Larissa Félix, pelo carinho e apoio nos momentos em que necessitei utilizar ferramentas necessárias para desenvolver atividades durante o curso.

Aos colegas da Turma 7, do Programa e Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior (PPPGAES/UFPB), pela troca de experiências e vivências

ao longo do curso, em especial, Cristiano Lima e Ari Fontes, que se tornaram amigos para a vida inteira, pela parceria que tornou o ambiente acadêmico bem mais leve e o aprendizado mais prazeroso.

A toda a equipe de secretaria do Mestrado, por todo o profissionalismo e presteza.

Aos meus amigos, que sempre me incentivaram com palavras de carinho para o cumprimento desta missão, Claudia Sá (*in memorian*), Audrey Bernardes, Alberto Paiva, Silvana Mousinho e Hirle Laine.

À colega de trabalho, Anne Souza, que colaborou para esta jornada, compartilhando, dentro de suas possibilidades, informações para complementar os dados necessários à conclusão deste estudo.

À minha chefia, Professor Me. Lício Romero Costa, Professora Dra. Turla Alquete e Klecius Lima, Coordenador da Biblioteca Professor Jorge Tadeu Nogueira Nunes, por acolherem com tanta compreensão esta minha nova demanda.

Aos Técnicos em Assuntos Educacionais do IFPB, que dedicaram seu tempo e atenção para o desenvolvimento deste estudo.

Aos que não foram citados, mas que serão sempre lembrados e jamais esquecidos por terem de algum modo, direta ou indiretamente, contribuído para a realização deste objetivo.

Muito obrigada!

*“Você nunca sabe que resultados virão da sua ação. Mas se você não fizer nada, não existirão resultados.”*

*Mahatma Gandhi (1869-1948).*



## RESUMO

O desenvolvimento profissional e identitário de servidores Técnicos Administrativos em Educação, bem como sua formação continuada, visa contribuir para melhoria na prestação de serviços educacionais. Os Técnicos em Assuntos Educacionais (TAEs), do Instituto Federal da Paraíba (IFPB), sujeitos desta pesquisa, atuam como membros das equipes pedagógicas. Destarte, o objetivo deste estudo foi analisar o desenvolvimento profissional e identitário dos TAEs e sua relação com a política de desenvolvimento de pessoas da Instituição. A pesquisa, de natureza qualitativa, foi desenvolvida por meio de análise documental, consultas no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP) e na Plataforma Lattes/CNPq. Também foi utilizado como instrumento de pesquisa, o questionário que contou com a participação de dez respondentes, ocupantes do cargo de TAEs, lotados na Reitoria e no Campus João Pessoa, representando 50% do total dessa categoria de servidores. Para complementar as informações apresentadas neste estudo, foi realizada entrevista semiestruturada com a gestora responsável pela supervisão desses profissionais. No tratamento de dados, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo. Os resultados apontaram o campo de atuação desses profissionais, bem como, suas atribuições. A partir da análise da Resolução nº 50/2021, do Conselho Superior (CONSUPER/IFPB), que define as diretrizes para a atuação das Equipes Pedagógicas, compostas por TAEs, Pedagogos e auxiliares em Assuntos Educacionais, foram identificadas atribuições relacionadas a diferentes eixos: gestão pedagógica; acompanhamento e orientação pedagógica ao corpo discente; formação, acompanhamento e assessoramento pedagógico ao corpo docente. A Resolução não faz distinção entre as atividades atribuídas aos diferentes cargos, mas prevê incumbências diferenciadas quando a Equipe Pedagógica está lotada na Reitoria do IFPB, com responsabilidades no âmbito sistêmico, junto a diferentes campi. Também foi possível a identificação de três institutos federais que avançaram na distinção entre o papel dos TAEs e dos Pedagogos, com atribuições que dialogam e se inserem em diferentes níveis: no âmbito sistêmico para os Pedagogos (política educacional das instituições), e no nível mais operacional (apoio técnico-pedagógico às ações de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas no campus). Foram apresentados alguns movimentos em relação à Política de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do IFPB, com a finalidade de desenvolver competências e identificar, anualmente, as lacunas referentes às necessidades de formação profissional dos servidores. Entretanto, no que tange aos TAEs, as ações precisam ser fortalecidas e consolidadas por meio do conhecimento e da participação mais ativa desses técnicos nesse processo. Quanto às suas atribuições, o debate ainda necessita avançar na materialidade do Instituto, vez que a realização de atividades de natureza administrativa predomina na rotina desses servidores, principalmente àqueles lotados na Reitoria (Unidade Sistêmica), contrariando o que prevê a Resolução recentemente criada, mostrando a necessidade de aprofundamento do estudo. Como produto final, foi elaborada Cartilha com informações e orientações sobre a atuação e o desenvolvimento profissional dos TAEs do IFPB, visando à ampliação do debate e apresentação de elementos que venham contribuir para a definição de políticas e ações de apoio aos TAEs e em sua formação continuada e no apoio ao processo de desenvolvimento identitário.

Palavras-chave: Técnicos em assuntos educacionais; Identidade profissional; Políticas de Formação continuada; Desenvolvimento profissional; Instituto Federal da Paraíba.

## ABSTRACT

The professional and identity development of Administrative Technical Servers in Education, as well as their continuing education, aims to contribute to improvement in the provision of educational services. The Technicians in Educational Affairs (TEAs), of the Federal Institute of Paraíba (IFPB), subjects of this research, act as members of the pedagogical teams. Thus, the objective of this study was to analyze the professional and identity development of TEAs and their relationship with the development policy of the institution's people. The research, of a qualitative nature, was developed through documentary analysis, consultations in the Unified System of Public Administration (SUAP) and the Lattes/CNPq Platform. It was also used as a research instrument, the questionnaire that had the participation of ten respondents, occupiers of the post of TEAs, crowded in the Rectory and in the Campus João Pessoa, representing 50% of the total of this category of servers. To complement the information presented in this study, a semi-structured interview was conducted with the manager responsible for the supervision of these professionals. In data processing, the technique of content analysis was used. The results showed the field of action of these professionals, as well as their attributions. From the analysis of Resolution n. 50/2021, of the Superior Council (CONSUPER/IFPB), which defines the guidelines for the performance of the Pedagogical Teams, composed of TEAs, pedagogues and auxiliaries in Educational Affairs, were identified assignments related to different axes: pedagogical management; monitoring and pedagogical guidance to the student body; training, monitoring and pedagogical advice to the faculty. The Resolution does not distinguish between the activities assigned to the different positions, but provides differentiated tasks when the Pedagogical Team is crowded in the Rectory of the IFPB, with responsibilities in the systemic scope, along different campuses. It was also possible to identify three federal institutes that advanced in the distinction between the role of TEAs and pedagogues, with assignments that dialogue and are inserted at different levels: in the systemic scope for pedagogues (educational policy of institutions) and at the most operational level (technical-pedagogical support to teaching, research and extension actions developed on campus). Some movements were presented in relation to the People Development Policy (PDP) of the IFPB, in order to develop skills and identify, annually, the gaps regarding the professional training needs of the servers. However, with regard to TEAs, actions need to be strengthened and consolidated through knowledge and more active participation of these technicians in this process. As for their attributions, the debate still needs to advance in the materiality of the Institute, since the realization of activities of an administrative nature predominates in the routine of these servers, especially those crowded in the Rectory (Systemic Unit) contrary to the provisions of the recently created Resolution, showing the need for further study. As a final product, was prepared Primer with information and guidance on the performance and professional development of TEAs of the IFPB, discussion and presentation of elements that will contribute to the definition of policies and actions to support TEAs in their continuing education and in supporting the process of identity development.

**Keywords:** Technicians in educational matters; Professional identity; Continuing Education Policies; Professional development; Federal Institute of Paraíba.

## **ILUSTRAÇÕES**

### **FIGURAS**

Figura 01	Distribuição das Instituições Federais de Educação Profissional e Tecnológica	31
-----------	---	----

### **IMAGEM**

Imagem 01	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB). Campus de João Pessoa	33
Imagem 02	Prédio Coriolano de Medeiros – Reitoria do IFPB	34

### **GRÁFICOS**

Gráfico 01	Total de códigos de vagas de Nível Superior criados nos Institutos Federais: Equipe Pedagógica, Pedagogos e TAEs, em 2010	80
Gráfico 02	Contribuição da Formação Inicial para atuar no IFPB	99
Gráfico 03	Política de Acesso à Capacitação	101

## LISTA DE QUADROS

Quadro 01	Dispositivos Legais	25
Quadro 02	Evolução das nomenclaturas dos Institutos Federais	30
Quadro 03	Nomenclaturas do Instituto Federal da Paraíba (IFPB)	32
Quadro 04	Objetivos da Política de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do IFPB	37
Quadro 05	Progressão por Capacitação Profissional	52
Quadro 06	Embasamento Legal do Plano de Carreira dos Cargos dos TAEs	54
Quadro 07	Descrição das atividades do cargo de TAE	57
Quadro 08	Atribuições dos servidores técnicos administrativos do cargo de Pedagogo e Técnico em Assuntos Educacionais no IFPA	62
Quadro 09	Descrição dos cargos de Pedagogo e Técnico em Assuntos Educacionais no IFRR	75
Quadro 10	Experiências dos TAEs anterior ao ingresso no IFPB	93
Quadro 11	Atividades mais frequentes desenvolvidas pelos TAEs do IFPB	97
Quadro 12	Aspectos importantes para Formação Continuada e bom desempenho institucional	102
Quadro 13	Propostas para os Planos de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)	105

## LISTA DE TABELAS

Tabela 01	Percentuais de Incentivo à Qualificação	53
Tabela 02	Percentuais de Incentivo à Qualificação Atual	54
Tabela 03	Distribuição de códigos de vagas de Técnicos Administrativos em Educação pelo MEC para os Institutos Federais, por cargo de Pedagogo e TAE, em abril de 2010	79
Tabela 04	Caracterização dos TAEs do IFPB	86
Tabela 05	Ano de ingresso dos TAEs no IFPB	89
Tabela 06	Formação Inicial (Graduação) dos TAEs do IFPB	90
Tabela 07	Perfil dos Técnicos em Assuntos Educacionais do IFPB participantes da pesquisa	91
Tabela 08	Frequência das atividades no setor em que atuam os TAEs do IFPB	96
Tabela 09	Natureza das atividades desenvolvidas pelos TAEs do IFPB	98

## LISTA DE SIGLAS

APF	Administração Pública Federal
AVA	Ambientes Virtuais de Aprendizagem
CAF	Cursos de Aperfeiçoamento
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CETREMFA	Centro de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal do Ministério da Fazenda
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CONSUPER	Conselho Superior
COPAE	Coordenação Pedagógica e de Apoio ao Estudante
COPEDE	Coordenação Pedagógica
DAE	Departamento de Assistência Estudantil
DAPE	Diretoria de Articulação Pedagógica
DASP	Departamento Administrativo do Serviço Público
DEPAP	Departamento de Articulação Pedagógica
DDE	Diretoria de Desenvolvimento de Ensino
EBAP	Escola Brasileira de Administração Pública
EBAPE	Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
ENCE	Escola Nacional de Ciências Estatísticas
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
IFPB	Instituto Federal da Paraíba
IQ	Incentivo à Qualificação
IRF	Instituto Rio Branco
MPDG	Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
PCCTAE	Plano de Cargos e Carreira dos Técnicos Administrativos da Educação
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PDP	Plano de Desenvolvimento de Pessoas
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PLANED	Planejamento Estratégico Decenal
PNDP	Plano Nacional de Desenvolvimento de Pessoas
PPGAES	Programa de Pós-Graduação, Gestão e Avaliação da Educação Superior
PSO	Public Service Oriented
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SEGU	Sistema de Escolas de Governo da União
SGP	Sistema de Gerenciamento de Programas
SINDILEGIS	Sindicato dos Servidores do Poder Legislativo
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil
SUAP	Sistema Unificado de Administração Pública
TAE	Técnico em Assuntos Educacionais
TAEs	Técnicos em Assuntos Educacionais
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecidos
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UNED	Unidade de Ensino Descentralizada

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	16
1.2	OBJETIVOS	20
1.2.1	<b>Objetivo Geral</b>	20
1.2.2	<b>Objetivos Específicos</b>	20
1.3	JUSTIFICATIVA	20
1.4	ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	22
<b>2</b>	<b>METODOLOGIA</b>	24
2.1	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	25
2.2	INSTRUMENTOS DE COLETAS DE DADOS	25
2.3	O LÓCUS DA PESQUISA: INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA	28
<b>2.3.1</b>	<b>A criação dos Institutos Federais no Brasil: aspectos históricos</b>	28
<b>2.3.2</b>	<b>Caracterização do Instituto Federal da Paraíba</b>	32
<b>3</b>	<b>ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL: ATUAÇÃO DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA</b>	39
3.1	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: CONCEITOS E PRINCÍPIOS	39
3.2	DA ATUAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS NA CONTEMPORANEIDADE	43
3.3	FORMAÇÃO CONTINUADA DE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS	46
3.4	PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO	50
3.5	DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS: ASPECTOS CONCEITUAIS E NORMATIVOS	55
3.6	IDENTIDADE E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS PERSPECTIVAS E DESAFIOS	58
<b>4</b>	<b>DIRETRIZES PARA ATUAÇÃO DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS: INICIATIVAS NO ÂMBITO DOS INSTITUTOS FEDERAIS</b>	61
4.1	RESOLUÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DO PARÁ (IFPA)	61
4.2	RESOLUÇÃO/RECOMENDAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE SERGIPE (IFS)	72
4.3	RESOLUÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE RORAIMA (IFRR)	74
4.4	INSTITUTOS FEDERAIS: APROXIMAÇÕES E DISTANCIAMENTOS NO PROCESSO DE REGULAMENTAÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO DE TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	77
4.5	DIRETRIZES PARA ATUAÇÃO DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS NO ÂMBITO DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA	81
<b>5</b>	<b>APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS: O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E IDENTITÁRIO DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA</b>	86

5.1	PERFIL DOS TAEs DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA	86
5.2	PERFIL DOS TAEs DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA, PARTICIPANTES DA PESQUISA	91
5.3	ATUAÇÃO DOS TAEs NO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA: O QUE DIZEM OS PARTICIPANTES DA PESQUISA	95
5.4	A POLÍTICA DE FORMAÇÃO/CAPACITAÇÃO DOS TAEs NO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA E O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP)	100
5.5	DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA OS TAEs DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA: A VISÃO DE UMA GESTORA	106
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	110
	<b>REFERÊNCIAS</b>	115
	<b>APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO SEMIESTRUTURADO</b>	
	<b>APÊNDICE B - ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA</b>	
	<b>APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)</b>	
	<b>APÊNDICE D – CARTILHA: TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS: ATUAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL</b>	



## 1 INTRODUÇÃO

As fases da vida de um indivíduo sofrem modificações ao longo dos anos, reflexos do tempo e de seu desenvolvimento enquanto pessoa. As experiências vividas que, de início, surgem através do senso comum que, são ações realizadas no cotidiano e podem provocar várias sensações, sejam elas, boas ou ruins, nos acompanharão por toda vida.

Assim, a construção da identidade profissional é um processo que “[...] se constrói a partir da significação social da profissão, da revisão constante dos significados sociais da profissão e da revisão das tradições” (PIMENTA, 2000, p. 19).

Para Levenfus (1997, p. 122), “a formação da identidade ocupacional pertence a cada indivíduo inserido em sua história e deverá continuar pertencendo enquanto projeto de vida ou de futuro”. É a partir da soma de todas as identificações profissionais que um indivíduo constrói a sua identidade profissional. Compreender as transformações das identidades sociais e profissionais é uma forma de interpretar os processos de socialização que vão sendo construídos e reconstruídos.

Neste contexto, considerando a construção da identidade dos Técnicos em Assuntos Educacionais no âmbito do Instituto Federal da Paraíba (IFPB) se destaca como questão de nosso interesse. A sigla (TAEs) será utilizada neste estudo para identificar o cargo de Técnicos em Assuntos Educacionais; não sendo confundida com os Técnicos Administrativos da Educação, que serão identificados pela sigla TAE.

Diversos estudos voltados ao campo do planejamento estratégico de gestão de pessoas têm demonstrado a constante preocupação da administração pública com a formação profissional dos seus servidores. Com Antonello (2005), entendemos que a aprendizagem é um processo contínuo que gera novos conhecimentos individuais, grupais ou organizacionais, envolvendo todas as formas de aprendizagem, formais e informais, voltadas para o desenvolvimento de competências gerenciais. A competência é resultado do emprego da capacitação e a capacitação é algo mais além do treinamento, ressaltando-se que ela estimula o desenvolvimento de habilidades independentemente da personalidade do indivíduo.

Através dos conhecimentos e habilidades desenvolvidas, o servidor público agrega valor à organização como agente transformador, visando contribuir para o cumprimento de metas e na melhoria dos processos de prestação de serviços públicos (DUTRA, 2004).

Com o olhar sobre o desenvolvimento profissional dos Técnicos em Assuntos Educacionais do Instituto Federal da Paraíba, pretendemos investir na discussão, sobre a formação continuada a que esses servidores tiveram acesso desde seu ingresso na Instituição e

sua contribuição no processo de construção da sua identidade profissional que “[...] se constrói a partir da significação social da profissão, da revisão constante dos significados sociais da profissão e da revisão das tradições” (PIMENTA, 2000, p. 19). Com esta pesquisa, pretendemos trazer elementos para consolidação de uma política institucional de formação voltada para esses servidores, uma vez que é do interesse da administração pública a qualificação e desenvolvimento do seu pessoal, o que poderá se refletir na qualidade dos serviços por eles prestados.

Na era da informação e do conhecimento, a agilidade com que novos processos são introduzidos no dia a dia das organizações públicas tem levado à necessidade premente de desenvolvimento e capacitação de pessoal, visando a atender não apenas aos aspectos políticos e sociais, como também às questões referentes ao aumento da eficiência e eficácia, bem como, da efetividade dos serviços prestados pela administração pública.

Dessa forma, a reestruturação das políticas econômicas e sociais desde a década de 1990, reforça os processos de descentralização e privatização que passa a fazer parte da agenda governamental, seja na esfera federal, estadual ou municipal. Além disso, a globalização tem ampliado profundas mudanças no cenário das políticas públicas brasileira.

Nesse cenário, ganha espaço o entendimento de que é necessário que as organizações públicas adotem novas dinâmicas na qualificação de seus servidores. O princípio da eficiência na Constituição Federal (BRASIL, 1988), bem como os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, dentre outros, nos faz refletir sobre o que significa ser eficiente para o Estado e em relação aos serviços de atendimento ao público, em especial na contemporaneidade.

De fato, quando a formação dos servidores mantém estreita relação com a descrição do cargo, é possível considerar que os resultados dessa qualificação poderão contribuir para a melhoria da qualidade da prestação de serviços públicos. Entretanto, possíveis incompatibilidades dos objetivos propostos pela administração pública na formação dos seus servidores com as suas escolhas pessoais, relativas à formação continuada, poderão não surtir os resultados esperados pela administração, o que reforça a justificativa para este estudo.

Segundo o Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC (BRASIL, 2005), os Técnicos em Assuntos Educacionais, definidos como sujeitos dessa pesquisa, são responsáveis pela coordenação “[...] das atividades de ensino, planejamento e orientação, supervisionando e avaliando estas atividades, para assegurar a regularidade do desenvolvimento do processo educativo, bem como prestar assessoria nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.”

Segundo Saviani (2009), os Técnicos em Assuntos Educacionais são historicamente, marcados por uma dualidade de modelos que se contrapõem: a) modelo dos conteúdos culturais-cognitivos – que se esgota na cultura geral e no domínio específico da área do conhecimento, predominando nas universidades e demais instituições de ensino superior, em que se considera que a formação pedagógico-didática decorre da própria prática docente ou mediante “treinamento em serviço”; b) modelo pedagógico-didático, que, em oposição ao primeiro, considera que a formação docente só se completa com efetivo preparo pedagógico, ou seja, conjunto geral de conhecimentos, predominando nos cursos no âmbito das faculdades de educação (SAVIANI, 2009).

A questão que se coloca é, em que pese os conteúdos de conhecimento e os procedimentos didático-pedagógicos sejam entendidos como necessários e, por isso, devam integrar a formação de professores, a forma como articulá-los adequadamente ainda se constitui em um dilema, verificando-se que, na prática, iniciativas que privilegiam um em detrimento de outro. Nesse sistema formativo, as licenciaturas privilegiam os conteúdos da área de conhecimento, deixando o conteúdo pedagógico-didático trabalhado de forma próxima a um apêndice de menor importância.

Nesse sentido, considerando que os Técnicos em Assuntos Educacionais são oriundos de uma formação inicial diferenciada (pedagogia ou licenciaturas diversas) que seguem modelos que priorizam a dimensão cultural-cognitiva ou a pedagógico-didática, partimos do pressuposto que em alguma medida tal formação pode trazer dificuldades e/ou potencialidades diversas diante de uma atuação profissional que não é a docência, mas uma atividade de coordenação, supervisão, assessoria das atividades de ensino, pesquisa, extensão.

Desde sua inserção profissional no IFPB, os Técnicos em Assuntos Educacionais vão desenvolvendo experiências profissionais a partir do modelo de formação a que tiveram acesso, vindo a contribuir para o desenvolvimento dos trabalhos dos técnicos de sua área. Entretanto, os desafios são ampliados ao se verem envolvidos em demandas diversas próprias do cargo em Institutos Federais, que são instituições que compõem a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, de natureza pluricurricular e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, além de licenciaturas, bacharelados e pós-graduação *lato sensu e stricto sensu*.

Para atuar em instituições da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), além das dificuldades decorrentes do modelo de formação inicial a que tiveram acesso (cultural cognitivo e/ou pedagógico-didático), que precisa ser compreendido em sua potencialidade e contribuição para o exercício profissional dos Técnicos em Assuntos

Educacionais, é necessário discutir quais demandas formativas passam a ser buscadas por meio da formação continuada, aspectos que pretendemos nos debruçar nesta pesquisa.

No que se refere ao IFPB, nosso campo de investigação, as ações voltadas para formação continuada dos Técnicos em Assuntos Educacionais se apresentam como um grande desafio para os gestores públicos, visto que o planejamento estratégico da instituição envolve decisões sobre a competência profissional a ser desenvolvida para o cargo, infraestrutura, dentre outras questões.

A política de qualificação desempenha importante papel como instrumento norteador do planejamento, sobretudo do planejamento estratégico, trazendo à tona a importância de debater a formação dos servidores e sua complexidade, quando se coloca em questão as demandas das instituições e os interesses dos servidores e seu desenvolvimento profissional.

Considerando o foco nos Técnicos em Assuntos Educacionais, a pesquisa volta a atenção sobre sua formação continuada e o apoio institucional recebido, considerando o perfil desses profissionais, oriundos de formações diversas, em um contexto institucional tão desafiador que é o Instituto Federal, onde a atuação no âmbito do ensino remete a níveis e modalidades de cursos diversos, em meio à consolidação de ações de pesquisa e extensão.

Desse modo, esta pesquisa buscou responder a seguinte questão problema: **Como os Técnicos em Assuntos Educacionais do Instituto Federal da Paraíba, com diferentes formações, vêm construindo sua trajetória profissional e qual o apoio institucional recebido?**

A escolha do Instituto Federal da Paraíba (IFPB) como lócus de estudo, deu-se pelo fato de ser uma instituição centenária e bastante importante para o cenário das políticas públicas de educação no Estado da Paraíba e pelo fato de que foi identificada a problemática, que em alguma medida reflete um movimento vivenciado em outros Institutos Federais.

Em 2008, a Lei nº 11.892, instituiu a Rede Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, possibilitando a implantação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB). Atualmente, o IFPB adotou a nomenclatura de Instituto Federal da Paraíba. Considerando essa nova institucionalidade, compreendemos que os Técnicos em Assuntos Educacionais se veem diante de desafios, sendo chamados a atuar em meio ao processo de diversificação e ampliação das ações dos Institutos Federais, sendo necessário compreender como sua formação vem ajudando no exercício de suas funções e como a identidade profissional vem sendo construída, bem como, o apoio que a Instituição oferece.

A pesquisa está estruturada em cinco seções e, por fim, serão apresentadas as referências, seguidas de apêndice e anexo.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Analisar o desenvolvimento profissional e identitário dos Técnicos em Assuntos Educacionais do Instituto Federal da Paraíba e sua relação com a política de desenvolvimento de pessoas da Instituição.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- ✓ Compreender as atribuições dos Técnicos em Assuntos Educacionais no âmbito dos Institutos Federais;
- ✓ Discutir as relações entre os conceitos de identidade e desenvolvimento profissional, considerando aproximações e especificidades conceituais;
- ✓ Identificar as diretrizes da política de desenvolvimento de pessoas do IFPB e seus planos de incentivo à qualificação dos Técnicos em Assuntos Educacionais;
- ✓ Compreender a trajetória profissional e a formação continuada a que tiveram acesso os Técnicos em Assuntos Educacionais do IFPB e o apoio institucional recebido;
- ✓ Produzir uma cartilha que reúna experiências exitosas no âmbito do desenvolvimento profissional e identitário de Técnicos em Assuntos Educacionais;

## 1.3 JUSTIFICATIVA

Como servidora do Instituto Federal da Paraíba (IFPB), a partir do meu ingresso no Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, voltei a atenção sobre questões que me inquietavam no âmbito da instituição em que atuo. Inicialmente, interessei-me pela problemática relacionada à formação continuada de servidores técnicos administrativos. Na busca pela delimitação do problema de pesquisa, diante da amplitude de cargos que compõem o IFPB, chamou-me a atenção o cargo de Técnicos em Assuntos Educacionais (TAEs), por serem ocupados por profissionais com formação nas diversas licenciaturas, que são responsáveis pelo apoio ao processo educativo, contribuindo com o desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão nas IES.

Por trabalhar em uma das bibliotecas do IFPB, mantendo contato diário com os demais servidores, foi possível observar *in loco*, algumas dificuldades porque passavam os Técnicos

em Assuntos Educacionais, quando da sua convocação para início de suas atividades. Em que pese a formação para a investidura no cargo, seja em Pedagogia ou em licenciaturas diversas, eles não atuam como docentes. Sua atuação se concentra em funções de coordenação, planejamento, orientação, supervisão e avaliação das atividades de ensino, pesquisa e extensão em um contexto formativo mais complexo.

Nesse sentido, partimos do pressuposto de que os Técnicos em Assuntos Educacionais não possuem formação voltada para as especificidades das atribuições que irão desempenhar, por isso, enfrentam dificuldades e buscam superá-las a partir de formações continuadas diversas, por meio de iniciativas pessoais ou institucionais.

Assim, esta pesquisa se justifica no âmbito institucional, uma vez que seus resultados poderão contribuir para a reflexão sobre a atuação dos TAEs e a necessidade de se investir na sua formação continuada por meio de políticas de qualificação de pessoal; bem como, pela relevância e atualidade da temática, dado aos desafios que esse profissional vem sendo chamado a assumir na nova institucionalidade dos IFs, havendo poucos estudos na área.

Ao me deparar com a realidade de trabalho dos Técnicos em Assuntos Educacionais no IFB, algumas questões me inquietaram:

- Que experiências profissionais esses técnicos possuem quando adentram no IF?
- Como esses técnicos se identificam profissionalmente ao ingressarem no Instituto?
- Como ocorre a sua integração na função de Técnicos em Assuntos Educacionais no IF?
- Como se dão os processos de socialização e desenvolvimento profissional desses técnicos?
- Que apoio institucional os Técnicos em Assuntos Educacionais recebem ao longo de sua trajetória profissional no IF?

Diante dessas inquietações, busquei referências sobre a construção da identidade profissional e o processo de socialização, encontrando em Dubar (1997) o entendimento de que é importante compreender as transformações das identidades sociais e profissionais para interpretar os processos de socialização que são construídos e reconstruídos ao longo da vida.

A pesquisa proposta possui aderência ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior e à linha de pesquisa Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, cujo objetivo é contribuir para a formação de pessoal Técnico Administrativo da UFPB e de outras instituições públicas de educação superior. No caso em estudo, a pesquisa tem como objeto a formação continuada de Técnicos em Assuntos Educacionais do IFPB, inserida no contexto da política nacional dos servidores federais.

A ideia de desenvolver este estudo partiu inicialmente das inquietações a partir de observações *in loco*, sobre a busca dos servidores Técnicos em Assuntos Educacionais por

uma formação continuada para dar conta de suas demandas profissionais. A partir daí, delimitamos o tema proposto – DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E IDENTITÁRIO DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS: CONTRIBUIÇÃO PARA A POLÍTICA DE FORMAÇÃO CONTINUADA DE UM INSTITUTO FEDERAL. Com isso, ao alcançar os objetivos já estabelecidos para este estudo, espera-se compreender o desenvolvimento da identidade profissional desse servidor em meio à política de formação oferecida pela instituição.

Para tal, a pesquisa foi desenvolvida com base nos constructos: Administração Pública Federal: Atuação dos Técnicos em Assuntos Educacionais do IFPB; Administração Pública Federal: conceitos e princípios; Da Atuação dos Servidores Públicos na Contemporaneidade, Formação Continuada de Servidores Públicos Federais; Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação; Dos Técnicos em Assuntos Educacionais: aspectos conceituais e normativos; Identidade e Desenvolvimento Profissional dos TAEs: perspectivas e desafios; Diretrizes para Atuação dos TAEs: iniciativas no Âmbito dos Institutos Federais; Resolução do Instituto Federal do Pará (IFPA); Resolução do Instituto Federal de Sergipe (IFS); Institutos Federais: aproximações e distanciamentos no Processo de Regulamentação das Atribuições do cargo de TAEs; Apresentação e Discussão dos Resultados: O Desenvolvimento Profissional e Identitário dos TAEs do IFPB, avançando para o olhar sobre os Técnicos em Assuntos Educacionais: a especificidade e o perfil desse profissional.

Com os resultados alcançados neste estudo, pretendemos contribuir para a melhoria da política de formação dos servidores Técnicos em Assuntos Educacionais, dando atenção às especificidades do cargo e à formação inicial a que tiveram acesso, apresentando um conteúdo informativo direcionado aos TAEs, reunindo referências relativas às especificidades do cargo e à sua formação, com orientações sobre a integração dos TAEs no IFPB e os planos de incentivos à qualificação oferecidos para o desenvolvimento profissional desses servidores. Assim, a pesquisa apresenta como produto, a Cartilha intitulada “Técnico em Assuntos Educacionais: atuação e desenvolvimento profissional,” que também poderá fomentar a discussão sobre a política de integração e formação dos Técnicos em Assuntos Educacionais no Instituto, apoiando suas iniciativas e buscando atender à suas necessidades formativas para bem desenvolver suas funções na Instituição.

#### 1.4 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

A dissertação está estruturada em cinco seções. A primeira seção contempla a

Introdução, Objetivos, Justificativa e Estrutura da Pesquisa.

A segunda seção corresponde à Metodologia, Procedimentos Metodológicos; Instrumentos de Coletas de Dados; O Lócus da Pesquisa: IFPB; A Criação dos Institutos Federais no Brasil: aspectos históricos; Caracterização do IFPB.

A terceira seção contempla o arcabouço teórico, Administração Pública Federal: Atuação dos Técnicos em Assuntos Educacionais do IFPB; Administração Pública Federal: conceitos e princípios; Da Atuação dos Servidores Públicos na Contemporaneidade, Formação Continuada de Servidores Públicos Federais; Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação; Dos Técnicos em Assuntos Educacionais: aspectos conceituais e normativos; Identidade e Desenvolvimento Profissional dos TAEs: perspectivas e desafios;

Na quarta seção, as Diretrizes para Atuação dos TAEs: iniciativas no Âmbito dos Institutos Federais; Resolução do Instituto Federal do Pará (IFPA); Resolução do Instituto Federal de Sergipe (IFS); Institutos Federais: aproximações e distanciamentos no Processo de Regulamentação das Atribuições do cargo de TAEs; Na quinta seção, serão apresentados os Resultados da Pesquisa - Desenvolvimento Profissional e Identitário dos TAEs do IFPB; Perfil dos TAEs do IFPB; Perfil dos TAEs do IFPB participantes da pesquisa; Atuação dos TAEs no IFPB, participantes da pesquisa; A Política de Formação/Capacitação dos TAEs no IFPB e o PDP; Desafios e Perspectivas para os TAEs do IFPB: a visão de uma gestora.

Na quinta seção; Apresentação e Discussão dos Resultados: O Desenvolvimento Profissional e Identitário dos TAEs do IFPB, avançando para o Olhar sobre os Técnicos em Assuntos Educacionais: a especificidade e o perfil desse profissional; Atuação dos TAEs no IFPB: O que dizem os participantes da Pesquisa; A Política de Formação/Capacitação dos TAEs no IFPB e o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP); Desafios e Perspectivas para os TAEs do IFPB: A Visão de uma Gestora.

Por fim, as Considerações Finais, as Referências que fundamentaram o estudo e os Apêndices produzidos. No Apêndice D, apresenta-se a Cartilha como produto disponibilizado aos interessados na temática.



## 2 METODOLOGIA

Esta dissertação analisa o desenvolvimento profissional e identitário dos Técnicos em Assuntos Educacionais e sua contribuição para a política de formação continuada do Instituto Federal da Paraíba (IFPB). Classifica-se como uma pesquisa exploratória descritiva, com abordagem qualitativa na análise dos dados, envolvendo levantamento bibliográfico, aplicação de questionário e entrevista semiestruturada.

Para Triviños (1987), a entrevista semiestruturada tem por natureza realizar questões básicas que poderão ser apoiadas em teorias e hipóteses relacionados ao tema da pesquisa. Já para Manzini (1990/1991), a entrevista semiestruturada consiste num modelo que foca no assunto e elabora um roteiro prévio de perguntas que vão sendo complementadas de acordo com às circunstâncias no momento da entrevista.

Por ser uma pesquisa qualitativa, proporciona “visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato” (GIL, 2008, p. 27). Configura-se também, como um estudo de caso, procurando esgotar ao máximo possível, o conhecimento amplo e detalhado sobre um objeto (GIL, 2008, p. 57), mais especificamente sobre aqueles ocupantes do cargo de Técnico em Assuntos Educacionais no IFPB, tendo o percurso metodológico buscado atender aos objetivos definidos. Foi possível reconhecer que a técnica qualitativa contribuiu com suas potencialidades e limitações para responder os objetivos deste trabalho (PARANHOS *et al.*, 2016).

Para Demo (1985, p. 32), a pesquisa qualitativa aponta para “[...] aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais,” evidencia a interpretação do objeto, dando importância ao contexto pesquisado. Enquanto que para Flick (2004, p. 43), “[...] a pesquisa qualitativa tem por objetivo a compreensão do fenômeno ou evento em estudo a partir do interior, busca-se entender a opinião de um sujeito ou de diferentes sujeitos, o curso de situações sociais, ou as regras culturais e sociais para uma situação.”

A pesquisa qualitativa permite também “descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais” (RICHARDSON *et al.*, 1999, p. 80).

## 2.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Dentro do universo de 21 Campi do Instituto Federal da Paraíba, são quarenta e dois Técnicos em Assuntos Educacionais em exercício, esses servidores estão distribuídos nos diversos *Campi* e Centros de Educação e também nas Unidades Organizacionais como, a Reitoria, Pró-reitorias e órgãos suplementares. Esta pesquisa definiu como sujeitos, especificamente, os servidores do Campus de João Pessoa e da Reitoria, que é um Órgão mais sistêmico, uma Unidade Organizacional. Apesar de funcionarem no município de João Pessoa, trata-se Unidades distintas, visto que dos TAEs pesquisados, quatro atuam no Campus João Pessoa e seis atuam na Reitoria, totalizando dez sujeitos de pesquisa..

Considerando que em termos de disponibilidade de tempo para execução da pesquisa, não foi possível realizá-la nos Campi do interior do Estado, não incluímos a população total dos Técnicos em Assuntos Educacionais do IFPB. A escolha por esse Campus e essa Unidade da Reitoria se deu em virtude da variável referente à existência ou não do Setor de Estudos e Assessoria Pedagógica.

## 2.2 INSTRUMENTOS E COLETA DE DADOS

Na primeira etapa, fundamentamos e ampliamos o debate sobre o desenvolvimento profissional e identitário dos Técnicos em Assuntos Educacionais do IFPB e a relação com a política de desenvolvimento de pessoas da instituição em conformidade com os demais trabalhos da literatura. Foi realizada também a análise documental sobre os dispositivos legais (Quadro 01), que regulamentam o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais.

QUADRO 01 – DISPOSITIVOS LEGAIS (Continua)

<b>Lei n Lei n° 5.645 de 10 de dezembro de 1970.</b>	<b>Criou o Plano de Cargos e Salários (PCC) da categoria dos Técnicos em Assuntos Educacionais.</b>
<b>Lei n° 11.091 de 12 de janeiro de 2005.</b>	Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, incluindo os Técnicos em Assuntos Educacionais.
<b>Lei n° 11.233 de 22 de dezembro de 2005.</b>	Altera dispositivos da Lei n° 11.091 de 12 de janeiro de 2005.
<b>Resolução n° 50/2021 de 09 de dezembro. CONSUPER/DAAOC/REITORIA/IFPB.</b>	Dispõe sobre as Diretrizes para atuação das Equipes Pedagógicas que são os profissionais lotados nas coordenações, departamentos e setores pedagógicos e que atuam na execução e avaliação das políticas educacionais da instituição.

QUADRO 01 – DISPOSITIVOS LEGAIS (Conclusão)

<b>Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.</b>	<b>Trata do regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais,</b>
<b>Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008</b>	Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.
<b>Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012</b>	Altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.
<b>Decreto nº 5.824 de 29 de junho de 2006</b>	Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.
<b>Decreto nº 5.825 de 29 de junho de 2006</b>	Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora com o auxílio do anexo da Lei nº 12.772/2012 e Constituição de 1988.

Na segunda etapa, identificamos o quantitativo de Técnicos em Assuntos Educacionais em exercício, bem como, outras informações necessárias para dar embasamento à pesquisa, no entanto, o acesso aos documentos oficiais não foram disponibilizados pela Gestão de Pessoa, mas a responsável pelo setor esclareceu que esses dados poderiam ser levantados no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP) aba, Gestão de Pessoas/Servidores/Técnicos Administrativos/ Técnico em Assuntos Educacionais, pois o sistema não disponibiliza relatórios específicos: os dados são relacionados de forma geral.

O IFPB contava com um total de mil duzentos e noventa e três Técnicos Administrativos registrados durante o período da consulta no sistema em meados de 2021, sendo necessário proceder à consulta manual para identificar dentro dessa relação de servidores, os 42 Técnicos em Assuntos Educacionais distribuídos entre os 21 *campi* do IFPB.

Considerando o universo da pesquisa, a terceira etapa se concentrou nos Técnicos em Assuntos Educacionais que estão distribuídos no Campus de João Pessoa e na Reitoria do IFPB, totalizando 20 profissionais. No entanto, apenas dez servidores se dispuseram a participar da pesquisa. O instrumento utilizado para esta etapa foi o questionário, buscando identificar o perfil desses servidores, bem como, apurar informações sobre sua atuação no ambiente de trabalho. Antes de aplicar o questionário, os participantes eram convidados a ler o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e, caso optassem por responder o questionário, eram solicitados a assinar o documento, dele recebendo cópia.

Os questionários foram encaminhados via e-mail pelo aplicativo *Google Forms* e foi possível traçar o perfil desses profissionais com informações sobre sexo, estado civil,

titulação, função, ano de ingresso na instituição, setor em que atua, atribuições, atividades, ações políticas, dentre outros aspectos.

Depois de distribuídos os questionários, a pesquisadora evidenciou a dificuldade dos TAEs em devolvê-los devidamente preenchidos, tendo sido necessário ir até o ambiente de trabalho desses servidores para contato pessoal e explanação sobre a importância da contribuição de todos para dar prosseguimento à pesquisa. Depois desse contato, o instrumento de pesquisa foi recolhido pela pesquisadora, tendo decorrido o período de 45 dias.

Na quarta etapa, foi realizada a entrevista semiestruturada com a Gestora responsável pelos Técnicos em Assuntos Educacionais. No contato inicial foram apresentados os objetivos e o tema da pesquisa, sendo a entrevista agendada para outro momento. Para gravação foi solicitada a permissão da entrevistada, assegurando-lhe o direito de acesso à transcrição que foi submetida à apreciação da Gestora, havendo concordância do registro sem qualquer alteração, foi concluída esta etapa com os devidos agradecimentos pelo apoio empreendido.

O primeiro contato com a Gestora foi importante para romper barreiras e distanciamentos conforme explica Symanski et al. (2018, p.12) “a intencionalidade do pesquisador vai além da mera busca por informações, pretende criar uma situação de confiabilidade para que o entrevistado se abra.” Nessa perspectiva, Minayo (1996, p. 27), ressalta que esse tipo de abordagem “evita haver também os ocultamentos e distorções da fala.”

Tanto o questionário, quanto a entrevista, tiveram como eixos a identificação profissional dos TAEs, as atribuições, atividades desenvolvidas, necessidades formativas, funções, ações políticas, dentre outras, possibilitando captar a atuação dos Técnicos em Assuntos Educacionais em seu ambiente de trabalho. A entrevista seguiu os mesmos padrões abordando os mesmos eixos, temas relevantes para dar embasamento ao estudo.

Na literatura, o referencial teórico e conceituais são como guias de uma investigação, os conceitos e temas são fundamentais para elaboração de questionários e entrevistas e devem ser determinados previamente (BAUER, 2003). Para realização da pesquisa com a amostra selecionada, os questionários e a entrevista abordaram algumas categorias temáticas como: área de formação do servidor, atribuições, descrição das atividades realizadas, interação com os demais segmentos, aderência do trabalho realizado com o estabelecido e a atuação na construção dos projetos pedagógicos.

A experiência, o conhecimento e habilidades ocorrem no campo da coletividade e se contextualizam pela cultura do grupo social em que o indivíduo está inserido (MINAYO,

2011; 2012). Os saberes são, portanto, plurais, heterogêneos, é o conhecimento diversificado e de diferentes naturezas.

### 2.3. O LÓCUS DA PESQUISA: INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA

Nossa pesquisa sobre os Técnicos em Assuntos Educacionais se desenvolveu no âmbito do Instituto Federal da Paraíba, sobre o qual nos deteremos, para fins de compreender o contexto de atuação desses servidores e os desafios que os mesmos enfrentam nessa nova institucionalidade. Antes porém, iremos apresentar os antecedentes históricos de sua criação, para contextualizar seu desenvolvimento atual.

#### 2.3.1 A Criação dos Institutos Federais no Brasil: aspectos históricos

Os institutos federais surgiram em 2008, mas sua origem remete às Escolas Aprendizes Artífices, criadas depois do fim da escravidão (1888) e a proclamação da República (1889), início da Primeira República, período compreendido entre os anos de 1889 a 1930.

Foi a partir da publicação do Decreto Federal nº 7.566, em 23 de setembro de 1909, que foram criadas essas Escolas de Aprendizes Artífices que atenderiam todas as capitais do Estado da República e que seriam mantidas pelo Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio para o ensino profissional primário gratuito.

Entre os anos de 1822 a 1889, período imperial no Brasil, as escolas profissionalizantes, criadas e mantidas pelo Estado, sociedade civil ou igreja, tinham um caráter assistencialista voltadas à população carente, eram instituições filantrópicas (MULLER, 2010).

Nilo Peçanha teve seu importante papel para história dos, atualmente denominados Institutos Federais de Educação. Ele nasceu em Campos dos Goytacazes (Rio de Janeiro), em 1867, e faleceu na cidade do Rio de Janeiro, em 1924. De família humilde, mulato, estudou o primário em escola pública e iniciou seus estudos em Direito na Faculdade de São Paulo, no entanto, formou-se na Faculdade de Recife (FERREIRA, 2019). Enfrentou questões sociais do final do Império, sofrendo bastante preconceito por ser mestiço. Aos 20 anos, já apoiava o abolicionismo e a instauração do republicanismo, sendo detentor de um discurso empolgante, que defendia essas questões com coragem e em plena praça pública. Foi eleito deputado em 1890 pelo Partido Republicano, dando início a sua vida política, exercendo vários mandatos

como deputado estadual até 1903, ano em que foi eleito presidente do Estado do Rio de Janeiro para um mandato até 1906.

No seu último ano de mandato como Presidente do Estado do Rio de Janeiro, afastou-se para ocupar a vaga de Vice-Presidente da República, em 15 de novembro de 1906. Nessa mesma época, “Nilo Peçanha criou quatro escolas profissionais: em Campos, Petrópolis, Niterói e Paraíba do Sul” (BRASIL, 2008, p. 2). Esse foi um grande marco para o ensino profissional brasileiro: foram vários projetos apresentados no Congresso e Senado com o propósito de aumentar a dotação orçamentária para criação de novas escolas de ensino profissionalizante. O Presidente da República, nessa época, era Afonso Pena que “defendia a criação de institutos técnicos, reorganiza o ensino agrícola e funda escolas Comerciais em São Paulo, Rio de Janeiro e Bahia” (MÜLLER, 2010, p. 195; BRASIL, 2008, p. 2).

Nilo Peçanha se destaca no cenário político nacional criando uma máquina político-partidária, com o intuito de concretizar suas ambições políticas. Em 1º de março de 1906, Nilo foi eleito Vice-Presidente da República na chapa de Afonso Pena, para mandato entre 1906 e 1909. “Com a morte de Afonso Pena, em 1909, Nilo Peçanha assume a Presidência da República” (FERREIRA, 2016, p. 8), tornando-se o sétimo Presidente da República, para governar o biênio de 1909 e 1910.

Após três meses como chefe do executivo nacional, publica um Decreto para criação de escolas profissionalizantes federais e, nessa mesma época, criou o Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, com ideias de modernizar o país através do setor agrário, tendo como base o conhecimento científico. Nessa perspectiva, “incentivou a criação das Escolas de Aprendizes Artífices (EAA), dando início ao desenvolvimento do ensino técnico no país” (FERREIRA, 2019, p. 4).

As 19 primeiras Escolas foram criadas no Piauí, Goiás, Mato Grosso, Rio Grande do Norte, Paraíba, Maranhão, Paraná, Alagoas, Campos, Pernambuco, Espírito Santo, São Paulo, Sergipe, Ceará, Bahia, Pará, Santa Catarina, Minas Gerais e Amazonas (KUNZE, 2009). Nas Escolas, as principais profissões ensinadas eram, sapataria, marcenaria, alfaiataria, serralheria, funilaria, ferraria, selaria, tipografia, entalhe, correaria, entre outras, no entanto, esse ensino não era integrado com a educação e/ou escolarização formal propriamente dita.

O Decreto nº 7.566, esclarecia ainda que, para os futuros alunos não era necessária a aprendizagem de um ofício regular, formal e socialmente reconhecido, porém era necessário possuírem habilidades manuais. O Decreto estabelecia ainda que, “não é só habilitar os filhos dos desfavorecidos, com o indispensável preparo técnico e intelectual, mas também fazê-los adquirir hábitos de trabalho profícuo, afastando-os da ociosidade, do vício e do crime”

(BRASIL, 1909, p. 29). Os objetivos finais dessas escolas seriam a formação de operários e contramestres, através do ensino prático em “oficinas de trabalho manual ou mecânico que forem mais convenientes e necessárias no Estado em que funcionar a escola” (BRASIL, 1909, p. 32).

De início, apesar de gerar resultados, essas escolas começaram em prédios inapropriados e precárias condições para o seu funcionamento. “Os professores não eram especializados para a função” (FONSECA, p. 182). O problema era que esses professores eram oriundos do ensino primário e não possuíam qualificação específica para atuarem em ensino profissionalizante e os mestres eram oriundos de fábricas ou oficinas e não possuíam a base teórica necessária, ou seja, ofereciam apenas o conhecimento empírico. Por sua vez, os alunos se apresentavam às escolas com baixo nível cultural, tornando-se praticamente impossível formar contramestres, pois essa era uma das metas iniciais de Nilo Peçanha, formar substitutos dos mestres para dar prosseguimento ao ensino profissional. Assim, foram vários os desafios para os professores, entre eles, o de atuar nesse segmento do ensino profissional e ao mesmo tempo alfabetizar esses alunos.

Ao longo dos anos, a Escola de Aprendizes Artífices teve também seus momentos de glória, crescimento e conquistas e foram ampliadas em seu número, mudaram de nomenclaturas (Quadro 02), foram alterados seus objetivos, ofertas de ensino, público alvo e perfil de formação, alinhando-se às mudanças históricas.

QUADRO 02 - Evolução das nomenclaturas dos Institutos Federais

<b>PERÍODOS</b>	<b>EVOLUÇÃO DAS NOMENCLATURAS DOS IFs.</b>
<b>1909 a 1937</b>	Escolas de Aprendizes Artífices
<b>1937 a 1942</b>	Liceu Industrial
<b>1942 a 1959</b>	Escola Industrial e Técnica
<b>1959 a 1994</b>	Escola Técnica Federal
<b>1994 a 2008</b>	Centro Federal de Educação Profissional e Tecnológica
<b>2008 até os dias atuais</b>	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia

Fonte: Guerra et al., 2020.

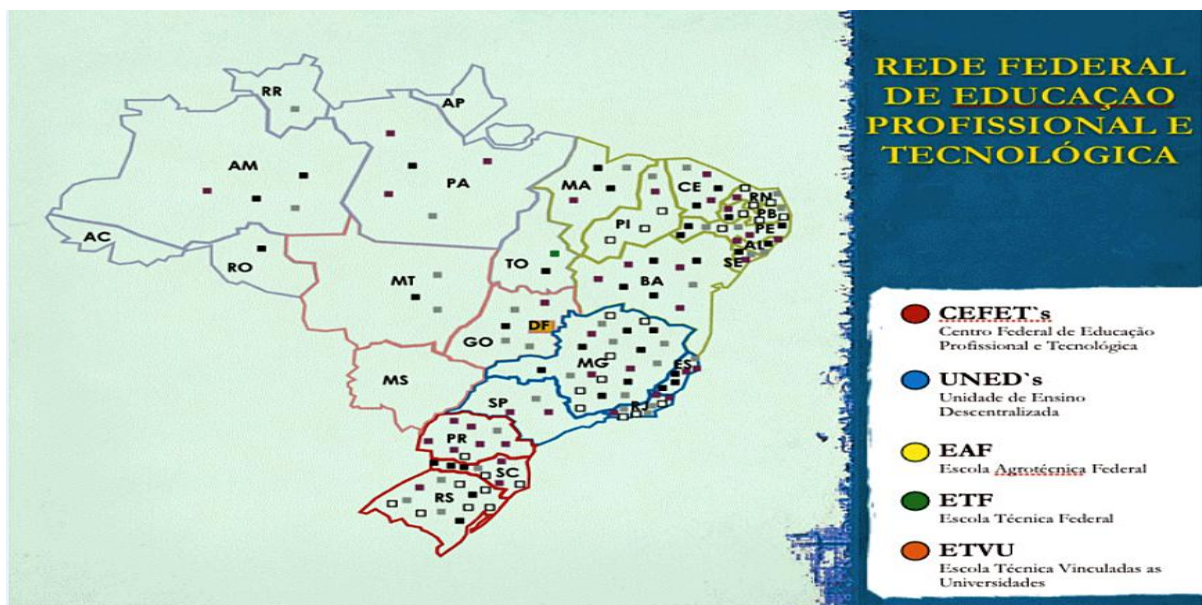
Em relação à nomenclatura de Liceus Industriais (1937), quando Getúlio Vargas era o Presidente do Brasil, fase do Estado Novo, a chamada Terceira República Brasileira (1937-1945), foi marcada pela ditadura brasileira, o governo centralizava o poder. Durante esse período, foi promulgada a nova Constituição e o fechamento do Congresso Nacional, sendo essa a forma que Vargas encontrou para se manter no poder. Mediante apoio popular, criou

leis trabalhistas e impulsionou a industrialização. A Era Vargas durou até 1945, três anos antes em 1942, os Liceus foram transformados em Escolas Técnicas Industriais.

A partir de 1994, considerado o período de restabelecimento da democracia, devido a promulgação da Constituição, ocorrida em 1988, foi de fato declarada a mudança de Escolas Técnicas Federais (ETF) para Centro Federal de Educação Profissional e Tecnológica (CEFET).

No final do ano de 2005, o Ministério da Educação, por meio de sua Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC/MEC), criou o Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional, com o objetivo de ampliar instituições federais de educação profissional e tecnológica. O processo de expansão teve início quando o governo federal revogou, por meio da Lei nº 11.195, de 18 de Novembro de 2005, a proibição de criação de novas unidades de ensino profissional federal, prevista no § 5º, do Art. 3º, da Lei nº 8.948, de 8 de dezembro de 1994.

FIGURA 01 – Distribuição das Instituições Federais de Educação Profissional e Tecnológica



Fonte: BRASIL, Ministério da Educação (2022).

O ano de 2008, foi marcado por mudanças significativas para educação profissional, os Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET), foram transformados em Institutos Federais, direcionando o olhar para o ensino, pesquisa e extensão. A promulgação da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, foi um marco da expansão dos Institutos Federais.



### 2.3.2 Caracterização do Instituto Federal da Paraíba

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB) foi criado a partir da promulgação da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, por meio da integração do Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba e da Escola Agrotécnica Federal de Sousa. Desde a sua origem, recebeu diferentes denominações, conforme listado no quadro 03.

QUADRO 03 – Nomenclaturas do IFPB

<b>PERÍODOS</b>	<b>EVOLUÇÃO DAS NOMENCLATURAS DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA</b>
<b>1909 a 1937</b>	Escola de Aprendizes e Artífices da Paraíba
<b>1937 a 1961</b>	Liceu Industrial de João Pessoa
<b>1961 a 1967</b>	Escola Industrial “Coriolano de Medeiros” ou Escola Industrial Federal da Paraíba
<b>1967 a 1999</b>	Escola Técnica Federal da Paraíba
<b>1999 a 2008</b>	Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba
<b>2008 até os dias atuais</b>	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba.

Fonte: Manual do Estudante do IFPB (2019).

Com olhar sobre os antecedentes da criação do IFPB, identificamos o Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909, que durante o período do governo de Nilo Peçanha criou uma escola de aprendizes artífices em cada capital dos Estados da Federação do Brasil. Essa seria uma forma de reparar conflitos sociais, bem como, qualificar mão de obra barata para suprir o processo de industrialização. A princípio, na Paraíba, tinha o objetivo de alfabetizar e iniciar no mundo do trabalho, jovens de famílias pobres e nessa época a cidade se chamava Parahyba do Norte.

A Escola de Aprendizes Artífices da Paraíba oferecia os cursos de Alfaiataria, Marcenaria, Serralheria, Encadernação e Sapataria e funcionava no Quartel do Batalhão da Polícia Militar do Estado, passando a funcionar no edifício construído na Avenida João da Mata, onde permaneceu até os primeiros anos da década de 1960. Por fim, já denominado de Escola Industrial Coriolano de Medeiros, passou a funcionar no prédio localizado na Avenida Primeiro de Maio, bairro de Jaguaribe (Imagem 01), na capital João Pessoa:

IMAGEM 01 – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB). Campus João Pessoa



Fonte:<http://s2.glbimg.com/xL1QcrKT4ERLIQMGfdG13R6u73A=/620x465/s.glbimg.com/jo/g1/f/original/2013/03/13/ifpb.jpg>

Depois de algumas décadas, deu-se início ao processo de interiorização da instituição, quando foi fundada, em 1995, a Escola de Ensino Descentralizada de Cajazeiras (ED-CJ), transformada em Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba (CEFET-PB), período de grande expansão.

A partir do ano de 1999, já transformada em Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba, a instituição inicia o processo de diversificação de suas atividades e passa a oferecer educação básica (ensino médio e ensino técnico) e educação superior (curso de graduação na área tecnológica), com atividades de pesquisa e extensão. Nesse mesmo período, passam a funcionar também, cursos de graduação nas áreas de Telemática, Design de Interiores, Telecomunicações, Construção de Edifícios, Desenvolvimento de Softwares, Redes de Computadores, Automação Industrial, Geoprocessamento, Gestão Ambiental, Negócios imobiliários, bem como a Licenciatura em Química.

A instituição passa por uma expansão alterando o número de suas Unidades, instalando o Núcleo de Educação Profissional (NEP), que funcionava na Rua das Trincheiras, o Núcleo de Pesca, em Cabedelo e a implantação da Unidade descentralizada de Campina Grande (UNED-CG). A partir da aplicação da Lei nº 11.892/2008, o CEFET passou a ser denominado Instituto Federal, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), que além dos cursos já oferecidos, a instituição passa a adotar um amplo trabalho na oferta de cursos extraordinários de curta e média duração como forma de atender uma grande parcela da população.

Dando prosseguimento ao Plano de Expansão da Educação Profissional e considerando a Fase II do governo federal, até o ano de 2010, o IFPB implantou mais cinco Campus no Estado da Paraíba, nas cidades consideradas Pólos de Desenvolvimento Regionais e com isso a instituição passou a oferecer mais oportunidades em diversas regiões para os que necessitam de investir em suas formações. Os pólos atendidos por esse plano de governo foram: Cajazeiras, Campina Grande, João Pessoa e Sousa (Escola Agrotécnica, que foi incorporada ao antigo CEFET no processo de criação do Instituto), na época o IFPB passou a contar com nove Campus e a Reitoria (Unidade Organizacional Sistêmica).

Na Fase III, do Plano de Expansão da Educação Profissional, do governo federal, que foi até o final de 2014, o Instituto implantou um Campus na cidade de Guarabira, o Campus Avançado de Cabedelo Centro e viabilizou o funcionamento de mais dez Unidades nas cidade de Areia, Catolé do Rocha, Esperança, Itabaiana, Itaporanga, Mangabeira, Pedras de Fogo, Santa Luzia, Santa Rita e Soledade. Essas expansões contribuíram bastante para o desenvolvimento econômico e social dessas regiões.

O IFPB, como autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação (MEC), conta atualmente com 21 unidades educacionais espalhadas pelos municípios paraibano, oferecendo também cursos de pós-graduação *Lato Sensu e Stricto Sensu*. Em relação ao quantitativo de Técnicos Administrativos, atualmente são mil duzentos e noventa e três servidores em exercício, entre estes estão incluídos 42 Técnicos em Assuntos Educacionais, sujeitos desta pesquisa, no entanto, a amostra do estudo considerou dez TAEs que atuam no Campus de João Pessoa e na Reitoria – Unidade Organizacional Sistêmica – (Imagem 02).

IMAGEM 02 – Prédio Coriolano de Medeiros, Reitoria do IFPB



Fonte: <https://www.ifpb.edu.br/materias/aberto-processo-seletivo-para-professor-substituto/imagem-casa-rosada.jpeg/@@images/image.jpeg>

Em relação à missão, o IFPB oferece educação profissional, tecnológica e humanística, em âmbito geral no tocante a todos os níveis através do ensino, pesquisa e

extensão, buscando contribuir para formação e desenvolvimento profissional do cidadão para o mercado de trabalho, com a perspectiva de poder colaborar com uma sociedade inclusiva, justa e democrática, em concordância com os compromissos, regras, ajustes e orientações do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

O Instituto Federal da Paraíba elabora seu PDI a cada cinco anos, reforçando compromissos institucionais de maneira geral e com o propósito de cumprir compromissos com o desenvolvimento e transparência da sua gestão. O PDI atual (2020-2024) é o quarto desde o primeiro plano elaborado em 2005 e tem por objetivo expor prioridades acadêmicas e administrativas, bem como, estratégias de curto e longo prazo para realização de seus processos para o cumprimento da missão institucional.

O PDI 2020-2024 do IFPB foi elaborado de acordo com o Decreto nº 9.235/2017 e adota um *framework* de alinhamento estratégico com um *Balanced Scorecard* (BSC), abordagem internacionalmente praticada e amparada pelo IFPB desde a introdução do Planejamento Estratégico Decenal (PLANEDE) em 2016, que tem como principais produtos métricas/indicadores de desempenho/metasp calculadas nos níveis macro e nano organizacionais, relacionadas às áreas de ensino, pesquisa, extensão e administrativa.

O Mapa Normativo de Conteúdo do PDI está referenciado no final do próprio documento onde constam todas as informações disponibilizadas conforme suas diretrizes legais, bem como sua organização e elaboração. No PDI estão inseridas, informações sobre Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do Instituto, nosso foco de interesse nesta pesquisa, que é o Plano de Capacitação, anualmente encaminhado pelos chefes imediatos para apreciação do Reitor do IFPB.

A capacitação/qualificação dos servidores é sempre acompanhada pela Diretoria-Geral de Gestão de Pessoas que é responsável em oferecer, disseminar e incentivar a participação dos servidores, em cursos promovidos pela instituição. Cada Campi tem autonomia orçamentária para o custeio desses cursos de acordo com o alinhamento e as necessidades nas mais diversas áreas de atuação.

Foi a partir de 2020, que as ações referentes à capacitação dos servidores passaram a ser norteadas pela Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída pelo Decreto nº 9.991/2019. Depois de realizada a validação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, com suas regulamentações internas, a gestão do Campi e a Reitoria aprecia e homologa e só depois desses trâmites, são enviados através do sistema da PNDP/SIPEC para apreciação técnica do Órgão Central de Gestão de Pessoas do Governo Federal.

Essas matérias são regulamentadas pelos principais Marcos Normativos Institucionais:

Lei nº 8.112/1990; Lei nº 11.091/2005; Lei nº 12.772/2012. Decreto nº 5.824/2006; Decreto nº 5.825/2006; Decreto nº 9.991/2019; Decreto nº 10.506/2020; Resolução nº 148/2015-CS/IFPB; Resolução nº 26/2020-CS/IFPB.

O orçamento para capacitação/qualificação segue de forma descentralizada, destarte, tanto os Campi como a Reitoria, recebem parte do orçamento do IFPB direcionado a essas ações.

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) tem por objetivo, estabelecer a cultura de planejamento que inclua ações voltadas ao desenvolvimento de todos os órgãos da administração pública federal, com base no alinhamento das necessidades de cada órgão ou entidade, buscando sempre garantir a transparência das informações, bem como, o melhoramento no desenvolvimento profissional do servidor.

O principal instrumento da PNDP é o planejamento anual contendo o levantamento das necessidades de desenvolvimento dos órgãos ou entidade do Sistema de Pessoal Civil (SIPEC), que vigorará no exercício do ano seguinte, a fim de alcançar os objetivos institucionais da organização. O órgão do SIPEC foi desenvolvido pelo Ministério da Economia e é um sistema que administra e organiza as informações das necessidades de desenvolvimento de pessoas.

No âmbito das instituições, basicamente, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas deve ser preenchido em conformidade com as necessidades profissionais dos servidores públicos, com foco no bom desempenho no trabalho e na “excelência na atuação dos órgãos e das entidades públicas federais, direta, autarquia e fundacional” (Art,1º do Decreto nº 9.991/2019). Construir essas capacidades implica compromisso-ação de viabilizar-usufruir ações de desenvolvimento implementada em resposta às necessidades de desenvolvimento identificadas.

Para identificar as necessidades de desenvolvimento dos servidores, são realizadas reuniões com a equipe de trabalho quando são definidas as ações de planejamento para o aprimoramento e execução do PDP. Reconhecidas essas necessidades, devem ser registradas e validadas no Portal SIPEC pela chefia imediata, bem como, pelo Reitor do IFPB. No final, é encaminhado para autoridade máxima, ou seja, o SIPEC e para Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), entidade vinculada ao Ministério da Economia do Brasil que tem como missão desenvolver competências dos servidores públicos federais.

Para construção do PDP, a ENAP junto ao Sistema de Gerenciamento de Programas (SGP) e o governo federal pretendem implementar políticas que façam sentido para administração pública e que, com efeito em cadeia, envolvam as equipes de trabalho na

identificação das necessidades do cotidiano dos servidores, permitindo estabelecer uma visão sistêmica de quais são as reais necessidades do serviço público, fazendo com que a política de desenvolvimento de pessoas seja algo mais prático e simples, consolidando o volume de informações geradas para que essas informações sejam de fato relevantes, oferecendo devolutivas efetivas que agreguem e atendam às expectativas dos órgãos e que depois desse longo mapeamento das necessidades, resultem em subsídios materiais, cursos e demais modalidades de capacitação, a serem implementadas durante o ano subsequente.

As ações de formação devem impulsionar o desenvolvimento competente em resposta às lacunas de desempenho ou oportunidade de crescimento profissional, alinhado aos objetivos organizacionais por meio do desenvolvimento assertivo de competências. Nesse sentido, destacamos os objetivos da PNPD (Quadro 04), conforme prevê o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

QUADRO 04 – Objetivos da Política de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do IFPB

<b>Objetivos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNPD) do IFPB</b>	<b>Alinhar as ações de desenvolvimento e a estratégia do órgão ou da entidade;</b>
	Estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;
	Atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;
	Nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;
	Preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade;
	Preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;
	Ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;
	Acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;
	Gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;
	Monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos;
	Analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.(BRASIL, 2019).

Fonte: Plano de Desenvolvimento de Pessoas do IFPB.

O PDP deve estar alinhado a pontos centrais da PNPD: identificar as lacunas do desempenho esperado e o desempenho atual derivam da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com o efeito sobre os resultados organizacionais.

Apresentado o contexto institucional onde se desenvolveu a pesquisa, convém situar que, considerando o âmbito de atuação do TAE no IFPB, o mesmo compõe a equipe pedagógica, que pode integrar a Coordenação Pedagógica (COPED), Coordenação Pedagógica e de Assistência Estudantil (COPAE) ou outro setor pedagógico específico, com lotação na Direção de Desenvolvimento de Ensino (DDE), aspectos que serão tratados em sessão própria. Porém, antes de nos atermos à discussão dos nossos achados de pesquisa, relacionados ao desenvolvimento profissional e identitário dos Técnicos em Assuntos Educacionais do Instituto Federal da Paraíba e sua relação com a política de desenvolvimento de pessoas da Instituição, iremos apresentar nosso aporte teórico, que contextualizou e amparou nossas análises.

### **3 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL: ATUAÇÃO DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA**

Nesta pesquisa, voltamos a atenção sobre os Técnicos em Assuntos Educacionais que atuam no Instituto Federal da Paraíba. Antes de tratarmos da especificidade desse cargo no âmbito dessa IES, iremos apresentar algumas referências sobre a administração pública e a atuação dos servidores públicos, bem como a política de capacitação voltada para essa categoria, aspectos relacionados não apenas aos TAEs, mas a todos os servidores técnicos administrativos.

#### **3.1. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: CONCEITOS E PRINCÍPIOS**

O conceito de administração pública pertence à área do direito administrativo com o intuito de descrever o conjunto de agentes, serviços e órgãos instituídos pelo Estado e desenvolver atividades de gestão pelo bem da sociedade nas mais diversas áreas como Educação, Saúde, Cultura, dentre outras (DI PIETRO, 2010).

De acordo com Meirelles (2010), Administração Pública é o conjunto de órgãos determinados para alcançar os objetivos do governo. Ainda, segundo o autor, é o conjunto das funções necessárias para execução dos serviços públicos em geral. É o desempenho constante e sistemático, legal e técnico dos serviços próprios do Estado em benefício da coletividade.

A administração pública tem por objetivo trabalhar de acordo com o interesse público e pelos interesses e direitos dos cidadãos. A mesma se estrutura de forma organizada com o propósito de reduzir processos burocráticos. O servidor público que desempenha atividades na administração como gestor público, munido de responsabilidades dos interesses da sociedade e do país, tem que administrar de forma transparente e ética, de acordo com as normas legais em vigor.

O agente público que incorrer em práticas ilegais, sem a observância dos princípios da Administração Pública, poderá ser julgado por improbidade administrativa, conforme a Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992. No Brasil, a administração pública atravessou três fases: 1) fase patrimonial, durante o Império; 2) burocrática, na era Vargas e 3) gerencial, implementada nos dias atuais (SANTOS, 2017).

O modelo de administração patrimonialista não fazia distinção entre bens públicos e particulares, foi o primeiro a ser implantado durante o período colonial até a República Velha. Esse sistema tinha como alicerce a dominação tradicional, baseada em troca entre os súditos e



o governante. Segundo Weber (2004), o governo mantinha o domínio sobre os que dependiam de sua legitimação como protetor do seu bem-estar.

O modelo patrimonialista<sup>1</sup> adota o clientelismo, predominando o interesse dos particulares (privado) e a troca de favores. Os cargos públicos eram ocupados por amigos, parentes e apoiadores do governante, não havendo carreiras profissionalizadas. Esse modelo é suscetível à corrupção e ao nepotismo, se distanciando dos princípios atuais de administração pública. O governo segue as orientações da sociedade civil organizada (SORJ, 2000 *apud* OLIVEIRA, OLIVEIRA; SANTOS, 2011). Nesse cenário, é possível visualizar a impossibilidade de manutenção da administração patrimonialista como modelo de gestão pública.

O Modelo burocrático surge como uma alternativa mais racional e adequada, separando o público do privado, além de se opor à corrupção e ao nepotismo, com a perspectiva de um Estado mais eficiente. A administração burocrática é marcada por algumas características como: a impessoalidade, o profissionalismo, a hierarquia funcional e a ideia de carreira pública, promovendo maior controle dos processos, da contratação de bens e de serviços, bem como a seleção de servidores mais qualificados para desenvolver as atividades internas e de atendimento ao público.

Esse modelo defendia a eficiência, que na prática, não funcionava, pois a resistência às mudanças, rigidez, falta de inovação, regras extremas, lentidão nos processos de decisão deixam evidente que a burocracia não garante a qualidade e não reduz os custos e nem o bom atendimento na prestação dos serviços à sociedade. A administração burocrática é lenta, cara, pouco ou nada orientada para o atendimento das demandas dos cidadãos (BRESSER-PEREIRA, 1996).

Quanto ao modelo gerencial, está baseado na utilização de ferramentas de gestão, sendo oriundo da administração privada com ideias neoliberais e defendendo o Estado mínimo com preceito de que o mercado e a economia possuem regras próprias.

Com o fim da Segunda Guerra mundial, os países iniciam sua recuperação política, econômica e social. Nessa época, a expansão das funções sociais é expressiva, alinhando o desenvolvimento tecnológico e a globalização na busca por uma administração pública eficiente, eficaz e transparente.

---

<sup>1</sup> Patrimonialismo “caracterizava-se pelo caráter personalista do poder, pela lógica subjetiva e casuística do sistema jurídico, pela irracionalidade fiscal e pela tendência à corrupção do quadro administrativo” (OLIVEIRA, 2013, p. 18).

A crise do Estado na década de 1970 fortalece a decadência do modelo burocrático e, nos anos seguintes, torna-se evidente o direcionamento da administração pública para seguir o modelo gerencialista. Entretanto, a administração gerencial também adota características burocráticas como: admissão de pessoal, meritocracia e avaliação de desempenho.

Na década de 1980, o *New Public Management* (ou Nova Gestão Pública) surge do desejo pela busca da qualidade nos serviços prestados à sociedade. Preocupa-se com a satisfação dos usuários e não com a máquina pública, apoiando-se na descentralização e incentivo à competitividade e flexibilização dos modelos contratuais.

Na década de 1990 surge o *Public Service Oriented* (PSO), sendo uma atualização da Nova Gestão Pública, considera o usuário como cidadão, atribuindo a este não somente direitos, mas também deveres. Reafirma a transparência, equidade, flexibilidade, planejamento estratégico, justiça e participação popular. O PSO surge do desejo de aproximar a sociedade do Estado, não estando preocupado apenas em prestar bons serviços, como também com a participação do cidadão na formulação das políticas do Estado, promovendo a descentralização como instrumento de implementação das políticas públicas.

Não basta ser eficiente – a proposta é fazer mais com menos, é necessário fazer o que deve ser feito, as políticas estão voltadas para o cidadão que passa a atuar de forma mais ativa nas ações do Estado. Para Martins (1997), esse modelo se baseia na participação da sociedade junto à esfera pública, considerando o aprimoramento da cultura cívica do cidadão como burocrata e político.

A sociedade civil surge como ator importante na formulação das ações do Estado, com foco na transparência, eficiência, eficácia e ética. A Nova Gestão Pública pressupõe mudanças na busca e alcance dos resultados no âmbito da administração pública. Para Marini (1999), a Nova Administração Pública é definida como um debate profissional sobre a estrutura, gestão e controle da administração pública.

É possível observar que ao longo dos anos, os modelos de administração pública foram aperfeiçoados, porém não ocorreu total ruptura dos modelos anteriores, todos com a prerrogativa de manutenção das práticas eficazes renunciando aos modelos ineficientes.

A administração pública pode ser direta ou indireta. Administração Pública Direta é desempenhada pelos Poderes da União, Estados, Distrito Federal e Municípios e suas despesas, são contempladas no orçamento público. Na Administração Pública Indireta, o Estado transfere a administração para outras pessoas jurídicas, que podem ser fundações, empresas públicas, dentre outros. Assim, ocorre a descentralização administrativa, ou seja, a tarefa de administração é transferida para outra pessoa jurídica, que deve cumprir os

princípios da administração pública.

Na Administração Pública, o termo princípio é utilizado para definir início, fundamento, essência de um fenômeno que norteia as ações do agente público, servindo de base para o processo de tomada de decisões que impactam na sociedade.

Princípio significa também, momento, local ou trecho de origem, causa primária, regra, preceito (FERREIRA, 2008). Juridicamente significa, “disposição ou regra geral que exprime um valor e serve de fundamento e referência para conferir racionalidade a um sistema normativo” (LUZ, 2014, p. 288). Em termos gerais, princípios são preceitos, leis universais que definem regras as quais uma sociedade civilizada, deve seguir e se orientar.

O artigo 37 da Constituição Federal Brasileira, de 1988 estabelece preceitos fundamentais denominados Princípios da Administração Pública, que condicionam normas a serem seguidas por qualquer indivíduo ligado a uma esfera administrativa de quaisquer entes federativos (BRASIL, 1988).

De acordo com Carvalho Filho (2017), princípios administrativos são os postulados essenciais que orientam o modo de agir da Administração Pública, ou seja, norteia a atuação do Estado no desempenho de suas atividades administrativas. A Administração Pública deve obedecer, entre outros, aos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência, expressamente previstos no artigo 37, caput, da Constituição Federal, redação da Ementa Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998 (BRASIL, 1998).

Na Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, do Processo Administrativo Federal, menciona no artigo 2º aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência, dos quais a Administração Pública deve obedecer visando à proteção dos direitos dos administrados e ao cumprimento dos fins da Administração (BRASIL, 1999). Segundo Meirelles (2010), a referida lei, mesmo sendo de natureza federal, apresenta conteúdo de normas gerais da atividade administrativa não só da União, como também dos Estados e Municípios.

Para mais bem compreender o artigo 37 da Carta Magna, seguem algumas considerações acerca dos princípios da gestão pública: 1) Princípio da Legalidade – ao cidadão comum é permitido fazer o que a lei não proíbe, já para o gestor público, no que concerne às suas atribuições profissionais, tem que fazer, estritamente, o que a lei permite, caso contrário, o gestor responderá processo civil e criminal; 2) Princípio da Impessoalidade – um gestor público deve tratar todas as pessoas de forma igual, sem distinções, suas relações pessoais não podem interferir em suas ações, ou seja, não usar o cargo que ocupa para

beneficiar ou prejudicar alguém. Também não é permitido beneficiar parentes e amigos com recursos ou serviços públicos; 3) Princípio da Moralidade – um administrador público deve sempre agir dentro da legalidade e de forma ética, indo além do julgamento de bem ou mal; 4) Princípio da Publicidade – todo ato administrativo deve ser publicado em mídias oficiais do governo, Diário Oficial, para que toda a população saiba o que está sendo feito pelo Poder Público. Os únicos atos que podem ser guardados em sigilo são os relacionados à segurança nacional, investigação policial ou estejam previstos em lei; 5) Princípio da Eficiência – o gestor público deve oferecer o melhor serviço possível à população e com rendimento funcional, otimizando os recursos públicos.

Ainda segundo o Art. 37, inciso II, “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas e de provas e títulos, de acordo com a natureza e complexidades do cargo ou emprego, na forma prevista em lei.”

Destarte, é importante conhecer os Princípios da Gestão Pública, pois só assim, é possível por em prática uma administração pública íntegra e transparente, prestando bons serviços para toda sociedade. Essa visão deve ser essencial e no IFPB não é diferente, um compromisso assumido por todos os servidores públicos na contemporaneidade.

### 3.2 DA ATUAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS NA CONTEMPORANEIDADE

O cenário atual do serviço público no Brasil tem gerado incertezas, tanto para os atuais servidores públicos civis, como para os futuros servidores, que ainda estão se preparando para ingressar no serviço público em busca de segurança e estabilidade no emprego. Ao longo dos anos foram muitas as conquistas, bem como, muitas perdas, principalmente, de direitos e salariais. Essas incertezas têm-se agravado depois de ter sido apresentada proposta da Reforma Administrativa conforme Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 32/2020, que estabelece novas regras e reformulações para os servidores públicos brasileiros.

A proposta de Reforma Administrativa do governo federal apresentada pela PEC nº 32/2020, causará grandes impactos para os servidores, bem como, para a administração pública. Essa reforma extinguirá alguns direitos já conquistados e não é nenhum exagero quando afirmam que as insatisfações com essas reformas são muitas, tanto por parte do servidor, quanto por parte da própria administração pública.

O relator da reforma administrativa, o deputado Arthur Oliveira Maia (DEM-BA), apresentou um texto substitutivo que altera de forma substancial a proposta enviada pelo governo, pois a chamada PEC nº 32, ganhou novos rumos já com proposta de emenda.

Dentre as alterações é possível citar a manutenção da estabilidade dos atuais e futuros servidores públicos, pois a proposta original enviada pelo governo em setembro de 2020, garantia a estabilidade aos atuais servidores ocupantes de cargos públicos, porém apresentava outras regras para os novos contratados. De acordo com Arthur Oliveira, se a proposta inicial for acatada a administração pública começaria do zero.

Um dos principais objetivos da reforma, é cortar benefícios e vantagens, dentre as quais podemos citar, a extinção de cargos comissionados e funções gratificadas, fim da progressão por tempo de serviço, fim da aposentadoria compulsória, dentre outras.

Destarte, um dos fortes motivos para essas mudanças, é a criação de estímulos para melhorar os serviços, bem como, diminuir diferenças salariais entre os servidores utilizando o argumento de cortes nos gastos. Ainda na exposição de motivos, o então, ministro do governo Bolsonaro, Paulo Guedes (2020), justificou que a pretensão seria poder oferecer agilidade e eficiência aos serviços disponibilizados pelo governo e para isso seria necessário alterar o arcabouço legal brasileiro. Desse modo, a proposta de emenda à Constituição apresentada pelo Poder Executivo prevê modificações nos mecanismos sobre servidores e empregados público e altera ações na organização da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. A pretensão é dar início a uma ampla reforma administrativa que causará fortes impactos econômicos e financeiros e principalmente na prestação do serviço público em um futuro próximo.

A ideia é dar continuidade as avaliações como forma de comprovar a ineficiência no desempenho e cumprimento das funções relacionadas aos cargos dos servidores públicos, entretanto, a estabilidade é fundamental para que o servidor exerça o seu cargo livre de pressões ou ameaças de natureza política, ideológica, dentre outras. Porém, a PEC nº 32/2020 não prevê atingir militares, magistrados, parlamentares, promotores e procuradores, nem mesmo para os que entrarem depois de aprovadas essas reformas. Uma outra questão a ser observada é que a reforma visa a ampliação da contratação de profissionais pelo regime celetista, ou seja, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), temporários e sem estabilidade.

De acordo com o Sindicato dos Servidores do Poder Legislativo Federal e do Tribunal de Contas da União (SINDILEGIS, 2021), a atual redação da PEC nº 32/2020, é um risco para administração pública, pois, se aprovada, os cargos serão preenchidos por temporários e terceirizados e sem concurso público. Nessa perspectiva, os servidores poderão sofrer pressão

política, abrindo margem para a corrupção e ao favorecimento de determinados grupos que detém o poder.

Destarte, a proposta de reforma administrativa aponta para privatizações que não cumprem normas regulamentadas pelo próprio serviço público. Todas essas propostas de mudanças têm causado angústias e frustrações, seja por parte dos que já conquistaram o seu espaço na administração pública, seja pelos que ainda estão em busca dessa realização como futuros servidores públicos, essa realidade tem provocado insegurança e incertezas e isso serve de alerta para que os servidores invistam ainda mais em capacitações através da formação continuada.

Contudo, o texto da proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 32/2020, encontra-se repesado desde setembro de 2021, e como a transição de governo depois das eleições de 2022, essas propostas devem ser alteradas no governo atual de Luiz Inácio Lula da Silva que é a favor da reforma, entretanto, não concorda com o texto atual. A nova ministra da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, Esther Dweck, também discorda da proposta de Reforma Administrativa que foi enviada pelo governo anterior. De acordo com a ministra, “uma proposta nova deve ser trabalhada na gestão do presidente Lula, pois o texto anterior revela uma ideia punitiva para os servidores.”

A atenção voltada para os servidores no âmbito do serviço público tem como objetivo, além da formação continuada, preparar os órgãos públicos para se adequarem aos novos modelos de gestão, que surgiu no Brasil a partir de 1990 e adota novas formas de gestão no serviço público, seguindo os modelos de acumulação flexível, fortalecido no contexto neoliberal (COSTA, 2008).

Nesse cenário, prevalece a lógica privatista e produtivista, antes restrita às grandes indústrias e empresas de negócios lucrativos, passando o setor público a adotar esse tipo de administração gerencial, voltada à qualidade e produtividade, defendendo a ideia de que “o Estado brasileiro é caracterizado como rígido, lento, ineficiente e sem memória administrativa” (BEHRING, 2008, p. 177).

Essa nova forma de administração pública gerencial tem por objetivo incorporar o princípio da eficiência na prestação do serviço público, realidade que impactou drasticamente na administração pública e trouxe consequências como: o sucateamento das instituições devido à falta de recursos, condições precárias de trabalho e redução da contratação por concurso público, contribuindo com o aumento do processo de precarização nas condições de vida pessoal e profissional do servidor público.

Nesse contexto, é essencial investir no aperfeiçoamento profissional, principalmente, quando consideradas as novas tecnologias da informação e do conhecimento. Assim, passa-se a considerar que investir na formação de pessoas pode ser determinante para o alcance dos resultados almejados. A melhoria dos processos exige servidores públicos com competências e habilidades que favoreçam o seu melhor desempenho, fazendo-se necessário investir na sua formação Continuada.

### 3.3 FORMAÇÃO CONTINUADA DE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

O período do governo Getúlio Vargas (1930-1945) foi marcado por um modelo burocrático, de excessiva rigidez e centralização de poder, ocasião em que foram traçados caminhos para novas alternativas de formação dos servidores públicos. Durante o governo Vargas, o Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), órgão público criado pelo Decreto-Lei nº 579, de 30 de julho de 1938, como parte da reforma na administração pública brasileira, previsto na constituição de 1937, instituiu o processo de profissionalização e qualificação desses servidores.

Entre as décadas de 1940 e 1950 é que foram criados o Instituto Rio Branco (IRB – 1945), a Escola Nacional de Ciências Estatísticas (ENCE – 1953) e a Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP – 1954), todos com a finalidade de qualificar os servidores públicos em suas mais diversas áreas.

Mais tarde, em 1973, foi fundada a Escola de Administração Fazendária que era um órgão do Ministério da Fazenda brasileiro responsável pelos cursos, treinamentos e capacitação de servidores públicos. Organizava, também, concursos públicos da Administração Tributária e Aduaneira da União.

Devido a constantes preocupações com treinamento e qualificação dos servidores públicos, em 1944, foi criada a Fundação Getúlio Vargas (FGV), com o objetivo de oferecer cursos sistemáticos e pesquisas para os órgãos da administração pública e privada, promovendo ações referentes à formação de pessoal para o exercício de suas atividades. Em 1945, foi criado o Instituto Rio Branco (IRB), vinculado ao Ministério das Relações Exteriores, com o objetivo de selecionar e formar o corpo diplomático brasileiro. Ainda em 1945, o Ministério da Fazenda criou o Cursos de Aperfeiçoamento (CAF) com o objetivo de formar e treinar servidores lotados naquele ministério, bem como, habilitar servidores para o ingresso nas carreiras do fisco. Foi a partir de 1967 que o CAF constituiu o Centro de Treinamento e Desenvolvimento direcionado aos servidores do Ministério da Fazenda

(CETREMFA), porém em 1973 passou a ser denominado Escola de Administração Fazendária (ESAF).

Em 1952, a Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP) que atualmente é denominada Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (EBAPE), oferecia cursos de graduação, mestrado e um centro de pesquisas administrativas que tinha a função de organizar, bem como, supervisionar, programas de estudo da administração brasileira.

A partir de 1980, o país reafirma as necessidades de mudanças referentes a capacitação administrativa, porém, só em 1986 foi instituída através do Decreto nº 93.277, a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), que está vinculada ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG.) A ENAP tinha como foco, planejar, promover, coordenar e avaliar as atividades de formação, aperfeiçoamento e profissionalização dos servidores de nível superior da administração pública federal. A partir da Constituição Federal de 1988, através do artigo 39, parágrafo 2º, foi determinada a criação das escolas de governo que atendessem aos três níveis federativos, dando mais visibilidade à consolidação da necessidade dos servidores públicos participarem de cursos de formação e aperfeiçoamento como requisito para promoção de sua carreira (Lei nº 11.091/2005).

Nessa época, os cursos eram desenvolvidos de forma presencial, entretanto, com o advento das novas tecnologias da informação e comunicação ao longo dos anos, surgem os cursos online nos processos de capacitação dos servidores, disponibilizados devido à expansão de Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA)<sup>2</sup>.

Com o Decreto nº 5.707 de 2006, que estabelece a política e procedimentos para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, regulamenta também dispositivos da Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre as normas que rege os servidores públicos federais e determina responsabilidades à ENAP para coordenar o Sistema de Escolas de Governo da União (SEGU). Esse Decreto, revogado pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, tem ganhado força por sua inovação, visto que investir na formação do servidor público é crucial para dar continuidade as ações de reforma do Estado.

Crozier (1998) argumenta que é imprescindível acreditar na formação de excelência associada a planos e pesquisas de alto nível sobre políticas públicas e novas vivências de elaboração e avaliação das decisões públicas. Destarte, para uma administração de excelência é primordial investir em ações que promovam o desenvolvimento profissional através da

---

<sup>2</sup>Ambiente Virtual de aprendizagem (AVA), sistema ou software utilizado para ministrar aulas em um ambiente online, oferece cursos e capacitações onde o aluno pode interagir entre si e com os professores através de tutoriais (FROES, 2008).



formação continuada e participação através dos Planos de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação.

Assim, as instituições governamentais passam a criar dentro de suas próprias estruturas, centros de formação, contribuindo assim, com a educação continuada dos servidores, tendo como foco as competências exigidas no exercício dos cargos.

A valorização dos profissionais da educação é um princípio constitucional previsto no artigo 206, inciso V, da Constituição Federal de 1988. Em 1996, a Lei nº 9.394, estabeleceu as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), apresentando capítulo sobre os profissionais da educação, dando destaque à valorização desses profissionais, através dos planos de carreira e remuneração.

O Decreto nº 5.797, de 23, de fevereiro de 2006, discorre sobre a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal, os órgãos e entidades pertencentes à Administração Pública Federal, seja ela direta, autárquica ou fundacional. Esse decreto, instituído pelo governo federal, pretende alcançar a eficiência e a qualidade na prestação de serviços públicos, bem como, a valorização do servidor por meio da formação continuada.

Com o propósito de atender às reivindicações dos servidores das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), o governo federal promulga a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre o Plano de Cargos e Carreira dos Técnicos Administrativos da Educação (PCCTAE). Esse plano tem por objetivo atender às proposituras dos servidores e das instituições, levando em consideração os princípios da eficiência e eficácia, fundamentais para o serviço público brasileiro.

Para Bresser Pereira *et al.* (1998), embora inspiradas na iniciativa privada, as práticas gerenciais quando aplicadas à gestão pública, devem ser ajustadas ao contexto político e democrático no qual se insere o setor público, considerando as especificidades e as motivações dessas organizações, visto que o atendimento ao interesse público se configura como finalidade precípua.

Nessa perspectiva, Lima (2010) afirma que preparar e instrumentalizar as pessoas para que possam desempenhar da melhor forma possível as suas funções, configura-se como fator crítico para o bom desempenho da instituição. É necessário conscientizar o servidor público sobre a importância das atividades que exerce, cabendo aos gestores públicos estimular as ações de capacitação e treinamento.

Chiavenato (2010) destaca a necessidade de alinhamento do planejamento estratégico de gestão de pessoas com a estratégia organizacional, visto a necessidade de valorização dos talentos e competências individuais com as necessidades organizacionais.

Considerando as contribuições de pesquisadores da área da educação, Gatti (2008) destaca que já no final do Século XX, as questões relativas à formação continuada já tomavam corpo em diversos setores profissionais e acadêmicos, sobretudo, em países desenvolvidos, configurando-se como requisito para o trabalho. A ideia da necessidade de atualização constante, passa a contemplar não apenas os mais variados setores das organizações públicas e privadas, como também o setor da educação.

Ainda, conforme a autora, os processos de formação continuada no Brasil assumiram um viés indesejável, ao destacar a formação continuada como possibilidade de obtenção de recompensas, desvirtuando a finalidade precípua da educação continuada, quer seja o aprimoramento de profissionais nos avanços, renovações e inovações de suas áreas, o que possibilitaria a criatividade pessoal e de grupos profissionais, em função dos rearranjos nas produções científicas, técnicas e culturais.

Para Zúñiga (2020), a formação continuada deve ser concebida como um processo permanente, que se estende ao longo da vida, envolvendo a pessoa de forma integral e em qualquer tipo de atividade produtiva, como elemento essencial na marcha da civilização. Corroborando com esse pensamento, Oliveira (2019) enfatiza que os benefícios da educação continuada resultam na aquisição de senso crítico, da tomada de consciência sobre o papel do profissional diante dos novos desafios da sociedade contemporânea, exigindo muito mais do que apenas o desenvolvimento de saberes, habilidades e competências institucionais.

É nesse sentido de formação continuada que se insere a realização deste estudo, que tem por objetivo analisar o desenvolvimento profissional e identitário dos Técnicos em Assuntos Educacionais do Instituto Federal da Paraíba e sua relação com a política de desenvolvimento de pessoas da Instituição, a partir do olhar sobre a formação a que tiveram acesso após o ingresso no cargo.

No início da vida profissional, o indivíduo almeja crescer profissionalmente e para isso deve investir em suas habilidades e experiências, com o objetivo de conquistar o desenvolvimento da sua carreira e é nessa perspectiva que a continuidade formativa aprimora qualquer profissional que almeja traçar um caminho promissor e de elevado nível profissional.

Em sentido amplo, o termo carreira tem vários significados, o que dificulta sua conceituação. Carreira pode ser definida como a capacidade de mudança no que se refere ao caminho a ser percorrido por um profissional, um exemplo é a carreira militar (DUTRA, 1996). Entretanto, a definição de carreira não deve ser baseada apenas na escolha do indivíduo, ou seja, há de se considerar também, os determinantes da empresa, visto que ambos devem caminhar em sintonia.

Para Chanlat (1995), existem dois modelos básicos de carreira a serem considerados: o modelo de carreira tradicional e o modelo moderno. O modelo tradicional é marcado pela estabilidade, pelo enriquecimento através do trabalho, pela progressão da carreira e pela divisão de gênero. Para Chiavenato (2012), o ápice da carreira tradicional era iniciar como aprendiz e conquistar um cargo de liderança na organização.

Quanto ao modelo moderno, caracteriza-se por ser considerado mais igualitário, a estabilidade do emprego está em risco, a progressão da carreira se dá de forma descontínua, as mudanças ocorrem de forma mais horizontal que vertical. Esse é justamente o período da tão mencionada Nova Gestão Pública que necessita a cada dia mais, investir em Políticas de Capacitação na Administração Pública.

A política de formação continuada pode ser entendida como a aquisição constante do conhecimento para melhorias do desempenho e satisfação profissional. No setor público a avaliação de desempenho é norteadada pela dedicação formativa, bem como, através das iniciativas do servidor no uso de suas atribuições em seu ambiente de trabalho. Desse modo, a formação continuada pode ser considerada como uma das principais ferramentas necessárias para o desenvolvimento do indivíduo enquanto profissional, bem como para melhorias nos processos de trabalho e o crescimento institucional.

Quando se fala em eficiência dentro da administração pública, a gestão de pessoas ocupa um importante papel já que é possível montar estratégias que facilitem o acesso dos servidores a cursos de capacitação e propor ações motivacionais. Essas iniciativas fortalecem as políticas de desenvolvimento profissional, bem como institucional. Considerando o nosso interesse de pesquisa, nos ateremos sobre o plano de carreira dos servidores técnicos administrativos em educação.

### 3.4 PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

No início da década de 1980, a categoria dos Técnicos Administrativos em Educação ainda não dispunha de legislação que os amparasse em relação ao plano de cargo, carreira e remuneração. Foram muitas as lutas sindicais e negociações junto ao governo federal para que fosse montada uma estrutura que afirmasse a identidade desses servidores. Foi então que, em 1987, foi aprovado o Decreto nº 94.664, amparado pela Lei nº 7.596/1987, o qual passou a definir o Plano Único que regularizava os planos de cargo, carreira e remuneração em suas distintas classificações.

As políticas públicas da educação que compreendem o desenvolvimento profissional dos Técnicos Administrativos em Educação ganham forças a partir da década de 2000, quando em 2005, o então presidente do Brasil, Luiz Inácio Lula da Silva, promulga a Lei nº 11.091, que cria o Plano de Carreira dos Cargos Técnicos em Educação (PCCTAE), das instituições federais de ensino que são vinculadas ao Ministério da Educação e Cultura (MEC).

O PCCTAE é uma das principais políticas públicas educacionais voltada para o desenvolvimento profissional dos Técnicos Administrativos em Educação, estabelecendo normas que regulam suas carreiras. A implantação de programas de capacitação vinculados ao planejamento estratégico das IFES tem por objetivo definir normas que proporcionam o desenvolvimento dos servidores Técnicos Administrativos em Educação (SCHUMITZ JÚNIOR, 2015).

De acordo com o plano, as carreiras foram estruturadas em cinco níveis de classificação, sendo elas: A, B, C, D, E. Cada cargo tem seu vencimento básico progressivo de acordo com suas determinadas classificações. Os níveis dos cargos são divididos de acordo com a escolaridade do servidor, habilidades específicas e formação especializada.

O PCCTAE definiu o ingresso das categorias com a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, além de escolaridade mínima exigida para o cargo, em conformidade com o previsto pela Constituição Federal de 1988, contratados pelo regime estatutário, em atendimento às normas específicas para os cargos públicos. Para Lacombe (2005), no que se refere à capacitação e ao incentivo ao desenvolvimento profissional, as Instituições Federais de Ensino (IFEs) estão amparadas por lei que definem e promovem programas nesse sentido.

A progressão funcional se dá dentro da mesma classe a qual o servidor pertence. São quatro os níveis de classificação e dezesseis padrões de vencimento, entretanto não é possível ascender de uma classe para a outra. Assim, se um servidor ingressou no serviço público na classe C, por exemplo, não pode passar para classe D ou E sem que participe de um novo concurso público, pois a progressão ocorre apenas na sua carreira e dentro do nível de classificação do cargo.

O desenvolvimento do servidor em sua carreira é a Progressão por Capacitação Profissional, mudança de nível através da capacitação dentro do mesmo cargo e nível de classificação, desde que os cursos ofereçam certificação e obedeça à carga horária exigida.

A primeira progressão por capacitação do servidor recém-ingressado deve ser solicitada após o período de 18 meses e a partir do início do exercício no cargo efetivo.

Depois da primeira progressão, o servidor deve observar o mesmo intervalo de 18 meses para solicitar a próxima e assim, sucessivamente. É permitido o somatório de carga horária, contanto que seja igual ou superior a 20 (vinte) horas-aula e que os cursos tenham ligação direta com a área do ambiente organizacional, conforme Portaria nº 9 de 29 de junho de 2006, do Ministério da Educação, conforme apresentado no Quadro 05 sobre a Progressão por Capacitação Profissional.

QUADRO 05 - Progressão por Capacitação Profissional

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE CAPACITAÇÃO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
A	I	Exigência mínima do cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas

Fonte: Anexo III da Lei nº 11.091 de 12/01/2005, alterada pela Lei nº 11.233, de 22/12/2005.

Assim, a Progressão por Mérito Profissional é a mudança do padrão de vencimento que vai do primeiro ao décimo sexto dentro de cada uma das classes, respeitando o período exigido de efetivo exercício e com resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

Pelo exposto, além da progressão por mérito profissional, o Plano de Carreira dos Cargos Técnicos em Educação (PCCTAE), oferece também o Incentivo à Qualificação (IQ), para o servidor com formação superior exigida pelo cargo. A formação continuada deve ser incentivada nas instituições, sejam elas públicas ou privadas, sendo essa a melhor forma de

contribuir significativamente com o desenvolvimento profissional do indivíduo, bem como, da instituição.

O incentivo à qualificação, com o apoio do governo federal, propõe melhorias financeiras à categoria, um estímulo para que os servidores invistam no seu crescimento profissional através da qualificação. Nesse sentido, o Decreto nº 5.824 de 2006 institui o incentivo à qualificação dos Técnicos Administrativos em Educação através de percentuais que incidirão sobre o vencimento básico do servidor que apresentar titulação superior a mínima exigida. A apresentação dos percentuais estão descritos na Tabela 01.

TABELA 01 – Percentuais de Incentivo à Qualificação

Nível de Classificação	Nível de Escolaridade Superior ao Exercício do cargo	Percentuais de Incentivo à Qualificação	
		Área do Conhecimento com Relação Direta	Área do Conhecimento com Relação Indireta
C	Ensino Fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	8%	-
	Ensino médio com curso técnico completo	10%	5%
	Curso de graduação completo	15%	10%
	Especialização, superior ou igual a 360h	20%	15%
D	Ensino médio completo	8%	-
	Curso de graduação completo	10%	5%
	Especialização, superior ou igual a 360h	15%	10%
	Mestrado ou título de educação formal de nível maior	20%	15%
E	Especialização, superior ou igual a 360h	10%	5%
	Mestrado	15%	10%
	Doutorado	20%	15%

Fonte: Anexo III da Lei nº 11.091 de 12/01/2005, alterada pela Lei nº 11.233, de 22/12/2005.

Em 2012, a Presidente Dilma Rousseff promulgou a Lei nº 12.772 de 2012, que reajustou consideravelmente os percentuais de incentivo à qualificação dos Técnicos Administrativos em Educação pertencentes a todos os níveis de escolaridade, ampliando o número de servidores contemplados pela política do governo federal.

Quando o título corresponde à área do conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional da atuação do servidor, o percentual será calculado ao máximo, entretanto, quando a relação for indireta o percentual será o mínimo. Assim, a apresentação dos percentuais estão ilustrados na Tabela 02, com seus respectivos reajustes:

TABELA 02 – Percentuais de Incentivo à Qualificação Atual

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: Lei nº 11.091, de 12/01/2005, incluído pela Lei nº 11.784, de 22/09/2008.

O novo Plano de Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação, amparado pela Lei nº 11.091/05, reconhecido pelo Ministério da Educação, aumenta as expectativas em relação ao desenvolvimento profissional, além de poder contribuir para melhoria do desempenho funcional dos servidores em seu ambiente de trabalho.

De acordo com a Lei nº 11.091/2005, toda instituição federal de ensino deve contemplar em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), mecanismos que possam contribuir com o desenvolvimento direcionados aos Técnicos Administrativos em Educação, levando em consideração as necessidades institucionais, os programas de capacitação e o aperfeiçoamento e a avaliação de desempenho. O Quadro 06 apresenta embasamentos legais do Plano de carreira dos cargos dos TAEs.

QUADRO 06 – Embasamento Legal do Plano de Carreira dos Cargos dos TAEs (Continua)

<b>Lei nº11.091 de 12 de janeiro de 2005</b>	Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.
<b>Lei nº11.233 de 22 de dezembro de 2005</b>	Altera dispositivos da Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005.
<b>Lei nº11.784, de 22 de setembro de 2008</b>	Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.
<b>Lei nº12.772, de 28 de dezembro de 2012</b>	Altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera a Lei nº11.091, de 12 de janeiro de 2005.

QUADRO 06 – Embasamento Legal do Plano de Carreira dos Cargos dos TAEs (Conclusão)

<b>Decreto nº 5.824 de 29 de junho de 2006</b>	<b>Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.</b>
<b>Decreto nº 5.825 de 29 de junho de 2006</b>	Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.
<b>Portaria MEC nº 09 de 29 de junho de 2006</b>	Define os cursos de capacitação que guardam relação direta com a área de atuação do servidor.

Fonte:Quadro elaborado pelo pesquisador, com o auxílio do anexo da Lei nº 12.772/2012.

Para os efeitos e compreensão desse panorama legal, são consideradas as Instituições Federais de Ensino, os órgãos e entidades públicos vinculados ao Ministério da Educação que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, pesquisa e extensão e que integram o Sistema Federal de Ensino, ou seja amparando os servidores da educação, sobretudo, os Técnicos em Assuntos Educacionais, foco de atenção de nossa pesquisa, sobre os quais nos debruçaremos na sequência.

### 3.5 DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS: ASPECTOS CONCEITUAIS E NORMATIVOS

Em 10 de dezembro de 1970, foi instituída a Lei nº 5.645, que criou o Plano de Cargos e Salários (PCC) da categoria dos Técnicos Administrativos em Educação, incluindo os Técnicos em Assuntos Educacionais. Essa lei estabelece diretrizes com classificações de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais.

No Art. 2º, inciso IX, é registrado o Grupo “Outras Atividades de Nível Superior”. O Art. 3º, dispõe sobre a categoria funcional do Técnico em Assuntos Educacionais, já no Art. 5º, inciso XXV, são elencados os cargos que poderão integrar essa categoria. O Art. 10, do referido decreto registra que, para ingressar nas categorias funcionais desse grupo, é necessário realização de concurso público e para o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais será exigido diploma de bacharel em Pedagogia ou em outros cursos superiores de Ciências Sociais, Educação Física, Filosofia e Psicologia, conforme explicitado no parágrafo único, alínea “g”.



Na Portaria nº 146, de 17 de agosto de 1973, do Departamento Administrativo do Pessoal Civil (DASP), são determinadas as especificações das classes do Grupo Outras Atividades de Nível Superior, a que se refere o artigo 2º, inciso IX, da Lei n.º 5.645, de 10 de dezembro de 1970, para cada categoria são descritas as atribuições de cada classe.

Em 19 de novembro de 1975, o Decreto nº 76.640, alterou a redação da alínea “g” do parágrafo único do Art. 10 do Decreto nº 72.493, de 19 de julho de 1973, exigindo como requisito para ingresso no cargo, diploma de curso superior de Licenciatura em Pedagogia ou Licenciaturas diversas. A indefinição do papel do Técnico em Assuntos Educacionais e seu aproveitamento inadequado, evidencia o desvio de função que pode gerar falta de motivação desses servidores e o sentimento de desvalorização profissional.

No Decreto nº 83.989, de 18 de setembro de 1979, em seu Art. 3º, estabelece que as classes que integram as categorias funcionais do Grupo Outras Atividades de Nível Superior deverão ser distribuídas conforme disposto no Art. 5º da Lei nº 6.550, de 05 de julho de 1978, de acordo com sete níveis hierárquicos, apresentando a relação das características de cada especificidade.

Em 23 de julho de 1987, foi instituído o Decreto nº 94.664 que aprovou o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), conforme a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987. O Art. 21 esclarece que em cada IFE, haverá uma Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo – CPPTA.” A Portaria nº 475, de 26 de agosto de 1987, que expede Normas Complementares para a execução do Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987, em seu Art. 14, estabelece as atribuições da CPPTA.

Atualmente, a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, regula o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.

Segundo o Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC (BRASIL, 2005), na descrição sumária do cargo, o Técnico em Assuntos Educacionais, identificado com o nível de qualificação E, é responsável pela coordenação “[...] das atividades de ensino, planejamento e orientação, supervisionando e avaliando estas atividades, para assegurar a regularidade do desenvolvimento do processo educativo, bem como prestar assessoria nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.”

Dentre a descrição das atividades típicas do cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, apresentada no Quadro 07, estão definidas a diversidade de atividades que denotam um vasto campo de atuação desses servidores, segundo o que determina o referido Ofício Circular:

### QUADRO 07 – Descrição das atividades do cargo de TAE

<p>DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DO CARGO DE TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS</p>	Planejar, supervisionar, analisar e reformular o processo de ensino aprendizagem, traçando metas, estabelecendo normas, orientando e supervisionando o cumprimento do mesmo e criando ou modificando processos educativos de estreita articulação com os demais componentes do sistema educacional para proporcionar educação integral dos alunos.
	Elaborar projetos de extensão.
	Realizar trabalhos estatísticos específicos.
	Elaborar apostilas
	Orientar pesquisas acadêmicas.
	Utilizar recursos de Informática.
	Executar outras tarefas de mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional.

Fonte: BRASIL, 2005.

Os Técnicos em Assuntos Educacionais nas Instituições Federais de Ensino Superior são oriundos das mais diversas formações, entretanto, a descrição do cargo é única, evidenciando a complexidade das atividades práticas.

Os requisitos de qualificação para ingresso no cargo de Técnico em Assuntos Educacionais em uma instituição federal de ensino superior são, diploma de graduação em Licenciatura em Pedagogia ou Licenciaturas reconhecidas pelo Ministério da Educação. Em relação a descrição sumária do cargo estão: coordenar as atividades de ensino, planejamento, orientação, supervisionando e avaliando estas atividades para assegurar a regularidade dos processos educativos.

Segundo Libâneo (2011), há de se considerar que as demais Licenciaturas dialogam com as mais diferentes áreas do conhecimento como: Letras, Biologia, História, Geografia, Matemática, Física, Química, dentre outras.

Dentro de suas atribuições, o profissional pode também desenvolver atividades típicas do cargo como: planejar, supervisionar, analisar e reformular processos referentes ao ensino aprendizagem, além de traçar metas que estabeleçam regras que norteiam ou redesenham processos educativos juntamente com os demais membros do sistema educacional, proporcionando educação integral para todos os discentes.

Cabe também aos Técnicos em Assuntos Educacionais, a função de elaborar projetos de extensão, apostilas, trabalhos estatísticos, orientar pesquisas acadêmicas, dentre outras tarefas que tratem da mesma natureza ou nível de complexidade referentes ao cargo.

Um aspecto a ser observado em relação ao cargo de Técnicos em Assuntos Educacionais é que não existe a regulamentação da profissão ou Conselho de Classe que se ocupe da fiscalização e da disciplinarização das atividades profissionais dessa categoria, no entanto, algumas instituições, inclusive o IFPB, já criaram diretrizes para atuação dos Técnicos em Assuntos Educacionais no âmbito da instituição.

Destarte, considerando a diversidade de formações dos profissionais que assumem tal cargo, é relevante voltar a atenção sobre o desenvolvimento profissional e o processo de construção da identidade profissional desses servidores, conteúdo sobre o qual nos deteremos em seguida.

### 3.6 IDENTIDADE E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS: PERSPECTIVAS E DESAFIOS

Na contemporaneidade, a questão da identidade tem sido bastante debatida, tanto do ponto de vista pessoal, como social, sendo várias as discussões sobre o tema. A identidade é única de cada um e orienta a ação individual. Dubar (1997) argumenta que não há identidade sem alteridade, já que ela é constituída através das relações de contraste e distinção, diferenciando um indivíduo do outro. A identidade social tem que ser legítima, ou seja, é legitimada por outras pessoas dentro de um ou vários grupos e com o passar do tempo são muitos os elementos que identificam um indivíduo e essas associações vão dando novos significados na formação da identidade.

Nesse sentido, “identidade é um fenômeno que deriva da dialética entre um indivíduo e a sociedade” (BERGER; LUCKMANN, 1985, p. 230). Segundo os autores, a identidade é a chave que permite entender a realidade subjetiva em relação a dialética com a sociedade. Dito de outra forma, “identidade é um processo social dinâmico, em contínua evolução, que se constrói por semelhança e oposição” (MACHADO, 2003, p. 55).

Quando se menciona construção da identidade ao longo dos anos, é possível pontuar o reconhecimento dos elementos que estão relacionados à vida de cada pessoa como: família, crenças, hábitos, sensações, porém, esses elementos podem mudar de acordo com o contexto social, apontando novos significados. As mudanças são essenciais para cada indivíduo e

necessárias para construção identitária, que são características próprias e intransferíveis que definem, qualificam e diferenciam algo ou alguém.

Há situações em que um indivíduo não pode fazer escolhas, pois não existem outras opções, referências e oportunidades, isso não tem nada a ver com a meritocracia, que é uma ideologia dos privilégios baseados no mérito e defende a base da sociedade na hereditariedade, transferência de poder, justificando que o rico e o pobre são merecedores da desigualdade. Assim, “no contexto dessa ideologia, aceitável seria a existência de grandes parcelas de desigualdade, desde que fosse garantido um período inicial de completa igualdade de oportunidades” (ALAIN DE BOTTON, 2005, p. 83).

Os símbolos que nos identificam desde que nascemos, já não são tão seguros na sociedade atual, o livre arbítrio possibilita as escolhas para construção da identidade. Exemplo disso é a questão de gênero, bem como, amar ou odiar, ser herói ou covarde, brigar ou se entregar, viver ou morrer, tudo é transitório, mudanças são necessárias e exercemos várias características de identidade (filho, filha, pai, mãe, irmão, irmã, marido, esposa e, profissional de determinada área).

Em vista disso, o homem não é produto do meio, ele é mutável, o contexto muda ao longo dos anos e na vida profissional não é diferente, seja naquilo que constitui um indivíduo geneticamente, socialmente, simbolicamente e nas orientações que pretende seguir. Segundo Dubar (1997, p. 110), “o processo biográfico (identidade para si) e o processo relacional (identidade para os outros), são heterogêneos”, ou seja, possuem natureza desigual.

Nessa perspectiva, os estudos sobre identidade no âmbito organizacional deram seu pontapé inicial no final da década de 1980. No contexto organizacional, alguns estudos apontam para falta de interação entre o indivíduo, a instituição e os grupos diversos que não estão articulados entre si, ou seja, o pessoal, o social e o organizacional.

A identidade pessoal se refere à construção individual do conceito de si mesmo, a identidade social se refere à construção de si a partir da interação do indivíduo com outros grupos sociais. Quanto à identidade profissional, esta se refere à construção do indivíduo no contexto da organização, sendo essas relações fundamentadas no comportamento do indivíduo e dos grupos, ou seja, são respaldadas a partir do comportamento humano junto às organizações. Nesses termos, “a identidade é o resultado simultaneamente estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, em conjunto, constroem os indivíduos e definem as instituições” (DUBAR, 1997, p. 105).

Considerando os TAEs como licenciados de áreas diversas e o novo cargo que passam a assumir, compreendemos que o seu processo identitário e de formação se desenvolve ao longo de sua trajetória de vida profissional, delineando sua maneira de ser e de estar na profissão em meio a um processo de lutas e conflitos, que ocorre em determinados contextos institucionais e sociopolíticos. Tal processo vai ao encontro da construção identitária docente explicado por Nóvoa (1992, p. 116 *apud* VEIGA, 2008, p. 18), nos seguintes termos: “[...] construção que permeia a vida profissional desde o momento da escolha da profissão, passando pela formação inicial e pelos diferentes espaços institucionais onde se desenvolve a profissão, o que lhe confere uma dimensão no tempo e no espaço.”

Nesses termos, compreendendo que os espaços e tempo de formação e de atuação profissional contribuem para o desenvolvimento profissional e identitário dos TAEs, é importante destacar que não existe curso de graduação voltado diretamente para sua formação, o que torna esse processo complexo e desafiador.

De forma mais específica, ao lançarmos a atenção sobre sua graduação, identificamos que são docentes de formação – licenciados em pedagogia e licenciaturas diversas – que são chamados a atuar não como professores, mas como Técnicos em Assuntos Educacionais em Instituições Federais, como o IFPB, com atuação nas mais diversas áreas ensino, pesquisa e extensão. Nesse sentido, para esses profissionais, o desafio de atuar e de se desenvolver como TAEs é mais complexo, sendo importante que tenham, por parte da instituição, referências e apoio no seu processo de desenvolvimento profissional e identitário.

Dessa forma, compreendemos que o fato de alguns IFEs estarem ampliando a discussão em torno das atribuições do cargo e terem como desdobramento, definido diretrizes para atuação desses profissionais, traz, por consequência, melhorias da identificação e definição do seu papel e da formação que necessitam, o que vai ao encontro de iniciativas de desenvolvimento profissional e identitário desses servidores, em especial quando eles são envolvidos nesses processos com maior protagonismo.

Outrossim, aliado a ações dessa natureza, compreendemos ser necessário que as instituições contribuam de forma mais efetiva no âmbito das políticas de desenvolvimento de pessoas, considerando suas demandas, oferecendo e/ou apoiando iniciativas de formações voltadas ao bom desempenho profissional e identitário dos TAEs.

Na busca de compreendermos as ações dos TAEs no IFPB, identificamos que essa instituição regulamentou recentemente a atuação da equipe pedagógica, composta por esses técnicos, junto a Pedagogos e auxiliares de assuntos educacionais, sem distinção de atribuições por cargo, aspecto que nos deteremos posteriormente neste estudo. Tal

constatação, suscitou o nosso interesse em buscar identificar se outros institutos federais investiram na normatização da atuação dos TAEs especificamente ou se fazem genericamente, como o IFPB.

## **4 DIRETRIZES PARA ATUAÇÃO DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS: INICIATIVAS NO ÂMBITO DOS INSTITUTOS FEDERAIS**

Nesta seção, iremos nos deter sobre os Institutos Federais – Instituto Federal do Pará (IFPA), Instituto Federal de Sergipe (IFS), Instituto Federal de Roraima (IFRR) – que instituíram diretrizes para regulamentar a atuação das equipes pedagógicas (Técnico em Assuntos Educacionais e Pedagogos), identificando e distinguindo as atribuições de cada cargo, aspectos considerados relevantes para o desenvolvimento profissional e identitário dos Técnicos em Assuntos Educacionais no âmbito dessas instituições, avançando na discussão de aproximações dessas atribuições do cargo com o que define o Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC (BRASIL, 2005), referência para sua atuação na rede federal. Ao final, apresentamos as diretrizes para atuação da equipe pedagógica do IFPB.

### **4.1 RESOLUÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DO PARÁ (IFPA)**

O Presidente do Conselho Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará (IFPA), instituiu a Resolução Consup nº 157/2016, de 15 de setembro de 2016, aprovando as atribuições dos servidores técnicos administrativos dos cargos de Pedagogo<sup>3</sup> e de Técnico em Assuntos Educacionais, fazendo distinções que precisam ser consideradas. Vejamos o Quadro 08 a seguir, em que apresentamos as atribuições que podem ser agrupadas por categorias: a) orientação/assessoria a instâncias diversas do Instituto; b) Participação em instâncias colegiadas do IFPA; c) Participações diversas; d) Acompanhamento/análise e/ou elaboração de pareceres e/ou documentos diversos; e) Planejamento Educacional; f) Apoio Pedagógico e Formação Continuada de Professores; g) Apoio e Orientação aos Discentes; h) logística dos cursos.

Cabe ressaltar que tal categorização servirá de parâmetro para compreendermos o nível e tipo de prevalência das atribuições de cada cargo, partindo do entendimento de que tais categorias não são estanques, sendo muitas delas transversais ou articuladas entre si no cotidiano do trabalho desses profissionais.

---

<sup>3</sup> No texto, mantemos a identificação de pedagogo no masculino, seguindo a escrita da Resolução, em que pese reconheçamos que a opção pela marcação de gênero fosse mais adequada.

QUADRO 08. Atribuições dos servidores técnicos administrativos dos cargos de Pedagogo e Técnico em Assuntos Educacionais no IFPA:(continua)

PEDAGOGO	TAE
<b>a) ORIENTAÇÃO/ASSESSORIA A INSTÂNCIAS DIVERSAS DO IFPA</b>	
(01) Organizar, orientar e assessorar o tripé ensino, pesquisa e extensão.	(30) Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
(04) Orientar e assessorar o Núcleo Docente Estruturante (NDE), Comissão Multidisciplinar e Colegiado de Curso no processo de elaboração ou atualização de Projetos Pedagógicos de Cursos (PPC).	(07) Orientar e assessorar o Núcleo Docente Estruturante (NDE), Comissão Multidisciplinar e Colegiado de Curso no processo de elaboração ou atualização de Projetos Pedagógicos de Cursos (PPC).
(06) Assessorar os processos de avaliação institucional, auto-avaliação e de avaliação de cursos referente à dimensão pedagógica.	—
(18) Assessorar as ações inclusivas do Núcleo de Apoio as Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas (NAPNE).	(16) Assessorar as ações inclusivas do Núcleo de Apoio as Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas (NAPNE).
(19) Assessorar as ações do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB).	(17) Assessorar as ações do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB).
(20) Assessorar as ações do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI).	(18) Assessorar as ações do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI).
(21) Assessorar as ações das políticas de assistência Estudantil.	(23) Participar nas ações das políticas de Assistência Estudantil
(24) Assessorar a Direção de Ensino no planejamento da acolhida de alunos ingressantes na instituição.	(21) Assessorar a Direção de Ensino no planejamento da acolhida de alunos ingressantes na instituição.
(25) Assessorar o Setor de Gestão de Pessoas no planejamento da acolhida de servidores ingressantes na instituição.	—
<b>b) PARTICIPAÇÃO EM INSTÂNCIAS COLEGIADAS</b>	
(09) Participar de Colegiados de Curso, conforme Regulamento Didático Pedagógico do Ensino do IFPA.	—
(16) Participar como membro nato da comissão de construção e atualização do Projeto Político-Pedagógico do Campus.	—
<b>c) PARTICIPAÇÕES DIVERSAS</b>	
(17) Participar de reuniões junto à Direção de Ensino e Coordenação de Curso, no tocante as ações pedagógicas.	—
(23) Participar das auditorias do ensino, quando demandado.	—
—	(14) Participar de reuniões de coordenação de curso e colegiado de curso.
(10) Participar da organização do planejamento pedagógico em conjunto com a gestão do ensino, pesquisa e extensão.	(27) Participar da organização do planejamento pedagógico, em conjunto com a Direção de Ensino.
(11) Participar do planejamento e organização do calendário acadêmico em conjunto com a Direção de Ensino do Campus ou setor equivalente, bem como acompanhar e emitir parecer quanto ao seu cumprimento de acordo com a legislação vigente.	—



QUADRO 08. Atribuições dos servidores técnicos administrativos dos cargos de Pedagogo e Técnico em Assuntos Educacionais no IFPA:(continua)

<b>d) ACOMPANHAMENTO, ANÁLISE E/OU ELABORAÇÃO DE PARECERES E/OU DOCUMENTOS DIVERSOS</b>	
(02) Acompanhar a implantação de políticas públicas educacionais no âmbito do IFPA	–
–	(01) Analisar e acompanhar o processo didático no tripé ensino, pesquisa e extensão.
(03) Analisar e emitir parecer técnico-pedagógico acerca da implantação das políticas públicas de ensino e sobre o desenvolvimento do processo didático no tripé ensino, pesquisa e extensão.	–
(05) Analisar e emitir parecer técnico-pedagógico sobre Projeto Pedagógico de Cursos ofertados pelo IFPA em todos os níveis e modalidades de ensino, bem como por programas educacionais, projetos e convênios.	(06) Analisar e emitir parecer técnico-pedagógico sobre Projeto Pedagógico de Cursos ofertados pelo IFPA em todos os níveis e modalidades de ensino, bem como por programas educacionais, projetos e convênios.
(08) Acompanhar, avaliar e realizar estudos a partir dos relatórios de desempenho acadêmico de discentes e docentes, extraídos do Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas.	–
(22) Analisar e divulgar os dados estatísticos em sua área de atuação.	(24) Analisar e divulgar os dados estatísticos na área educacional.
–	(25) Contribuir e/ou elaborar projetos, relatórios, pareceres e documentos específicos na área educacional, no âmbito do ensino, pesquisa e extensão.
(27) Elaborar, organizar e zelar por documentos e relatórios em sua área de atuação.	(29) Elaborar, organizar e zelar por documentos e relatórios em sua área de atuação.
<b>e) PLANEJAMENTO EDUCACIONAL</b>	
–	(02) Planejar e desenvolver pesquisas referentes a aspectos pedagógicos e ao acompanhamento dos índices de retenção e evasão na educação, em âmbito institucional.
(07) Planejar ações pedagógicas considerando os relatórios e dados levantados pela gestão do ensino e pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) do <i>campus</i> , com vistas à melhoria da qualidade do ensino.	(08) Planejar ações pedagógicas considerando os relatórios e dados levantados pela gestão do ensino e pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) do <i>campus</i> , com vistas à melhoria da qualidade do ensino.
(14) Planejar e participar das reuniões com pais ou responsáveis.	(15) Participar das reuniões com pais ou responsáveis.
(15) Planejar e participar de reuniões com os representantes de turma.	(20) Participar de reuniões com os representantes de turma.
–	(31) Propor ações para a integração entre a família, a escola e a comunidade no âmbito do ensino, pesquisa e extensão.
–	(32) Planejar, desenvolver e coordenar cursos e eventos de capacitação.

QUADRO 08. Atribuições dos servidores técnicos administrativos dos cargos de Pedagogo e Técnico em Assuntos Educacionais no IFPA:(continua)

<b>f) APOIO PEDAGÓGICO E FORMAÇÃO CONTINUADA DE PROFESSORES</b>	
(12) Orientar coordenações de curso e corpo docente quanto ao processo de ensino-aprendizagem, no que tange às dimensões: do planejamento; do currículo; da didática; da avaliação da aprendizagem; da formação docente; da inclusão; dos direitos humanos; do trabalho, ciência, cultura e diversidade; das políticas públicas educacionais e da legislação educacional.	—
(26) Orientar professores de forma a adequar o seu trabalho aos objetivos da instituição e aos fins da educação.	—
—	(03) Acompanhar e orientar os docentes no planejamento, na execução e na avaliação do processo ensino-aprendizagem.
(30) Promover ações formativas para o aperfeiçoamento da prática pedagógica, de forma a contribuir para formação continuada de docente, visando a melhoria da qualidade de ensino-aprendizagem.	(04) Promover ações formativas para o aperfeiçoamento da prática pedagógica, de forma a contribuir para formação continuada de docente, visando a melhoria da qualidade de ensino-aprendizagem.
—	(05) Coordenar e incentivar a prática de estudos que contribuam para a apropriação de conhecimentos dos docentes, favorecendo a construção coletiva e contínua da prática pedagógica.
—	(09) Orientar a aplicação da legislação educacional vigente.
—	(28) Orientar os docentes quanto ao processo ensino-aprendizagem, em conjunto com os coordenadores de curso/área e os demais profissionais da equipe Pedagógica.
((29) Participar na elaboração e orientar o uso adequado de materiais didático-pedagógico.	—
<b>g) APOIO E ORIENTAÇÃO AOS DISCENTES</b>	
(13) Orientar e acompanhar o corpo discente quanto ao processo de ensino-aprendizagem, de acordo com os regulamentos do IFPA, juntamente com os demais profissionais da Equipe Pedagógica.	—
—	(10) identificar, em conjunto com docentes e equipe Pedagógica, casos de estudantes que apresentem dificuldades de aprendizagem, realizando os encaminhamentos pertinentes, inclusive no que se refere aos estudos de recuperação contínua e/ou paralela.
—	(11) Identificar, em conjunto com docentes, equipe Pedagógica e Assistência Estudantil, casos de estudantes de baixa assiduidade, buscando prevenir evasão e retenção.

QUADRO 08. Atribuições dos servidores técnicos administrativos dos cargos de Pedagogo e Técnico em Assuntos Educacionais no IFPA:(conclusão)

–	(12) Prestar atendimento ao estudante no que tange às questões pertinentes ao processo de ensino-aprendizagem e à frequência escolar, orientando e fazendo os encaminhamentos necessários.
–	(13) Participar do planejamento, implementar e orientar sobre estratégias de aprendizagem e técnicas de estudos para estudantes.
–	(19) Identificar em conjunto com docentes, coordenadores de curso e equipe pedagógica, discentes com algum tipo de deficiência que necessitem de atendimento especializado.
<b>h) LOGÍSTICA DOS CURSOS</b>	
–	(22) Organizar a logística dos cursos e atividades relacionadas com a secretaria escolar.
–	(26) Contribuir na organização e logística dos cursos e atividades relacionadas à secretaria acadêmica.

Fonte: Resolução CONSUP/IFPA N° 157/2016 (elaborado pela autora).

De forma sintética, identifica-se que a resolução define um total de 32 atribuições para o TAE e 30, para o Pedagogo, sendo algumas delas comuns a ambos os cargos. Antes, porém, cabe ressaltar que a despeito de uma quantidade similar de atribuições, há discrepâncias que precisam ser discutidas. Por ora, cabe ressaltar que há diferença na complexidade das atribuições de Pedagogo e TAEs, conforme discutiremos na sequência.

Ao considerarmos a categoria orientar/assessorar a instâncias diversas do IFPA, identificamos que cinco atribuições são comuns para TAES e Pedagogos, sendo quatro delas relacionadas à assessoria de instâncias envolvidas no desenvolvimento de determinadas políticas – Núcleo de Apoio às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas – (NAPNE); Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB); Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI); Núcleo Docente Estruturante (NDE), Comissão Multidisciplinar e Colegiado de Curso – e uma bem específica: assessoria à Direção de Ensino, no planejamento da acolhida de alunos ingressantes na instituição, que se mostrou por demais delimitada, não sendo identificadas outras atribuições em nível de assessoramento dessa Diretoria por parte desses profissionais conjuntamente.

Diferentemente, a atribuição de assessorar o Setor de Gestão de Pessoas no planejamento da acolhida de servidores ingressantes na instituição, ficou restrita ao cargo de Pedagogo, o que nos permite inferir que, em alguma medida, a sua formação inicial (Pedagogia) tenha interferido nessa definição, pois o TAEs pode ter concluído licenciaturas diversas (Letras, Matemática, Biologia, Geografia,...), em que os conteúdos culturais-

cognitivos ocupam lugar de destaque, em detrimento dos pedagógico-didáticos (SAVIANI, 2009). Em que pese não seja o foco da nossa atenção, para ter uma ideia do conteúdo da formação do Pedagogo e sua maior abrangência, destacamos o que apontam as Diretrizes Curriculares CNE/CP nº 1, de 15 de maio de 2006, sob risco de revogação<sup>4</sup>:

Art. 8º Nos termos do projeto pedagógico da instituição, a integralização de estudos será efetivada por meio de:

I - disciplinas, seminários e atividades de natureza predominantemente teórica que farão a introdução e o aprofundamento de estudos, entre outros, sobre teorias educacionais, situando processos de aprender e ensinar historicamente e em diferentes realidades socioculturais e institucionais que proporcionem fundamentos para a prática pedagógica, a orientação e apoio a estudantes, gestão e avaliação de projetos educacionais, de instituições e de políticas públicas de Educação;

II - práticas de docência e gestão educacional que ensejem aos licenciados a observação e acompanhamento, a participação no planejamento, na execução e na avaliação de aprendizagens, do ensino ou de projetos pedagógicos, tanto em escolas como em outros ambientes educativos; (BRASIL, 2006).

Nessa perspectiva, merece atenção ainda o fato de que as demais atribuições relacionadas à ação de assessorar sob a responsabilidade exclusiva do Pedagogo se referem a âmbitos de atuação mais sistêmicas, envolvendo ações mais abrangentes: 1) assessorar os processos de avaliação institucional, auto-avaliação e de avaliação de cursos referente à dimensão pedagógica; 2) Organizar, orientar e assessorar o tripé ensino, pesquisa e extensão; sendo esta última definida para o TAEs da seguinte forma: assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Por tal distinção, infere-se que o Pedagogo possui o papel articulador das ações na perspectiva da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, em nível de política institucional, por isso sistêmica, em contraposição à assessoria prestada pelo TAEs, que tenderia a ser direcionada à atividade em si, seja ela ensino, pesquisa ou extensão, estando, ao que sinaliza o texto, na ponta, junto ou próximo ao professor-pesquisador. Outra atribuição de "assessorar as ações das políticas de assistência Estudantil" do Pedagogo é também reconfigurada para o TAEs, aparecendo como "participar nas ações das políticas de Assistência Estudantil", o que denota um espaço de maior protagonismo para

---

<sup>4</sup>Sem pretendermos aprofundar a discussão, dado o foco da nossa pesquisa, cabe ressaltar que o risco de revogação da referida Resolução está relacionado à discutível e controversa Resolução CNE/CP nº 2/2019, que instituiu a Base Nacional Comum para formação inicial de todos os professores de educação básica e a Base Nacional Comum para a Formação Inicial de Professores da Educação Básica (BNC - Formação). Em meio à resistência de entidades acadêmicas e universidades públicas brasileiras à essa Resolução e à defesa da Resolução anterior - CNE/CP nº 2, de 1º de julho de 2015, o Conselho Pleno do CNE, em outubro de 2022, expandiu o prazo limite de 3 (três) para 5 (cinco) anos para que as Instituições de Educação Superior, que implementaram a Resolução de 2015, procedam as adequações de seus currículos de licenciaturas às competências profissionais previstas na nova Resolução, o que gera expectativas de ampliação do debate e novos embates.

o Pedagogo nesse âmbito, sendo mais restrita a esfera de atuação do Técnico em Assuntos Educacionais.

Tal destaque também se faz perceber nas atribuições relacionadas à participação em instâncias colegiadas, sendo previsto apenas que o Pedagogo participe de Colegiados de Curso e "como membro nato da comissão de construção e atualização do Projeto Político-Pedagógico do Campus". Da mesma forma, em termos de participações diversas, esse profissional tem como atribuições exclusivas, participar de "reuniões junto à Direção de Ensino e Coordenação de Curso, no tocante às ações pedagógicas"; "auditorias do ensino, quando demandado"; "planejamento e organização do calendário acadêmico em conjunto com a Direção de Ensino do Campus ou setor equivalente, bem como, acompanhar e emitir parecer quanto ao seu cumprimento, de acordo com a legislação vigente" e da "organização do planejamento pedagógico em conjunto com a gestão do ensino, pesquisa e extensão."

Quanto ao TAEs, a participação na organização do planejamento pedagógico é também sua atribuição, mas apenas "em conjunto com a Direção de Ensino", deixando as esferas da pesquisa e da extensão de fora, o que contraria a perspectiva da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, mais relacionada ao papel do Pedagogo, conforme ressaltado anteriormente.

As atribuições relativas ao acompanhamento, análise e/ou elaboração de pareceres e/ou documentos diversos exclusivas do Pedagogo foram mais sistêmicas: "acompanhar a implantação de políticas públicas educacionais no âmbito do IFPA"; "analisar e emitir parecer técnico-pedagógico acerca da implantação das políticas públicas de ensino e sobre o desenvolvimento do processo didático no tripé ensino, pesquisa e extensão" e "acompanhar, avaliar e realizar estudos a partir dos relatórios de desempenho acadêmico de discentes e docentes, extraídos do Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas".

Quanto às atribuições relativas a essa categoria que são exclusivas do TAEs, referem-se a "analisar e acompanhar o processo didático no tripé ensino, pesquisa e extensão" e "contribuir e/ou elaborar projetos, relatórios, pareceres e documentos específicos na área educacional". Tais atribuições denotam uma generalização com foco na colaboração junto aos professores e/ou elaboração propriamente dita de documentos necessários ao processo de ensino, pesquisa e extensão. Articulando as duas atribuições, compreendemos que suas funções vão desde a análise e o acompanhamento dos processos de natureza pedagógica à elaboração de documentos da área – com os professores ou sobre os processos por eles desenvolvidos.

Em relação às atribuições comuns ao Pedagogo e ao TAEs, identificamos três: "analisar e emitir parecer técnico-pedagógico sobre Projeto Pedagógico de Cursos ofertados pelo IFPA em todos os níveis e modalidades de ensino, bem como por programas educacionais, projetos e convênios"; "analisar e divulgar os dados estatísticos em sua área de atuação (na área educacional)" e "elaborar, organizar e zelar por documentos e relatórios em sua área de atuação". Tais atribuições resultam dessa nova institucionalidade, visto que, a partir de 2008, como IFPB, é ampliado e diversificado o investimento no campo do ensino, da pesquisa e da extensão, demandando mais trabalho dos profissionais da equipe pedagógica.

Na categoria Planejamento Educacional, identificamos duas atribuições que são apresentadas de forma diferenciada para o TAEs e o Pedagogo. Referem-se às reuniões com pais ou responsáveis e com os representantes de turma, cabendo ao Pedagogo planejar e participar, já ao TAEs, apenas participar.

Nesse âmbito, encontramos apenas uma atribuição que é comum ao TAEs e ao Pedagogo: "planejar ações pedagógicas considerando os relatórios e dados levantados pela gestão do ensino e pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) do campus [...]". Trata-se de uma atribuição com elevado nível de complexidade, dada a necessidade de se analisar relatórios e dados relativos aos cursos do campus em questão para, assim, planejar ações voltadas à superação dos pontos críticos levantados. Ao mesmo tempo, considerando o volume de informações geradas a respeito dos diversos cursos existentes no IFPA, é previsível a necessidade de TAEs e Pedagogo compartilharem tal atribuição.

No que se refere às atribuições exclusivas do TAEs, identificamos três: "planejar e desenvolver pesquisas referentes a aspectos pedagógicos e ao acompanhamento dos índices de retenção e evasão na educação, em âmbito institucional"; "propor ações para a integração entre a família, a escola e a comunidade no âmbito do ensino, pesquisa e extensão" e "planejar, desenvolver e coordenar cursos e eventos de capacitação". Tais ações são igualmente complexas, implicando o domínio de áreas diversas, envolvendo temáticas diversas, o que pressupõe investimento em estudo e atualização, vez que os TAEs são graduados em diferentes licenciaturas, não apenas pedagogia, que pressupõe contemplar discussões relativas às referidas temáticas.

Outrossim, é importante destacar que mesmo a Pedagogia quando trata de temas como evasão, planejamento de cursos, relação escola e família, dentre outros, o faz de forma contextualizada, com foco na educação básica. Dessa forma, não considera a complexidade de uma instituição como o IF, com um universo tão amplo de áreas de atuação em termos de ensino, pesquisa e extensão. Tais referências nos permite compreender que a formação

continuada para Pedagogos e TAEs é fundamental, bem como a parceria e a prática partilhada.

Ao considerarmos a categoria Apoio pedagógico e formação continuada de professores, as atribuições exclusivas do Pedagogo foram "orientar coordenações de curso e corpo docente quanto ao processo de ensino-aprendizagem [...]", especificando as dimensões "orientar professores de forma a adequar o seu trabalho aos objetivos da instituição e aos fins da educação" e "participar na elaboração e orientar o uso adequado de materiais didático-pedagógico". Tais atribuições do Pedagogo têm uma dupla inserção no campo da formação, com a orientação dos professores e coordenadores do curso para que o trabalho pedagógico atenda aos objetivos institucionais em consonância com a política educacional do país, bem como, do material didático, que poderá ser elaborado com sua participação, além de orientar o docente sobre sua utilização.

Tais atribuições se relacionam à formação e ao apoio pedagógico aos docentes que ganham especial destaque se considerarmos que muitos professores dos Institutos Federais são bacharéis de formação, além de licenciados em áreas diversas que, em que pese seus cursos contemplem uma carga horária destinada à formação pedagógica, necessitam de formação continuada para se adaptarem ao perfil de cursos de uma instituição de educação profissional, bem diferente da realidade das escolas de educação básica, vez que muitos deles passaram ou se prepararam para nela atuar.

Diferentemente, a atribuição que assume uma perspectiva de formação continuada é a de "promover ações formativas para o aperfeiçoamento da prática pedagógica, de forma a contribuir para formação continuada de docente [...]", sendo esta de responsabilidade compartilhada entre Pedagogo e TAEs. Assim, inferimos que as duas atribuições exclusivas do Pedagogo a que nos referimos anteriormente possuem um caráter mais de orientação e norteador da proposta pedagógica do IF e do seu alinhamento à política educacional institucional e nacional, sendo a formação continuada propriamente dita de responsabilidade da equipe pedagógica como um todo: Pedagogos e TAEs.

Em contrapartida, verificamos que a maior parte das ações de formação é atribuída ao TAEs, quais sejam: "acompanhar e orientar os docentes no planejamento, na execução e na avaliação do processo ensino-aprendizagem"; "coordenar e incentivar a prática de estudos que contribuam para a apropriação de conhecimentos dos docentes [...]; "orientar os docentes quanto ao processo de ensino-aprendizagem, em conjunto com os coordenadores de curso/área e os demais profissionais da equipe Pedagógica" e "orientar a aplicação da legislação educacional vigente." Observa-se, assim, que as ações mais sistemáticas e

próximas ao docente ficam a cargo do TAEs, remetendo à ideia de que, nesse instituto, o Pedagogo atua mais em nível sistêmico.

De forma similar, quanto à categoria "apoio e orientação aos discentes", das seis atribuições existentes, apenas uma delas fica a cargo do Pedagogo: "orientar e acompanhar o corpo discente quanto ao processo de ensino-aprendizagem, de acordo com os regulamentos do IFPA, juntamente com os demais profissionais da Equipe Pedagógica." As cinco restantes são de responsabilidade do TAEs, envolvendo ações relacionadas à identificação de estudantes com dificuldades de aprendizagem e encaminhamentos para fins de recuperação; casos de estudantes com problema de assiduidade [...]; atendimento e encaminhamentos necessários a estudantes com problemas de ensino-aprendizagem e frequência; orientar sobre estratégias de aprendizagem e técnicas de estudos para estudantes e identificar discentes com algum tipo de deficiência que necessitem de atendimento especializado, sendo uma ou outra dessas ações definidas em parceria com docentes ou instâncias pertinentes (assistência estudantil, equipe pedagógica, coordenação de curso). Nesse sentido, não obstante a Resolução do IFPA definir que dessas cinco, três ações sejam previstas de ocorrer junto a outros profissionais, cabe ao TAEs desenvolvê-las, sendo dele tais atribuições.

Por fim, na categoria Logística dos Cursos, identificamos duas atribuições, ambas de responsabilidade exclusiva do TAEs, sendo redigidas de forma a suscitar contradição: "organizar a logística dos cursos e atividades relacionadas com a secretaria escolar" e "contribuir na organização e logística dos cursos e atividades relacionadas à secretaria acadêmica". Entretanto, são atribuições que se complementam, dando a entender que cabe ao TAEs não apenas contribuir, mas organizar os cursos e sua logística, bem como as atividades relacionadas à organização das ações da secretaria escolar e acadêmica.

Daí, compreendemos que as atribuições do TAEs podem se dar no nível sistêmico - da política institucional, quando assim convêm, mas, em especial, detêm-se sobre o nível de implementação das políticas educacionais do Instituto, devendo esse profissional atuar mais diretamente junto aos diversos sujeitos envolvidos na materialidade dessas ações (ensino, pesquisa e extensão) e seus beneficiários – os estudantes.

Quanto à identificação do envolvimento do Pedagogo em atribuições de natureza mais complexas e em nível sistêmico, com responsabilidades mais amplas que o TAE, pressupomos que isto se dê devido ao fato de o curso de Pedagogia ser a graduação que forma os especialistas em educação, segundo define a Lei de Diretrizes e Bases da Educação – Lei. nº 9.394/1996, em seu Art.64:



A formação de profissionais de educação para administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional para a educação básica, **será feita em cursos de graduação em pedagogia** ou em nível de pós-graduação, a critério da instituição de ensino, garantida, nesta formação, a base comum nacional. (BRASIL, 1996, grifo nosso).

Outrossim, ao considerarmos que o IFPA foi criado em 2008, passando à condição de instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, os desafios se ampliam. A instituição passa a investir em diferentes modalidades de ensino, além de realizar pesquisas aplicadas, desenvolver atividades de extensão e ministrar cursos superiores de graduação e pós-graduação diversos. Tal contexto requer profissionais que tenham formação adequada e comprometimento para o desenvolvimento de ações inovadoras no campo da observação, análise, estudo, diagnose, pesquisa, planejamento, implementação e avaliação de processos educativos, seguindo princípios, concepções e critérios pertinentes a diferentes áreas do conhecimento, sendo temáticas em maior ou menor grau contempladas no curso de pedagogia, conforme assinala a Resolução CNE/CP nº 1, de 15 de maio de 2006, que assim define o perfil profissional do egresso:

Art. 5º O egresso do curso de Pedagogia deverá estar apto a:

[...] IV - trabalhar, em espaços escolares e não-escolares, na promoção da aprendizagem de sujeitos em diferentes fases do desenvolvimento humano, em diversos níveis e modalidades do processo educativo;

[...] VIII - promover e facilitar relações de cooperação entre a instituição educativa, a família e a comunidade;

[...] XI - desenvolver trabalho em equipe, estabelecendo diálogo entre a área educacional e as demais áreas do conhecimento;

XII - participar da gestão das instituições contribuindo para elaboração, implementação, coordenação, acompanhamento e avaliação do projeto pedagógico;

XIII - participar da gestão das instituições planejando, executando, acompanhando e avaliando projetos e programas educacionais, em ambientes escolares e não-escolares;

XIV - realizar pesquisas que proporcionem conhecimentos, entre outros: sobre alunos e alunas e a realidade sociocultural em que estes desenvolvem suas experiências não escolares; sobre processos de ensinar e de aprender, em diferentes meios ambiental-ecológicos; sobre propostas curriculares; e sobre organização do trabalho educativo e práticas pedagógicas;

XV - utilizar, com propriedade, instrumentos próprios para construção de conhecimentos pedagógicos e científicos;

XVI - estudar, aplicar criticamente as diretrizes curriculares e outras determinações legais que lhe caiba implantar, executar, avaliar e encaminhar o resultado de sua avaliação às instâncias competentes. (BRASIL, 2006).

Em face do exposto, por fim, cabe ressaltar que a Resolução do IFPA, ao estabelecer as atribuições do TAEs, distinguindo-as do Pedagogo, busca considerar o que estabelece o Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC, que descreve as atividades típicas dos cargos, relacionando-o à execução de trabalhos de natureza pedagógica, a saber: prestar

assistência e orientação educacional, sob supervisão e orientação, em auxílio à supervisão, administração e inspeção das atividades de ensino, pesquisa e extensão. Diferentemente, o cargo de Pedagogo contempla a seguinte descrição sumária:

Implementar a execução, avaliar e coordenar a (re) construção do projeto pedagógico de escolas de educação infantil, de ensino médio ou ensino profissionalizante com a equipe escolar; viabilizar o trabalho pedagógico coletivo e facilitar o processo comunicativo da comunidade escolar e de associações a ela vinculadas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão (BRASIL, 2005, s/p).

Pelo exposto, verifica-se que o cargo de Pedagogo requer uma descrição mais abrangente e de maior complexidade, compatível com o que prevê a Resolução do curso de Pedagogia, em comparação com o TAEs, que presta assistência no mesmo âmbito de atuação, mas sob supervisão e orientação, o que denota um menor nível de autonomia.

#### 4.2 RESOLUÇÃO/RECOMENDAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE SERGIPE (IFS)

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe (IFS) instituiu a Resolução/Recomendação CD/IFS nº 37, de 28 de março de 2022, documento referência para atuação dos Técnicos em Assuntos Educacionais. Esse documento de caráter recomendatório foi elaborado pelo grupo de trabalho composto pelos Técnicos em Assuntos Educacionais do Instituto, instituído por meio da Portaria nº 3.582, de 23 de novembro de 2018, que criou a Comissão de Elaboração das Diretrizes Institucionais para a atuação desses servidores, que teve por objetivo orientar a sua atuação como especialista em educação, de forma a evitar "sua subutilização em atividades meramente administrativas" e, assim, não permitir o desvio de função.

No texto, são apresentadas referências sobre o documento "Considerações sobre a situação dos Técnicos em Assuntos Educacionais", de 1979, elaborado pelo Núcleo de Recursos Humanos do MEC, que apontava distorções em relação ao cargo. Outro aspecto destacado foi a constatação de que não há clareza em relação a sua identidade no trabalho, o que gerava desmotivação desses servidores, além de registrar desvios de função e a ênfase na realização de atividades administrativas, em detrimento de atividades de cunho pedagógico.

Diante desse cenário, ainda não superado, o documento do IFS se propõe a configurar o cargo como especialista em educação, incorporando o TAEs no IFS como membro qualificador do processo ensino-aprendizagem, em conformidade com a descrição sumária do

cargo apresentada no Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC. Considerando tal princípio, que servirá de referência para a atuação desse servidor, a Resolução apresenta uma série de atividades possíveis de serem desenvolvidas, a depender do setor em que o mesmo venha a atuar.

Nesse âmbito, são indicadas áreas de atuação que correspondem ao campo de atuação dos TAEs, com seus respectivos setores, com atribuições definidas que servem de referência para sua atuação, em observância ao que prevê o Regimento Interno e o Plano de Ação específicos de cada setor:

- 1) Gestão de Ensino: Diretoria de Ensino (DEN)/Gerência de Ensino (GEN)/Gerência de Ensino Técnico (GET)/Gerência de Graduação e Pós-Graduação (GGRAP);
- 2) Gestão do Ensino: Assessoria Pedagógica (ASPED); Diretoria de Educação Profissional e Superior (DEPS-PROEN); Diretoria de Educação à Distância (DEAD-PROEN) / Coordenadoria de Ensino à Distância (CEAD);
- 3) Assistência Estudantil: Diretoria de Assuntos Estudantis (DIAE-PROEN)/ Coordenadoria de Assuntos Estudantis (CAE/COAE).

Semelhante ao TAEs, o **Documento referência** para atuação dos Pedagogos no âmbito dos IFs também faz a ressalva de que as atividades descritas dependerão do setor/órgão de lotação ou função que o Pedagogo venha a assumir, bem como, pelo quantitativo de Pedagogos existentes em cada campus e reitoria. Entretanto, diferentemente da Recomendação CD/ IFS nº 37, de 28 de março de 2022, que trata do TAEs, o referido documento não possui indicação de instância de aprovação, tampouco data de aprovação junto ao Colégio de Dirigentes do referido Instituto, o que denota a fragilidade desse instrumento recomendatório.

Não obstante, segundo Santos et al. (2019), o documento orientador para a atuação do Pedagogo teve sua construção iniciada em meados do ano de 2011, sendo a minuta construída e discutida com o ingresso de novos pedagogos na Instituição a partir de 2014, com apoio da Pró-reitoria de ensino. As autoras destacam que, em 2017, ocorreu o evento “I Encontro de Pedagogos e Técnicos em Assuntos Educacionais (TAES) do IFS”, que proporcionou a discussão sobre a atuação desses profissionais, parceiros em suas funções. Posteriormente, uma comissão própria foi constituída para consolidação do documento que tratou da atuação do Pedagogo, sendo este aprovado. Entretanto, não consta sua indicação como recomendação aprovada pelo Colegiado Diretor do IFS, conforme mencionado anteriormente.

Ao considerarmos seu conteúdo, o documento indica referências para a atuação do Pedagogo no IFS, ancorando-se, dentre outros documentos legais, nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) do curso de Licenciatura em Pedagogia. Assim, coerente com as DCN e em consonância com o perfil profissional do egresso, sua atuação se organiza em três eixos:

**I – Atuação Pedagógica Técnica e Normativa** (orientação nos processos relativos à legislação educacional: planejamento, acompanhamento e/ou avaliação de práticas, documentos e/ou sistemas relacionados ao ensino e à aprendizagem);

**II – Atuação Pedagógica junto ao Corpo Docente** (visa ao aprimoramento das ações de planejamento, pesquisa e acompanhamento de práticas educativas, seguindo uma perspectiva de educação comprometida com a formação técnica, humanística e científica);

**III – Atuação Pedagógica junto ao Corpo Discente** (acompanhamento do processo de ensino/aprendizagem, visando à permanência e ao êxito dos discentes), considerando a lotação do Pedagogo em setores dos Campi ou da Reitoria.

Em face do exposto, compreendemos que a Resolução que trata das recomendações referentes à atuação dos Técnicos em Assuntos Educacionais se converteu em um documento referendado pelo Colégio de Dirigentes do IFS, o que nos remete à possível organização dos servidores e a compreensão de que esta demanda foi relevante e reconhecida como necessária. Quanto ao documento recomendatório referente à atuação do Pedagogo, este precisa ser mais bem investigado, o que não foi possível dentro dos limites impostos para esta pesquisa.

#### 4.3 RESOLUÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE RORAIMA (IFRR)

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima (IFRR) instituiu a Resolução CONSUP n° 463/2019, em 29 de julho de 2019, que regulamenta as Atribuições das Equipes que Compõem o Ensino da Reitoria e dos Campus. Nossa atenção recaiu sobre a equipe Técnico-Pedagógica, constituída por Pedagogos e Técnicos em Assuntos Educacionais, responsáveis pela "articulação dos vários segmentos da comunidade acadêmica no âmbito institucional de forma a viabilizar o desenvolvimento da Proposta Político-Pedagógica, por meio do desdobramento das ações previstas no Plano Anual do âmbito institucional. "

A referida resolução, dentre seus fundamentos legais, se ampara na Resolução n° 01, de 15 de maio de 2006, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Pedagogia, fazendo distinção entre os cargos, que resulta na identificação de suas respectivas atribuições, conforme apresentado no Quadro 09, a seguir:

QUADRO 09. Descrição dos cargos de Pedagogo e Técnico em Assuntos Educacionais  
no IFRR

Pedagogo	Técnico em Assuntos Educacionais
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Profissional do magistério que atua na organização e gestão do ensino;</li> <li>– É um dos responsáveis por <b>viabilizar o trabalho pedagógico coletivo e facilitar o processo comunicativo da comunidade acadêmico e de associações a ela vinculadas.</b></li> <li>– Implementa a execução, avalia e coordena a (re) construção do projeto pedagógico de escolas com a equipe acadêmica.</li> <li>– Viabiliza o trabalho pedagógico coletivo e facilita o processo comunicativo da comunidade acadêmico e de associações a ela vinculadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Profissional do magistério que atua na organização e gestão do ensino;</li> <li>– É um dos responsáveis por <b>assegurar a regularidade do processo educativo.</b></li> <li>– Coordena as atividades de ensino, planejamento e orientação, supervisionando e avaliando estas atividades, para o desenvolvimento do processo educativo.</li> </ul>

Fonte: (BRASIL, 2019) Elaboração da autora.

As atribuições assumidas pelos TAEs e Pedagogos, em observância à descrição do cargo, variam a depender de onde estão lotados. Na Equipe Técnico-Pedagógica da Reitoria, a equipe assume atribuições próprias desse nível de atuação sistêmica, sendo sistematizadas em 11 ações: assessoramento aos campi, às Pró-Reitorias (políticas institucionais do IFRR – políticas de ensino, pesquisa e extensão nas unidades de ensino) e a demais setores, no que se refere à aplicação e interpretação da legislação educacional, de políticas e ações para o acesso, ações de planejamento, orientação, acompanhamento e avaliação de atividades e ações próprias do processo educativo, a permanência e o êxito dos estudantes; viabilização e acompanhamento da formação continuada nos campi; análise e emissão de parecer (Projeto Pedagógico de Cursos, propostas de Calendário Acadêmico dos Campi); participação na elaboração de Editais de Seleção; acompanhamento da atualização da documentação relativa aos cursos ofertados; condução dos processos de concepção, implementação e cumprimento de legislações e políticas educacionais; participação de reuniões de estudos e planejamento do trabalho pedagógico.

Ao ser lotado nos Campi, as atribuições da Equipe Técnico-Pedagógica se ampliam, chegando a totalizar 28, e se diversificam, com foco em ações mais diretamente voltadas à implementação da política educacional do Instituto em todas as suas esferas (ensino, pesquisa

e extensão). As ações de nível mais complexo se referem ao assessoramento pedagógico, as coordenações, docentes, estudantes e envolvidos em vários âmbitos (Diretoria/Departamento de Ensino e Coordenação de Curso; Conselho de Classe e Colegiado de Curso; NDE, NAPNE). Entretanto, são numerosos e diversos os tipos de ações requeridas aos TAEs e Pedagogos lotados nos campi: a) acompanhamento: corpo docente; projetos voltados à permanência e ao êxito de estudantes; cumprimento do Calendário Acadêmico; processo ensino e aprendizagem; desenvolvimento curricular e metodológico do Projeto Pedagógico de Curso; atividades acadêmicas externas, b) articulação de processos colaborativos de trabalho planejamento e coordenação de reuniões pedagógicas; estudos; atividades didático-pedagógicas; integração e envolvimento do corpo docente nas atividades propostas pelo IFRR; c) mediação de conflitos entre docentes e estudantes; d) elaboração/produção: recursos didáticos; pareceres de natureza pedagógica; projetos de ensino; pesquisa e extensão; estudos e/ou trabalhos técnicos; e) colaboração: planejamento de ações para reduzir os índices de evasão e retenção; planejamento do trabalho da equipe técnico-pedagógica; concepção, implementação e avaliação de programas de pós-graduação; f) participação: bancas de seleção de professores efetivos e substitutos; reuniões de estudos; comissões de Projetos Pedagógicos de Cursos e de Colegiados dos Cursos Superiores, além de programas de treinamento, inerentes à função; g) planejamento: (políticas e diretrizes para ingresso e seleção de docentes, estudantes e servidores técnico-administrativos; h) orientação/atendimento: professores, família e estudantes.

A Resolução Consup nº 463/2019, do IFRR, apresenta atribuições da Equipe Pedagógica que são pertinentes ao que prevê o Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC e é ancorada nas DCNs do curso de Pedagogia. Os membros dessa Equipe serão chamados a atuar em nível sistêmico ou mais focalizado na implementação das políticas de ensino, pesquisa e extensão, junto aos envolvidos com tais ações, quando lotados na Reitoria ou Campi, respectivamente.

Nesses termos, é de supor que o TAEs ou Pedagogo irá atuar segundo às atribuições da sua unidade de lotação, em observância à descrição de seu cargo. Entretanto, a considerar sua formação como Pedagogo ou licenciado em áreas diversas, ele poderá se engajar no desenvolvimento de ações definidas como de responsabilidade do seu setor de lotação, podendo, assim, vir a atuar de forma sistêmica e/ou localizada, independentemente de seu cargo, mas a considerar seu domínio técnico-pedagógico, construído ao longo de sua trajetória de formação e de experiências profissionais.

#### 4.4 INSTITUTOS FEDERAIS: APROXIMAÇÕES E DISTANCIAMENTOS NO PROCESSO DE REGULAMENTAÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO DE TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS

A discussão sobre a regulamentação das atribuições do cargo de TAEs, por meio de resoluções, recomendações ou diretrizes no âmbito dos Institutos Federais se mostrou um movimento interessante, tendo em vista o nosso objetivo de analisar o desenvolvimento profissional e identitário dos Técnicos em Assuntos Educacionais do Instituto Federal da Paraíba e sua relação com a política de desenvolvimento de pessoas da instituição, com atenção sobre o objetivo específico de compreender as atribuições dos Técnicos em Assuntos Educacionais no âmbito dos Institutos Federais.

Nesse sentido, ao identificarmos iniciativas por parte de três IFs (IFPA, IFS e IFRR), além do IFPB, de regulamentar a atuação desses profissionais, aspecto tratado no item anterior, optamos por avançar na análise, com olhar sobre as atribuições conferidas pelos documentos produzidos por esses institutos com as previstas no Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC, tendo em vista apontar elementos que ajudem a ampliar o debate sobre a especificidade desse cargo e suas atribuições.

Nos documentos analisados, foi possível constatar que as atividades dos TAEs atendem à descrição sumária do cargo de Técnico em Assunto Educacionais, que é apresentada conforme o Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC, como responsáveis pela coordenação "[...] das atividades de ensino, planejamento e orientação, supervisionando e avaliando essas atividades, para assegurar a regularidade do desenvolvimento do processo educativo. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão" (BRASIL, 2005, n.p). No que tange ao Pedagogo, o referido Ofício Circular assim descreve o cargo:

Implementar a execução, avaliar e coordenar a (re) construção do projeto pedagógico de escolas de educação infantil, de ensino médio ou ensino profissionalizante com a equipe escolar; viabilizar o trabalho pedagógico coletivo e facilitar o processo comunicativo da comunidade escolar e de associações a ela vinculadas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.(BRASIL, 2005, n.p).

Ao compararmos os cargos, identificamos que o Pedagogo é descrito a partir de ações de natureza mais sistêmica junto à equipe escolar: implementar, avaliar, coordenar, fazendo-se menção ao seu papel articulador e de assessoria. Quanto ao TAEs, este atua junto à coordenação, orientação e avaliação de atividades diretamente relacionadas ao processo

educativo (ensino, planejamento, orientação) e na assessoria de ensino, na pesquisa e na extensão, o que nos permitiu inferir que tal assessoramento se volta para o processo em si, encaminhado junto aos sujeitos envolvidos (professores), no nível sistêmico (política institucional nas respectivas áreas).

Contudo, a depender das instituições e setores em que estejam lotados, verificamos que nos documentos normativos das atribuições dos TAEs dos IFs consultados, as atividades podem ser mais sistêmicas ou mais localizadas, mais extensas ou mais restritas, previstas com algumas distinções em relação ao cargo do Pedagogo, ou serem comuns ou partilhadas com esses profissionais.

Consideramos que a ausência de atenção sobre as atribuições dos TAEs pode gerar o seu envolvimento em atividades de cunho mais administrativo, em detrimento do seu engajamento em ações de natureza eminentemente pedagógica. Outro aspecto a destacar é que a indicação de atribuições ao TAEs, próprias do cargo de Pedagogo, que tem o curso de Pedagogia como formação, pode gerar dificuldades no exercício profissional daquele servidor com formação em licenciaturas diversas, o que demandaria formação complementar para que o mesmo pudesse bem cumprir a integralidade das ações a ele atribuídas.

Outrossim, caso a atuação do TAEs seja pertinente à descrição sumária e atribuições exclusivas do cargo de Pedagogo, tal situação poderia ser qualificada como desvio de função ou gerar conflitos que podem comprometer os objetivos institucionais, resultando na insatisfação por parte desses servidores.

A complexidade do trabalho pedagógico dos IFs, sob a responsabilidade de equipes pedagógicas que atuam em diferentes níveis (reitoria e campi) e setores identificados com nomenclaturas diversas, deixa clara sua importância nessas instituições educativas pluricurriculares e multicampi, que desenvolvem ações de ensino, pesquisa e extensão.

No contexto da nova institucionalidade e da expansão dos Institutos federais, os servidores, dentre eles, os Técnicos em Assuntos Educacionais, alvo de atenção em nossa pesquisa, se deparam com o desafio de executar atividades inerentes ao cargo.

Para situar como a criação dos IFs gerou a criação de códigos de vagas para Pedagogos e TAEs, apresentamos os dados referentes a uma das redistribuições de servidores, ocorrida no ano de 2010, ocasião em que o MEC emitiu a Portaria nº 539, de 28 de abril de 2010, que redistribuiu desse Ministério para os Institutos Federais um total de 1.410 técnicos, sendo 220 profissionais da área pedagógica, o que corresponde a 15,6% dos cargos criados. Alguns dados que nos interessam são apresentados na Tabela 03, que segue:



TABELA 03 – Distribuição de códigos de vagas de Técnicos Administrativos em Educação pelo MEC para os Institutos Federais, por cargo de Pedagogo e TAEs, em abril de 2010

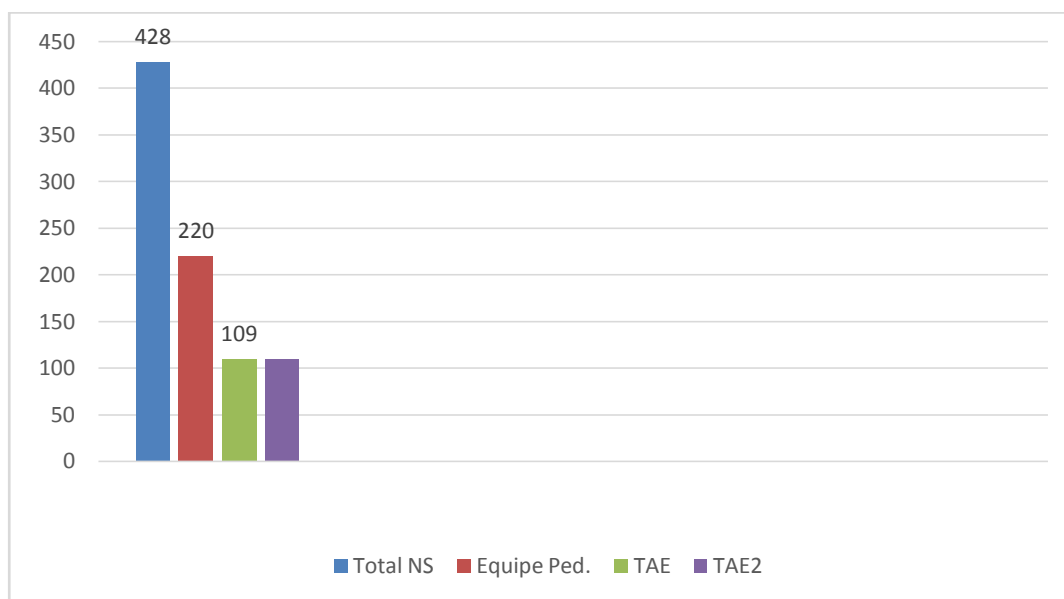
Institutos Federais	Total de Técnicos Administrativos em Educação	TAEs	PEDAGOGO	Equipe Pedagógica (TAEs e Pedagogo)
Sudeste de MG	30	08	05	13
Fluminense	22	04	-	04
Sul Rio-Grandense	34	07	02	09
Catarinense	83	10	08	18
Goiás	45	-	03	03
Maranhão	182	12	12	24
Amazonas	127	03	08	11
Goiana	95	07	01	08
Paraná	71	08	06	14
Minas Gerais	50	02	03	05
Sertão Pernambucano	61	02	03	05
Roraima	39	-	07	07
Rio Grande do Sul	120	17	09	26
Piauí	22	-	05	05
Santa Catarina	30	07	02	09
Rondônia	91	02	12	14
Amapá	70	05	05	10
Norte de Minas Gerais	102	10	05	15
Rio Grande do Norte	40	-	05	05
Ceará	96	05	10	15
<b>TOTAL</b>	<b>1410</b>	<b>109</b>	<b>111</b>	<b>220</b>

Fonte: Portaria nº 539/2010 (Elaboração da autora).

Conforme Tabela03, foi possível verificar que do total de códigos de vagas criados para Técnicos Administrativos em Educação, 15,6% foram profissionais da equipe pedagógica, com uma leve prevalência de Pedagogos (50,5%), em comparação com os 109 cargos de Técnicos em Assuntos Educacionais (49,6%).

Outro aspecto observado foi o total de cargos de nível superior criados nos Institutos, considerando a prevalência de códigos de vagas relacionados à equipe pedagógica (TAEs e Pedagogo), conforme verifica-se no Gráfico 01 a seguir:

GRÁFICO 01 - Total de códigos de vagas de Nível Superior criados nos Institutos federais, Equipe Pedagógica, Pedagogos e TAEs, em 2010.



Fonte: Portaria nº 539/2010 (Elaboração da autora).

Pelo que aponta o gráfico 01 apresentado, elaborado a partir do Anexo I, da Portaria nº 539/2010, identificamos que dos 428 códigos de vagas criados, classificados como de nível superior, 220 integram o que identificamos como membros da equipe pedagógica dos institutos (TAEs e Pedagogos), equivalendo a 51,4% desse total. Tal situação demonstra a importância atribuída a esses servidores pelas gestões dos IFs nessa fase de implantação e estruturação dessa nova institucionalidade.

Nesse contexto, como a composição dessas equipes incluem TAEs e Pedagogos, a especificidade dos cargos e a formação desses sujeitos, reforça o nosso entendimento da necessidade de se discutir e instituir atos normativos e/ou Resoluções que regulamentem a atuação desses servidores no âmbito dos Institutos Federais, como os que identificamos e discutimos anteriormente.

É possível que essas normativas fortaleçam o desenvolvimento profissional e identitário dos Técnicos em Assuntos Educacionais, contribuindo para o olhar sobre esses sujeitos com formações e trajetórias tão diversas, para, assim, contribuir para a sua integração efetiva no campo da atuação técnico-pedagógica, prevendo iniciativas de formação continuada que se mostrem pertinentes, de forma a contribuir para superar a sua atuação como técnico-administrativo em desvio de função.

Nesse contexto, os servidores, dentre eles, os Técnicos em Assuntos Educacionais, se deparam com o desafio de executar atividades inerentes ao cargo, em meio ao processo de desenvolvimento profissional e de sua identidade profissional que precisa de apoio institucional, conteúdo sobre o qual nos deteremos em seguida.

#### 4.5 DIRETRIZES PARA ATUAÇÃO DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS NO ÂMBITO DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA

Considerando a importância em apresentar as diretrizes para atuação das equipes pedagógicas no âmbito do IFPB, foi identificada a Resolução nº 50/2021, composta por, prioritariamente, Pedagogos, Técnicos em Assuntos Educacionais e Auxiliares em Assuntos Educacionais.

Instituída em 09 de dezembro de 2021, pelo Conselho Superior do IFPB, a Resolução CONSUPER/DAAOC/REITORIA/IFPB nº 50/2021, dispõe, em seu Art.2º, sobre as Diretrizes para atuação das Equipes Pedagógicas no âmbito da instituição:

[...] implementação e avaliação das políticas educacionais que norteiam a instituição, na reflexão da prática educativa institucional e do fazer didático-pedagógico, propondo ações e visem a melhoria dos processos educativos, articulando as atividades de ensino, pesquisa e extensão” (IFPB, 2021).

De acordo com Oliveira (2004, p. 26), “diretriz é a linha de conduta definida para os caminhos que levam até os objetivos de uma organização e é responsável para definição da missão, visão e valores de uma empresa.”

Resoluções são atos administrativos normativos que partem de autoridades superiores com conteúdos concretos e de efeitos internos numa organização (OLIVEIRA, 2013). Esses atos normativos também podem ser apresentados através de Portarias expedidas e devem ser publicadas, disseminadas para que todos tomem ciência das questões internas da organização.

A Resolução nº 50/2021 está organizada em dezesseis artigos, os quais definem o campo de atuação e regulamentam o trabalho desenvolvido pelas Equipes Pedagógicas do IFPB, compostas por Técnicos em Assuntos Educacionais e Pedagogos.

A referida Resolução foi instituída levando em consideração o que dispõe a Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988, e da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que trata do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Foi considerado também o § 3º do Art. 10 e o caput do mesmo artigo da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, e a Lei de

Diretrizes e Bases da Educação Nacional, nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, Artigos 61 e 64, que tratam dos profissionais da educação, bem como resoluções que regulamentam as diretrizes para o curso de Pedagogia e para a formação inicial e continuada de professores<sup>5</sup>.

A equipe pedagógica passa a ser constituída como Coordenação Pedagógica (Coped), Coordenação Pedagógica e de Assistência Estudantil (Copae) ou com outro setor pedagógico específico, com lotação na Direção de Desenvolvimento de Ensino (DDE), dada a natureza de suas funções.

A atuação das equipes pedagógicas se desenvolverá em três eixos, que estão assim distribuídos: Gestão pedagógica; Acompanhamento e orientação pedagógica ao corpo discente; Formação, acompanhamento e assessoramento pedagógico ao corpo docente, em consonância ao que prevê o Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC, que descreve o cargo de TAEs como responsável pela execução, sob supervisão e orientação, de trabalhos relacionados à assistência e orientação educacional; aplicação de recursos audiovisuais na educação; auxílio à supervisão, administração e inspeção das atividades de ensino, bem como, auxiliar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, conforme tratado anteriormente em subtítulo próprio.

A Gestão pedagógica contempla ações relativas à colaboração ou participação ativa dos membros da equipe pedagógica em comissões e em ações de assessoria a diretorias e setores diversos da Instituição; avaliações, acompanhamento e apoio a processos de natureza pedagógica (avaliação institucional e processo ensino-aprendizagem; permanência e êxito dos discentes; criação de cursos; ensino, pesquisa e extensão e educação inclusiva); participação como membro em processos seletivos para docentes, conselhos de classe e colegiados de cursos; bem como, na elaboração de pareceres, contribuições para avaliação e/ou atualização de instrumentos e/ou documentos que versem sobre questões pedagógicas (regimentos didáticos, regulamentos disciplinares, normas didáticas, PPC, programas e projetos educacionais, calendários acadêmicos e horários de aulas/turmas), em conjunto com a Diretoria de Desenvolvimento de Ensino, Coordenações e Colegiados de Cursos, Núcleo Docente Estruturante (NDE), Conselhos de Classe e comissões específicas.

No eixo *Acompanhamento e orientação pedagógica ao corpo discente*, são previstas ações de acolhimento, integração, acompanhamento, apoio e orientação aos estudantes, com vistas à permanência e ao êxito escolar; estratégias de superação das dificuldades de

---

<sup>5</sup>Resolução CNE/CP nº 01, de 15 de maio de 2006 e a Resolução CNE/CP nº 02, de 1º de julho de 2015.

aprendizagem, fortalecimento da relação escola, família e sociedade; organização de plantões pedagógicos e de fomento ao protagonismo estudantil.

No âmbito da Formação, acompanhamento e assessoramento pedagógico ao corpo docente, o foco segue a mesma perspectiva do eixo anterior, mas com atenção sobre o professor, sendo previsto o desenvolvimento de ações no campo da orientação pedagógica, acompanhamento, assessoria, acolhimento, integração, compartilhamento de experiências, desenvolvimento de trabalhos colaborativos, estímulo à participação de atividades/eventos de formação e em projetos educacionais integradores e interdisciplinares. As estratégias previstas (espaços colegiados, reuniões, encontros pedagógicos, plantões pedagógicos, grupos de pesquisa etc) devem contemplar temas/saberes relacionados às ações didático-pedagógicas, tais como: planejamento, acompanhamento e avaliação do processo ensino-aprendizagem; práticas pedagógicas inovadoras; relacionamento interpessoal direitos humanos e outros temas de interesse do professorado.

O desenvolvimento das ações previstas em cada eixo de atuação se dará por meio do trabalho colaborativo entre docentes, DDE, coordenadores de curso/áreas, colegiados de curso e equipe multiprofissional, em consonância com o planejamento acadêmico do campus, as diretrizes didático-pedagógicas do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e o Plano Pedagógico Institucional (PPI) do IFPB.

No que se refere às condições de trabalho, a Resolução estabelece que a instituição se responsabiliza pelas garantias de condições individuais e ambientais para que a equipe pedagógica desempenhe seu trabalho, entretanto não acrescenta referências quanto aos termos em que tais condições devam ser garantidas.

É preciso considerar que as condições de trabalho se situam em determinado contexto histórico-social e econômico, no nosso caso, próprio de uma dada organização social capitalista. Assim consideradas, tais condições não se limitam aos meios necessários ao desenvolvimento das atividades laborais, mas contemplam relações de exploração. Nesses termos, as condições de trabalho, para fins de análise, incluem dois pólos: a) condições de emprego, que se referem à natureza da relação entre o empregador e o empregado; b) condições objetivas em que o processo de trabalho se realiza, considerando as pressões e os constrangimentos presentes no ambiente físico e organizacional (ASSUNÇÃO, 2010, *apud* OLIVEIRA, 2013). Tais referências serão objeto de reflexão quando das análises dos questionários e entrevista. Por ora, consideramos apenas que os TAEs do IFPB possuem vínculo empregatício estável, segundo o que prevê o Estatuto dos Servidores Públicos Federais, instituído pela Lei nº 8.112/1990.

Quanto à valorização profissional, a citada Resolução estabelece que são assegurados, nos termos da Lei nº 9.394/1996, a promoção e a valorização dos profissionais da educação, sendo previsto o aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; a inclusão na carga horária de trabalho de um período reservado a estudos, planejamento e avaliação, além da garantia de condições adequadas de trabalho mencionadas anteriormente.

De acordo com o § 2º, do Art. 12, da Resolução nº 50/2021, é previsto o aperfeiçoamento profissional das equipes pedagógicas por meio de cursos de pós-graduação *lato sensu e stricto sensu*, participação em eventos acadêmicos nacionais e internacionais, bem como por meio do envolvimento em iniciativas no próprio campus, sendo feitas referências a fóruns, seminários, trocas de experiências e intercâmbios entre as equipes multidisciplinares dos campi. Tal previsão nos remete ao entendimento de que o Instituto identifica como relevante a formação continuada dos TAEs.

O Art. 13, da referida Resolução, define que os Técnicos em Assuntos Educacionais, Pedagogos e Auxiliares em Assuntos Educacionais, lotados na Reitoria do IFPB, cumprirão suas atribuições, preferencialmente, na Diretoria de Articulação Pedagógica, desenvolvendo ações de cunho administrativo de forma sistêmica, sendo responsáveis pela condução dos processos de articulação pedagógica em todo o Instituto. Nesse âmbito, auxiliarão no processo educativo e na execução da política educacional da instituição, observando-se o princípio da indissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão, com atribuições sistêmicas junto aos diversos campi do IFPB, em consonância com os eixos de atuação das equipes pedagógicas, quais sejam:

- I. – Assessorar e participar do planejamento, execução, implantação e avaliação das metas, estratégias e políticas de ensino no âmbito do IFPB, em consonância com as diretrizes emanadas do MEC;
- II – Articular as equipes pedagógicas dos *campi* visando à implementação das políticas educacionais definidas para o IFPB;
- III. – Fomentar a integração entre os *campi* para o planejamento, acompanhamento e avaliação das ações pedagógicas;
- IV. – Assessorar pedagogicamente diretorias e setores de ensino em articulação com as coordenações pedagógicas dos *campi*;
- V. – Analisar e coordenar, em conjunto com as diretorias sistêmicas da Pró-Reitoria de Ensino, a atualização, revisão e acompanhamento dos Planos Pedagógicos dos Cursos do IFPB, em conjunto com as equipes pedagógicas dos *campi*;
- VI. – Assessorar as diretorias sistêmicas da Pró-Reitoria de Ensino na definição das ações pedagógicas, em especial as didáticas, em articulação com as equipes dos *campi*;
- VII. – Desenvolver ações que busquem minimizar os obstáculos ao bom desempenho dos estudantes e sua permanência com êxito no IFPB;
- VIII. – Estimular a implantação de políticas públicas de ações afirmativas;

- IX. – Realizar, no âmbito de sua competência, ações necessárias ao cumprimento das metas estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional;
  - X. – Articular com as coordenações pedagógicas dos campi os itens necessários para a construção do Plano Pedagógico Institucional;
  - XI. – Zelar pela implementação destas Diretrizes nos diversos *campi* do IFPB.
- (IFPB, 2021).

Ainda, de acordo com a referida Resolução, a instituição deve assegurar que todo o corpo docente, bem como, todas as instâncias colegiadas do IFPB, tomem ciência do seu conteúdo, "pressupondo" [grifo nosso] um planejamento prévio de cada campus tendo em vista a adequação do trabalho pedagógico às estratégias e ações segundo os eixos de atuação das equipes pedagógicas em consonância com as Diretrizes para atuação dos Técnicos em Assuntos Educacionais. Como texto normativo, a opção pela expressão "pressupor" deve ser alvo de atenção vez que não se optou por "impor", "implicar", "exigir", "requerer" ou "demandar", por exemplo, que possuem uma distinção terminológica mais próxima da ideia de algo "imprescindível". Diferentemente, a ideia de "pressupor" remete a algo que está mais próximo a "dar a entender", "presumir", "inferir".

Nesse sentido, a Resolução ao prever que a "observância e o cumprimento destas diretrizes pressupõem um planejamento prévio de cada campus [...]" (IFPB, 2021), enfraquece seu potencial normativo, possibilitando ao intérprete da referida Resolução compreender tal pressuposto não como algo imperativo, ficando a critério de cada Campus a decisão por tomar tal iniciativa ou não, contrariando a perspectiva sistêmica vislumbrada em outros pontos desse texto normativo.

Por fim, cabe destacar que a Resolução do IFPB considera o que determina o Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC (BRASIL, 2005), em que pese não preveja atribuições diferenciadas para TAEs e Pedagogos, identificando-os como responsáveis pela coordenação técnico-pedagógica às ações de ensino, à pesquisa e à extensão, com distinções de atuação a depender do *locus* funcional, conteúdo sobre o qual nos deteremos em seção posterior.

## 5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS: DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E IDENTITÁRIO DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA

Nesta seção, iremos nos deter sobre nossos resultados e discussões, com atenção sobre o desenvolvimento profissional e identitário dos Técnicos em Assuntos Educacionais do IFPB e sua relação com a política de desenvolvimento de pessoas da instituição. Iniciaremos com a apresentação do perfil dos 42 Técnicos em Assuntos Educacionais do IFPB, ora nominados como Grupo Geral, seguido do perfil dos dez participantes da pesquisa, ora nominados como Grupo Pesquisado. Apresentaremos referências sobre a trajetória profissional e a formação continuada a que tiveram acesso os Técnicos em Assuntos Educacionais do IFPB e o apoio institucional recebido. Por fim, apresentamos como produto final deste estudo, cartilha sobre o desenvolvimento profissional e identitário dos Técnicos em Assuntos Educacionais da Instituição.

### 5.1 PERFIL DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA

Antes de analisar o desenvolvimento profissional e identitário dos Técnicos em Assuntos Educacionais do Instituto Federal da Paraíba e sua relação com a política de desenvolvimento de pessoas da instituição lotados em duas Unidades Acadêmicas – o Campus de João Pessoa e a Reitoria – optamos por apresentar uma visão geral do perfil dos 42 TAEs, lotados no IFPB. Os dados levantados compreendem as seguintes categorias: sexo, titulação, enquadramento funcional, lotação, ano de ingresso no IFPB, formação inicial (graduação). Os resultados encontrados são apresentados na Tabela 04:

TABELA 04 – Caracterização dos TAEs do IFPB (Continua)

CATEGORIA	RESULTADO	Nº	%
SEXO	Feminino	23	54,8
	Masculino	19	45,2
TITULAÇÃO	Graduação	08	19,1
	Especialização	11	26,14
	Mestrado	21	50
	Doutorado	02	4,76
CAMPUS LOTAÇÃO	CCA/Cabedelo	01	2,38
	CCA/Princesa Izabel	01	2,38
	CERE/Cajazeiras	01	2,38
	COPAE/Picuí	01	2,38
	COPAE/Princesa Izabel	01	2,38



Tabela 04 – Caracterização dos TAEs do IFPB (Conclusão)

CAMPUS LOTAÇÃO	COPAE/Patos	01	2,38
	COPAE/Santa Luzia	01	2,38
	COPEP/Campina Grande	02	4,76
	COPEP/Itabaiana	01	2,38
	COPEP/Monteiro	03	7,14
	COPEP/Santa Rita	01	2,38
	COPEP/Cajazeiras	01	2,38
	CERE/Cajazeiras	02	4,76
	DDE/Catolé do Rocha	01	2,38
	DDE/Santa Rita	03	7,14
	DDE/Sousa	01	2,38
	JP (CAEST, COPEP, CLaD, DAE, DDE, DEPAP, NAPNE)	10	23,82
	REITORIA (CAC, CAI, COMPEC, COPAE, COPEP, CPE, DAPE, DEP)	10	23,82
ENQUADRAMENTO FUNCIONAL	40 horas semanais	41	100%
	30 horas	01	2,38

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do SUAP (IFPB) e na Plataforma Lattes.

Os dados apresentados na tabela 04, permitiram compreender que o perfil dos Técnicos em Assuntos Educacionais do IFPB é predominantemente do sexo feminino (54,8%), o que pode estar em alguma medida relacionado com os requisitos para a investidura no cargo, ou seja, formação superior em pedagogia ou outros cursos de licenciatura, áreas onde a presença feminina é superior à masculina no Brasil, haja vista o Censo da Educação Superior de 2020 apontar que "72,8% das matrículas em cursos de licenciatura são do sexo feminino" (IBGE, 2022).

Quanto à titulação, a maioria dos técnicos em assuntos educacionais possui titulação que sobrepassa a escolaridade mínima exigida para investidura no cargo, que é a graduação. Prevalence o número de TAEs com Mestrado (50%), seguida da Especialização (26,1%), e Doutorado (4,8%). Foi identificado ainda, que 76,19% desses TAEs realizaram suas pós-graduações depois do seu ingresso no IFPB, ou seja, durante sua trajetória profissional na instituição, o que nos permite inferir que o interesse por tal formação pode estar relacionado à necessidade de determinada formação continuada e à busca por melhoria salarial, vez que recebem Incentivo à Qualificação (IQ), estabelecido pelo Plano de Cargo e Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE), instituído pela Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Outrossim, a progressão da titulação melhora a condição de competitividade nos concursos públicos, visto que nos levantamentos realizados durante a pesquisa documental, constatou-se que ao ingressarem no serviço público, a maioria desses servidores

já tinham obtido titulação na pós-graduação.

Considerando o vínculo – enquadramento funcional com a instituição – a maioria dos TAEs tem uma jornada de trabalho semanal de 40 horas, tendo sido identificado apenas um servidor com carga horária de 30 horas semanais. A jornada de trabalho do servidor público federal é regulamentada e fundamentada pelo Estatuto dos Servidores Públicos Federais, instituído pela Lei nº 8.112/1990. O referido estatuto define parâmetros gerais sobre a jornada de trabalho, estabelecendo carga horária máxima de quarenta horas semanais (Art. 19), a considerar as atribuições pertinentes aos respectivos cargos, observando-se os limites mínimo e máximo de seis e oito horas diárias, respectivamente.

Vale salientar que é o Decreto nº 1.590 de 10 de agosto de 1995, que regulamenta a jornada de trabalho do servidor público da Administração Pública Federal direta e indireta e a Instrução normativa nº 2 de 2018, descreve detalhadamente todas as questões sobre jornada de trabalho.

Os servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de direção, chefia e função gratificada, estão sujeitos ao regime de dedicação exclusiva (integral). As Leis nº 1.590/1995 e nº 2/2018, dispõe ainda sobre as atividades contínuas que deverão ser executadas em turnos ininterruptos, cumprindo jornada de trabalho de seis horas diárias (30 horas semanais).

Quanto à distribuição dos TAEs, identificamos que a maioria desses profissionais está lotada no município de João Pessoa, sendo dez no Campus João Pessoa e dez na Reitoria (Unidade Sistêmica), o que corresponde a 47,6% do total de servidores ocupantes desse cargo no IFPB. Os demais (52,4%) estão distribuídos nos mais diversos campi do IFPB.

Nesses termos, foi possível observar uma certa disparidade na distribuição dos TAEs entre os campi, entretanto, há de se considerar possíveis deslocamentos dos ocupantes do cargo em função de vacância. Outro ponto a ser considerado está diretamente relacionado à demanda de trabalho em setores estratégicos e importantes para o desenvolvimento das atividades, o que justificaria essa disparidade, a exemplo da Reitoria que desenvolve ações sistêmicas e que estão voltadas à política institucional como um todo.

Considerando a entrada em exercício na Instituição, apresentamos na Tabela 05, a distribuição desses servidores por ano de ingresso na carreira:

TABELA 05 – Ano de ingresso dos TAEs no IFPB

CATEGORIA	RESULTADO	Nº	%
ANO DE INGRESSO (IFPB-CEFET/PB-ETF/PB)	1984	1	2,38
	1995	5	11,90
	2006	2	4,76
	2007	1	2,38
	2008	1	2,38
	2009	3	7,14
	2010	2	4,76
	2011	5	11,90
	2012	1	2,38
	2013	3	7,14
	2014	2	4,76
	2015	4	9,56
	2016	5	11,90
	2017	1	2,38
	2019	3	7,14
	2020	1	2,38
	2021	2	4,76
	Total	42	100%

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do SUAP - IFPB e na Plataforma Lattes.

Pela análise da tabela 05, foi possível constatar que entre os anos de 1984 a 1994, ou seja, durante 10 anos, a Instituição contou com apenas um servidor ocupante do cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, o que nos leva a inferir que durante esse período as atividades pedagógicas eram assumidas, em sua maior parte, por Pedagogos, professores ou outros servidores de áreas diversas.

No período compreendido entre os anos de 1995 a 2005, o IFPB passou a contar com mais cinco TAEs, um aumento significativo se considerarmos o período anterior. Entretanto, um quantitativo ainda insuficiente para uma instituição de ensino que, desde o ano de 1999, havia se transformado em CEFET e atuava como Escola Técnica, dispondo de uma Unidade de Ensino Descentralizada (UNED/Campina Grande), desde 1995.

Entre os anos de 2006 a 2021, identificamos que foram realizadas novas contratações, com exceção apenas para o ano de 2018. Tal crescimento no número de TAEs está relacionado à criação, em 2008, do Instituto Federal e ao Plano de Expansão da Educação Profissional (Fase II) que, até o ano de 2010, implantou mais cinco campi no Estado da Paraíba, quando registrou aumento da demanda por mais profissionais para o desenvolvimento de ações de natureza técnico-pedagógica. Tal entendimento pode ser percebido a partir do que define a Portaria MEC nº 11, de 8 de janeiro de 2010, que autorizou a realização de concurso público para futuro provimento, prevendo 48 vagas, Classe E (onde se situa dentre outros cargos de Nível Superior, o TAEs) para o IFPB, num cenário também marcado pela implementação do Programa do Governo Federal de Apoio ao Plano de

Reestruturação e Expansão das Universidades Federais Brasileiras (REUNI), que é parte integrante de um conjunto de ações para o desenvolvimento da educação, instituído pelo Decreto Presidencial nº 6.096, de 24 de abril de 2007, do Ministério da Educação (SIQUEIRA *et al.*, 2015).

Quanto à formação inicial (graduação) dos Técnicos em Assuntos Educacionais do IFPB, apresentamos, na Tabela 06, os dados levantados:

TABELA 06 – Formação Inicial (Graduação) dos TAEs do IFPB.

CATEGORIA	RESULTADO	Nº	%
<b>FORMAÇÃO/ LICENCIATURAS</b>	Artes Visuais	01	2,38
	Ciências Biológicas	02	4,76
	Ciências Sociais	01	2,38
	Educação Física	01	2,38
	Física	01	2,38
	Geografia	05	11,90
	<b>História</b>	<b>06</b>	<b>14,29</b>
	<b>Letras</b>	<b>12</b>	<b>28,57</b>
	<b>Matemática</b>	<b>06</b>	<b>14,29</b>
	<b>Pedagogia</b>	<b>06</b>	<b>14,29</b>
	Química	01	2,38
	Total	42	100%

Fonte: Elaborada pela autora, com base nos dados do SUAP/IFPB e na Plataforma Lattes (42 TAEs).

Pelas informações da tabela 06, foi possível constatar que a maioria dos TAEs possui licenciatura em Letras (28,57%), seguidos por Pedagogia, Matemática e História, com 14,29% cada, além de outras licenciaturas diversas. Este pode ser considerado um importante indicador da ampla diversidade de formações dos servidores ocupantes do cargo, o que pode gerar possíveis dificuldades relacionadas ao exercício do cargo e/ou insegurança em desenvolver algumas ações atribuídas aos TAEs, vez que algumas delas, conforme verificamos em outro trecho deste trabalho, são previstas nas DCNs da licenciatura em Pedagogia, não sendo prevista em outra licenciatura.

Tecidas referências sobre os TAEs do IFPB, daremos continuidade à apresentação do perfil dos dez Técnicos em Assuntos Educacionais do IFPB que participaram como respondentes da pesquisa.

## 5.2 PERFIL DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA, PARTICIPANTES DA PESQUISA

Os dez Técnicos em Assuntos Educacionais que participaram desta pesquisa atuam no Campus João Pessoa e na Reitoria, sendo os dados levantados seguindo as mesmas categorias mencionadas anteriormente, conforme apresentado na Tabela 07:

TABELA 07 – Perfil dos TAEs do IFPB participantes da pesquisa.

CATEGORIA	RESPOSTA	Nº	%
<b>SEXO</b>	FEMININO	4	40%
	MASCULINO	6	60%
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	25 a 35 ANOS	1	10%
	36 a 45 ANOS	4	40%
	46 a55 ANOS	3	30%
	Acima de 56 ANOS	2	20%
<b>ESTADO CIVIL</b>	SOLTEIRO	1	10%
	CASADO	6	60%
	UNIÃO ESTÁVEL	2	20%
	DIVORCIADO	1	10%
<b>TITULAÇÃO</b>	ESPECIALIZAÇÃO	4	40%
	MESTRADO	6	60%
	DOUTORADO	-	-
<b>CAMPI</b>	CAMPUS JP	4	40%
	REITORIA	6	60%
<b>ANO DE INGRESSO NO IFPB</b>	1984 (38 anos)	1	10%
	1995 (27 anos)	1	10%
	2009 (13 anos)	1	10%
	2010 (12 anos)	1	10%
	2012 (10 anos)	2	20%
	2013 (09 anos)	1	10%
	2015 (07 anos)	2	20%
	2019 (03 anos)	1	10%

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Considerando o grupo dos respondentes, sendo seis da Reitoria e quatro do Campus João Pessoa, a maioria é do sexo masculino (60%), em contraposição com o total dos TAES do IFPB composto, em sua maioria, por mulheres (54,8%). Em relação à faixa etária, 40% dos participantes da pesquisa está na faixa etária entre trinta e seis e quarenta e cinco anos, sendo 60% deles casados. Quanto ao enquadramento funcional, todos os dez TAEs informaram atuar em jornada integral, caracterizada por oito horas diárias (40 horas semanais).

Todos os TAEs que responderam aos questionários registraram que a titulação atual sobrepassa a escolaridade mínima exigida para investidura no cargo que é a graduação, estando assim distribuídos: titulação de mestrado corresponde a 60% e de especialização corresponde a 40%. Foi identificado ainda, que 70% desses TAEs realizaram sua pós-

graduação depois do seu ingresso no IFPB, ou seja, já durante sua trajetória profissional na instituição, o que se assemelha à situação verificada junto aos demais TAEs da instituição. Esse resultado se assemelha ao encontrado em outros estudos como o de Lewandowski (2018), quando ficou constatado que os Técnicos em Assuntos Educacionais tem titulação além do exigido para o cargo.

Assim, considerando a titulação, tanto no Grupo Geral quanto no Grupo Pesquisado, a que prevalece é a de Mestrado, com 50 e 60%, respectivamente, seguida da Especialização, correspondendo a 40% do total de participantes da pesquisa. Quanto à Graduação, que é o requisito de qualificação para investidura no cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, foi identificada como nível de titulação apenas no Grupo Geral, representando 19,1% desse total. Tal situação, junto à constatação do expressivo percentual de TAEs apenas com especialização, reflete a necessidade de investimento e apoio à formação continuada desses servidores, com destaque à continuidade de estudos em nível de pós-graduação, notadamente em cursos na área de educação, na expectativa de contribuir para sua formação e para o enfrentamento dos desafios impostos ao cargo.

Com relação à ocupação de cargo comissionado, a maioria dos TAEs (60%) exercem funções gratificadas, sendo três desses servidores lotados na Reitoria e três no Campus João Pessoa.

Quanto ao ano de ingresso na instituição, o servidor ocupante do cargo de Técnico em Assuntos Educacionais mais antigo, ingressou no IFPB em 1984, ou seja, há trinta e oito anos, já o mais recente foi em 2019, há três anos. Considerando o período de ingresso dos TAEs participantes da pesquisa – período de 1984 a 2019 – foi observado que a maioria deles (80%) entrou em exercício entre os anos de 2009 e 2019, período de criação e expansão do Instituto Federal, bem como da implementação do Programa do Governo Federal de Apoio ao Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais Brasileiras (Reuni), conforme resultado apurado em relação ao Grupo Geral.

Considerando a área de formação dos Técnicos em Assuntos Educacionais na graduação, a maioria dos TAEs (40%) possui licenciatura em Pedagogia, já os demais, são licenciados em áreas diversas, como: Artes Visuais; Ciências Biológicas; Educação Física; Física; Geografia e Letras, indicando mais uma vez, assim como no Grupo Geral, ampla diversidade de formações dos servidores ocupantes do cargo de Técnico em Assuntos Educacionais.

De acordo com Dubar (2006), a formação passa a ser elemento chave para uma nova configuração identitária. De certa forma, a formação contribui para aprimorar competências.

Segundo Correia (2003, p.33), "é possível pensar explicitamente a formação como espaço de intervenção dos coletivos de trabalho e da reconstrução das identidades pessoais e sociais." A formação é uma sucessão de etapas como: nível de conhecimento, saber científico, práticas e experiências no mundo do trabalho que contribuem para construção e reconstrução da identidade profissional e social e para o desenvolvimento institucional.

Nesse sentido, destacamos a importância dos TAEs desenvolverem um trabalho coletivo e colaborativo com os demais membros da equipe pedagógica, como um componente formador desses servidores. Entretanto, mesmo para os TAEs com maior ou menor densidade de formação técnico-pedagógica, a especificidade dos IFs lhes impõe atuar em uma área mais ampla que a educação básica, sem deixar de contemplá-la, desenvolvendo ações relacionadas ao ensino (em seus diferentes níveis e modalidades), pesquisa e extensão, o que demanda investimento institucional em processos formativos próprios que tenham atenção para as necessidades desses servidores.

Quando questionados sobre suas experiências profissionais anteriores ao seu ingresso no IFPB, os respondentes apresentaram experiências bastantes diversificadas, conforme apresentado no Quadro 10 a seguir:

QUADRO 10 – Experiências dos Técnicos em Assuntos Educacionais anterior ao ingresso no IFPB

TAEs	Não possui experiência pedagógica anterior ao ingresso no IFPB	Atuei como docente temporário(a) na rede pública de educação básica	Atuei como docente em instituição privada sup.	Atuei como docente de educação básica em escola privada	Atuei em cargo de apoio pedagógico em instituições públicas	Atuei em cargo de apoio pedagógico em instituições privadas
TAE 1		X		X	X	
TAE 2			X		X	X
TAE 3	X					
TAE 4	X					
TAE 5		X		X		
TAE 6		X	X		X	
TAE 7		X	X			
TAE 8	X					
TAE 9					X	
TAE 10			X			

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Se observarmos o Quadro 10, foi possível identificar que antes de ingressarem no IFPB, a maioria dos TAEs atuava como docente, seja na Rede Pública ou na Rede Privada de Ensino.

Assim, considerando a experiência profissional exclusivamente como docente, dois TAEs atuaram como temporários na Rede pública e na Educação Básica em Escola Privada; dois TAEs atuaram como docentes temporários na Rede Pública de Educação Básica e em Instituição Privada de Ensino Superior e dois atuaram apenas em Instituição Privada de Ensino Superior.

Ao voltarmos a atenção sobre os que atuaram na docência e em cargo de apoio pedagógico, dois TAEs declararam ter atuado como docente em instituição privada de ensino superior e em cargo de apoio pedagógico em instituições públicas e um TAEs atuou como docente em instituição privada de ensino superior e em cargo de apoio pedagógico em instituições públicas e em cargo de apoio pedagógico em instituições privadas.

Quanto às atividades exclusivas ao cargo de Apoio Pedagógico, um TAEs respondeu que atuou tão somente em cargo de Apoio Pedagógico em Instituições Públicas.

No grupo considerado, sempre que surgem as opções referentes à atuação em cargos de Apoio Pedagógico, sejam elas em instituições públicas ou privadas, estão associadas à atuação da docência. Apenas um TAE respondeu que atua tão somente, em cargo de Apoio Pedagógico em Instituição Pública, o que nos permite compreender que essas duas áreas de atuação – Docência e Apoio Pedagógico – na educação básica, foram comuns a maioria dos respondentes, o que remete a experiências que, em alguma medida, servem de suporte para a atuação em IF, entretanto sem considerar a especificidade do IFPB, como instituição com atuação mais ampla e diferenciada no campo de ensino, pesquisa e extensão.

Merece destaque o fato de três TAEs não relatarem qualquer experiência pedagógica anterior ao ingresso no IFPB, aspecto que se revela desafiador, vez que a formação inicial por si só não dá conta dos desafios da docência, mas, se considerarmos que esses profissionais passaram a assumir um cargo que dialoga com a docência, possuindo especificidades, com atribuições próprias num contexto pouco conhecido – IFs – torna o trabalho mais desafiador.

Nesse sentido, corrobora Tardif *et al.* (1991), a importância dos saberes das experiências, que "é a cultura em ação", sendo resultantes do trabalho no cotidiano e do conhecimento adquirido e são validados pela experiência, estando relacionados às condições concretas do trabalho na Instituição e à experiência profissional dos professores. Para Porlán, Rivero e Martín Del Pozo (1997), os saberes, baseados na experiência, relacionam-se aos



diversos saberes adquiridos durante o desenvolvimento profissional e os diferentes aspectos que constitui o processo de aprendizagem.

Destarte, ao considerar Veiga (2008) que afirma que a construção da identidade profissional permeia toda nossa trajetória de vida, passando pela formação inicial e pelos diferentes espaços institucionais onde atuamos, compreendemos ser importante lançarmos o olhar sobre a atuação desses profissionais e a formação a que tiveram acesso no IFPB para compreendermos as perspectivas e os desafios no processo de desenvolvimento profissional dos TAEs na instituição.

### 5.3. ATUAÇÃO DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS NO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA: O QUE DISSERAM OS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Considerando a atuação dos TAEs lotados na Reitoria, que corresponde a 60% dos respondentes, identificamos que todos desenvolvem atividades administrativas, indo ao encontro do que estabelece a Resolução nº 50/2021 CONSUPER/DAAOC/REITORIA/IFPB:

Art. 13 – Os Pedagogos, Técnicos em Assuntos Educacionais e Auxiliares em Assuntos Educacionais, lotados na Reitoria do IFPB, atuarão, preferencialmente, na Diretoria de Articulação Pedagógica, desenvolvendo ações de cunho administrativo, auxiliando o processo educativo e a execução da política educacional da instituição [...].

No entanto, segundo a Gestora responsável pelos Técnicos em Assuntos Educacionais, “essas atividades também estão vinculadas às demandas de apoio pedagógico”. De forma a auxiliar no processo educativo e à execução da política educacional da instituição, conforme prevê a referida Resolução (IFPB, 2021).

Quanto aos demais respondentes que atuam em diferentes setores do Campus João Pessoa (40%), foi registrado nas respostas ao questionário que essas equipes desenvolvem atividades diretamente ligadas apenas ao apoio pedagógico.

Segundo a Gestora do IFPB, geralmente os servidores mais antigos não estão trabalhando efetivamente na área de apoio pedagógico, visto que são na sua maioria pertencentes ao período anterior à política de articulação com o ensino, que só foi instituída através da RESOLUÇÃO nº 50/2021, que dispõe sobre as Diretrizes para atuação das Equipes Pedagógicas da instituição, tratada anteriormente.

Ainda segundo a referida Gestora, “muitos desses profissionais já estavam acostumados em seus cargos meramente administrativos.” Quanto aos servidores que estão há

poucos anos na Instituição, estes mais bem se adaptaram às mudanças que vêm ocorrendo e estão mais envolvidos na área do ensino e da política educacional.

Voltando a atenção de forma mais pormenorizada às atividades que desenvolvem no setor em que atuam, bem como, a frequência em que se dedicam a cada uma delas, considerando as atribuições previstas para o cargo, temos os resultados apresentados na Tabela 08, a seguir:

TABELA 08 - Frequência das Atividades no setor em que atuam os TAEs do IFPB

	Nunca fez	Raramente	Muitas vezes	Sempre
Coordenar as Atividades de Ensino		90%	10%	
Coordenar as Atividades de Planejamento		50%	30%	20%
Coordenar as Atividades de Orientação, Supervisão e Avaliação dos Processos Educativos		60%	20%	20%
Assessorar nas Atividades de Pesquisa	40%	60%		
Assessorar nas Atividades de Extensão	30%	60%	10%	
Outras Tarefas de mesma Natureza e Nível de Complexidade Associadas ao Ambiente Organizacional		20%	20%	60%

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

A julgar pelo que assinalaram, chamou-nos a atenção o fato de as atividades próprias do TAEs, mais relacionadas inclusive nas Diretrizes do IF, sejam elas referentes à Coordenação, Planejamento, Orientação, Supervisão e Avaliação dos Processos Educativos, bem como, Assessorar nas Atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão, apresentarem baixos índices de frequência de realização entre raramente e nunca.

Em contraposição, prevalecem atividades relacionadas às funções administrativas (tarefas de mesma natureza e nível de complexidade, associadas ao ambiente organizacional). A maioria dos TAEs respondeu que as desenvolvem sempre (60%) ou muitas vezes (20%), o que totaliza 80%, evidenciando-se que as tarefas predominantemente burocráticas, ou seja, de natureza administrativa são mais presentes no cotidiano do trabalho desses servidores, sinalizando para o desvio de função.

Entretanto, no espaço dedicado a identificar outras atividades mais frequentes desenvolvidas pelos Técnicos em Assuntos Educacionais no setor em que atuam, que não as listadas, identificamos as respostas apresentadas no Quadro 11, que segue.

QUADRO 11 - Atividades mais frequentes desenvolvidas pelos TAEs do IFPB

<b>Técnico em Assuntos Educacionais</b>	<b>Atividades Desenvolvidas no Setor de Atuação</b>
<b>Técnico 1</b>	Gerenciamento e coordenação de projetos, supervisão de execução orçamentária.
<b>Técnico 2</b>	Analisar processos de capacitação, afastamento e progressão, planejar elaborar e publicar editais na área de pós-graduação, analisar e homologar emissão de diplomas e certificados.
<b>Técnico 3</b>	Articulação pedagógica entre setores, equipes e profissionais na resolução de questões do processo educativo, participação em colegiados, conselhos de classe, organização e planejamento de encontros pedagógicos/ formação continuada docente, etc.
<b>Técnico 4</b>	Acompanhamento e análise de planos pedagógicos de cursos integrados, subsequentes e superiores.
<b>Técnico 5</b>	Coordenação de controle acadêmico do <i>Campus</i> .
<b>Técnico 6</b>	Processos seletivos discentes.
<b>Técnico 7</b>	Não Respondeu
<b>Técnico 8</b>	Não Respondeu
<b>Técnico 9</b>	Não Respondeu
<b>Técnico 10</b>	Não Respondeu

Fonte: Elaborada pela autora (2022) .

Comparando os quadros anteriores, foi possível observar que a despeito de o Quadro 11 indicar uma maior frequência na realização de atividades de caráter administrativo, dois respondentes (técnicos 3 e 4), listaram atividades relacionadas às atribuições pertinentes ao cargo: Articulação pedagógica com foco no processo educativo; participação em conselhos de classe, planejamento de encontros pedagógicos e formação continuada docente, bem como, acompanhamento e análise de planos de cursos. Dessa forma, cumprem o que prevê a Resolução nº 50/2021, instituída pelo IFPB, onde estão relacionadas as atribuições dos TAEs que são lotados na Diretoria de Articulação Pedagógica da Pró-Reitoria de Ensino, no que tange à natureza das atividades.

Em contraposição, quatro respondentes indicaram como frequentes a realização de outras atividades, sendo duas delas em processos de natureza administrativa relacionados à gestão de projetos com foco na execução orçamentária e outro, na análise de processos relativos a afastamentos e progressões, bem como, os atos deles decorrentes.

As outras duas atividades mais frequentes listadas são relacionadas ao campo da gestão sistêmica do IFPB, com foco no controle acadêmico do Campus e Processos seletivos discentes. Cabe ressaltar que tais atividades são por demais complexas e contemplam, em seu

campo, espaço para o desenvolvimento de determinadas ações de natureza técnico-pedagógica compatíveis com o cargo. Entretanto, a forma como foi descrita remete mais a ações no campo da gestão dos processos administrativos, que precisariam ser mais bem explorados para compreender a pertinência ou não das atribuições assumidas pelos referidos TAEs como prevê a referida Resolução.

Outro ponto a ser observado, foi que 60% dos TAEs que responderam aos questionários desenvolvem suas atividades na Reitoria, o que nos permitiu compreender que a sua atuação privilegia atribuições de apoio às iniciativas de alcance mais sistêmico.

Retomando a questão, com foco sobre a natureza das atividades que desenvolvem no setor onde atuam, considerando quatro opções apresentadas (pedagógica, administrativa, assistenciais e outras), foram encontrados os seguintes resultados apresentados na tabela 09.

TABEL 09 – Natureza das Atividades Desenvolvidas pelos TAEs do IFPB (Continua)

(TAEs	PEDAGÓGICAS	ADMINISTRATIVAS	ASSISTENCIAIS	OUTRAS
TAE 1	X			
TAE 2	X			
TAE 3	X	X	X	X
TAE 4	X			
TAE 5	X			
TAE 6		X		
TAE 7	X	X		
TAE 8		X		
TAE 9		X		
TAE 10	X	X	X	X
%	70%	60%	20%	20%

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Conforme dados apresentados na Tabela 09, constatamos que quatro TAEs indicaram desenvolver atividades exclusivamente Pedagógicas, e três desenvolvem atividades exclusivamente administrativas. No entanto, dois servidores responderam que desenvolvem atividades Pedagógicas, Administrativas, Assistenciais e outras, e apenas um TAEs desenvolve atividades Administrativas e Pedagógicas.

Pelo que indicam os TAEs, prevalece a realização de atividades pedagógicas, entretanto, com percentual pequeno se observarmos atentamente a tabela 09, divergindo do caráter predominante administrativo que foi observado anteriormente (Quadro 11).

Segundo a Gestora entrevistada, “a grande maioria dos TAEs desenvolvem atividades pedagógicas, porém quando o Campus é pequeno e as ações de assistências aos estudantes estão associadas às equipes pedagógicas, acabam trabalhando em parcerias com esses servidores”. Assim, passam a desenvolver atividades administrativas.

Sobre a contribuição da formação inicial para atuar no IFPB, desenvolvendo as atividades inerentes ao cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, apresentamos o Gráfico 02, com os percentuais de acordo com a resposta dos servidores.

Gráfico 02 – Contribuição da Formação Inicial para atuar no IFPB



Fonte: Elaborado pela autora (2022), a partir dos dados levantados no Formulário Google Forms

De acordo com o gráfico 02, foi possível constatar que a maioria dos TAEs (60%), consideram que a sua formação inicial (Graduação), contribui satisfatoriamente para desenvolverem as atividades relacionadas ao cargo, no entanto, de acordo com a Gestora dos TAEs, “consideramos insuficientes a formação inicial desse profissional, as dificuldades ocorrem não exatamente ao cargo, mas sim, na educação profissional como um todo”, o que caracteriza divergências entre as percepções dos TAEs que participaram da pesquisa e o entendimento da Gestora.

Assim, entre os que consideram satisfatória sua formação inicial (60%) e os que consideram muito satisfatória (20%), ou seja, um total de (80%) dos TAEs acredita no potencial da sua formação. Ainda segundo a Gestora, “nós trabalhamos desde a educação básica até o mestrado e doutorado, então, a multiplicidade exige que os nossos profissionais das equipes pedagógicas estejam em constante atualização.”

Essa satisfação profissional, envolve de certa forma, a segurança na sua construção multidimensional que é um fenômeno psicossocial amplamente estudado, gerando influência sobre os indivíduos e repercutindo na sua vida pessoal, familiar e laboral (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003). Neste sentido, citamos Kotler (1998, p. 53) quando argumenta que, "satisfação é um sentimento de prazer ou desapontamento resultante da comparação do desempenho esperado pelo resultado em relação às expectativas das pessoas." É a formação continuada que habilita o servidor para ocupar este cargo e essas habilidades reforçam a sua condição para o bom desempenho do trabalho.

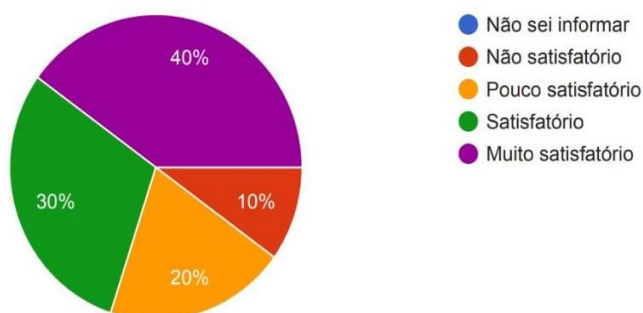
Nessa perspectiva, a formação inicial vem sendo enriquecida no cotidiano do seu trabalho, por meio de formações e iniciativas variadas – colegiadas e individuais – que partem da formação prévia na área de licenciatura, com focos diversos em termos de conteúdo cultural cognitivo (matemática, geografia, pedagogia ...), mas contemplando formação em maior ou menor grau em conteúdos pedagógico-didáticos (SAVIANI, 2009). Conteúdos esses que fundamentam a formação pedagógica do licenciado, o que contribui para quando este assume o cargo de TAEs, como auxiliar no processo educativo e a execução da política educacional da instituição (IFPB, 2021), mas não o suficiente.

Corroborando o entendimento da Gestora entrevistada, “independente de suas licenciaturas os servidores em início de carreira no IFPB, passam por um processo de formação inicial [na instituição]”. Essa formação aborda temas como: legislações, metodologias, as rotinas diárias no contato com os estudantes, com as equipes pedagógicas e com as ações desenvolvidas que estão diretamente ligadas ao cargo.

#### 5.4. A POLÍTICA DE FORMAÇÃO/CAPACITAÇÃO DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS NO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA E O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP)

Quando questionados sobre as ações políticas de acesso aos cursos de capacitação (especialização, mestrado e doutorado) para os Técnicos em Assuntos Educacionais, identificamos percentuais mais elevados entre satisfeito e muito satisfeito, conforme apresentado no Gráfico 03.

GRÁFICO 03 – Política de acesso à Capacitação



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Os resultados da pesquisa sobre essas ações de capacitação do IFPB (especialização, mestrado e doutorado) mostraram que 40% dos respondentes consideram como muito satisfatória, seguidos de 30% que consideram apenas satisfatória, enquanto 20% consideram tais políticas pouco satisfatória e 10% consideram não satisfatória. Tais resultados, em certa medida, corrobora que a maioria dos TAES, ingressou no serviço público com a titulação de mestrado, não havendo nenhum deles declarado ter dado continuidade aos estudos no doutorado.

Assim, há que se investir no apoio e em políticas de acesso aos cursos de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, tendo em vista que essas ações estimulam e contribuem para a formação desses profissionais, vez que, a despeito do percentual elevado de titulação dos TAES, participantes da pesquisa, ainda identificamos no IFPB que 19,1% dos ocupantes desse cargo têm apenas Graduação e 26,14% afirmaram ter título de Especialização.

Outrossim, não se pode perder de vista que as iniciativas formativas têm que guardar relação com as especificidades da área (técnico-pedagógica) e do campo de atuação desse servidor – a educação profissional nos IFs, o que se mostra alinhado com o Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), ao qual o Instituto Federal da Paraíba aderiu recentemente, com o Pólo do Campus João Pessoa. Entretanto, o número de vagas ainda se mostra bastante incipiente: foram 28 vagas ofertadas para o ano de 2023, sendo apenas 50% dessas vagas destinadas a servidores em geral da rede federal de EPT. Há, pois, que se envidar novos esforços e políticas de formação e de capacitação dos TAES, considerando as demandas por eles postas para o exercício profissional.

Incentivar e valorizar o servidor, oferecendo-lhe possibilidades para o desenvolvimento da sua carreira é uma ação política importante da Gestão de Pessoas. Nesse sentido, promover políticas de incentivo à qualificação gera oportunidades de crescimento tanto para o servidor, quanto para a instituição. A capacitação de pessoas é um processo educativo para que o indivíduo adquira conhecimentos, permite melhorias em suas aptidões e na forma de executar suas funções na organização (CHIAVENATO, 2010). É necessário capacitar para que haja mudança de comportamento do servidor público. Matias Pereira (2004) reafirma que a capacitação permite a evolução das habilidades e competências, o servidor atinge a excelência nos serviços de atendimento ao público.

Quanto à contribuição da formação continuada para os TAEs e para o bom desenvolvimento institucional, os aspectos mais assinalados pelos respondentes são apresentados no Quadro 12:

QUADRO 12 – Aspectos Importantes para Formação Continuada e bom desempenho Institucional

Aspectos Importantes	Número de respostas entre os respondentes	Ranking
Melhorias dos conhecimentos	07	2°
Melhorias dos valores éticos e morais	04	5°
Melhoria do desenvolvimento de competências	06	3°
Melhorias dos recursos pessoais	05	4°
Benefícios para carreira profissional	09	1°
Todas as alternativas	03	6°

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Na elaboração deste quesito foram apresentadas diversas alternativas de resposta, tendo sido permitido que os respondentes marcassem mais de uma opção, o que propiciou estabelecer um ranking das variáveis consideradas mais importantes, chegando até a menos importante, a saber: em primeiro lugar os respondentes consideraram os benefícios para carreira profissional (1°) como o aspecto mais importante na formação continuada; seguido da variável melhorias dos conhecimentos (2°); melhorias do desenvolvimento de competências (3°); melhorias dos recursos pessoais – maior titulação, melhores salários (4°); melhoria dos valores éticos e morais (5°) e, por último, todas as alternativas foram consideradas importantes (6°).



Chamou a nossa atenção o posicionamento da variável ‘melhoria dos valores éticos’ ter sido configurada em penúltima posição. Para Chauí (2000), somos educados para vivermos de forma ética e às vezes não percebemos os valores éticos por ser considerado algo natural de si mesmo. Segundo Lodi (2003), é necessário compreender que as relações com a ética e com a educação é essencial na busca pela construção de uma sociedade mais justa. É possível distinguir a moral do trabalho e a ética do trabalho como expressões de dupla existência, permitindo entender a moral como ideologia de dominação e a ética no trabalho como uma forma positiva de construção de uma sociedade mais humanizada na organização (GOULART, 2002).

Foi questionado se a atual oferta de cursos oferecidos pelo IFPB atende às necessidades desses profissionais. A maioria dos Técnicos em Assuntos Educacionais (60%) considerou que a oferta de cursos não atendia às suas necessidades profissionais. Para 40% dos TAEs essa insatisfação refletiu o período da pandemia, visto que o número de cursos ofertados pela instituição foi reduzido.

Quanto aos cursos oferecidos pelo IFPB e suas contribuições para atuar como Técnico em Assuntos Educacionais, 60% responderam afirmativamente, identificando os cursos de mestrado profissional, especialização relacionada à área de atuação, libras, ética, metodologias ativas e capacitação das tecnologias digitais.

Quanto aos que responderam negativamente, 40%, informaram quais as reais necessidades e cursos que podem trazer melhorias para os setores em que atuam: cursos de educação voltadas às pessoas com necessidades específicas, formação em libras, metodologias de ensino, práticas de ensino, mídias digitais em educação, orientação e supervisão pedagógica (normas, leis, e regimentos), revisão de projetos de cursos e formação pedagógicas para docentes.

Corroborando essas necessidades de capacitação, a Gestora dos TAEs cita algumas áreas e/ou temas que possam contribuir para formação dos TAEs como, “investir no conhecimento da educação profissional, novas metodologias adequadas aos níveis de ensino que trabalhamos, nós precisamos avançar na formação continuada e na formação dos serviços e investir mais na qualificação desses profissionais.” Contudo, alguns cursos, principalmente durante o período da pandemia, não foram ofertados pela instituição e os servidores tiveram que buscar capacitações em outras instituições de ensino.

Quando questionados sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), do Governo Federal, instituída pelo Decreto nº 5.707/2006, substituído pelo Decreto

nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, a maioria dos TAEs (60%) respondeu ter conhecimento, entretanto 40% desconhecem a política.

Segundo a Gestora, as equipes pedagógicas, incluindo os TAEs estão sempre participando do PDP: “nossa equipe é sempre bem assistida, a instituição sempre oferece capacitação ou qualificação, a equipe tem saído muito e é bastante qualificada e a grande maioria é composta por especialistas ou mestre, incluindo alguns doutores.”

Contrariando a expectativa que o percentual de conhecimento da PNDP gera, 60% dos TAEs responderam que nunca participaram das reuniões para contribuir na elaboração da proposta de desenvolvimento de competências referentes ao PDP anual do IFPB, e 40% responderam que já participaram, entretanto, desses, 30% afirmaram que suas sugestões foram atendidas e 10% responderam que não tivera suas contribuições consideradas.

Esse cenário revela a necessidade de divulgação desses Planos, Leis, Decretos, Regulamentos e Resoluções que fazem parte do universo desses servidores, no entanto, é importante também que os Técnicos em Assuntos Educacionais manifestem seu interesse de conhecer e participar dessas ações internas.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), tem por objetivo identificar as lacunas referentes ao desempenho do servidor, deriva da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, estabelecendo estratégias de ações para obter resultados organizacionais. Assim, identificadas as reais necessidades dos servidores, são realizadas reuniões com as equipes de trabalho para definir ações de planejamento que possam alinhar os objetivos institucionais com as competências dos servidores. Nesse contexto, a divulgação é essencial para qualquer ação, é por meio dela que é possível alcançar o público esperado e estabelecer regras que garantam a participação de todos os servidores que desejam contribuir com o PDP anual.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) é elaborado anualmente pelas chefias imediatas do IFPB com o objetivo de levantar as reais necessidades formativas dos servidores e as necessidades dos setores, depois da sua conclusão, o PDP é encaminhado para autoridade máxima, ou seja, o Sistema de Pessoal Civil (SIPEC) e para Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), entidade vinculada ao Ministério da Economia do Brasil e tem como missão desenvolver competências dos servidores públicos federais.

Como já mencionado anteriormente, participar dessas ações políticas de desenvolvimento de pessoas é fundamental para o servidor, tanto do ponto de vista profissional, quanto para o bom desempenho institucional.

Foram então solicitadas sugestões que possam contribuir para os próximos Planos de Desenvolvimento de Pessoas e que essas sugestões sejam referentes aos cargos de Técnico em Assuntos Educacionais. O Quadro 13 apresenta as propostas dos TAEs para os próximos PDP.

QUADRO 13 – Propostas para os Planos de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)

Técnico em Assuntos Educacionais	Propostas para os próximos Planos de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).
<b>Técnico 01</b>	curso periódico de capacitação.
<b>Técnico 02</b>	curso na área de desenvolvimento de equipes.
<b>Técnico 03</b>	ampliação da oferta de mestrado e doutorado profissional.
<b>Técnico 04</b>	curso de formação pedagógica baseado nas novas legislações.
<b>Técnico 05</b>	Participação na elaboração e construção de Projetos Políticos Pedagógicos (PPP).
<b>Técnico 06</b>	Curso de capacitação conforme atribuições do Plano de Cargos e Carreira dos Técnicos em Assuntos Educacionais (PCCTAE).
<b>Técnico 07</b>	Ampliação do rol de atividades possíveis para capacitação.
<b>Técnico 08</b>	Que todos os servidores sejam informados sobre assuntos e possam contribuir apresentando suas ideias.
<b>Técnico 09</b>	Curso voltado para atualização em temas focados em metodologias e práticas de ensino, gestão e organização do ambiente organizacional, curso de filosofia da educação grega para formação do homem.
<b>Técnico 10</b>	Não respondeu.

Fonte: Elaborada pela autora (2022)

Dessa forma, foram identificadas as necessidades de capacitação dos Técnicos em Assuntos Educacionais e isso requer maior esforço por parte da instituição em promover cursos multidisciplinares para atender a complexidade do cargo. Essa lacuna deve ser preenchida através de investimentos que garantam melhorias nas ações formativas para esses servidores como contribuição para o seu desenvolvimento profissional.

Quando mencionado com a Gestora dos TAEs sobre as necessidades dessas ações de capacitação, ela esclareceu: “a gente poderia ter um momento maior para refletir sobre esses cursos e com ações mais propositivas da instituição e não deixar a formação do profissional apenas a cargo da procura individual.” A instituição não deve deixar que a formação continuada desses servidores seja apenas através de suas próprias iniciativas, perceber essas necessidades formativas também é uma ação que merece atenção especial.

Finalizando, essas análises referentes aos dados sobre o Grupo dos dez TAEs que participaram da pesquisa através da aplicação do questionário, daremos continuidade às

discussões para apresentar os desafios e as perspectivas para os Técnicos em Assuntos Educacionais do IFPB, a partir da visão da Gestora dos Técnicos em Assuntos Educacionais.

## 5.5 DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA OS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA: A VISÃO DE UMA GESTORA

Para compreendermos as percepções da gestora sobre os desafios e perspectivas para os TAEs, cabe compreender sua visão sobre o cargo. No seu ponto de vista, não existe distinção entre os Pedagogos e os Técnicos em Assuntos Educacionais, desde que estes estejam trabalhando com as equipes pedagógicas, pois as atribuições do cargo são direcionadas ao apoio pedagógico, aos estudantes, à formação continuada dos professores, bem como ao apoio às atividades de gestão do campus na área de ensino e aprendizagem.

Quanto à lotação dos TAEs, a Gestora declarou que a maioria está lotada na Coordenação Pedagógica e essa distribuição é feita de acordo com o tamanho do Campus, sendo que o maior deles é o Departamento de Articulação Pedagógica (DEPAP) e os subsequentes, Departamento de Assistência Estudantil (DAE), a Coordenação Pedagógica e de Apoio ao Estudante (COPAE) e o menor deles é a Coordenação Pedagógica (COPED), dentre outros que são Campus intermediários. Se observarmos o Grupo geral de TAEs e o Grupo que participou da pesquisa é possível constatar que há convergência das informações fornecidas pela Gestora, pois a maioria dos TAEs está lotada nos departamentos e coordenações mencionados.

Foi questionado se nos campi do IFPB, há um Chefe imediato (Coordenador ou Diretor), responsável pelo acompanhamento das atividades dos Técnico em Assuntos Educacionais e, de acordo com a Gestora, há sim um chefe imediato que pode ser tanto Técnico em Assuntos Educacionais, quanto o Pedagogo, entretanto, “outros profissionais dependendo do cargo, podem assumir essas chefias que devem ser escolhidos pelas equipes pedagógicas, porém todos estão subordinados à Diretoria de Desenvolvimento de Ensino que chamamos de DDE.”

Segundo a Gestora, “não há definição por cargos, mas sim, pelo trabalho desenvolvido, por exemplo, no Campus de João Pessoa a equipe do DEPAP é chefiada por uma Técnica em Assuntos Educacionais de função, mas Pedagogo de formação.” Entretanto, em alguns casos, outros profissionais podem assumir essas chefias mesmo não sendo

Pedagogo ou TAEs, são escolhidos pelas equipes pedagógicas e estão sempre subordinados a Diretoria de Desenvolvimento de Ensino ( DDE).

As atividades realizadas cotidianamente pelos TAEs, conforme os relatos da Gestora, dependem do tamanho do campus, porém a maioria desenvolve atividades pedagógicas e, quando o campus é pequeno, as ações de assistência aos estudantes são diretamente associadas às equipes pedagógicas, o que os levam a trabalhar em parceria com outros servidores, pois segundo a Gestora, “um servidor muitas vezes é pouco para realizar determinadas ações, então, mesmo sendo de formações diferentes eles trabalham em conjunto.” Esse cenário indica as contribuições dos TAEs em outras atividades que são consideradas de natureza administrativa.

Foi ainda mencionado pela Gestora, que o Art. 13 da Resolução nº 50/2021, prevê que os TAEs lotados na Diretoria de Articulação Pedagógica podem também estar diretamente ligados às atividades de cunho administrativo, entretanto, não podem ser dissociados do ensino, da pesquisa e da extensão. Divergindo desse entendimento, a maioria do Grupo pesquisado respondeu que está diretamente ligado às atividades consideradas de natureza administrativas ou administrativas e pedagógicas, interagindo entre si.

A Gestora mencionou que nos PPCs da instituição, não há diferenças nas atribuições referentes aos cargos de TAEs e dos Pedagogos e, portanto, fazer uma distinção poderia trazer prejuízos para instituição, assim, depois de realizadas várias assembleias, ficou decidido pelo Conselho Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), instituindo a Resolução 50/2021, que não haveria distinção do trabalho realizado por esses dois profissionais, pois a divisão se refere apenas de acordo com as características de cada servidor, seja ele Pedagogo ou Técnico em Assuntos Educacionais, discussão que deu origem à Resolução nº 50/2021. A Gestora argumentou ainda que “alguns servidores gostam mais da área de atendimento ao estudante, outros tem mais o foco para formação de professores, mas isso é de acordo com a personalidade do profissional e não necessariamente ao cargo o qual está vinculado na nossa instituição.”

Questionada sobre a aproximação ou distanciamento entre os cargos de Técnico em Assuntos Educacionais e o de Pedagogo, foi esclarecido pela Gestora que “de acordo com o PCC, na sua origem, se for analisar o documento frio, os TAEs têm um trabalho um pouco mais operacional e o Pedagogo tem a função um pouco mais gerencial dos processos pedagógicos.”

Para Gestora, “a especificidade da formação de cada um dos TAEs vem muito insipiente porque a educação profissional não é muito discutida dentro da graduação,

independente de ser Pedagogo ou Técnico em Assuntos Educacionais.” Ela explica ainda que a maioria dos servidores no início de carreira na instituição se sentem inseguros e por isso passam um período trabalhando na Diretoria de Articulação Pedagógica (DAPE) para mais bem entender os processos e as ações das equipes pedagógicas e a partir dessa interação, os TAEs adquirem a experiência necessária para assumir o cargo de forma mais segura.

De acordo com a mesma, os TAEs que iniciaram suas atividades nos últimos tempos são profissionais bastante "guerreiros", pois muitos estudantes atendidos pela instituição são carentes e necessitam do apoio pedagógico, entretanto, a quantidade de profissionais vem reduzindo constantemente. Segundo ela, “a maioria são profissionais mais antigos e que antes dessa política (Resolução 50/2021), já estavam há muito tempo em seus cargos e não quiseram mais voltar para área do ensino e da educação.” E complementa, “o principal entrave para melhorar o desempenho das funções pedagógicas tem sido o número de servidores, pois atualmente o IFPB conta em média com quarenta e cinco mil estudantes e apenas cem profissionais que atuam nos mais diversos Campi.”

Assim, para mais bem atender à demanda, segundo a Gestora, “seria necessário que a instituição recebesse mais códigos de vagas, porém o Ministério da Educação, não tem liberado esses códigos, dificultando a qualidade dos serviços das equipes pedagógicas.”

Nos últimos anos, devido a aprovação do teto de gastos pelo Governo Federal em 2015, reforçado no governo Michel Temer (2016-2018), as despesas anuais com os servidores foram bastante reduzidas, refletindo também no número de contratações. No governo Jair Bolsonaro, também foram restringidos os concursos para novos servidores, congelaram também os vencimentos. Esse cenário limita os investimentos, em especial, na educação que é o pilar para o crescimento de um país.

Em relação à área e aos temas que devem ser abordados para melhorar a qualificação e contribuir para o desenvolvimento profissional dos Técnico em Assuntos Educacionais, a Gestora informou que é necessário investir mais no conhecimento da educação profissional e no conhecimento de novas metodologia, bem como, nas metodologias que são adequadas aos níveis de ensino da instituição. Na sua fala, esclarece: “eu acho que nessa área metodológica nós precisamos sim avançar na formação continuada e na formação dos servidores e investir mais na qualificação desses profissionais.”

Para Belluzzo (1995), a qualificação pode solucionar problemas e prestar bons serviços de atendimento ao público, sendo uma forma de promover a satisfação do usuário. Segundo Alves (2004), o desenvolvimento das pessoas na organização, forma um conjunto de competências e conhecimentos em cada indivíduo. Para Amaral (2006), a capacitação do

servidor público é a criação de valor público, possibilitando produzir serviços, resultados e confiabilidade para que a sociedade se sinta segura com as ações da administração pública.

A capacitação do servidor promove mudanças, investir na qualificação é uma condição *sine qua non* para o desenvolvimento, tanto do indivíduo quanto da instituição, pessoas competentes e com conhecimentos adequados contribuem para melhorias no ambiente organizacional.

Sobre as contribuições para elaboração da proposta de desenvolvimento de competências, referentes ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) anual do IFPB, a Gestora esclareceu que anualmente são encaminhadas as propostas e sempre são atendidas pela instituição, entre elas, estão incluídas a participação em eventos, capacitações e/ou qualificações que irão contribuir para melhorias no desempenho das equipes pedagógicas, pois a grande maioria é composta por especialistas, mestres e também alguns doutores, conforme já assinalado neste estudo.

Para contribuir com os próximos Planos de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), referentes ao cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, a Gestora informou que uma das propostas seria “ ter um momento maior para refletir sobre esses cursos e deixar assim algumas ações mais propositivas da instituição e não deixar a formação do profissional apenas a cargo da procura individual.” E reforça, “a instituição deve sempre possibilitar a formação continuada dos servidores e não deixar essa função apenas para a iniciativa do servidor nessa busca.”

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao promovermos discussões referentes aos ocupantes do cargo de Técnico em Assuntos Educacionais do IFPB, pretendemos contribuir para o desenvolvimento profissional dos TAEs, bem como, para melhorias das ações políticas e formativas da instituição, sobretudo, no que se refere a possíveis correções de rumo e tomada de decisões, bem como, colaborar com a literatura sobre o tema, o que permitirá ampliar as discussões.

Nosso objetivo principal foi analisar o desenvolvimento profissional e identitário dos Técnicos em Assuntos Educacionais do IFPB e sua relação com a política de desenvolvimento de pessoas, a partir da seguinte pergunta: como os Técnicos em Assuntos Educacionais do Instituto Federal da Paraíba, com diferentes formações, vêm construindo sua trajetória profissional e qual o apoio institucional recebido?

Os dados do Grupo pesquisado, dez TAEs, que estão lotados no Campus João Pessoa e na Reitoria (Unidade Organizacional Sistêmica), foram levantados a partir de questionários aplicados, tendo sido realizada também, entrevista semi-estruturada com a Gestora desses TAEs do IFPB.

Pelo estudo realizado junto a outros IFs, além do IFPB, compreendemos que a existência de Instruções Normativas com diretrizes para a atuação de servidores ocupantes do cargo de Técnicos em Assuntos Educacionais no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior, definidas por meio da participação dos envolvidos nos processos de natureza técnico-pedagógica, contribui para a promoção de ações políticas para o aperfeiçoamento das práticas pedagógicas, bem como, para o atendimento das necessidades formativas visando melhorias na qualidade do ensino, pesquisa e extensão. Desse modo, espera-se favorecer maior protagonismo desses Técnicos em Assuntos Educacionais do IFPB.

Assim, considerando o perfil do Grupo total de TAEs, foi identificada a prevalência do sexo feminino (54,8%), já em relação ao Grupo que participou da pesquisa prevaleceu o sexo masculino (60%). Quanto à faixa etária, considerando o grupo pesquisado, a maioria está entre 36 a 45 anos de idade; 60% são casados e 60% tem função gratificada. A maioria dos TAEs, dos dois grupos, está lotados no Campus João Pessoa e na Reitoria do IFPB.

Em relação à área de formação inicial, predomina a graduação de Licenciatura em Letras no Grupo Geral dos TAEs do IFPB. Já no Grupo Pesquisado, 40% dos respondentes são Licenciados em Pedagogia, incluindo a Gestora. Os demais (60%) tem formação em licenciaturas diversas: Artes Visuais; Ciências Biológicas; Educação Física; Geografia e Letras.



Quanto à titulação, o Grupo Pesquisado, sobrepasa a escolaridade mínima exigida para investidura no cargo, que é a graduação, sendo a maior titulação a de Mestrado (60%), comparável aos 50% identificados no Grupo Geral. Foi identificado ainda que 70% desses servidores realizaram suas pós-graduação depois do ingresso no IFPB, ou seja, nos dois grupos a formação nesse nível de ensino se deu durante a trajetória profissional. Tal constatação, permite-nos inferir que essa busca pela formação continuada, encontra algum nível de apoio por parte da instituição, que resulta em desenvolvimento profissional e na conquista por melhores remunerações, uma vez que recebem Incentivo à Qualificação (IQ), estabelecidos pelo Plano de Cargo e Carreira dos Técnicos Administrativos, bem como, melhores oportunidades em seu ambiente de trabalho (funções gratificadas).

Foi identificado que, antes de ingressarem no IFPB, a maioria dos TAEs atuavam como docente, seja na Rede Pública ou na Rede Privada de Ensino, sendo observado também, que a maioria (80%), participantes desta pesquisa, consideram satisfatória e/ou muito satisfatória, sua formação inicial para desenvolverem as atribuições do cargo de Técnico em Assuntos Educacionais. No entanto, de acordo com a Gestora entrevistada, a formação inicial desses profissionais é insuficiente. As dificuldades não decorreriam diretamente das atribuições do cargo, mas sim, do contexto de sua atuação – educação profissional no âmbito do IFPB, fazendo com que necessitem de formação institucional e/ou formação continuada.

O tempo de exercício na instituição teve suas variações entre três e trinta e oito anos de exercício, revelando que o ingresso desses servidores no IFPB, teve maior concentração a partir do ano de 2008, ou seja, durante o período de implementação do Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni) e depois da criação do Instituto Federal da Paraíba, sendo identificado o ingresso de 32 novos TAEs, quantitativo superior ao ingresso entre os anos de 1984 e 2008, quando ingressaram na instituição 10 TAEs.

Considerando o vínculo – enquadramento funcional com a instituição – prevalece no Grupo Geral, jornada de trabalho semanal de 40 horas, identificando-se que apenas um dos TAES desse grupo, desenvolve suas atividades com jornada de 30 horas semanais. Ressalte-se que dentre os membro do Grupo Pesquisado, prevalece a jornada de trabalho de 40 horas semanais.

Apesar de alguns servidores estarem lotados em setores que não correspondam à execução de atribuições prescritas do cargo, os TAEs tem procurado se enquadrar em setores que possam desenvolver atividades conforme OC nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC (BRASIL, 2005), que estabelece que os TAEs são responsáveis pela coordenação técnico-

pedagógica de atividades relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão, para assegurar a regularidade do desenvolvimento do processo educativo.

Foi identificada a Resolução nº 50/2021, instituída pelo IFPB, sobre as Diretrizes para atuação das Equipes Pedagógicas, incluindo os Técnicos em Assuntos Educacionais, prevendo atribuições compatíveis com o que determina o referido ofício circular, podendo atuar na Diretoria de Articulação Pedagógica, desenvolvendo ações de cunho administrativo. No entanto, devem contribuir com os processos educativos e para execução das ações políticas da instituição, no âmbito do ensino, da pesquisa e da extensão.

Foram registradas múltiplas trajetórias de lotação, com uma sinalização de desvio de função ou de predominância de atividades de natureza administrativa, sobretudo, na Reitoria (Unidade Organizacional Sistêmica), reforçando a ideia de divergências na distribuição dos servidores podendo indicar possível incompreensão em relação às especificidades do cargo.

Foi possível inferir que essa Resolução abre espaço para o subaproveitamento desses profissionais, o que pode gerar desmotivação em seu ambiente de trabalho. Seria admissível supor que, da criação de um Conselho regulamentador da profissão de Técnico em Assuntos Educacionais, as atribuições do cargo poderiam ser alinhadas adequadamente às normas e diretrizes no âmbito das IFES, interagindo plenamente com a pesquisa e a extensão.

Os resultados encontrados apontam que a maioria dos TAEs do IFPB desenvolvem atividades de natureza pedagógica, entretanto, foi possível identificar que o Grupo Pesquisado desenvolve atividades predominantemente de natureza administrativas e/ou administrativo-pedagógicas.

Foi possível compreender que, em que pese tenha sido expressado pela maioria dos respondentes que a formação inicial atenda às exigências do cargo, a formação em licenciaturas diversas entre os TAEs é incipiente para o desempenho das atividades desenvolvidas por eles, havendo indicações da necessidade de formação continuada, com foco em especificidades da atuação na instituição ou acomodação de outros em se manter realizando atividades administrativas para as quais estão há muito adaptados, em especial, alguns mais antigos no IFPB.

não estão alinhadas com as atividades desenvolvidas por eles. A Gestora, informa ainda que, a grande maioria dos TAEs do IFPB, estão lotados dentro da Coordenação Pedagógica e de acordo com o tamanho do Campus, podem receber algumas denominações como: Departamento de Articulação Pedagógica (DEPAP); Departamento de Assistência Estudantil (DAE); Coordenação Pedagógica e de Apoio ao Estudante (COPAE) e em Campus menores é Coordenação Pedagógica (COPED). As chefias imediatas, não necessariamente

devem ser ocupadas por Técnicos em Assuntos Educacionais ou Pedagogos, podendo serem assumidas por outros profissionais escolhidos pelas equipes pedagógicas.

Sobre as ações políticas de acesso aos cursos de capacitação, seja em nível de especialização, mestrado ou doutorado, o Grupo Pesquisado afirmou estar satisfeito e/ou muito satisfeito, entretanto, quando se referem às capacitações relacionadas às melhorias de suas aptidões na execução das atividades, 60% deles pontuaram que a atual oferta de cursos pelo IFPB não atendem às suas necessidades profissionais para atuarem em seu ambiente de trabalho. Nos últimos três anos a oferta de cursos oferecidos pela instituição foram insuficientes fazendo com que esses profissionais procurassem capacitações em instituições externas. Corroborando esse entendimento, a Gestora dos TAEs destacou as necessidades formativas desses servidores, bem como, temas que possam contemplar essa carência.

No que tange à Política de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do IFPB, seu objetivo vai no sentido de identificar anualmente as lacunas referentes às necessidades dos servidores, no entanto, é necessário que a instituição cumpra o seu papel mais bem divulgando essas ações, garantindo a participação de todos os servidores, em especial, dos Técnico em Assuntos Educacionais. Segundo a Gestora, anualmente são apresentadas sugestões de capacitação ou qualificação para as equipes pedagógicas e sempre são atendidas, no entanto, 40% dos TAEs que participaram da pesquisa responderam desconhecer essa política, percentual considerado bastante elevado, visto que a participação anual desses servidores apresentando propostas para o PDP, é necessária para o seu desenvolvimento profissional.

Para investidura no cargo de TAEs nas instituições públicas de ensino superior, são descritas as atribuições vinculadas às atividades consideradas de natureza pedagógica, entretanto, o que vem sendo observado, é que a maioria desses servidores vem desempenhando, predominantemente, atividades de cunho administrativa.

Os resultados dessa pesquisa não abrangem outras instituições federais de ensino superior, contudo, foram apresentadas as Diretrizes para atuação das Equipes Pedagógicas elaboradas por outros Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, a exemplo do IFPA (PA), IFS (SE) e IFRR (RR), que também instituíram uma política de ação voltada aos ocupantes do cargo de Técnico em Assuntos Educacionais. Nesses documentos normativos foram apresentadas atribuições diferenciadas por cargos – Pedagogo e TAEs – conteúdo que pode suscitar reflexões importantes por parte das equipes pedagógicas das IFES e de outras Instituições Federais sobre a natureza e especificidades desses cargos.

Nesse sentido, tais iniciativas podem gerar como resultado delimitação mais precisa do campo e das atribuições do cargo, considerando as especificidades das instituições, bem

como, a identificação da formação inicial e continuada de que necessitam, o que pode contribuir no processo de desenvolvimento profissional e identitário de seus TAEs, em diálogo com os Pedagogos e demais membros das equipes pedagógicas.

Considerando o nível de complexidade exigido para atuação do cargo de Técnico em Assuntos Educacionais e a linha tênue que o separa da atuação do Pedagogo, questões como, desvio de função, ou mesmo sobre as diretrizes que norteiam as atribuições do cargo, esse estudo permitiu identificar a abertura de novas perspectivas de debates que poderão ser aprofundadas em pesquisas posteriores, no intuito de buscar respostas às inquietações mais amplas e do cotidiano desses profissionais.

Para atender aos objetivos do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior (PPGAES), da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), foi elaborada, como produto final, a Cartilha “Técnicos em Assuntos Educacionais: atuação e desenvolvimento profissional,” contendo dados e informações sobre a atuação dos TAEs no âmbito do Instituto Federal da Paraíba (IFPB). Seu conteúdo foi extraído dessa pesquisa, sendo sistematizado em forma de “Cartilha”, inserida ao final como Apêndice D.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório: o novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. **Revista da Rede de Estudos do Trabalho**. Ano IV, n. 8, 2011. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/RevistaRET08.html>. Acesso em: maio 2021.

AMARAL, Nelson Cardoso. As Universidades Federais brasileiras sob ataque do Governo Bolsonaro. In: **Propuesta Educativa**. Facultad Latino americana de Ciencias Sociales Argentina. vol. 2, núm. 52, 2019, Novembro, p. 127-138.

ANTONELLO, Cláudia Simone S. & RUAS, Roberto. **Formação gerencial**: pós-graduação lato sensu e o papel das comunidades de prática. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 9, n. 2, 2005.

APA: Editora Conceitos.com (out., 2012). **Conceito de Capacitação**. Em <https://conceitos.com/capacitacao/>. São Paulo, Brasil. [...] de Conceitos

BAUER, M. W.; GASKELL, G. (org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2003.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Trad. Luís Antero Reto / Augusto Pinheiro. Lisboa – Portugal: Setenta, 1977.

BEHRING, Elaine. **Política Social no Capitalismo Tardio**. 3.ed. São Paulo: Cortez, 2008.

BELLUZZO, Luiz G. de M. O declínio de Bretton Woods e a emergência dos mercados “globalizados”. **Economia e Sociedade**, n. 4, 1995.

BERGER, P. e LUCKMANN, T. **A Construção social da realidade**: tratado de sociologia do conhecimento. 6ª. Edição. Petrópolis: Vozes, 1985.

BOTTON, Alain de. **Desejo de Status**. 2. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 2005.

BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 5. ed. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2005.

BRASIL, **Decreto nº 2.494**, de 1998. Regulamenta o art. 80 da **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996, e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br> Acesso em 22 de abril de 2022.

BRASIL. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006a**. Institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm). Acesso em: 10 jul. 2021

BRASIL, **Decreto nº 5.797**, de 24 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/2006/5707.htm>. Acesso em: 19 de jun, 2022.

BRASIL. **Decreto nº 5.824**, de 29 de junho de 2006. Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação instituído pela Lei nº 11.091, janeiro de 2006.

BRASIL, **Decreto nº 5.825, Art. 3º, parágrafo II**, de 29 de junho de 2006. Dispõe sobre as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos cargos dos TAEs, instituído pela Lei nº11.091, de 12/01/2005. Brasília.

BRASIL.**Decreto nº 7.566**. Rio de Janeiro, 23 de setembro de 1909. Créa nas capitais dos Estados da Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 23 set. 1909. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/decreto\\_7566\\_1909.pdf](http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/decreto_7566_1909.pdf) Acesso em: 11 maio 2022.

BRASIL, **Decreto nº 8.681**, de 15 de março de 1946. Dispõe sobre a congregação, em universidade livre, das Faculdades Católicas de Direito e de Filosofia e da Escola de Serviço Social. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br> Acesso em 23 de fevereiro de 2022.

BRASIL. **Decreto nº 9.235/2017, Art. 21º, e Res. nº 50/2021-CONSUPER/IFPB, Art. 1º**. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica.. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)**. Vigência 2020-2024.

BRASIL, **Decreto 10.506/2020**. Altera 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, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Decreto nº 10.506/2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.506-de-2-de-outubro-de-2020-281071682> Acesso em: 20 março 2022.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 72.493, de 19 de julho de 1973**. Dispõe sobre o Grupo - Outras Atividades de Nível Superior, a que se refere o artigo 2º, da Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 1973. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/D72493.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D72493.htm) Acesso em 23 janeiro 2022.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 76.640, de 19 de novembro de 1975**. Inclui Categoria Funcional no Grupo - Outras Atividades de Nível Superior, a que se refere a Lei número 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 1975. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/D76640.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D76640.htm) Acesso em 23 janeiro 2022.

BRASIL. **Decreto nº 83.989**, de 18 de setembro de 1979. Dispõe sobre os Grupos Outras Atividades de Nível Superior, Serviços Auxiliares, Outras Atividades de Nível Médio e Artesanato, a que se refere o artigo 2º da Lei nº 6.550, de 05 de julho de 1978, e dá outras providências. Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/pesquisaTextual/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=3774>. Acesso em 16 fev. 2022.

BRASIL, **Decreto nº 93.277/86**. Institui a Escola Nacional de Administração Pública - ENAP e o Centro de Desenvolvimento da Administração Pública - CEDAM, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br> Acesso em 04 de maio de 2022.

BRASIL; **Decreto nº94.664/1987**. Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d94664.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d94664.htm) Acesso em 04 de maio de 2022.

BRASIL. **Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas Educacional Anísio Teixeira** (INEP). Censo da Educação Superior. Brasília, DF, c2022. Disponível em: . Acesso em: 11 fev. 2022.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970**. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 1970. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso em 23 de março de 2022.

BRASIL. **Lei No 7.596**, de 10 de abril de 1987. Altera dispositivos do Decreto Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto Lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto Lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7596.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7596.htm). Acesso em: 16 fev. 2022..

BRASIL, **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br> Acesso em: 08 dez 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.948**, de 8 de dezembro de 1994. Dispõe sobre a instituição do Sistema Nacional de Educação Tecnológica e dá outras Providências. Brasília, DF, 1994.

BRASIL. Presidência da República. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Lei nº 9.394**, 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/civil/leis>. Acesso em 23/05/2022.

BRASIL, **Lei nº 9.784**, de 29 de janeiro de 1999, regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil> Acesso em: 04 de março de 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br> Acesso em: 21 setembro 2021.

BRASIL. **Lei n. 11.195**, de 18 de novembro de 2005. Dá nova redação ao § 5º do art. 3º da Lei nº 8.948, de 8 de dezembro de 1994. Brasília, DF, 2005.

BRASIL, **Lei n. 11.233**, de 22 de dezembro de 2005. Institui o Plano Especial de Cargos da Cultura e a Gratificação Específica de Atividade Cultural GEAC; cria cargos de provimento efetivo; altera dispositivos das Leis nos 10.862, de 20 de abril de 2004, 11.046, de 27 de dezembro de 2004, 11.094, de 13 de janeiro de 2005, 11.095, de 13 de janeiro de 2005, e 11.091, de 12 de janeiro de 2005; revoga dispositivos da Lei no 10.862, de 20 de abril de

2004; e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, 23 dez. 2005b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20042006/2005/lei/111233.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20042006/2005/lei/111233.htm). Acesso em: 05 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.892**, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília, 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm) . Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL, **Lei 11.991**, de 27 de outubro de 2003. (REVOGADA pela **Lei nº 15.583**, de 30 de dezembro de 2020 e declarada a inconstitucionalidade da **Lei** na ADI n.

BRASIL. **Lei nº 12.772**, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil> Acesso em: 19 de jun 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. **Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC**. Descrição dos cargos técnico-administrativos em educação autorizados pelo Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão para concurso público. Brasília: MEC, 2005. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcggp/oficios/oc01505.pdf>. Acesso em: 23 de jan 2022.

BRASIL, Ministério da Economia. **Dispõe sobre a PEC 32/20**. Governo Federal. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2021/dezembro/guedesdiz-que-governo>. Acesso em: 17 dez 2021.

BRASIL. Departamento Administrativo do Pessoal Civil (DASP). **Portaria nº 146, de 17 de agosto de 1973**. Brasília: DASP, 1973. Aprova, na forma do Anexo que integra esta Portaria, as especificações de classes do Grupo - Outras Atividades de Nível Superior, a que se refere o artigo 2º, item IX, da Lei n.º 5.645, de 10 de dezembro de 1970. Disponível em: <http://anexos.datalegis.inf.br/tm/1ADD01EBD19BD5E883256ABC005C996E=Portaria=DA SP-146-1973%5B1%5D.pdf> Acesso em: 23 jan 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. **Reuni: Reestruturação e Expansão das Universidades Federais**. Brasília, DF: Inep, 2007. 91.

BRASIL, Ministério da Educação. **Expansão da Rede Federal**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec-programas-e-aco/es/expansao-da-rede-federal> . Acesso em: 20 out 2022.

BRASIL. **Resolução CNE/CEB 1/2002 - Institui Diretrizes Operacionais para a Educação Básica nas Escolas do Campo**. MEC: Brasília - DF, 2002.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos et.al. **Uma nova gestão pública para América Latina**. Centro Latino Americano de Administração para o Desenvolvimento (Relatório). 1998. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/DocumentCngppor.pdf>. Acesso em: 23 set 2021.



BRESSER PEREIRA, L. C. (janeiro-abril de 1996). **Da Administração Pública Burocrática à Gerencial. Revista do Serviço Público**, v. 47, n.1, p. 7-29, 1996.

CARVALHO FILHO, JOSÉ DOS SANTOS. **Manual de Direito Administrativo**. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

CHAUÍ, M. de S. **Escritos sobre a universidade**. São Paulo: Unesp, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

COLÓQUIO INTERNACIONAL "EDUCAÇÃO E CONTEMPORANEIDADE", 14., 2020, São Cristóvão. **Anais eletrônicos** [...] São Cristóvão: EDUCON, 2020. Disponível em: <http://educonse.com.br/xivcoloquio/anais/>. Acesso em: 2 dez. 2020.

Conselho Nacional de Educação. **Resolução CNE/CP nº 1, de 15 de maio de 2006**. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Pedagogia, licenciatura. Brasília, 2006. Disponível em: [portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf) Acesso em: 26 jun. 2022. CS - CONSELHO SUPERIOR **.Resolução nº 50 de 09 de dezembro de 2021**. Dispõe sobre as Diretrizes para atuação das Equipes Pedagógicas no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba. João Pessoa, PB, 2021

CS - CONSELHO SUPERIOR **.Resolução nº 157 de 15 de setembro de 2016**. Aprova as atribuições dos servidores técnicos administrativos do cargo de Pedagogo, Técnico em Assuntos Educacionais do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Para. Belém, PA, 2016.

CS - CONSELHO SUPERIOR **.Resolução nº 37 de 28 de março de 2022**. Recomenda a utilização do Documento referência para atuação dos Técnicos em Assuntos Educacionais do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe. Aracaju, SE, 2022.

CS - CONSELHO SUPERIOR **.Resolução nº 463 de 29 de julho de 2019**. Aprova o regulamento de atribuições das equipes que compõem o ensino da reitoria e *campus* do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima (IFRR). Boa Vista (RR), 2019.

CS - CONSELHO SUPERIOR **.Resolução nº 52 de 27 de agosto de 2013**. Versa sobre o Regulamento do Núcleo de Apoio Pedagógico (NAP) que é constituído por todos os Pedagogos e Técnicos em Assuntos Educacionais do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro. Uberlândia, TM, 2013.

CORREIA, José Alberto (2003). Formação e trabalho: contributos para uma transformação dos modos de os pensar na sua articulação. In R. Canário (Org.), Formação e Situações de Trabalho. Porto: Porto Editora, pp. 13-42.

COSTA, F. L.. Brasil: **200 anos de Estado; 200 anos de administração pública; 200 anos de reformas**. **Revista de Administração Pública**, v. 42(5), p. 829-874, set./out. 2008.

CROZIER, M. **A sociedade bloqueada**. Paris, Sevie, 1998.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica: em ciências sociais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. São Paulo: Atlas, 2002.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Discricionariedade administrativa na Constituição de 1988**. 2 ed., 4 reimpr., São Paulo: Atlas, 2007.

DUBAR, Claude. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

DUBAR, Claude. **Socialização e construção de identidades**. Tradução-livre Adir Luiz Ferreira. *L'identité, l'individu, Le groupe, lāsociété*. Jean-Claude Ruano-Borbalan. Auxerre: Ed. Sciences Humaines, 1997.

DUTRA, J. S. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2004.

DUTRA, Joel Souza. **Administração da carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.

FERREIRA, Caio M. Crise e reforma Estado: uma questão de cidadania e valorização do servidor. **Revista do Serviço Público**, Brasília, ano 47, v. 120, n. 3 set./dez. 2008.

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução de S. Netz. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

FONSECA, Celso S. da. História do ensino industrial no Brasil Rio de Janeiro: SENAI/DN/DPEA, 1986.

GATTI, Bernadete A. Análise das políticas públicas para formação continuada no Brasil, na última década. **Revista Brasileira de Educação**. vol.13 no.37 Rio de Janeiro Jan./Apr. 2008. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-24782008000100006&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-24782008000100006&script=sci_arttext&tlng=pt) Acesso em: 27 dez. 2021.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GOULART, I. B. Piaget: experiências básicas para utilização pelo professor. 18 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

GUERRA, Carmem Ariane Filgueira de Medeiros; NUNES, Albino Oliveira; PONTES, Sandra Renuzia de; SANTOS, Fábio Alexandre Araújo dos. **Educação & Linguagem**. ISSN: 2359-277X, ano 7, n. 1, jan-abr, p. 40 – 54, 2020.

HORTA, J. M. **O/s sentido/s de trabalho do técnico em assuntos educacionais presentes na legislação brasileira de 1970 a 2005**. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação) – Universidade Federal de Lavras. Lavras: UFLA, 2016.

KOTLER, P. **Administração de marketing: análise, planejamento, implementação e controle**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

KUNZE, Nádia C. O surgimento da Rede Federal de Educação Profissional nos primórdios do regime republicano. *Revista brasileira da educação profissional e tecnológica*, Brasília: MEC, SETEC, v. 2, n. 2, p. 8-24, nov. 2009.

LACOMBE, B. M. B.; TONELLI, M. J. O discurso e a prática: o que nos dizem os especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de gestão de Recursos Humanos. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, 2005.

LODI, João Bosco. **A empresa familiar**. 5 ed. São Paulo: Pioneira, 2003.

LEVENFUS, Rosane S. **Psicodinâmica da escolha profissional**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

LEWANDOWSKI, J. M. D. **Os técnicos em assuntos educacionais do Instituto Federal do Paraná: em busca de sua identidade profissional**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação. Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Cascavel: Unioeste, 2018.

LIBÂNIO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos, para quê?** 8. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

LIMA, Renato Brasileiro de. Manual de Processo Penal. 4 ed. Salvador: Jus PODIVM, 2010.  
LOWI, Theodore J. *Four Systems of Policy, Politics, and Choice*. **Public Administration Review**. vol. 32, n. 4. (Jul./Ago., 1972), pp. 298-310.

LOPES, M. G. **Análise do cargo de técnico em assuntos educacionais em uma universidade federal de Minas Gerais**. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional, Universidade Federal do Triângulo Mineiro. Uberaba: UFTM, 2019.

LUZ, Valdemar P. da; SOUZA, Sylvio Capanema de. **Dicionário enciclopédico de Direito**. Barueri, SP: Manole, 2014. Disponível: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br> Acesso em: 08 dez 2021.

MACHADO, Nilka Vier. A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. **Revista de Administração Contemporânea**, edição especial, p 51-73, 2003.

MANZINI, E.J. **Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semi-estruturada**. In: MARQUEZINE: M. C.; ALMEIDA, M. A.; OMOTE; S. (Orgs.) Colóquios sobre pesquisa em Educação Especial. Londrina, 1991.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINEZ, M. C; PARAGUAY. **As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador**. Dissertação (Mestrado), Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo: Editora Athneu, 2003.

MARTINS, Humberto Falcão. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 48, n. 1, p. 43-79, jan./abr., 1997.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 36. Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 1996.

MOURA, S. L. de. **O lugar dos técnicos em assuntos educacionais em uma instituição federal de ensino superior do sul do Brasil**. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação) – Universidade La Salle. Canoas: Universidade La Salle, 2016.

MÜLLER, Meire T. O SENAI e a educação profissionalizante no Brasil. *Revista HISTEDBR On-line*, Campinas, n. 40, p. 189-211, dez. 2010. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8639814/7377> Acesso em: 21 maio de 2022.

MUKAI, Toshio. **Direito administrativo sistematizado**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. **Condições de trabalho docente** (Verbetes). In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. (Orgs). Dicionário de trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.

OLIVEIRA, Nancy Costa de. **Formação continuada dos técnicos administrativos em educação: alienação ou emancipação?** 2004. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade de Brasília. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/37230>. Acesso em: 10 set. 2022.

OLIVEIRA, Nancy Costa de. **Formação continuada dos técnicos administrativos em educação: alienação ou emancipação?** 2004. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade de Brasília. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/37230>. Acesso em: 10 set. 2020.

OLIVERIA, R. F., OLIVERIA, V. C., & SANTOS, A. C. Beneficiários ou reféns? O patrimonialismo na perspectiva dos cidadãos de Poço Fundo, Minas Gerais. *Cadernos EBAPÉ BR*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, art. 1, p. 950-966, dez. 2011.

OLIVEIRA, Virgílio César da Silva e. Modelos de Administração Pública. In.: (Orgs.) SANABIO, Marcos Tanure; SANTOS, Gilmar José dos; DAVID, Marcus Vinicius. **Administração pública contemporânea: política, democracia e gestão**. – Juiz de Fora : Ed. UFJF, 2013.

PEC 32/2020: entenda os principais pontos da Reforma Administrativa. In: **SINDILEGIS: a serviço do Brasil**. Disponível em <https://sindilegis.org.br> Acesso em 17 dez de 2021. Brasília/DF.

PARADA, Eugenio Lahera. *Política y Políticas Públicas*. In: Enrique Saravia; Elisabete Ferrarezi. (Org.) **Políticas públicas**. vol.1 (coletânea). Brasília: ENAP, 2006.

PARANHOS, R.; FIGUEIREDO FILHO, D. B.; ROCHA, E. C. ; SILVA JUNIOR, J. A.; RODRIGUES, D. F. Uma introdução aos métodos mistos. *Sociologias* (UFRGS), v. 18, p. 384-411, 2016.

PIMENTA, Selma, Garrido. **Formação de professores: identidade e saberes da docência**.

Saberes Pedagógicos e Atividade Docente. São Paulo: Cortez, 2000.

POZO, J. I., La nueva cultura del aprendizaje em lã sociedad del conocimiento. Em J. I. Pozo, N. Scheuer, M. P. Pérez Echeverría, M. Mateos, E. Martín & M. de la Cruz (Eds.). **Nuevas formas de pensar la enseñanza y el aprendizaje. Las concepciones de profesores y alumnos**. Barcelona: Graó, 1997.

RANELLETTI, Oreste. **Teoria de gliatta amministrativi speciali**, Milano. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1945.

RICHARDSON, Robert Jarryet *al.* **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SANSEVERINO, Adriana Manzolillo. **Plano de ação para o técnico em assuntos educacionais em uma instituição federal de ensino superior**. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão da Universidade Federal Fluminense). Niterói: UFF, 2015.

SANTOS, Ânderson Ferreira dos. **Evolução dos Modelos de Administração Pública no Brasil**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Edição 04. Ano 02, Vol. 01. P. 848-857, Julho de 2017. ISSN:2448-0959.

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

SAVIANI, Dermeval. Formação de professores: aspectos históricos e teóricos do problema no contexto brasileiro. **Revista Brasileira de Educação** v. 14 n. 40 de 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/45rkkPghMMjMv3DBX3mTBHm/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 20 fev 2023.

SCHMITZ, L. C.; JÚNIOR, L. O processo de ensino aprendizagem em gerenciamento de projetos e a inserção social: a experiência da casa de caritas. **Administração: Ensino e Pesquisa**, 2015.

SIQUEIRA, J. S.; CAVALCANTE, P. R. N.; LEITE FILHO, P. A. M. Eficiência das universidades públicas federais nordestinas: qual o impacto do Reuni? In: CONGRESSO ANPCONT, 9., 2015, Curitiba. Anais[...]. São Paulo: Anpcont, 2015. p. 1-19.

SZYMANKI, Heloisa, et. al. A entrevista na pesquisa em educação: a prática reflexiva. 5 ed. São Paulo: Autores Associados, 2018.

TARDIF, M. LESSARD, C.; LAHAYE, L. Os professores face ao saber: um esboço de uma problemática do saber docente. **Teoria e Educação**, n. 4, 1991. p.215-33

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: A pesquisa qualitativa em educação**, 5. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

VEIGA, Ilma P. Alencastro. Avanços e equívocos na profissionalização do Magistério e a nova LDB. In: VEIGA, Ilma Passos A. (Org). **Caminhos da profissionalização do magistério**. Campinas, SP: Papyrus, 1998. (Coleção Magistério: Formação e Trabalho Pedagógico).

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

VILAS BOAS, A .A.; ANDRADE, R. O. B. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade**. São Paulo: UnB, 2004.

WILHELM, Elizane Maria de Siqueira. **A capacitação dos servidores públicos nas instituições federais de ensino superior do Estado do Paraná**. 2013. Dissertação (Mestrado). Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

ZÚÑIGA, Fernando Vargas. **La Formacion Basada en Competências em America Latina**. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/374561401/Formacion-competencias-America-Latina-doc> Acesso em: 10 dez 2022.

## APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE PESQUISA: QUESTIONÁRIO



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
EM POLÍTICAS PÚBLICAS,  
GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR  
MESTRADO PROFISSIONAL/PPGAES/UFPB**



### QUESTIONÁRIO DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS

**Título da Pesquisa:** DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E IDENTITÁRIO DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS: CONTRIBUIÇÃO PARA A POLÍTICA DE FORMAÇÃO CONTINUADA DE UM INSTITUTO FEDERAL.

**Mestranda:** Katia Félix da Silva.

**Orientadora:** Profa.Dra. Ana Paula Furtado Soares Pontes.

#### IDENTIFICAÇÃO

1. Nome: \_\_\_\_\_

2. Sexo: Masculino (  ) Feminino (  )

3. Faixa etária:

(  ) Entre 25 e 35 anos (  ) Entre 36 e 45 anos

(  ) Entre 46 anos e 55 anos (  ) Acima de 56 anos

Estado Civil: (  ) Solteiro (  ) Casado (  ) União Estável (  ) Viúvo(a) (é preciso?)

4. Titulação: preencha os dados com as informações solicitadas

Nível	Área	Ano de conclusão
GRADUAÇÃO		
ESPECIALIZAÇÃO		
MESTRADO		
DOUTORADO		

5. Cargo: Técnico em Assuntos Educacionais

Função (caso exerça alguma função gratificada): \_\_\_\_\_

Lotação Setor: \_\_\_\_\_

Ano de ingresso no IFPB: \_\_\_\_\_

## QUESTIONÁRIO

1) Considerando o seu vínculo atual com o IFPB, assinale todas as suas experiências anteriores relacionadas a funções de natureza pedagógica:

- ( ) Não possuo experiência pedagógica anterior ao ingresso no IFPB.
- ( ) Atuei como docente temporário(a) na rede pública de educação básica.
- ( ) Atuei como docente em instituição privada.
- ( ) Atuei como professor(a) particular.
- ( ) Atuei como professor(a) de educação básica em escola privada.
- ( ) Atuei em cargo de apoio pedagógico em instituições públicas.
- ( ) Atuei em cargo de apoio pedagógico em instituições privadas.

02. Assinale todas atividades que você desenvolve no Setor onde atua, identificando a frequência de sua realização:

- 1- Nunca (nunca fez ou nem lembra quando)
- 2- Raramente (faz de tempos a tempos)
- 3- Muitas vezes (faz muitas vezes durante o mês)
- 4- Sempre (caracteriza seu trabalho do dia a dia).

a) Coordenar as atividades de ensino

( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Muitas vezes ( ) Sempre ( ).

b) Coordenar as atividades de planejamento

( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Muitas vezes ( ) Sempre ( )

c) Coordenar as atividades de orientação, supervisão e avaliação dos processos educativos

( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Muitas vezes ( ) Sempre ( ).

d) Assessorar nas atividades de ensino



( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Muitas vezes ( ) Sempre ( ).

e) Assessorar nas atividades de pesquisa

( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Muitas vezes ( ) Sempre ( ).

f) Assessorar nas atividades de extensão

( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Muitas vezes ( ) Sempre ( ).

g) Executar outras tarefas de mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional

( ) Nunca ( ) Raramente ( ) Às vezes ( ) Muitas vezes ( ) Sempre ( ).

h) Outras: Especificar as mais frequentes não listadas):

---



---

3. Considerando a sua atuação como Técnico(a) em Assuntos Educacionais, assinale a natureza das atividades que você desenvolve, em sua maioria são:

( ) Pedagógica ( ) Assistencial ( ) Administrativa ( ) Outra:

04. Como você avalia as ações políticas de acesso aos cursos de capacitação em nível de especialização, mestrado e doutorado para os Técnicos em Assuntos Educacionais?

( ) Não sei informar ( ) Não satisfatório ( ) Pouco satisfatório ( ) Satisfatório ( ) Muito satisfatório

05. Quais aspectos e investimentos você julga importante para o desenvolvimento da sua formação continuada e para o bom desempenho institucional?

Melhoria dos conhecimentos ( )

Melhoria dos valores éticos e morais ( )

Melhorias no Desenvolvimento de competências ( )

Melhorias dos Recursos pessoais ( )

Benefícios para carreira profissional ( )

Todas as questões anteriores ( )

06. A atual oferta de cursos oferecidos pelo IFPB atende suas necessidades profissionais como Técnico em Assuntos Educacionais?

Sim ( ) Não ( )

07. Como avalia a contribuição de sua formação inicial para o desenvolvimento das atividades inerentes ao cargo de Técnico em Assuntos Educacionais?

( ) Não sei avaliar ( ) Não satisfatório ( ) Pouco satisfatório ( ) Satisfatório ( ) Muito satisfatório

08. Algum curso oferecido pela instituição contribuiu para a sua atuação como TAES?

( ) Sim ( ) Não

Caso **afirmativo**, liste as temáticas desses cursos:

---

Caso **negativo**, que temáticas necessárias para a sua atuação no Setor em que está lotado:

---

09. Você conhece a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNPD do Governo Federal, instituída pelo Decreto nº 5.707/2006?

( ) SIM ( ) NÃO

Caso negativo, por quê?

---

10. Você já contribuiu para elaboração da proposta de desenvolvimento de competências referentes ao PDP anual do IFPB?

( ) SIM ( ) NÃO

11. Caso afirmativo, suas sugestões foram aproveitada para o PDP do ano seguinte?

( ) SIM ( ) NÃO

12. O que você poderia propor como contribuição para os próximos Plano de Desenvolvimento de Pessoas, referentes ao cargo de Técnico em Assuntos Educacionais do IFPB?

---

Agradecemos sua colaboração!

## APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE PESQUISA: ENTREVISTA



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
EM POLÍTICAS PÚBLICAS,  
GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR  
MESTRADO PROFISSIONAL/PPGAES/UFPB**



**Título da Pesquisa:** DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E IDENTITÁRIO DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS: CONTRIBUIÇÃO PARA A POLÍTICA DE FORMAÇÃO CONTINUADA DE UM INSTITUTO FEDERAL.

**Mestranda:** Katia Félix da Silva.

**Orientadora:** Profa. Dra. Ana Paula Furtado Soares Pontes.

### IDENTIFICAÇÃO

1. Nome: \_\_\_\_\_

2. Sexo: Masculino (  ) Feminino (  )

3. Faixa etária:

(  ) Entre 25 e 35 anos (  ) Entre 36 e 45 anos

(  ) Entre 46 anos e 55 anos (  ) Acima de 56 anos

4. Titulação: preencha os dados com as informações solicitadas

Nível	Área	Ano de conclusão
GRADUAÇÃO		
ESPECIALIZAÇÃO		
MESTRADO		
DOUTORADO		

5. Cargo: \_\_\_\_\_

Lotação \_\_\_\_\_

Setor: \_\_\_\_\_

Ano de ingresso no IFPB: \_\_\_\_\_

Função (caso exerça alguma função gratificada): \_\_\_\_\_

Atribuições: \_\_\_\_\_

### ENTREVISTA

01. Como você descreve o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais?

02. 06. Onde estão lotados os Técnicos em Assuntos Educacionais nos Campi do IFPB?

03. Como se dá essa distribuição dos Técnico em Assuntos Educacionais?

Reitoria:

João Pessoa:

04. Como se dá essa divisão, se os dois Campus estão localizados na capital João Pessoa?

05. Nos Campus do IFPB, há um Chefe imediato (Coordenador ou Diretor), responsável pelo acompanhamento dos Técnico em Assuntos Educacionais?

Reitoria \_\_\_\_\_

João Pessoa? \_\_\_\_\_

06. Quais as atividades os Técnico em Assuntos Educacionais desempenham?

06. Onde estão lotados os Técnicos em Assuntos Educacionais nos Campi do IFPB?

Serviço Social ( )

Coordenação de curso ( )

Assistência ao Aluno ( )

Coordenação Pedagógica ( )

Outras ( )

Quais? \_\_\_\_\_

07. Que funções os Técnicos em Assuntos Educacionais desempenham?

Funções Administrativas ( )

Funções Pedagógicas ( )

Funções Assistenciais ( )

Outras ( )

Quais? \_\_\_\_\_

08. Os Técnicos em Assuntos Educacionais trabalham junto aos Pedagogos? Caso afirmativo, em que situações?

09. O que diferencia o seu trabalho como Pedagoga do realizado pelos Técnico em Assuntos Educacionais?

10. Em que os cargos de Técnico em Assuntos Educacionais e do Pedagogo se aproximam ou se distanciam? Justifique:

11. Considerando que os Técnicos em Assuntos Educacionais possuem formações em licenciaturas diversas, como você avalia a pertinência dessa formação para as atribuições que o cargo possui?

12. Como gestora, foi possível perceber alguma dificuldade sentida por esses servidores quando do ingresso na instituição em relação ao trabalho que tinham que desenvolver como Técnico em Assuntos Educacionais?

13. Você considera que os Técnico em Assuntos Educacionais se envolvem em atividades inerentes ao cargo na instituição ou há casos em que poderiam contribuir mais na área pedagógica? Comente e/ou exemplifique.

14. Em que áreas e temas se deve investir para melhor qualificar e contribuir para o desenvolvimento profissional dos Técnico em Assuntos Educacionais?

16. Você já contribuiu para elaboração da proposta de desenvolvimento de competências referentes ao PDP anual do IFPB? Caso afirmativo, suas sugestões foram aproveitada para o PDP do ano seguinte?

( ) SIM ( ) NÃO

17. O que você poderia propor como contribuição para os próximos Planos de Desenvolvimento de Pessoas, referentes ao cargo de Técnico em Assuntos Educacionais do IFPB?

## APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
POLÍTICAS PÚBLICAS,  
GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR  
MESTRADO PROFISSIONAL/PPGAES/UFPB**



### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a)

Os pesquisadores Katia Félix da Silva e Ana Paula Furtado Soares Pontes, Professora Doutora, convidam você a participar da pesquisa intitulada **DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E IDENTITÁRIO DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS: contribuição para a política de formação continuada de um Instituto Federal.** Para tanto você precisará assinar o TCLE que visa assegurar a proteção, a autonomia e o respeito aos participantes de pesquisa em todas as suas dimensões: física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural e/ou espiritual – e que a estruturação, o conteúdo e forma de obtenção dele observam as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos preconizada pela **Resolução 466/2012 e/ou Resolução 510/2016**, do Conselho Nacional de Saúde e Ministério da Saúde.

Sua decisão de participar neste estudo deve ser voluntária e que ela não resultará em nenhum custo ou ônus financeiro para você (ou para o seu empregador, quando for este o caso) e que você não sofrerá nenhum tipo de prejuízo ou punição caso decida não participar desta pesquisa. Todos os dados e informações fornecidos por você serão tratados de forma anônima/sigilosa, não permitindo a sua identificação.

A justificativa em desenvolver esta pesquisa foi por perceber as dificuldades desses servidores quando da sua convocação para dar início às atividades que dialogam com a docência, porém com um caráter administrativo pedagógico, pois esses profissionais não possuem em seus currículos, formação voltada para as especificidades das atribuições que irão desempenhar, foi então que me interessei em lançar o olhar para trajetória desses servidores e investigar como eles buscam seu desenvolvimento profissional.

Esta pesquisa tem por objetivo, Analisar o desenvolvimento profissional e identitário dos Técnicos em Assuntos Educacionais do Instituto Federal da Paraíba e sua relação com a política de desenvolvimento de pessoas da Instituição; Discutir as relações entre os conceitos de identidade e desenvolvimento profissional, considerando aproximações e especificidades conceituais, bem como seus diferentes enfoques teórico-metodológicos; Identificar as diretrizes da política de desenvolvimento de pessoas do IFPB e seus planos de incentivo à qualificação dos Técnicos em Assuntos Educacionais; Compreender a trajetória profissional e a formação continuada a que tiveram acesso os Técnicos em Assuntos Educacionais do IFPB e o apoio institucional recebido; Estabelecer a relação entre a trajetória profissional dos Técnico em Assuntos Educacionais, sua formação ao longo da carreira e o desenvolvimento profissional e identitário (individual e coletivo/institucional); Produzir um manual que reúna experiências exitosas no âmbito do desenvolvimento profissional e identitário de Técnicos em Assuntos Educacionais. Tratar-se-á de uma pesquisa de natureza aplicada, exploratória descritiva, com abordagem qualitativa na análise dos dados, envolvendo levantamento bibliográfico. Para a concretização desta proposta, a pesquisa será conduzida sob a forma de um estudo de caso, buscando-se estabelecer as diretrizes para análise da formação e da identidade profissional, bem como, da formação continuada dos servidores técnicos em assuntos educacionais do IFPB.

Levando-se em conta que se trata de uma pesquisa, e os resultados positivos ou negativos somente serão obtidos após a sua realização, existem potenciais riscos de ocorrer ansiedade e/ou constrangimento ao responder os questionários, de modo que as providências e cautelas para minimizar ou evitar os eventuais riscos consistem em oferecer ao participante a opção de interromper o preenchimento do instrumento de coleta de dados a qualquer momento antes de concluir a pesquisa, sendo interrompido também mediante constatação, por meio das pesquisadoras, de qualquer dano aos participantes da pesquisa.

Este estudo, poderá contribuir com melhorias dos planos de incentivos à qualificação oferecidos pela instituição para o desenvolvimento profissional dos servidores. Os dados e informações que serão coletados nesta pesquisa, poderão subsidiar todos os passos no que tange às diretrizes da política de formação e ações internas da instituição.

### **Contatos:**

Responsável pela Pesquisa: **Kátia Félix da Silva**, Bibliotecária Documentalista do IFPB. Especialista em Biblioteconomia. Campus de Camboinha - Cabedelo – Paraíba. E-mail: [Kátia.silva@ifpb.edu.br](mailto:Kátia.silva@ifpb.edu.br) -Telefone: (83) 98619-0803

**Instituto Federal da Paraíba**

R. Santa Rita de Cássia, 1900 - Jardim Camboinha, Cabedelo - PB, 58103-772

Telefone: (83) 3248-5400 -Horário de Funcionamento Segunda a Sexta-Feira, das 07h às 22h  
[-campus\\_cabedelo@ifpb.edu.br](mailto:campus_cabedelo@ifpb.edu.br)

**Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)/CCS/UFPB**

Centro de Ciências da Saúde (1º andar) da Universidade Federal da Paraíba

Campus I – Cidade Universitária / CEP: 58.051-900 – João Pessoa-PB

Telefone: +55 (83) 3216-7791 - E-mail: [comitedeetica@ccs.ufpb.br](mailto:comitedeetica@ccs.ufpb.br)

Horário de Funcionamento: de 07h às 12h e de 13h às 16h.

Home page: <http://www.ccs.ufpb.br/eticaccsufpb>

---

Assinatura, por extenso, do(a) Participante da Pesquisa.

---

Pesquisador(a) Responsável.

João Pessoa, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de 2022.



APÊNDICE D - CARTILHA

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

Mestrado Profissional em Políticas Públicas,  
Gestão e Avaliação da Educação Superior (PPGAES)



## *Cartilha*

***TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS:  
ATUAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL***

***Orientações para Comunidade Acadêmica  
do Instituto Federal da Paraíba***

**Katia Félix da Silva  
Ana Paula Furtado Soares Pontes (Orientadora)**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**

**Reitor Valdiney Veloso Gouveia**

**Vice-Reitora Liana Filgueira Albuquerque**

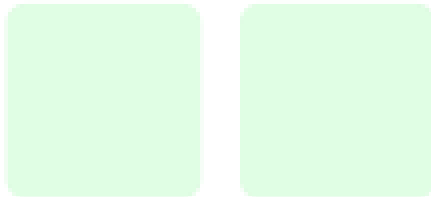
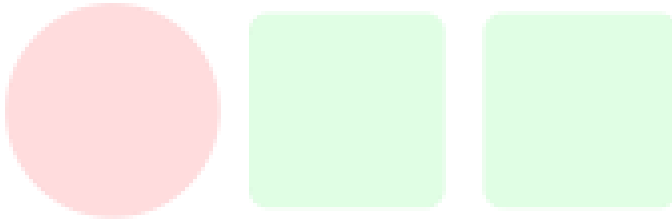
**Katia Félix da Silva**

**Ana Paula Furtado Soares Pontes (Orientadora)**

**João Pessoa  
2023**

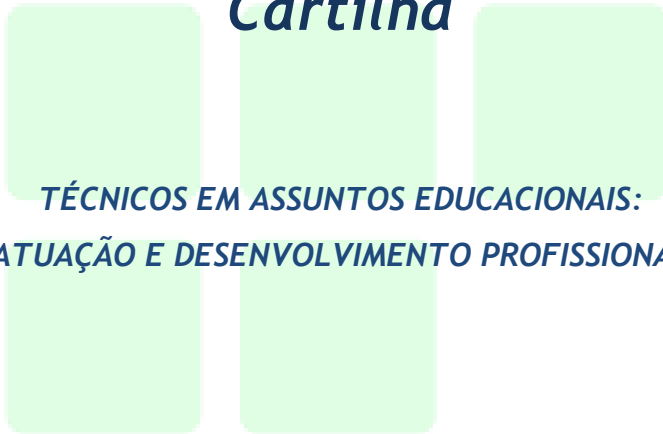
*Katia Félix da Silva*

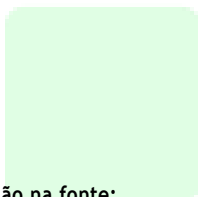
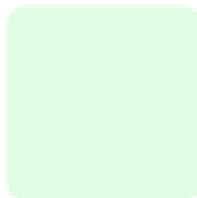
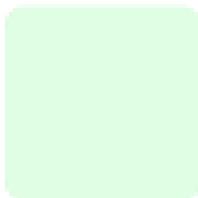
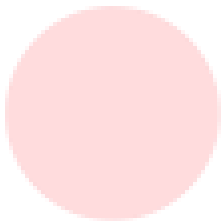
*Ana Paula Furtado Soares Pontes*



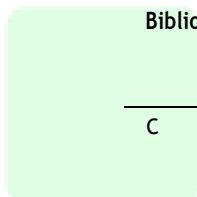
## ***Cartilha***

***TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS:  
ATUAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL***

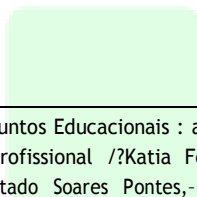
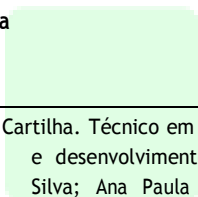




**Catlogação na fonte:**

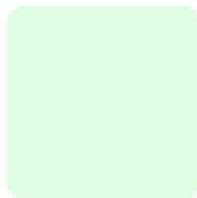


**Biblioteca**



---

C Cartilha. Técnico em Assuntos Educacionais : atuação e desenvolvimento Profissional /?Katia Félix da Silva; Ana Paula Furtado Soares Pontes,- Dados impressos -- JoãoPessoa.



1. Técnico em Assuntos Educacionais - Servidores público. 2. Desenvolvimento profissional - Carreira 3. Atuação profissional 4. Instituto Federal da Paraíba - Serviço público. I. Silva, Katia Félix II. Pontes, Ana Paula Furtado Soares. Título.

IFPB/ CDU

---

# APRESENTAÇÃO

Esta Cartilha é o produto técnico e tecnológico resultante da pesquisa de Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior, da Universidade Federal da Paraíba, intitulada **DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E IDENTITÁRIO DOS TÉCNICOS EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS: contribuição para a política de formação continuada de um Instituto Federal**, vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior da Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

Desenvolvida com a finalidade de oferecer informações, bem como, orientações sobre a atuação dos TAEs, em conformidade com o Ensino, Pesquisa e Extensão, no âmbito do Instituto Federal da Paraíba (IFPB).

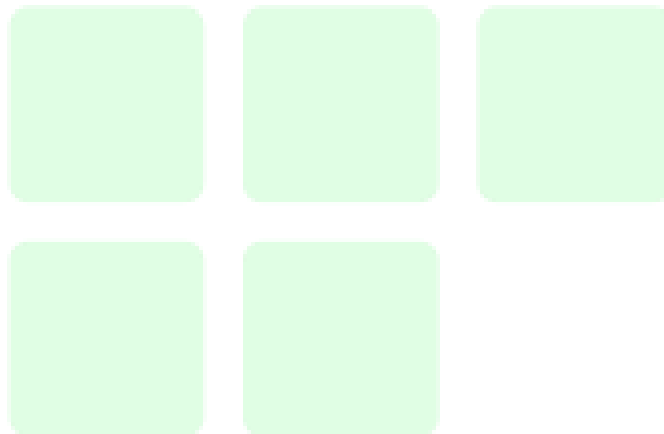
As atribuições do cargo de TAEs devem estar diretamente ligadas às atividades pedagógicas, entretanto, o que vem sendo observado, é que a maioria desses profissionais tem desempenhando atividades predominantemente administrativas em contraposição às de natureza pedagógica, não estando em conformidade com as definidas para o cargo, contrariando o disposto no **Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC**, que descreve os cargos técnico-administrativos em educação, autorizados pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, para concurso público, assim como a **Resolução nº 50, de 9 de dezembro de 2021**.

De acordo com Bergue (2010), é fundamental que haja compatibilidade das atividades com as atribuições do cargo, aspecto bastante importante para gestão de pessoas. Quando não observadas essas convergências, ocorre o desvio de função.

Segundo Lewandowski (2018), a falta de clareza sobre as atribuições do Técnico em Assuntos Educacionais, tem causado desapontamento por parte dos próprios TAEs e também da comunidade acadêmica.

Considerando a especificidade do Instituto Federal, a desmotivação desses servidores para o trabalho compromete a qualidade e a capacidade de atendimento às necessidades de apoio técnico pedagógico aos docentes e demais envolvidos no desenvolvimento das atividades no âmbito do ensino, pesquisa e extensão.

Assim, é necessário que a Instituição volte o olhar para a questão das atribuições do cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, tendo em vista a sua descrição, a complexidade e a natureza das ações que são chamados a desenvolver, em consonância com a sua formação, que pode variar de Pedagogia a licenciaturas diversas, com diferentes aportes na área de fundamentos da educação e da gestão pedagógica de instituições educativas.



# SUMÁRIO

Introdução	08
Técnico em Assuntos Educacionais	10
Desenvolvimento Profissional dos TAEs no IFPB	12
Diretrizes para Atuação dos TAEs no IFPB	18
Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)	21
Referências	23

# INTRODUÇÃO

O IFPB é uma instituição centenária e bastante importante para o cenário das políticas públicas de educação no Estado da Paraíba. Em 2008, a Lei nº 11.892 instituiu a Rede Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, possibilitando a implantação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba.

A Gestão de Pessoas do IFPB têm demonstrado constante preocupação com o desenvolvimento profissional dos seus servidores. Segundo Antonello (2005), a aprendizagem é um processo contínuo que gera novos conhecimentos individuais, grupais ou organizacionais, envolvendo todas as formas de aprendizagem, formais e informais, voltados para o desenvolvimento de competências gerenciais.

A Competência é “um dos resultados do emprego da capacitação,” entendendo capacitação como “algo mais além de treinamento, é importante ressaltar que estimula o desenvolvimento de habilidades independentemente da personalidade do indivíduo” (APA, 2012). O processo constante de aprendizagem, contribui para o desenvolvimento institucional por meio de competências individuais.

Através dos conhecimentos e habilidades desenvolvidas, o servidor público agrega valor à organização como agente transformador, visando contribuir para o cumprimento de metas e na melhoria dos processos de prestação de serviços públicos (DUTRA, 2004). Portanto, é do interesse da administração pública, investir na qualificação dos seus servidores.

Para ingressar no serviço público, é necessário observar às exigências referentes ao cargo pretendido. Dessa forma, ao entrar em exercício o servidor desenvolverá atividades regido pela Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.



Quanto aos requisitos para investidura no cargo de Técnico em Assuntos Educacionais (TAEs), em uma Instituição Federal de Ensino Superior é necessário diploma de graduação em Licenciatura em Pedagogia ou Licenciaturas diversas reconhecidas pelo Ministério da Educação (MEC).

São muitos os desafios enfrentados pelos TAEs ao serem envolvidos com demandas diversas, próprias do cargo em uma instituição que compõe a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica e de natureza pluricurricular, multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, além de ofertar licenciaturas, bacharelados e pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*.

O planejamento estratégico da Instituição envolve decisões sobre a competência profissional a ser desenvolvida para o cargo, infraestrutura, dentre outras questões. A política de qualificação desempenha importante papel como instrumento norteador do planejamento no IFPB.

### **Técnico em Assuntos Educacionais**

O cargo de Técnicos em Assuntos Educacionais pertence unicamente à Rede Federal de Ensino (Universidades e Institutos Federais) e são oriundos de uma formação inicial diferenciada (Pedagogia ou licenciaturas diversas), seguindo modelos que priorizam a dimensão cultural-cognitiva ou a pedagógico-didática. Pode trazer dificuldades e/ou potencialidades diversas diante da atuação profissional que não é a docência, mas atividade de coordenação, supervisão, planejamento e assessoria das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Segundo Libâneo (2011), há de se considerar que as demais Licenciaturas dialogam com as mais diferentes áreas do conhecimento como: Letras, Biologia, História, Geografia, Matemática, Física, Química, dentre outras.

De acordo com o Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC (BRASIL, 2005), a descrição sumária do cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, prevê a coordenação "[...] das atividades de ensino, planejamento e orientação, supervisionando e avaliando essas atividades, para assegurar a regularidade do desenvolvimento do processo educativo, bem como, prestar assessoria nas atividades de ensino, pesquisa e extensão."

Um aspecto a ser observado em relação ao cargo de Técnicos em Assuntos Educacionais é que não existe a regulamentação da profissão ou Conselhos de Classe que se ocupem da fiscalização e da disciplinarização das atividades profissionais dessa categoria.



**Fonte:** <https://www.google.com/search?q=Desenho+de+Professores+dominio+publico&tbm=>

### **Atribuições do Cargo de TAEs:**

Planejar, supervisionar, analisar e reformular o processo de ensino-aprendizagem, traçando metas, estabelecendo normas, orientando e supervisionando o cumprimento do mesmo e criando ou modificando processos educativos de estreita articulação com os demais componentes do sistema educacional, para proporcionar a educação integral dos alunos.

Elaborar projetos de extensão.

- Realizar trabalhos estatísticos específicos.

- Elaborar apostilas.
- Orientar pesquisas acadêmicas.
- Utilizar recursos de Informática.
- Executar outras tarefas de mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional (MEC, 2005).

Dessa forma, este produto, em formato de Instrumento Informativo, tem por objetivo orientar os Técnicos em Assuntos Educacionais e membros da comunidade acadêmica que estão diretamente envolvidos com os processos educativos do IFPB, sobre a atuação e desenvolvimento profissional desses servidores.

### **Desenvolvimento profissional dos TAEs no IFPB**

No governo Luiz Inácio Lula da Silva, foi promulgada a Lei nº11.091/2005 que criou o Plano de Carreira dos Cargos Técnicos em Educação (PCCTAE), das instituições federais de ensino, que são vinculadas ao Ministério da Educação e Cultura (MEC).

O PCCTAE é um das principais políticas públicas educacionais voltadas para o desenvolvimento profissional dos Técnicos Administrativos em Educação, inclusive dos Técnicos em Assuntos Educacionais. Essa política estabelece normas que regulam suas carreiras.

A implantação de programas de capacitação vinculado ao planejamento estratégico das IFES tem por objetivo definir normas que proporcionam o desenvolvimento dos servidores Técnicos Administrativos em Educação (SCHUMITZ JÚNIOR, 2015).

Os cargos no Plano de Carreiras dos Técnicos Administrativos em Educação são organizados em cinco níveis de classificação (A, B, C, D, E), com quatro níveis de capacitação, sendo o ingresso na carreira por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, no padrão

inicial do primeiro nível de capacitação do respectivo nível de classificação.

O desenvolvimento na carreira ocorre pela mudança de nível de capacitação (Progressão por Capacitação Profissional) e de padrão de vencimento (Progressão por Mérito Profissional).

Para Lacombe (2005), as instituições federais de ensino (IFES) estão amparadas por lei para definirem e promoverem programas e políticas de capacitação e incentivo ao desenvolvimento profissional de seus servidores.

Conforme o PCCTAE, a progressão funcional se dá dentro da mesma classe a qual o servidor pertence, ou seja, se um servidor ingressou no serviço público na classe E, como TAEs, ele se mantém nessa mesma classe, podendo progredir na sua carreira apenas nos quatro níveis de classificação e nos dezesseis padrões de vencimentos previstos.

Assim, para se desenvolver profissionalmente, o servidor deve participar de capacitações e progredir na sua carreira, fazendo a mudança de nível dentro do mesmo cargo, desde que os cursos ofereçam certificação e obedeçam a carga horária exigida.

A primeira progressão por capacitação do servidor recém-ingressado no IFPB, deve ser solicitada depois de decorrido o período de 18 meses e a partir do início do exercício no cargo efetivo. Ocorrida a primeira progressão, o servidor deverá observar o mesmo intervalo de dezoito meses para solicitar a próxima e assim, sucessivamente.

Quando estiver participando de capacitações, o servidor deve observar que é permitido o somatório de carga horária, contanto que seja esta igual ou superior a 20 horas-aula e que os cursos tenham ligação direta com a área do ambiente organizacional, conforme prevê a Portaria nº 9, de 29 de junho de 2006, do Ministério da Educação (MEC).

Conheça as exigências de carga horária mínima de capacitação para progressão!



Fonte: <https://www.google.com/search?q=Desenho+de+Professores+dominio+publico&tbm=>

### Quadro 01- Progressão por Capacitação Profissional

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE CAPACITAÇÃO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
A	I	Exigência mínima do cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas

Fonte: Anexo III da Lei nº 11.091 de 12/01/2005, alterada pela Lei nº 11.233, de 22/12/2005.

A Progressão por Mérito Profissional é a mudança do padrão de vencimento que vai do primeiro ao décimo sexto dentro de cada uma das classes, respeitando o período exigido

de efetivo exercício e com resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

Além dessa progressão por mérito profissional, o Plano de Carreira dos Cargos Técnicos em Educação (PCCTAE), oferece também o Incentivo à Qualificação (IQ), para os servidores com formação superior à exigida do cargo. Com esse incentivo, busca-se estimular a formação continuada dos servidores e contribuir para o desenvolvimento profissional do servidor e para o crescimento da instituição.



<https://www.google.com/search?q=Desenho+de+Professores+dominio+publico&tbm=>

Em 2012, com a promulgação da Lei 12.772, no governo Dilma Rousseff, os percentuais de incentivo à qualificação (Tabela 01), antes com percentuais menores (Decreto nº 5.824/2006), foram ampliados, incidindo sobre os vencimentos básicos de todos os Técnicos Administrativos em Educação, pertencentes a todos os níveis de escolaridade. Assim, com a referida lei, quando o título corresponde à área do conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional da atuação do servidor, o percentual será calculado ao máximo. Entretanto, quando a relação for indireta, o percentual será o mínimo, conforme tabela 1, a seguir:

TABELA 01 - PERCENTUAIS DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

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: Lei nº 11.091, de 12/01/2005, incluído pela Lei nº 11.784, de 22/09/2008.

A Lei nº 11.091/05, prevê que toda Instituição Federal de Ensino deve contemplar em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), mecanismos que possam contribuir com o desenvolvimento profissional dos servidores.

Com 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 e regulamenta dispositivos da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispõe sobre licenças e afastamentos das ações de desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação (Quadro 01) – incluindo os TAEs das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao MEC.

QUADRO 02 – Embasamento Legal das Leis e Decretos que amparam a estruturação dos Planos de Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação

<b>Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005</b>	<b>Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.</b>
<b>Lei 11.233 de 22 de dezembro de 2005</b>	Altera dispositivos da Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005.
<b>Lei 11.784, de 22 de setembro de 2008</b>	Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005.
<b>Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012</b>	Altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera a Lei nº11.091, de 12 de janeiro de 2005.
<b>Decreto 5.824 de 29 de junho de 2006</b>	Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005.
<b>Decreto 5.825 de 29 de junho de 2006</b>	Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005.
<b>Portaria MEC nº 09 de 29 de junho de 2006</b>	Define os cursos de capacitação que guardam relação direta com a área de atuação do servidor.

Fonte no anexo da Lei nº12.772/2012.

Esse panorama legal, normatiza a carreira dos Técnicos Administrativo em Educação das Instituições Federais de Ensino, aos órgãos e entidades públicas vinculadas ao Ministério da Educação.

### **Diretrizes Para atuação das Equipes pedagógicas no IFPB**

O Conselho Superior do IFPB instituiu, em 09 de dezembro de 2021, a Resolução nº 50/CONSUPER/DAAOC – REITORIA, que regulamenta a atuação das Equipes Pedagógicas, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, composta, prioritariamente, por Pedagogos, Técnicos em Assuntos Educacionais (TAEs) e Auxiliares em Assuntos Educacionais.

A Resolução nº 50/2021 foi instituída considerando o que dispõe na Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988, e da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que trata do regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das



fundações públicas federais. Foi considerado também o § 3º do artigo 10 e o caput do mesmo artigo da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, criando os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, dentre outras.

#### Resolução 50/2021 (IFPB)



As equipes pedagógicas do IFPB, segundo o art. 2º, da Resolução nº 50/2021/CONSUPER/DAAOC-REITORIA/IFPB, “atua na implementação e avaliação das políticas educacionais que norteiam a instituição, na reflexão da prática educativa institucional e do fazer didático-pedagógico, propondo ações que visem a melhoria do processo educativo, articulando as atividades de ensino, pesquisa e extensão.

De acordo com a referida Resolução, a atuação das equipes pedagógicas se desenvolvem em três eixos assim distribuídos: Gestão Pedagógica; Acompanhamento e Orientação Pedagógica ao Corpo Discente; Formação, Acompanhamento e Assessoramento Pedagógico ao Corpo Docente.

O eixo Gestão Pedagógica contempla ações relativas à colaboração ou participação ativa dos membros da equipe pedagógica em comissões e em ações de assessoria a diretorias e setores diversos da instituição: avaliações,

acompanhamento e apoio a processos de natureza pedagógica (avaliação institucional e processo ensino-aprendizagem; permanência e êxito dos discentes; criação de cursos; ensino, pesquisa, extensão e educação inclusiva); participação como membro em processos seletivos para docentes, conselhos de classe e colegiados de cursos; bem como, na elaboração de pareceres, contribuições para avaliação e/ou atualização de instrumentos e/ou documentos que versem sobre questões pedagógicas (regimentos didáticos, regulamentos disciplinares, normas didáticas, PPC e projetos educacionais, calendários acadêmicos e horários de aulas/turmas), em conjunto com a Diretoria de Desenvolvimento de Ensino, Coordenações e Colegiados de Curso, Núcleo Docente Estruturante (NDE), Conselho de Classes e Comissões específicas.

No eixo Acompanhamento e Orientação Pedagógica ao Corpo Discente, são previstas ações de acolhimento, integração, acompanhamento, apoio e orientação aos estudantes, com vistas à permanência e ao eixo escolar, estratégias de superação das dificuldades de aprendizagem, fortalecimento da relação escola, família e sociedade, organização de plantões pedagógicos e de fomento ao protagonismo estudantil.

No âmbito da formação, Acompanhamento e Assessoramento Pedagógico ao Corpo Docente, o foco segue a mesma perspectiva do eixo anterior, mas com atenção sobre o professor, sendo previsto o desenvolvimento de ações no campo da orientação pedagógica, acompanhamento, assessoria, acolhimento, integração compartilhamento de experiências, desenvolvimento de trabalhos colaborativos, estímulo à participação em atividades/eventos de formação em projetos educacionais integradores e interdisciplinares. As estratégias previstas (espaços colegiados, reuniões, encontros pedagógicos, plantões pedagógicos, grupos de pesquisa etc), devem contemplar temas/saberes relacionados às ações didático-pedagógicas, tais como, planejamento, acompanhamento e avaliação do processo ensino-aprendizagem: práticas pedagógicas inovadoras,

relacionamento interpessoal, direitos humanos e outros temas de interesse do professorado.

### **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)**

O IFPB elabora seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) a cada cinco anos, reforçando compromissos institucionais de maneira geral com o propósito de investir no desenvolvimento e transparência da sua gestão. O PDI tem por objetivo expor prioridades acadêmicas e administrativas, bem como, estratégias de curto e longo prazos para realização de seus processos e cumprimento da missão institucional.

No PDI constam todas as informações disponibilizadas conforme suas diretrizes legais, estando também inseridas as informações sobre o PDP.

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) foi instituída pelo Decreto nº 9.991/2019 e alterada pelo Decreto nº 10.506/2020, regulamentado no IFPB por meio da Resolução AD nº 26/2020 – Conselho Superior CONSUPER.

Depois de realizada a validação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, que é elaborado anualmente, são identificadas as necessidades de desenvolvimento dos servidores nas reuniões com a equipe de trabalho para definir ações de planejamento, aprimoramento e execução do PDP. Reconhecidas essas necessidades, devem ser registradas e validadas no Portal do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) pela chefia imediata, bem como, pelo Reitor do IFPB.

O PDP é encaminhado anualmente ao SIPEC e à Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), entidade vinculada ao Ministério da Economia do Brasil que tem como missão desenvolver competências dos servidores públicos federais, ofertando cursos nas mais diversas modalidades. Essas ações devem responder às lacunas de desempenho ou

oportunidades de crescimento profissional alinhado aos objetivos organizacionais.

É importante que todos os servidores participem da elaboração do PDP, contribuindo com essas ações que promovem o desenvolvimento profissional dos Técnicos Administrativos da Educação, em especial dos Técnicos em Assuntos Educacionais.

#### Objetivos da Política de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do IFPB

Política de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) do IFPB	<b>Alinhar as ações de desenvolvimento e a estratégia do órgão ou da entidade;</b>
	Estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;
	Atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras; Nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;
	Preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade;
	Preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;
	Ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;
	Acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;
	Gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;
	Monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos;
	Analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.(BRASIL, 2019).

Fonte: Plano de Desenvolvimento de Pessoas do IFPB.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), deve estar alinhado a pontos centrais da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), identificando as lacunas do desempenho esperado e o desempenho atual que derivam da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais.

## Considerações Finais

O IFPB vem envidando esforços no sentido de apoiar e investir na formação continuada de seus servidores. No âmbito das ações de ensino, pesquisa e extensão, importante iniciativa se deu com a regulamentação das diretrizes das atribuições da Equipe Pedagógica, a partir da Resolução nº 502/2021 CONSUPER/DAAOC/REITORIA/IFPB.

Cabe ressaltar que, em seu texto, a referida Resolução não faz distinção quanto às atribuições de diferentes membros das equipes pedagógicas – Técnicos em Assuntos Educacionais, Pedagogos e Auxiliares em Assuntos Educacionais.

Considerando o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, Lewandowski (2018) afirma que a falta de clareza sobre suas atribuições tem causado desapontamento por parte desses servidores e também da comunidade acadêmica.

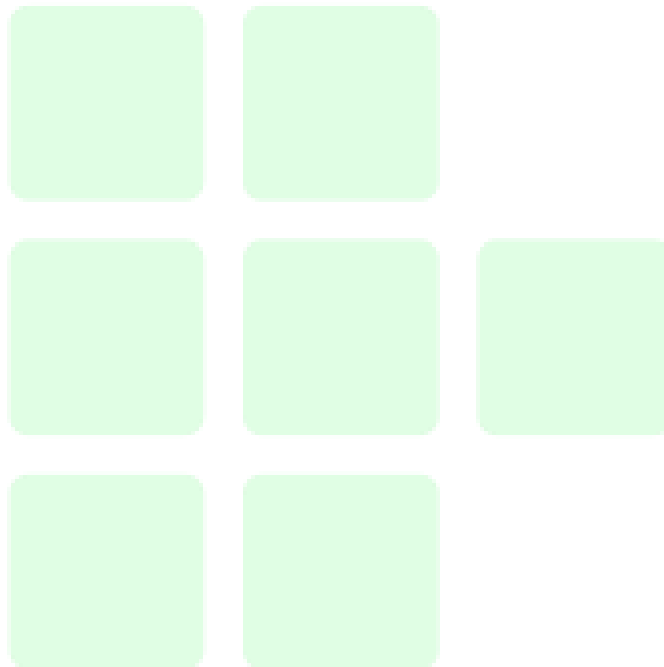
Corroborando, Bergue (2010) destaca ser fundamental que haja compatibilidade das atividades com as atribuições do cargo, aspecto bastante importante para gestão de pessoas, visto que, quando não observadas essas convergências, poderá resultar em desvio de função.

Nesse sentido, considerando especificamente o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, distinguindo-o do cargo de pedagogo, sua atuação é prevista no Ofício Circular nº 015/2005/CGGP/SAA/SE/MEC, que descreve o TAEs como responsável pela execução, sob supervisão e orientação, de trabalhos relacionados à assistência e orientação educacional; aplicação de recursos audiovisuais na educação; auxílio à supervisão, administração e inspeção das atividades de ensino, bem como, auxiliar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Iniciativas nesse sentido vem sendo tomadas por Institutos Federais, a exemplo do IFPA (PA), IFS (SE) e IFRR (RR), que depois das discussões sobre especificidades

do cargo e da formação do TAEs e do Pedagogo, vêm promovendo debates importantes com vistas a delimitar atribuições e necessidades formativas desses servidores, considerando a natureza das instituições onde atuam – Institutos Federais – com foco nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, em seus diversos níveis e modalidades.

Assim, avançando para além do que prevê a Resolução nº 50/2021, o IFPB pode voltar o olhar para a questão das atribuições referentes ao cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, tendo em vista a sua complexidade e demandas formativas, envolvendo os TAEs e demais membros das suas equipes pedagógicas e demais interessados na problemática da gestão pedagógica da Instituição. Este é o convite!



## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto nº 9.235/2017, Art. 21, e Resolução. nº 50/2021-CONSUPER/IFPB, Art. 1º.** Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).** Vigência 2020 – 2024.

BRASIL. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.** Institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm). Acesso em: 10 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 5.824,** de 29 de junho de 2006. Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação instituído pela Lei nº 11.091, janeiro de 2006.

BRASIL, **Decreto nº 5.825, Art. 3º, parágrafo II,** de 29 de junho de 2006. Dispõe sobre as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos cargos dos TAEs, instituído pela Lei nº 11.091, de 12/01/2005. Brasília.

BRASIL, **Lei nº. 8.112,** de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br> Acesso em: 08 dez 2021.

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: <http://www.planalto.gov.br> Acesso em: 21 setembro 2021.

BRASIL, **Lei nº 11.892**, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, criando os Institutos Federais.

BRASIL, **Lei nº 11.991**, de 27 de outubro de 2003. (REVOGADA pela **Lei n.º15.583**, de 30 de dezembro de 2020 e declarada a inconstitucionalidade da **Lei** na ADI n.

BRASI. **Lei nº 12.772**, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; Disponível em em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil> Acesso em: 19 de jun., 2022.

LEWANDOWSKI, J. M. D. **Os técnicos em assuntos educacionais do Instituto Federal do Paraná: em busca de sua identidade profissional**. Dissertação (Mestrado em Educação) –Programa de Pós-graduação em Educação. Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Cascavel: Unioeste, 2018.

OLIVEIRA, Virgílio César da Silva e. Modelos de Administração Pública. In.: (Orgs.) SANABIO, Marcos Tanure; SANTOS, Gilmar José dos; DAVID, Marcus Vinicius. **Administração pública contemporânea: política, democracia e gestão**. – Juiz de Fora : Ed. UFJF, 2013.

OLIVEIRA, Nancy Costa de. **Formação continuada dos técnicos administrativos em educação: alienação ou emancipação?** 2004. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade de Brasília. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/37230>. Acesso em 10 set. 2020.