

POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NO CONTEXTO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

POLICIES FOR ENHANCEMENT OF ADMINISTRATIVE TECHNICIANS IN EDUCATION IN THE CONTEXT OF BRAZILIAN LEGISLATION

POLÍTICAS DE VALORACIÓN DE LOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EN EDUCACIÓN EN EL CONTEXTO DE LA LEGISLACIÓN BRASILEÑA

Di Paula Ferreira Prado¹ 0000-0002-1517-6653

Claudio Pinto Nunes² 0000-0003-1514-6961

¹Instituto Federal Baiano – Bom Jesus da Lapa, BA, Brasil; paulapradoca@gmail.com

²Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – Vitória da Conquista, BA, Brasil: claudionunesba@hotmail.com

RESUMO:

O presente texto tem como objetivo discutir o lugar dos técnicos administrativos em educação (TAEs) nas políticas de valorização dos trabalhadores da educação no contexto da legislação brasileira. Trata-se de um estudo de análise de legislação que tomou como referência os marcos legais que regulamentam o trabalho dos TAEs. Os resultados evidenciam que há uma política em processo de consolidação a partir da qual se estabelece os planos de carreiras dos cargos dos TAEs; as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública; os procedimentos para a concessão do incentivo à qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores; a Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica; além de estabelecer normatização para a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação.

Palavras-chave: técnicos administrativos em educação; valorização; legislação.

ABSTRACT:

The aim of this text is to discuss the place of administrative technicians in education (TAEs) in policies for the appreciation of education workers in the context of Brazilian legislation. This is a study analyzing legislation that took as a reference the legal frameworks that regulate the work of TAEs. The results show that there is a policy in the process of consolidation from which the career plans for TAE positions are established; the guidelines for the development of public administration personnel; the procedures for granting incentives for qualification and for the effective classification by level of qualification of civil servants; the National Policy for the Training of Basic Education Professionals; in addition to establishing standards for remuneration, promotion rules, and rules for incorporating performance bonuses into retirements and pensions of civil servants in the area of education.

Keywords: administrative technicians in education; appreciation; legislation.

RESUMEN:

El presente texto tiene como objetivo discutir el lugar de los técnicos administrativos en educación (TAE) en las políticas de valoración de los trabajadores de la educación en el contexto de la legislación brasileña. Se trata de un estudio de análisis de legislación que tomó como referencia los marcos legales que regulan el trabajo de las TAE. Los resultados muestran que existe una política en proceso de consolidación a partir de la cual se establecen planes de

carrera para los puestos de TAE; lineamientos para el desarrollo del personal de la administración pública; los procedimientos para conceder el incentivo a la calificación y para implementar la clasificación por nivel de calificación de los empleados; la Política Nacional de Formación de Profesionales de la Educación Básica; además de establecer normas para la remuneración, reglas de ascenso, reglas para incorporar bonos por desempeño al retiro y pensiones de los servidores públicos del sector educativo.

Palabras clave: técnicos administrativos en educación; apreciación; legislación.

Introdução

Ao longo do histórico formativo e da organização da educação brasileira, percebemos que a constituição do reconhecimento e trabalho dos técnicos administrativos em educação (TAEs), forjou-se no cenário contraditório das políticas públicas educacionais, assim como, por meio das determinações históricas e sociais de composição do serviço público no Brasil, que são próprias do processo educacional e de suas instituições. Sob tal concepção, a questão da valorização dos TAEs está, historicamente, entrelaçada ao processo de (des) valorização da educação brasileira e de seus profissionais, ao considerar o controle exercido pelo Estado sobre os trabalhadores, assim como, os interesses mercadológicos sobre a educação que acabam refletindo sobre a organização e as relações de trabalho no ambiente escolar.

Este quadro requer uma política consistente de reconhecimento, profissionalização e valorização desses trabalhadores, ao considerar que, historicamente, foram caracterizados como servidores que não pertenciam ao corpo docente, ou seja, não havia uma identidade própria assumida institucionalmente, mas um *não lugar* que não era a docência.

Diante deste contexto, valorizar os trabalhadores da educação é um imperativo histórico e um compromisso, não somente da área educacional, mas da sociedade em geral. A fim de viabilizar uma política de valorização, além de outros pontos elementares, faz-se necessário promover uma reflexão acerca da conjuntura que perpassa este segmento. Para tanto, neste texto, tomamos como desencadeadores e mobilizadores deste intento os seguintes questionamentos: “quem são, qual a sua trajetória histórica, que lugar ocupam na divisão social do trabalho, as razões da desvalorização social ou desprestígio que sofrem, o que tem sido feito para valorizá-los e o que pode e deve ser feito para que esse processo de valorização continue e dê bons frutos” (Brasil, 2006a, p. 10).

O desafio é assumir esta questão como uma demanda coletiva, somando esforços e iniciativas no sentido de, no processo de resgate da “importância desses trabalhadores no campo educacional, contribuir para que a escola possa tornar-se um espaço efetivo de mediação, de

formação humana e de exercício da democracia participativa, visando à construção de uma sociedade igualitária e justa” (Brasil, 2006a, p. 10). Esta visão requer a transformação dessas realidades no plano profissional e social, mas, principalmente, exige que se mudem as atitudes com relação a esses profissionais.

Nessa direção, as dificuldades detectadas no interior da escola, constituem reflexos dos embates que afligem a sociedade como um todo. De igual modo, acontece com o processo de desvalorização dos trabalhadores em educação, portanto, para que se possa, “de fato, aspirar a algum êxito nas ações desempenhadas pela escola para a sua reversão, é preciso, para o equacionamento dessas referidas ações, conhecer e considerar os aspectos relativos a essa questão numa perspectiva social de mais ampla abrangência” (Brasil, 2006a, p. 13).

Metodologia

O estudo que culminou com a escrita deste texto tomou como perspectiva metodológica a análise da legislação, normas e regulamentos que orientam o processo de valorização profissional. exploratório e descritivo, trazendo dados e interpretações. Trata-se, portanto, de um estudo qualitativo de caráter exploratório e descritivo (Gil, 2008).

Inicialmente foi feito um levantamento de todos os marcos legais que integram a política de valorização dos TAEs. Em seguida foi apresentada cada um dos marcos encontrados no âmbito da política nacional de valorização dos profissionais tem tela. Por fim, o estudo apresentou uma análise de legislação, que possibilitou evidenciar diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública; os procedimentos para a concessão do incentivo à qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores; a Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica; além de estabelecer normatização para a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação.

Marcos legais que integram a política de valorização dos TAEs

No que tange à gestão de pessoas na administração pública federal, destacamos alguns marcos legais, além de outras normativas que regem a vida funcional do servidor, visando garantir a eficácia dos serviços públicos prestados, o que inclui investimentos permanentes na

garantia de novas oportunidades de desenvolvimento na carreira dos servidores. Nesse sentido, o ingresso dos TAEs no serviço público é viabilizado através de alguns pré-requisitos determinados por programas e legislação específica, como o ingresso por meio de concurso público, e a exigência de um nível mínimo de formação compatível com o cargo que assumem. Deste modo, constituem um arcabouço legal que integra as políticas de valorização, em seus diferentes aspectos, sendo influenciadas pelas mudanças econômicas, tecnológicas e estruturais da administração pública, assim como pela reforma e reestruturação do Estado.

No intuito de ampliar o conhecimento sobre as políticas de valorização dos TAEs na Rede Federal de educação, elaboramos um breve histórico acerca das proposições legais mais significativas para o processo de demarcação dessa trajetória, recuperando em uma linha do tempo, a evolução do tema e os pontos favoráveis e desfavoráveis à implantação de tais políticas, conforme delimitado no Quadro 1.

Quadro 1 - Marcos legais que integram a política de valorização dos TAEs

LEGISLAÇÃO	DISPOSIÇÕES
Lei nº 8.112/ 1990 (Brasil, 1990)	Regime jurídico dos servidores públicos civis da união, autarquias e das fundações públicas federais.
Lei nº 9.394/ 1996 (Brasil, 1996)	Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.
Lei nº 11.091/ 2005 (Brasil, 2005a)	Institui o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).
Decreto nº 5.707/ 2006 (Brasil, 2006b)	Dispõe sobre a Política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública.
Decreto nº 5.824/ 2006 (Brasil, 2006c)	Procedimentos para a concessão do incentivo à qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE.
Decreto nº 5.825/ 2006 (Brasil, 2006d)	Diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento do PCCTAE.
Lei nº 11. 784/ 2008 (Brasil, 2008)	Dispõe sobre a reestruturação do PCCTAE.
Lei nº 12. 014/ 2009 (Brasil, 2009b)	Altera o art. 61 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação. (Explicitada na seção 3, tópico 3.4, desta dissertação).
Lei nº 12.772/ 2012 (Brasil, 2012a)	Altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação.
Lei nº 12.796/2013 (Brasil, 2013)	Altera o Artigo 62 da LDB, e inclui o Artigo 62-A, que trata da formação profissional dos trabalhadores em educação.
Portaria nº 27/ 2014 (Brasil, 2014b)	Institui o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do PCCTAE.
Decreto nº 8.752/ 2016 (Brasil, 2016a)	Dispõe sobre a Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica.

POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
NO CONTEXTO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Di Paula Ferreira Prado • Claudio Pinto Nunes

Lei nº 13.325/ 2016 (Brasil, 2016b)	Altera a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação.
Portaria nº 246/ 2016 (Brasil, 2016c)	Dispõe sobre a criação do modelo de dimensionamento de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas e comissionadas, no âmbito dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, dos Centros Federais de Educação Tecnológica e do Colégio Pedro II, [...].
Decreto nº 9.901/ 2019 (Brasil, 2019a)	Dispõe sobre a PNNDP, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/ 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2019).

Ao iniciar a delimitação da linha do tempo acerca das políticas públicas de valorização dos TAEs, acolhemos neste texto a compreensão dada por Noronha (2016, p. 61) quando afirma que, “não se faz educação de qualidade sem valorização de seus profissionais e sem respeito pelos direitos dos estudantes e da comunidade na qual a escola está inserida”. Nesse sentido, a autora discorre sobre a valorização a partir do princípio constitucional, no qual sinaliza os importantes avanços sociais alcançados na Constituição Federal de 1988 (CF), apontando-a como resultante de muitas lutas e mobilizações.

Nessa direção, destacamos o artigo 7º da CF, integrante do capítulo dos direitos sociais, que estabelece os principais direitos dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. Conforme observamos no inciso XXXII, a “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”, no plano legal, proíbe a separação entre trabalhadores intelectuais e trabalhadores manuais, mas não é o que acontece no cotidiano de muitos trabalhadores, especialmente no ambiente escolar (Brasil, 2023).

De seu lado, o artigo 206 da CF, que trata dos princípios que devem orientar o ensino, estabelece referenciais para a política educacional de valorização dos trabalhadores em educação, ao explicitar alguns desses princípios nos incisos V, VI e VII: a “valorização dos profissionais do ensino [...]”; a gestão democrática do ensino público, na forma da lei; e a garantia de padrão de qualidade”. Esses princípios que norteiam o dispositivo constitucional, ainda são limitados, ao considerar que inicialmente, previam a “valorização dos profissionais do ensino”. Tal especificação traduz uma concepção de profissional restrita aos docentes da rede pública (Brasil, 2023).

No entanto, a Emenda Constitucional (EC) nº 53/2006 (Brasil, 2006e), alterou o artigo 206, inciso V, da referida Constituição (Brasil, 2023), que passou a vigorar com a seguinte redação: “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos

de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas”. Além do mais, acrescentou o inciso VIII, que trata sobre “piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal”. Ainda nessa perspectiva de valorização, o parágrafo único estabelece que:

A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (NR) (Brasil, 2023).

Nesta acepção, a valorização dos profissionais da educação enseja um dos “princípios que regem a educação nacional e deve se concretizar nos planos de carreira para os profissionais da educação pública, garantindo o pagamento do piso salarial profissional e assegurando o ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos”. Contudo, essa valorização, conforme estabelece a CF, é indissociável da garantia de gratuidade do ensino público, padrão de qualidade, gestão democrática, igualdade de acesso e permanência, e pluralidade de ideias. Portanto, a carreira dos profissionais da educação, “não deve ser vista e trabalhada apenas pelo seu viés técnico, corporativo, funcional, mas deve estar articulada com uma concepção de educação pública que atenda a esses princípios” (Noronha, 2016, p. 61).

Nestes termos, a defesa da escola pública de qualidade e socialmente referenciada, constitui-se um elemento essencial para a educação com qualidade social que se pretende construir, tendo em vista que enseja a concepção de qualidade “que passou a ser designada, nos anos 1990, como qualidade social da educação ou educação socialmente referenciada, em oposição ao conceito neoliberal de qualidade total” (Brasil, 2006a, p. 26).

Vale ressaltar, então, que a valorização preconizada na CF, abrangia os profissionais do ensino de forma geral, o que reafirmava a falta de visibilidade e reconhecimento dos TAEs e dos funcionários de escola, que naquela época, não se enquadravam nesta categoria, levando-se em conta que, historicamente, foram negligenciados pelas políticas públicas educacionais. Conforme mencionado, esta denominação foi alterada pela EC nº 53/2006. No entanto, tal direito somente abarcou estes profissionais, a partir da promulgação da Lei 12.014/ 2009, que passou a considerá-los como profissionais da educação. Sob esse aspecto, a Constituição contém conquistas limitadas, mas significativas.

Portanto, a análise dos avanços e limites presentes no texto da CF requer a reflexão acerca de algumas questões, além do seu contexto de aprovação, ao considerar o cenário político da época e a luta pela melhoria da escola pública. Nesse sentido, o texto constitucional, apresenta progressos na direção de uma concepção mais ampla de educação, ao incluí-la como

um direito social, assim como nas políticas educacionais, respaldadas no regime de colaboração entre os entes federados, com vistas a garantir a implantação dessas políticas. Além do mais, promove a necessidade de valorização do magistério, haja vista o seu reconhecimento como um dos elementos fundamentais para a melhoria da educação. Entretanto, faltou o estabelecimento de regulamentações e normatizações que comprometiam, à época, a aplicabilidade de alguns direitos, e exigiam outras determinações e implementos legislativos.

A forma de ingresso no serviço público foi instituída pela Constituição Federal (Brasil, 2023), tornando-se obrigatório o ingresso por concurso público, que deve ser realizado observando-se os critérios estabelecidos pela lei 8.112/90, que por sua vez, teve seu artigo 11, que versa sobre concurso público, alterado pela Lei 9.527/ 1997. Esta norma implica um avanço considerável, na medida em que o valor do concurso público não está somente na garantia de estabilidade concedida ao servidor, mas, essencialmente, pela prerrogativa de independência com relação à prática de clientelismos e favorecimento político para ingressar no serviço público.

Um passo na direção das conquistas dos TAEs, diz respeito à aprovação da Lei 7.596/87, que instituiu o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), resultante de reivindicações e debates promovidos por grupos organizados e pelos servidores, definindo como elementos estruturantes: a descrição de cargos, e a exigência da escolaridade e da experiência profissional requeridas para o seu exercício, entre outros. Conforme estabelece o artigo 3º:

As universidades e demais instituições federais de ensino superior, estruturadas sob a forma de autarquia ou de fundação pública, terão um Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos para o pessoal docente e para os servidores técnicos e administrativos, aprovado, em regulamento, pelo Poder Executivo, assegurada a observância do princípio da isonomia salarial e a uniformidade de critérios tanto para ingresso mediante concurso público de provas, ou de provas e títulos, quanto para a promoção e ascensão funcional, com valorização do desempenho e da titulação do servidor (Brasil, 1987).

Em linhas gerais, no âmbito legal, este plano representou o início da profissionalização da categoria dos TAEs, ao estabelecer regras e condições de promoção funcional, e isonomia salarial, que apontavam para uma possibilidade de desenvolvimento do servidor compatível com a realidade institucional. Nesse sentido, ainda que tivesse a sua aplicabilidade questionada, ensejou algumas conquistas, no que se refere à compreensão do papel dos servidores nas instituições, bem como quanto ao reconhecimento da necessidade de aperfeiçoamento da carreira, entre outras.

No entanto, com relação ao processo de implementação do PUCRCE, Valle (2014, p. 85) aponta algumas dificuldades e limitações que comprometeram a sua aplicabilidade ao longo do tempo. Dentre as quais, destacamos: a inviabilidade prática das adequações e atualizações dos cargos requeridas pelas transformações no mundo do trabalho, além de uma descrição muito detalhada dos cargos que, em algumas circunstâncias, evidenciavam uma fragmentação do processo de trabalho, e em outras, direcionavam para uma visão generalista de cargos com atribuições semelhantes. No entendimento do autor, o achatamento constante dos salários acarretou numa carreira sem atração, além do mais, houve uma descaracterização da hierarquia dos cargos, “[...] a ponto de, em linhas gerais, não configurarem mais um Plano de Cargos, mas sim um amontoado de cargos e vencimentos que não guardam nenhuma relação objetiva entre si”.

Outro elemento que encontrou diversas dificuldades foi a política de desenvolvimento profissional, no aspecto da capacidade de assumir e executar atribuições e responsabilidade de maior complexidade. O motivo principal foi a inviabilidade de ascensão funcional posterior ao plano, o que engessou o desenvolvimento profissional, desestimulando a qualificação dos servidores (Valle, 2014, p. 144).

Ademais, a proposta de avaliação de desempenho também é registrada como um fator limitante do plano, uma vez que a maioria das instituições não desenvolveu mecanismos que possibilitassem a necessária compatibilização entre progressão e desempenho, ao considerar que, nas poucas instituições em que foram implantadas, funcionavam a partir de uma relação baseada em premiação ou punição. Diante deste cenário, assinalamos a “ausência e o espaçamento da relação entre o sistema formal/descritivo do PUCRCE e a realidade do cotidiano do trabalho, ou seja, entre trabalho prescrito e trabalho real”, dado a falta de investimentos e de ações com vistas à melhoria dos serviços realizados, e a ausência de parâmetros e instrumentos que viabilizassem a proposta do PUCRCE na vida funcional e no cotidiano de trabalho dos servidores (Valle, 2014, p. 144).

Nessa linha, não podemos deixar de destacar, a publicação da Lei 8.112/90, como parte integrante da história de lutas em direção à conquista dos direitos dos servidores públicos, e, conseqüentemente, dos TAEs. Esta lei dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, na qual são apresentadas normas de conduta funcional, descrições e atribuições de cargos, além de alguns direitos e deveres dos servidores, dentre outros aspectos (BRASIL, 1990). Portanto, para adentrar em uma instituição pública federal, o servidor TAE ingressa por meio de concurso público, cuja vida funcional está norteadada pelo referido regime jurídico, e, em outros aspectos, será

complementada por outras legislações específicas, inclusive, por normativas internas da instituição ao qual pertence.

Nestes termos, em seu artigo 20, a Lei 8.112/1990 institui que as avaliações do estágio probatório têm duração de 24 meses, durante o qual a aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, com vistas a formalizar a estabilidade prevista em lei, observando os fatores relativos à: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade do servidor.

Destacamos também alguns adicionais e gratificações as quais os servidores têm direito, tais como: adicional de insalubridade/periculosidade, ajuda de custo em caso de transporte durante mudanças de domicílio em nova sede, auxílio alimentação, auxílio funeral, auxílio natalidade, auxílio creche, gratificações natalinas, além de licenças (Brasil, 1990).

Ressaltamos, ainda, como relevantes para este debate, a publicação do Decreto 1.387/1995, que dispõe sobre o afastamento do país de servidores civis da administração pública federal, e a Lei nº 9.527/1997, que altera dispositivos da Lei 8.112/1990. Nessa direção, a Lei nº 8.112/1990, contempla as concessões referentes à capacitação e ao desenvolvimento do servidor público federal, como a licença para capacitação, que está prevista no artigo 81 desta lei, que teve uma nova redação dada pela Lei 9.527/1997. “Após cada quinquênio [sic] de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional”. Assim como o artigo 98, que dispõe sobre horário especial ao servidor estudante, parágrafo renumerado e alterado pela Lei nº 9.527/1997.

Quanto ao afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país, o artigo 96-A, da Lei 8.112/1990, que foi incluído pela Lei nº 11.907/2009 (Brasil, 2009a), estabelece que o servidor poderá afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, no interesse da administração pública. Vale destacar, no parágrafo 2º, que os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão, “incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento” (Brasil, 1990).

No que se refere às proibições destinadas ao servidor público, são abordadas no capítulo II, da LDB, e envolvem: a ausência do serviço durante o expediente sem autorização da chefia, retirar documento ou objeto sem autorização prévia do superior, opor-se injustificadamente ao andamento aos processos, exercer atividades incompatíveis ao cargo, coagir ou aliciar

subordinados para afiliação em partidos, sindicatos, entre outros (Brasil, 1990). As responsabilidades, pelo exercício irregular de suas atribuições, são apresentadas no capítulo IV, no qual o servidor poderá responder civil, penal e administrativamente. No caso das penalidades disciplinares, são apresentadas no capítulo V, que podem acarretar desde a advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão, até a destituição de função comissionada (Brasil, 1990).

Ainda com relação às irregularidades causadas por servidores, a Lei nº 8.429/1992, estabelece sanções disciplinares em casos de improbidade administrativa realizada por servidor público, uma vez que dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Além da legislação, o servidor público está sujeito ao regimento interno da instituição.

Por sua vez, vislumbramos avanços a partir da promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), como podemos observar no artigo 3º, que elenca os princípios que devem nortear o processo de ensino, dentre os quais destacamos os incisos VII a XI que versam sobre a valorização do profissional da educação escolar, a gestão democrática do ensino público, na forma desta lei e da legislação dos sistemas de ensino, garantia de padrão de qualidade, valorização da experiência extraescolar, e vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais (Brasil, 1996).

Nesse contexto, há uma ampliação nos princípios que possibilitam a luta pela valorização ao utilizar a denominação: profissional da educação escolar, e também por considerar a valorização das experiências extraescolares, e a vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais. Entretanto, a referida lei, utiliza as categorias, ensino e educação de forma ambígua, tendo em vista que tanto na CF, quanto na LDB,

os “profissionais do ensino” e “profissionais da educação” reportam-se, basicamente, aos professores e “especialistas”, não havendo referência explícita aos funcionários de escola. Isso reflete, historicamente, um maior avanço na organização e nas lutas dessas categorias de trabalhadores, comparativamente à categoria dos funcionários (Brasil, 2006a, p. 36, grifo nosso).

Vale notar, que o artigo 67 da LDB, determina que “os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive, nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público”:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; III - piso salarial profissional; IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; V - período

reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho; VI - condições adequadas de trabalho (Brasil, 1996).

Apesar de garantir a valorização dos profissionais da educação, no *caput* do referido artigo, tal valorização será estabelecida “nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público”, em que todos os incisos, reportam-se aos docentes. Mais uma vez, percebemos a ocorrência de uma contradição, posto que, mesmo enquadrados na categoria dos profissionais da educação, no artigo 61, os demais trabalhadores da educação, não são mencionados e, conseqüentemente, considerados no artigo 67. No entanto, a utilização do termo *profissionais da educação*, constituiu-se em um ponto de partida para as lutas em prol da valorização e reconhecimento dos TAEs, ao considerar a nova concepção unificada de trabalhadores da educação básica que foi construída, cujas lutas prosseguem em direção à sua consolidação.

De acordo com o documento: *Por uma Política de Valorização dos Trabalhadores em educação*, dentro do eixo da valorização, deparamos com determinados elementos restritivos a uma valorização estendida a todos os trabalhadores do espaço escolar. A LDB refere-se aos profissionais da educação, mas não reconhece em seu texto, de forma objetiva, a existência dos demais trabalhadores que atuam no espaço escolar. Espaços estes permeados por relações sociais e educacionais, cujos trabalhadores que ali atuam, merecem assim como os docentes serem também valorizados, por exercerem funções importantes para o desenvolvimento de processos educacionais com qualidade, especialmente no âmbito do coletivo (Brasil, 2005b).

O Decreto 5.824/ 2006 regulamenta os procedimentos para a concessão de incentivo à qualificação e para efetivação do enquadramento por nível de capacitação, dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei 11.091/2005 (Brasil, 2005a). Dessa forma, estabelece critérios quanto ao reconhecimento da titulação apresentada pelo servidor para concessão da retribuição, e regula o enquadramento do servidor nos diversos ambientes organizacionais. O incentivo à qualificação é instituído ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular. Se a área de conhecimento tiver relação direta com o ambiente organizacional de atuação, o percentual será maior do que em área de conhecimento com relação indireta. De acordo com o § 8º, do artigo 1º, deste decreto: “Em nenhuma hipótese poderá haver redução do percentual de Incentivo à Qualificação percebido pelo servidor”, e no § 9º são definidos os percentuais para a concessão do incentivo à qualificação, posteriormente alterados pela Lei 11.784/ 2008 (Brasil, 2006c).

Em consequência da Lei 11.091/ 2005, foi publicado, em 2006, o Decreto n.º 5.825 (Brasil, 2006d), que versa sobre as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreiras dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

Nestes termos, este decreto define os objetivos e direciona o desenvolvimento dos programas de capacitação e aperfeiçoamento dos TAEs, destacando a importância da formação para o aprimoramento do desempenho funcional e desenvolvimento do servidor na carreira, sob a perspectiva das necessidades institucionais e dos servidores. O texto dispõe sobre o planejamento, estrutura e desenvolvimento das políticas e do plano de gestão de pessoas nas instituições federais de ensino, no qual determina a necessidade da vinculação ao plano de desenvolvimento institucional, cuja estrutura deve conter o dimensionamento de pessoal, o programa de capacitação e o programa de avaliação de desempenho (Brasil, 2006d).

Nessa direção, o artigo 3º, apresenta alguns conceitos que são aplicados em consonância com as finalidades deste decreto, entre os quais destacamos os incisos I, II, IV e V, que esclarecem o significado de desenvolvimento, capacitação, aperfeiçoamento e qualificação, respectivamente. O desenvolvimento é descrito como o “processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais”. Por sua vez, a capacitação diz respeito ao

processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;

IV - aperfeiçoamento: processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;

V - qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira (Brasil, 2006d).

Salientamos, ainda, a ênfase dada, por este decreto, para a avaliação de desempenho, que em seu artigo 8º, estabelece os princípios e instrumentos a serem utilizados nos programas de avaliação de desempenho, que visam avaliar as ações das instituições e das equipes de trabalho, assim como, subsidiar a definição de diretrizes para as políticas de gestão de pessoas e a garantia da qualidade dos serviços oferecidos (Brasil, 2006d). No entanto, é preciso se atentar quanto à concepção que referencia os critérios e procedimentos que embasam as avaliações de desempenho no serviço público, inclusive com vinculação à promoção e progressão na carreira, o que demonstra a relevância atribuída às avaliações e resultados

mensuráveis, cujos regulamentos são insuficientes para aferir o processo de avaliação de desempenho dos TAEs e, de respaldar a valorização destes servidores.

Ainda na esfera da legislação federal, destacamos a implantação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), instituída pelo Decreto 5.707/2006, que estabelece as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Em seu artigo 1º, incisos I ao V, são definidas as finalidades dessa política, que abarcam desde a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos, por meio do desenvolvimento permanente e da adequação das competências requeridas aos servidores para alcançar as metas propostas, assim como a divulgação e gerenciamento das ações de capacitação, e acompanhamento dos custos. (Brasil, 2006b).

No artigo 5º, incisos I, II e III, o texto normativo estipula os principais instrumentos que deverão ser utilizados nas instituições federais a fim de garantir a implantação das diretrizes propostas na PNDP, quais sejam: o plano anual de capacitação, o relatório de execução do plano anual de capacitação, e o sistema de gestão de competências. Nesta acepção, são definidas as metodologias de capacitação a serem implantadas pelas instituições da administração pública, com vistas à produção de informações estratégicas sobre o processo de capacitação e desenvolvimento dos servidores, cujas ações se norteiam pela perspectiva da gestão por competências, orientada para os resultados institucionais (Brasil, 2006b).

Ao abordar a política de capacitação dos servidores TAEs da UFSC, com o fim de obter subsídios para o seu aperfeiçoamento, Juckes (2015, p. 11) assegura que, “dentre as mudanças ocorridas no setor público, destaca-se a institucionalização da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), que estabelece diretrizes inovadoras para o desenvolvimento do servidor público”.

Portanto, a PNDP visa promover a construção de novos perfis de qualificação profissional no âmbito da administração pública federal, cujos princípios da gestão por competências são inseridos como um dispositivo de desenvolvimento contínuo dos servidores públicos. Por sua vez, a gestão por competência é definida, para os fins deste decreto, no artigo 2º, como a “gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição”. O texto esclarece, ainda, o que se entende por capacitação, definindo-a como um “processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais” (Brasil, 2006b).

Esta política objetivou, portanto, consolidar a visão acerca da relevância da dimensão do desenvolvimento profissional como integrante da qualidade no serviço público, primando pela adequação entre as competências requeridas dos servidores e as necessárias ao alcance dos objetivos e resultados pretendidos pelas instituições. Estreitamente vinculado ao desenvolvimento profissional do servidor por meio de capacitação e qualificação, este decreto incentiva a progressão profissional dos servidores públicos.

Nessa perspectiva, institui o modelo de gestão por competências como instrumento para a gestão da capacitação, a ser desenvolvido nos órgãos públicos, visando a reforma e a modernização do Estado. Ao apresentar uma proposta de implantação da gestão por competências no setor público, traz os princípios fundamentados na lógica privada para as instituições públicas, representando uma proposição que atende as exigências do mercado por seu caráter dinâmico, e por possibilitar adaptações e mudanças rápidas. Ademais, a busca do Estado pela modernização e melhoria dos seus serviços, por meio do enfoque no desenvolvimento dos servidores, abre caminho para uma gestão pública direcionada aos princípios de eficiência e eficácia. Não obstante a gestão pública se basear, em alguns aspectos, em proposições da iniciativa privada, ela tem estrutura e especificidades bem distintas.

Por outro lado, este decreto propicia novas perspectivas e desafios para a gestão de pessoas, ao tirar o foco dos aspectos burocráticos, e se direcionar para a formação e desenvolvimento dos servidores, que de acordo com os princípios preconizados pela PNDP, busca alcançar os resultados institucionais de forma estratégica, por meio de uma modernização e reestruturação das diversas carreiras no serviço público, além de permitir uma adequação maior do servidor à atividade que desempenha (Brasil, 2006b).

Nesse direcionamento, as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, são estabelecidas no artigo 3º, deste decreto, visando incentivar e apoiar o servidor público nas suas demandas de capacitação, incluindo avaliação dos resultados e elaboração do plano anual de capacitação da instituição, dentre as quais destacamos:

V - estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional; VI - incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor [...]; IX - oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no setor público, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública (Brasil, 2006b).

Nesta concepção, as diretrizes buscam, ainda, avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação dos servidores, observando o desenvolvimento de competências, também pelo desempenho. Além do mais, propõem que as escolas de governo auxiliem na

identificação das necessidades de capacitação, colaborando para a construção do Plano Anual de Capacitação, além da criação de um comitê gestor para auxiliar os órgãos públicos no desenvolvimento de ações que visam o cumprimento do referido Decreto.

No que concerne às licenças para capacitação, o artigo 10, estabelece que após cinco anos de efetivo exercício, o servidor poderá solicitar licença remunerada para participar de ação de capacitação por até três meses. Destacamos ainda a observação do § 1º, que foi incluído pelo Decreto 9.149/ 2017 (Brasil, 2017b), e alterado posteriormente pelo Decreto nº 9.991/ 2019 (Brasil, 2019b), determinando que: “a concessão da licença para capacitação fica condicionada ao planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso ou da atividade para a instituição” (Brasil, 2006b).

Acrescentamos ainda, a publicação da Portaria 208/ 2006, expedida pelo MPOG, órgão responsável pela política de gestão de pessoas no serviço público federal, com o fim de disciplinar os instrumentos que nortearão a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal. Além disso, determina que a Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (SEGES), será responsável pelo desenvolvimento e implementação do sistema de gestão por competências, bem como estabelece os procedimentos relativos ao desenvolvimento do plano anual de capacitação, entre outros (Brasil, 2006f).

Nessa vertente, o MPOG, e a Escola Nacional de Administração Pública, formularam no ano de 2012, o *Guia para Gestão da Capacitação por Competências nos Órgãos da Administração Pública Federal* (Brasil, 2012b), com vistas à consolidação da PNDP e para subsidiar a instrumentalização técnica da gestão da capacitação por competências, no qual registra os conceitos e procedimentos metodológicos necessário para realizar o mapeamento, diagnóstico e desenvolvimento de competências. A partir da constituição deste documento, os referenciais sobre competências se destacam nos debates acerca dos processos de capacitação e desenvolvimento dos servidores, com vistas à modernização da gestão de pessoas, levando-se em conta uma visão mais ampla e estratégica do contexto das instituições públicas. Segundo este guia, a PNDP,

propõe grandes desafios às instituições públicas, às escolas de governo e aos próprios servidores. A adoção do referencial das competências não impacta somente as ações de desenvolvimento profissional, porque envolve a concepção global da gestão, ou seja, alcança o nível organizacional desde a formulação e revisão de sua estratégia até a avaliação de seu desempenho (Brasil, 2012b, p. 4).

Com relação aos critérios e procedimentos a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho de que trata a Lei 11.357/2006, são regulamentadas pelo Decreto nº 7.133/ 2010

(Brasil, 2010), que aprova, em seu artigo 1º, a Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (GDPGPE), “devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou entidades da administração pública federal”. (Brasil, 2006g).

Nesse direcionamento, especificamos algumas leis que propuseram alterações no PCCTAE, tais como: a Lei 11.784/ 2008 e a Lei 12.772/ 2012 (Brasil, 2012a). De seu lado, a Lei 11.784/ 2008, dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, entre outros. Tais alterações são apresentadas na Seção III, na qual destacamos o artigo 12, que passou a vigorar com nova redação, no que se refere ao “Incentivo à Qualificação que terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor”, posteriormente alterado pela Lei 12.772/ 2012, que por seu turno, alterou a remuneração dos cargos do PCCTAE, conforme apresentado nos quadros 4 e 5.

No que tange à progressão por capacitação profissional, a Lei 11.784/ 2008, estabelece o aproveitamento de disciplinas isoladas para fins de concessão da progressão, no entanto, limitada aos cargos de nível de classificação E. Quanto ao afastamento para capacitação, a liberação para cursos de mestrado e doutorado está condicionada aos resultados da avaliação de desempenho. No caso da progressão por mérito profissional, é reduzido de 24 para 18 meses o interstício necessário para a progressão, a partir de 1º de maio de 2008. Esta lei dispõe, ainda, sobre o prazo de adesão ao PCCTAE, reaberto até o dia 14 de julho de 2008, de acordo com o termo de opção disponibilizado.

A respeito da proposta do governo federal de construir mecanismos eficazes visando à melhoria no serviço público federal, pontuamos as alterações do PCCTAE, propostas pela Lei 12.772/ 2012, na qual destacamos o parágrafo 4º, do artigo 10, sobre a progressão por capacitação, que permite somar as cargas horárias dos “cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula” (Brasil, 2012a).

Outro marco importante com relação à profissionalização dos TAEs, diz respeito à aprovação da Lei 12.796/2013 (Brasil, 2013), que alterou a Lei nº 9.394/ 1996, no que se refere à formação dos profissionais da educação. Nesse sentido, o artigo 62-A, da LDB, determina que a formação dos profissionais a que se refere o inciso III do art. 61, isto é, dos trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim,

será realizada “por meio de cursos de conteúdo técnico-pedagógico, em nível médio ou superior, incluindo habilitações tecnológicas”. No parágrafo único, por seu turno, é garantida a formação continuada desses profissionais, “no local de trabalho ou em instituições de educação básica e superior, incluindo cursos de educação profissional, cursos superiores de graduação plena ou tecnológicos e de pós-graduação”.

Esta lei possibilita, portanto, a formação dos profissionais da educação nas diferentes habilitações por meio de cursos de caráter técnico-pedagógico, não apenas em nível médio, mas também em nível superior nas habilitações tecnológicas e inclusive pós-graduação. De seu lado, Monlevade (2014, p. 76) ao discorrer sobre as especificidades e avanços decorrentes da referida lei, ressalta que a saída da subalternidade e da invisibilidade depende de iniciativas governamentais, da luta dos sindicatos e dos próprios trabalhadores.

Destacamos ainda, a publicação da Portaria nº 27/ 2014, que instituiu o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores integrantes do PCCTAE, no âmbito das instituições federais de ensino, vinculadas ao MEC, com a proposta de garantir, para além dos programas oferecidos pelas instituições, novas oportunidades para o desenvolvimento profissional dos servidores, ao considerar a necessidade de investimentos permanentes na capacitação e qualificação de servidores docentes e TAES, para o efetivo funcionamento das instituições. Nessa perspectiva, busca o desenvolvimento profissional e aperfeiçoamento da gestão pública, no intuito de “promover e apoiar a capacitação e qualificação do servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da instituição” (Brasil, 2014b).

Nestes termos, o PNDP é fundamentado nas diretrizes definidas na Lei n.º 11.091/ 2005, bem como nos Decreto 5.707/ 2006, 5.824/ 2006 e 5.825/ 2006, cuja elaboração considerou as determinações dos referidos dispositivos quanto ao desenvolvimento do servidor na carreira, as necessidades institucionais e o perfil do servidor técnico-administrativo em educação, identificado pelo posicionamento na estrutura da carreira. Nessa perspectiva, estabelece os procedimentos para concessão do incentivo à qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE.

[...] o incentivo é concedido, na forma de regulamento, ao servidor que possui educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular. O referido incentivo tem por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, observados os parâmetros estabelecidos, com maior percentual pela aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor (Brasil, 2014b, p. 4).

Registramos, ainda, que o PNDP é resultado de um processo reivindicatório dos trabalhadores em Educação, coordenado pela FASUBRA, em decorrência da necessidade de novos investimentos, com vistas ao fortalecimento dos programas de capacitação e qualificação e investimento no servidor integrante do PCCTAE.

No que tange à Lei 13.005/, que instituiu o Plano Nacional de Educação (Brasil, 2014a), dentre as 20 metas que norteiam esse dispositivo legal, destacamos a meta 15, que na primeira parte, propõe a garantia de uma política nacional de formação dos profissionais da educação de acordo com a delimitação dos incisos I, II e III, do artigo 61 da LDB. Para os fins deste texto, os TAEs estão abarcados no inciso III. No entanto, na segunda parte, o texto especifica somente os professores. Conforme expressa a Lei:

Meta 15: Garantir, em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PNE, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei n 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurado que todos os professores e as professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam (Brasil, 2014a).

Das treze estratégias previstas para implantação da meta 15, destacamos a estratégia 15.1, que propõe a apresentação de um diagnóstico das necessidades de formação de profissionais da educação, de forma geral. Nessa propositura, vislumbramos ainda, a estratégia 15.10, que trata especificamente, da formação em cursos técnicos de nível médio e tecnológicos de nível superior, nas respectivas áreas de atuação dos “profissionais da educação de outros segmentos que não os do magistério” (Brasil, 2014a).

De acordo com dados disponibilizados na plataforma on-line, Observatório do PNE, é apresentado um mapa de monitoramento do plano, por meio de um conjunto de indicadores que permitem visualizar a situação das metas nos territórios. Pela análise deste mapa, observamos que são mencionados os percentuais relativos aos professores da Educação Básica, não apresentando informações acerca de outros profissionais.

No entendimento de Nunes (2019), as mudanças nas políticas de governo, desde a instituição do PNE até os dias de hoje, e as subsequentes modificações nas estratégias de ação, resultantes da diminuição dos recursos financeiros investidos na educação, põem em risco a efetivação das metas estipuladas e, conseqüentemente, interferem nas possibilidades de sucesso do plano.

Outro passo na conquista dos direitos dos TAEs ocorreu com a publicação do Decreto nº 8.752/2016, que em seu artigo 1º, institui a Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica, com o fim de “fixar seus princípios e objetivos, e de organizar seus

programas e ações, em regime de colaboração entre os sistemas de ensino e em consonância com o Plano Nacional de Educação - PNE, e com os planos decenais dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”. Para fins deste Decreto, de acordo com o § 1º, consideram-se profissionais da educação básica as três categorias de trabalhadores elencadas na LDB, a saber: “professores, pedagogos e funcionários da educação, atuantes nas redes públicas e privadas da educação básica ou a elas destinadas” (Brasil, 2016a).

Convém lembrar que a política de formação dos trabalhadores em educação encontra-se “vinculada à necessidade de uma remuneração condigna, que fixe os trabalhadores em seus postos, a uma carreira que os valorize permanentemente, a uma jornada e condições adequadas de trabalho e ao reconhecimento social, [...]” (Brasil, 2006a, p. 31). Tais aspectos são essenciais e indispensáveis a uma política de valorização dos trabalhadores da educação, política esta que deve ser conhecida e apoiada pelo Estado, pela comunidade escolar e pela sociedade.

Por sua vez, a Lei 13.325/ 2016 “altera a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho, a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação, e dá outras providências”. Conforme especificação do Capítulo II, no que se referem às Leis 11.091/ 2005 e 12.117/ 2012 (Brasil, 2016b).

De acordo com o documento referência da CONAE 2018, em seu inciso VII, a valorização dos profissionais da educação, diz respeito àqueles ingressantes através de “concurso público, política de carreira, condições de trabalho, formação inicial e continuada na área de atuação e piso salarial profissional nacional para os (as) profissionais da educação escolar pública, regulamentados em lei federal” (Brasil, 2017a, p.12). Tais premissas se assentam nos estudos de Noronha (2016, p. 63) ao declarar que, “se hoje existe uma verdadeira unanimidade nacional em relação à percepção de os profissionais da educação serem desvalorizados, não será possível reverter essa situação sem que seja equacionado o trinômio salário, carreira/jornada e formação”, bem como a melhoria das condições de trabalho.

O Decreto nº 9.991/ 2019 dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), com o fim de “promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional”.

Além do mais, regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/1990 quanto a licenças, afastamentos e qualificações direcionadas às ações de desenvolvimento. O parágrafo único, do artigo 9º, discorre acerca dos afastamentos para treinamento legalmente instituído, no caso de inviabilidade do cumprimento da jornada de trabalho do servidor, levando-se em conta os prazos estabelecidos nos incisos I a IV: “até vinte e quatro meses, para mestrado; até quarenta

e oito meses, para doutorado; até doze meses, para pós-doutorado ou especialização; e até seis meses, para estágio”. Por seu turno, o artigo 18, define os tipos afastamentos para participação em ações de desenvolvimento, quais sejam: licença para capacitação, participação em programa de treinamento regularmente instituído, participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país, e realização de estudo no exterior. De seu lado, o parágrafo 3º, determina como “treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade” (Brasil, 2019).

O artigo 19 trata sobre os afastamentos que poderão ser concedidos quando a ação de desenvolvimento estiver prevista no plano de desenvolvimento de pessoal do órgão; ou quando estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relacionadas ao órgão de exercício ou lotação, à sua carreira ou cargo efetivo, ao cargo em comissão ou à função de confiança. Os prazos de afastamento são definidos no artigo 21, incisos I e II, quais sejam: pós-graduação stricto sensu: mestrado: até vinte e quatro meses; doutorado: até quarenta e oito meses; e pós-doutorado: até doze meses; quanto aos estudos no exterior: até quatro anos.

Outros dados que consideramos importante mencionar, encontram-se: no parágrafo 3º, do artigo 22, no qual estipula que “o projeto de pesquisa a ser desenvolvida durante o afastamento estará alinhado à área de atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança do servidor ou à área de competências da sua unidade de exercício”. E no artigo 25, inciso I, estatui que a licença para capacitação poderá ser concedida para ações de desenvolvimento presenciais ou à distância.

Considerações Finais

Este texto teve como objetivo discutir o lugar dos técnicos administrativos em educação (TAEs) nas políticas de valorização dos trabalhadores da educação no contexto da legislação brasileira. Para tanto, foram apresentadas e analisadas as legislações voltadas especificamente para os processos que pudessem repercutir em processos orientadores e normativos sobre como gestores e trabalhadores poderiam organizar o percurso de carreira dos trabalhares no âmbito das instituições.

Para tanto, realizou-se uma busca cuidadosa a fim de trazer para a cena documentos legais foram construídos e disponibilizados no contexto brasileiro que tivessem como objeto o trabalho dos TAEs. Desse modo, o texto se ocupou em apresentar uma análise da legislação, normas e regulamentos que orientam o processo de valorização profissional. Os resultados

evidenciaram que há uma política em processo de consolidação a partir da qual se estabelece os planos de carreiras dos cargos dos TAEs; as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública; os procedimentos para a concessão do incentivo à qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores; a Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica; além de estabelecer normatização para a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação.

Referências

BRASIL. **Decreto n 94.664, de 23 de julho de 1987**. Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987. Brasília, DF: Presidência da República, 23 de julho de 1987.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de janeiro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília: DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 18 dez. 2018.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm Acesso em: 08 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília: DF: Presidência da República, 2005a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acesso em: 10 out. 2018.

BRASIL. Ministério da Educação. **Política nacional de valorização dos trabalhadores da educação**. Brasília, jun. 2005b. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/valtrabedu_pol.pdf. Acesso em: 13 jan. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. **Conselho Escolar e a valorização dos trabalhadores em educação**. Brasília: MEC, SEB, 2006a. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/Consescol/cad%208.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2019.

BRASIL. **Decreto n.º 5.707, de 23 de fevereiro de 2006**. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília: DF: Presidência da República, 2006b. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm. Acesso em: 13 maio 2019.

BRASIL. **Decreto 5.824, de 29 de junho de 2006**. Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Brasília: DF: Presidência da República, 2006c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm. Acesso em: 15 out.2018.

BRASIL. **Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006**. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei 11.091/ 2005. Brasília: DF: Presidência da República, 2006d. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm. Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 56, de 19 de dezembro de 2006**. Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília: DF: Presidência da República, 2006e. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm#art1. Acesso em 18 ago. 2019. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110172.htm. Acesso em: 11 maio 2019.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria 208, de 25 de julho de 2006**. Disciplina os instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal. Brasília, DF: Gabinete do Ministro, 26 de julho de 2006f. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=196672>. Acesso em: 28 ago. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006**. Dispõe sobre a criação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE e dá outras providências. Brasília: DF: Presidência da República, 2006g. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11357.htm. Acesso em: 10 ago. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11. 784, de 22 de setembro de 2008**. Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e dá outras providências. Brasília: DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm. Acesso em: 28 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº11. 907, de 02 de fevereiro de 2009**. Dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória das Carreiras do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, e dá outras providências. Brasília: DF: Presidência da República, 2009a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11907.htm#art81. Acesso em: 12 ago. 2019.

BRASIL. **Lei nº12. 014, de 6 de agosto de 2009**. Altera o art. 61 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se

devem considerar profissionais da educação. Brasília: DF: Presidência da República, 2009b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112014.htm. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010**. Regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho de que tratam as Leis nº [...] 11.784, de 22 de setembro de 2008, [...]. Brasília: DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7133.htm. Acesso em: 16 ago. 2019.

BRASIL. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; [...] Altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, [...]; e dá outras providências. Brasília: DF: Presidência da República, 2012a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12772.htm#art44. Acesso em: 22 ago. 2019.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Guia da Gestão da Capacitação por Competências**. Brasília: MPOG, 2012b. Disponível em: http://www.gespublica.gov.br/sites/default/files/documentos/guia-gestao-da-capacitacao-por-competencias_2.pdf. Acesso em: 30 nov. 2029.

BRASIL. **Lei nº 12.796, de 4 de abril de 2013**. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências. Brasília: DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112796.htm. Acesso em: 3 nov. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 24 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Brasília: DF: Presidência da República, 2014a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm. Acesso em: 30 abr. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria nº 27, de 15 de janeiro de 2014**. Institui o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das IFES vinculadas ao Ministério da Educação. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2014b. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/secretaria-de-regulacao-e-supervisao-da-educacao-superiores/30000-uncategorised/18977-portarias>. Acesso em: 10 ago. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 8.752, de 9 de maio de 2016**. Dispõe sobre a Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica. Brasília: DF: Presidência da República, 2016a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8752.htm. Acesso em: 17 maio 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.325, 29 de julho de 2016**. Altera a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação, e dá outras providências. Brasília: DF: Presidência

da República, 2016b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13325.htm#art9. Acesso em: 20 ago. 2019.

BRASIL. Portaria nº 246, de 15 de abril de 2016. Dispõe sobre a criação do modelo de dimensionamento de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas e comissionadas, no âmbito dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, dos Centros Federais de Educação Tecnológica e do Colégio Pedro II, e define normas e 143 parâmetros para a sua implementação. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 36, 18 abr. 2016c.

BRASIL. **Lei 13.415, de 16 de fevereiro de 2017**. Altera as Leis nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 11.494, de 20 de junho 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação [...] e dá outras providências. Brasília: DF: Presidência da República, 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13415.htm. Acesso em: 3 nov. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 9.149, de 28 de agosto de 2017**. Cria o Programa Nacional de Voluntariado, institui o Prêmio Nacional do Voluntariado e altera o Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília: DF: Presidência da República, 2017b. Disponível em: Acesso em 15 ago. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. **CONAE 2018**: Documento Referência. Brasília, DF: MEC, 2017c. Disponível em: <http://www.deolhonosplanos.org.br/wpcontent/uploads/2017/04/Documento-ReferenciaCONAE2018.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2019.

BRASIL. **Decreto n. 9.901, de 8 de julho de 2019**. Altera o Decreto nº 9.203, de 22 novembro de 2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília: DF: Presidência da República, 2019a.

BRASIL. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019**. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Brasília: DF: Presidência da República, 2019b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20192022/2019/Decreto/D9991.htm#art36. Acesso em: 16 ago. 2019.

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

NORONHA, Maria Izabel Azevedo. Diretrizes nacionais de carreira e PSPN: novos marcos aos profissionais da educação. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 10, n. 18, p. 57-72, jan-jun. 2016. Disponível em: <http://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/650>. Acesso em: 22 abr. 2019.

NUNES, Claudio Pinto. Formación y trabajo docente: cuestiones contemporâneas. **Exitus**, Santarém, v. 9, n. 3, 2019. Disponível em:

<http://www.ufopa.edu.br/portaldeperiodicos/index.php/revistaexitus/article/view/917>. Acesso em: 2 set. 2019.

VALLE, Arthur Schlunder. **Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG: inserção institucional e superação da subalternidade**. 2014. 183f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação: Conhecimento e Inclusão Social da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

SOBRE OS AUTORES

Di Paula Ferreira Prado. Mestre em Educação pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). Técnica Administrativa em Educação no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano - IF Baiano (IFBaiano), Membro do Grupo de Pesquisas sobre Didática, Formação e Trabalho Docente (Difort/CNPq).

Contribuição de autoria: autora.

Currículo Lattes: <https://lattes.cnpq.br/3568945415126337>

Claudio Pinto Nunes. Doutor em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Professor Titular Pleno da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. Docente do Programa de Pós-Graduação em Educação da UESB e do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Sergipe (UFS). Líder do Grupo de Pesquisa Didática, Formação e Trabalho Docente (Difort/CNPq). Bolsista de Produtividade em Pesquisa do CNPq-Nível 1D.

Contribuição de autoria: autor.

Currículo Lattes: <https://lattes.cnpq.br/6979931694367304>

Como referenciar

PRADO, Di Paula Ferreira; NUNES, Claudio Pinto. Políticas de valorização dos técnicos administrativos em educação no contexto da legislação brasileira. **Revista Práxis Educacional**, Vitória da Conquista, v. 20, n. 52, e15758, 202X. DOI: 10.22481/praxisedu.v20i51.15758