

## EDUCAÇÃO SUPERIOR: o papel institucional e formativo do técnico-administrativo em educação

*Tatiana Carla Silva Soares de Oliveira\**  
(UFRRJ, Brasil)

*Liz Denize Carvalho Paiva\*\**  
(UFRRJ, Brasil)

 <https://doi.org/10.29404/rtps-v8i13.843>

**Resumo:** o artigo apresenta o percurso legal e formativo dos cargos Técnico-Administrativos em Educação envoltos nas políticas públicas educacionais. Esta trajetória histórica se deu em meio às medidas decorrentes dos cenários político, econômico e cultural presentes, especialmente, a partir da redemocratização do Brasil. Trata-se de uma pesquisa qualitativa básica, exploratória e descritiva, referenciada em análise bibliográfica e documental. A pesquisa revelou a influência neoliberal na educação superior, determinando práticas de trabalho de cunho flexível e fragmentado, de acordo com as métricas mercadológicas. Identificamos, também, a luta dos movimentos sociais, especialmente, a mobilização sindical em prol dos direitos para o efetivo trabalho previsto no Plano de Carreira da categoria.

**Palavras-Chave:** Educação Superior. Técnico-Administrativo em Educação. Plano de Carreira. Instituições Federais de Ensino Superior.

### HIGHER EDUCATION: the institutional and training role administrative technician in education

**Abstract:** the article presents the legal and training path of Technical-Administrative positions in Education involved in public educational policies. This historical trajectory took place amidst measures resulting from the present political, economic, and cultural scenarios, especially following the redemocratization of Brazil. This is a basic qualitative, exploratory, and descriptive research, referenced in bibliographic and documentary analysis. The research revealed the neoliberal influence on higher education, determining flexible and fragmented work practices, according to market metrics. We

---

\* Mestre em Ciências (Educação Agrícola) pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). Atua como servidora pública da UFRRJ, onde exerce a função de Coordenadora do setor de Cadastro e Movimentação Pessoal e de Diretora substituta do Departamento de Administração e Gestão de Pessoas da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. ORCID iD: <https://orcid.org/0009-0002-2373-0404>, E-mail: [tatiansoares@ufrj.br](mailto:tatiansoares@ufrj.br)

\*\* Doutora em Educação pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). Atua como docente na UFRRJ, onde integra o quadro docente do Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola (PPGEA). É pesquisadora da Rede UNIVERSITAS/BR, ligada ao GT-11 da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPED). ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-4116-2674>, E-mail: [lizdepaiva@gmail.com](mailto:lizdepaiva@gmail.com)

also identified the struggle of social movements, especially the union mobilization in favor of the rights to effective work provided for in the category's Career Plan.

**Keywords:** Higher Education. Administrative Technician in Education. Career Path. Federal Higher Education Institutions.

## EDUCACIÓN SUPERIOR: el rol institucional y formativo del técnico administrativo en educación

**Resumen:** el artículo presenta la trayectoria jurídica y formativa de los cargos Técnico-Administrativos en Educación involucrados en las políticas públicas educativas. Esta trayectoria histórica se desarrolló en medio de medidas resultantes de los actuales escenarios políticos, económicos y culturales, especialmente después de la redemocratización de Brasil. Se trata de una investigación básica cualitativa, exploratoria y descriptiva, referenciada en análisis bibliográfico y documental. La investigación reveló la influencia neoliberal en la educación superior, determinando prácticas laborales flexibles y fragmentadas, según métricas de mercado. También identificamos la lucha de los movimientos sociales, especialmente la movilización sindical a favor de los derechos al trabajo efectivo previstos en el Plan de Carrera de la categoría.

**Palabras clave:** Educación Universitaria. Técnico Administrativo en Educación. Plano de Carrera. Instituciones Federales de Educación Universitaria.

## Introdução

Ao longo da história da educação brasileira temos visto dualismos que por seus objetivos, ambiguidades, antagonismos ou mesmo afinidades, se apresentam como divisores da sociedade.

Cunha (2000) nos traz essa reflexão ao apresentar as marcas da divisão entre o trabalho manual e o trabalho intelectual, empreendido pela sociedade, como se um não fizesse parte do outro. Assim têm sido a tratativa e limitações nas atividades laborais, definindo o papel do sujeito de acordo com os parâmetros definidos hierarquicamente pelo poder. Outra referência, apresentada por Libâneo (2012), expõe as características da escola oferecida aos indivíduos com poder econômico e social privilegiado e da escola assistencialista destinada à população empobrecida. Ambas, apesar de receberem a mesma denominação, têm propósitos demarcados, enfatizando as desigualdades sociais impostas desde à colonização do Brasil.

Assim, a forma com que a educação tem sido gerida pelos governantes, aprofunda as questões sociais, com reflexos, tanto na educação básica, quanto na educação superior. Este nível da educação, tomado como um privilégio para poucos, têm sido acessados pelas camadas populares em meio às lutas dos movimentos sociais de distintas gerações em torno desse direito.

As universidades públicas e demais categorias de Instituições de Ensino Superior (ISE), enquanto sistemas abertos, não ficaram alheios a tais divisões. Suas composições estrutural e administrativa, tão necessárias para o alcance de sua missão educacional, também tiveram sua história capitaneada pelas divisões do trabalho.

A pesquisa de Doutorado (Oliveira, 2022) que tratou da temática acerca da formação acadêmica e profissional dos cargos TAES, foi a base para o recorte que deu origem a este texto.

O objetivo principal do artigo foi discorrer sobre o percurso legal e formativo da referida carreira, nas Instituições Federais de Ensino, vinculadas ao Ministério da Educação, tendo em vista seu papel em meio às medidas decorrentes dos cenários político, econômico e cultural presentes, especialmente, a partir da institucionalização da Lei nº 11.091/2005 (Brasil, 2005). Esta lei trata da (re) estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) que tem em sua composição variadas denominações e funções distintos uns dos outros.

A carreira TAE abrange atualmente, considerando 367 distintos cargos classificados a partir dos requisitos de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada e experiência para o desempenho de suas atribuições. Dentre eles, apontamos: médico-área, administrador, psicólogo, assistente social, pedagogo, assistente em administração, contador, auditor, técnico e assistente em laboratório, entre outros elencados no plano de carreira (Brasil, 2005, anexo IV).

A carreira de TAE difere da carreira docente, pois esta é composta somente por um único cargo de professor de magistério superior. Ambos os cargos, dentro da sua área de conhecimento e especificidade da carreira, são essenciais para o pleno funcionamento das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) vinculadas ao Ministério da Educação (MEC).

Outros fatores históricos refletiram neste processo de políticas públicas educacionais, como os movimentos sociais ocorridos em junho de 2013. Nesse sentido, este ano se configurou como mais uma referência histórica de mobilização acerca das inquietações políticas, econômicas e culturais latentes no país. Há tempos não se via tal dimensão e amplitude do movimento social, desde as manifestações ocorridas no final da década de 1980 por ocasião da redemocratização do Brasil (Gohn, 2018).

Os reflexos dessas ações repercutiram nas áreas social, econômica, cultural, mercadológica, e, sobretudo, nas políticas públicas educacionais, que mesmo com posicionamentos progressistas, têm sucumbido às reformas de âmbito neoliberal.

Assim, o artigo foi organizado em três partes: a primeira consistiu de apontamentos históricos acerca da educação, com destaque para os instrumentos legais, mediados pelos contextos dos movimentos sociais; a segunda composição apresentou o percurso de carreira trilhado pelo Técnico Administrativo em Educação atravessado pelas lutas sindicais e pelas ações da gestão; e a terceira parte elencou as especificidades da carreira, por se

constituir de um conjunto de profissionais de educação que tem demarcado seu papel social, na atuação junto aos colegas e sindicato, como participante ativo no acompanhamento das ações pedagógicas no ambiente formativo. Por fim, foram tecidas as considerações finais a partir das reflexões acerca dos resultados da pesquisa que apontaram para um contexto complexo de gestão de pessoas, tendo em vista a extinção de cargos obsoletos, mas também de cargos que não tiveram a sua (re)configuração plena, de modo a prover as condições necessárias para que as IFES cumpram sua missão institucional com qualidade referenciada na gestão democrática.

## Breve contorno histórico e social da educação no Brasil

O surgimento, o aprimoramento e as transformações das novas tecnologias ocorridas nos cenários organizacionais, tanto na esfera pública quanto na privada, sucedidas pelas variações socioeconômicas, culturais e políticas, têm configurado um novo perfil do trabalhador. Tal fato exige das instituições esforços no repensar os modos de administrar, bem como a necessidade da constante busca por alternativas para enfrentar os desafios da economia globalizada.

A diversidade de cargos inseridos na estrutura das IFES guarda determinados contextos vivenciados ao longo do tempo. Essa história se baseia em boa medida nos ciclos produtivos vivenciados no mundo, e, mais especificamente, no nosso país. Isto ocorre ao passo que as novas formas e relações sociais se estabelecem, impulsionadas pelo advento da comunicação e pelas visões de mundo e de sociedade, tomadas em meio ao sistema capitalista.

Assim foi desde à colonização passando por diferentes marcos históricos. Observando o Brasil do século XX tivemos crescentes demandas decorrentes da indústria, comércio e serviços. Segundo Kuenzer (2007) esta expansão presente a partir da década de 1940 ocorreu de forma caótica na formação profissional especializada, sem atentar para uma política estruturada direcionada à educação profissional, pois,

Para atender às necessidades de um processo produtivo que se caracterizava pela fragmentação, pela estabilidade e pela transparência das tecnologias, predominantemente de base eletromecânica, bastava uma educação profissional especializada, parcial, com foco na ocupação e voltada para o rigoroso cumprimento de procedimentos a serem repetidos por meio de processos pedagógicos que privilegiavam a memorização; não havia, portanto, no trabalho de natureza operacional, necessidade de escolarização ampliada, uma vez que não havia necessidades significativas de trabalho intelectual neste nível (Kuenzer, 2007, p.1156-1157).

Esse processo de trabalho mais operacional foi se complexificando nas décadas seguintes do século XX, com exigências que foram sentidas no âmbito da educação profissional em outras perspectivas. Tratava-se da acumulação flexível compreendida como um regime diferente da rigidez do fordismo, pois se baseia em processos flexíveis envolvendo mercado, trabalho, processos, produtos e padrões de consumo. Deste modo, novos modelos de força de trabalho passaram a ser estruturados em forma de políticas públicas educacionais, pois segundo a autora,

O que há de novo nesta concepção é que a produção e o consumo na acumulação flexível passam a demandar uma relação com o conhecimento sistematizado, ou seja, de natureza teórica, mediada

pelo domínio de competências cognitivas complexas, com destaque para as competências comunicativas e para o domínio da lógica formal, que não era demandada pelo taylorismo/fordismo, cuja concepção de conhecimento fundava-se na dimensão tácita: resolver situações pouco complexas por meio de ações aprendidas através da experiência (Kuenzer, 2007, p. 1160).

Estas relações estabelecidas, entre a formação escolar e o utilitarismo a ela empregada nos meios produtivos, foi sendo construída também no processo histórico da educação superior do país.

A diversificação da educação superior pública brasileira nas últimas décadas apresenta em suas credenciais também as marcas da flexibilização com a oferta de formação aligeirada e produtivista, sendo absorvida cada vez mais sob a ilusão da certificação como elemento de conformação social. Como caminho inverso a esta lógica produtiva e fragmentada, há que se lutar pelo direito à educação de qualidade, referenciada no acesso aos saberes geracionais e assegurado pela conquista legal que proporcione ao sujeito o exercício da cidadania. Assim,

[...] em vez da valorização do capital, o foco do processo pedagógico é o desenvolvimento humano a partir da própria reflexão acerca das contradições e sínteses entre teoria e prática com a finalidade de formar nos trabalhadores e nas trabalhadoras a capacidade para apropriarem-se autonomamente do processo de trabalho e de produção, sem perder de vista a compreensão de si como sujeito histórico e das contradições que implicam a vida em sociedade. Neste caso, a meta é a formação do trabalhador e da trabalhadora não só com capacidade operacional para uma atividade produtiva específica, mas, além disto que seja também capaz de compreender a si próprio/a e a seus pares enquanto seres produtivos, bem como compreender o sentido sócio-histórico da própria produção, a partir de uma consciência reflexiva que deve sintetizar sua experiência de vida em sociedade (Souza, 2022, p. 6).

O autor destaca a importância do acesso à educação de qualidade que promova a consciência e reflexão crítica dos indivíduos. Ele nos alerta também, em sua obra, acerca da criação mercadológica de cursos no âmbito da Educação Profissional e Tecnológica que impactam, sobremaneira, o indivíduo, que ao acessar o seu direito à educação, pode se envolver em uma formação a serviço do mercado.

Mancebo (2015, p.158) corrobora neste contexto ao mencionar que:

No Brasil, a análise das políticas para a educação superior indica, de um lado, a naturalização de uma expansão, predominantemente, privada, restando pouca dúvida de que a educação tenha se transformado em importante mercadoria e, de outro, a efetivação de novas arquiteturas e dinâmicas institucionais, que remetem a uma forte diversificação do sistema de educação superior como um todo, o que inclui as IES públicas, nas quais o cotidiano é marcado por redução de recursos, por uma autonomia "regulada", por pressões as mais distintas para a vinculação da pesquisa às necessidades do mercado, entre outras tendências.

Observamos, portanto, análises sobre a educação superior consolidada e referenciada na trilha de sua expansão no Brasil, em meio aos processos de mercantilização da educação, intensificando e precarizando cada vez mais os processos formativos no país.

Com essa breve retrospectiva histórica, podemos refletir sobre algumas das implicações das relações estabelecidas no sistema educacional com as demandas econômicas, bem como, entre a trajetória da gestão do Estado e o serviço público federal.

## **As políticas públicas e o percurso da carreira do Técnico-Administrativo em Educação nas IFES**

A forma, o modo, o jeito, ou as tratativas de gerir a coisa pública, tem sido um grande desafio, tendo em vista as distintas perspectivas de mundo e de educação que acometem os cidadãos ao se verem no papel gestor.

Por gestão compreendemos o ato de planejar, organizar, agir e avaliar, sendo necessário que estas ações estejam articuladas para serem realizadas em um processo cíclico e contínuo, tendo em vista o enfoque na metaavaliação. Esta por sua vez, se justifica pela própria essência humana que se compõe e se (re)compõe permanentemente em um processo dinâmico.

Dentre os direitos instituídos pela Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), destacamos a gestão democrática que define direitos e deveres a serem cumpridos. Assim,

o caráter democrático da gestão da educação é inalienável de processos emancipatórios humanos, inerentes à educação como bem público e direito subjetivo. A autonomia em construção, resultante de práticas educativas emancipatórias, exige autonomia na gestão dos seus processos e instituições. O caráter público da educação demanda relações fundadas em regras de colaboração, corresponsabilidade e solidariedade e é incompatível com relações fundadas em regras de exploração, dominação e opressão (Wittmann, 2006, p. 215)

Corroborando a esta reflexão, tivemos uma diversidade de ações do Estado impulsionadas pelos movimentos internos do país e pela influência dos organismos internacionais, concretizada por meio de Políticas e Programas que modificaram profundamente a Educação Superior, dentre eles, destacamos:

- o Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior (FIES), 2001;
- o Programa Universidade para Todos (PROUNI), 2005;
- o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação das Universidades Federais (REUNI), 2007;
- a instituição da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, 2008;
- o Plano Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), 2010;
- o Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento das Instituições de Ensino Superior (PROIES), 2012; e
- o Sistema de Seleção Unificada (SISU) – Lei das Cotas nas Instituições Federais, 2012.

Todas estas ações, que em grande medida, proporcionaram o alargamento do acesso à educação superior pelas camadas populares, exigiram também uma recomposição de organicidade das IFES, envolvendo recursos humanos, pedagógicos, administrativos, de infraestrutura e de gestão.

Deste modo, perpassamos neste estudo por questões alusivas às legislações que envolvem a carreira dos servidores públicos das IFES, mais amiúde, as universidades federais. Para tanto, fizemos uso de pesquisa documental e bibliográfica. Da legislação pesquisada, evidenciamos a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), a Lei 8.112/1990 (Brasil, 1990) que dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais e a Lei nº 11.091/2005 (Brasil, 2005) que trata da estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das IFES.

Anteriormente à conquista do PCCTAE, o que regravava a atividade profissional deste grupo era, em termos de carreira, o Plano de Classificação de Cargos (PCC) instituído pela Lei 5.645/1970 (Brasil, 1970) e posteriormente, o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), criado pela Lei 7.596/1987 (Brasil, 1987) e pelo Decreto 94.664/1987 (Brasil, 1987a).

Quanto ao desenho de cargos, o PCC apresentava uma hierarquia de atribuições, responsabilidades e competências para a definição da escala salarial, não sendo constituído como um plano de carreira propriamente dito. Segundo estudos de Reis (2022),

O PCC correspondia a um plano rígido e padronizado que incluía o conjunto do funcionalismo, de diferentes serviços, setores e profissões dentro de uma mesma estrutura. Desta forma, além de não possuir uma política salarial, o PCC cada vez mais foi se tornando divergente da realidade do trabalho dos servidores nas universidades. Além disso, durante o processo de redemocratização há a retomada das lutas reivindicativas e sindicais dos servidores públicos, o que levará a um profundo questionamento deste plano (Reis, 2022, p.3).

A Cartilha do Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (2020), intitulada 'Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação: uma história de lutas longa e inacabada' aponta como forma de denúncia que

A universidade brasileira nasce no primeiro quarto do século XX sob o signo da racionalidade autoritária, que se mantém pelo menos até o último quarto do século, quando a realidade social, o aumento da complexidade do trabalho com a chegada da pesquisa às instituições e a consequente presença de novos atores na cena universitária questionam a racionalidade declinante, mas ainda vigente. Os técnico-administrativos, até então invisíveis aos olhos institucionais, já constituíam um conjunto complexo de dezenas de atividades profissionais e em fins da década de 1970 agregavam um complexo de centenas de profissões. A universidade chega à década de 1980 com mais um corpo institucional, genericamente chamado de "corpo de funcionários". A essa altura, a institucionalidade se obriga a reconhecê-los, embora não lhes reconheça a cidadania (SINTUFRJ, 2020, p 7).

Observamos assim as críticas ao modelo assentado na concepção científico-racional, em que prevaleça o tecnicismo e a burocracia na gestão educacional. Esta concepção arraigada nas práticas do trabalho alienante, repetitivo e operacional (Libâneo, 2013) têm sido o mote de reivindicações em prol de melhorias das condições laborais.

No período anterior à Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) a prática de gestão de servidores, incluindo admissão e ascensão funcional era realizada por meio de concursos internos. Tal prática revelava-se complexa, tendo em vista a existência de distintas composições de planos de carreiras e de cargos, com exigências distintas quanto aos níveis de escolaridade para ingresso. Naquela época, vivíamos as décadas de obscurantismo e de regramentos impositivos e de controle.

Após longos debates, lutas e greves dos servidores públicos, num movimento social e político pelos direitos trabalhistas, no ano de 1987, o governo federal editou a Lei 7.596/1987 que criou o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), que trazia em seu bojo a estrutura de um plano de carreira unificado para os servidores da educação pública federal.

Este plano além de consolidar a ideia de um sistema único de educação superior na esfera federal, estabeleceu uma carreira específica para todos os servidores Técnico-Administrativo (TAs) e Magistério Superior das IFES, instituindo a denominada isonomia salarial entre trabalhadores das instituições federais de ensino, escolas técnicas e



agrotécnicas do país. Além das consequências salariais, o plano permitia evoluir na carreira, sendo possível ascensão funcional. Nesta perspectiva, Valle (2014) aponta,

Em 1987, como desdobramentos das lutas, é aprovado o PUCRCE – Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos. Este Plano representou um profundo avanço na compreensão do papel dos servidores nas instituições, sendo elaborado pelos ‘intelectuais orgânicos’ que o movimento produzia. Foi o primeiro plano dos servidores das instituições federais de ensino, incluindo em seu bojo as carreiras docente e técnico-administrativa (Valle, 2014, p. 81).

Na época, o PUCRCE abarcou um contingente expressivo de profissionais, dada a diversidade de cargos e funções desempenhadas na máquina pública, foram eles:

89 mil técnico-administrativos em 49 IFES; 365 cargos hierarquizados em três grupos –Apoio, Intermediário e Superior. No PUCRCE inicial, o piso do grupo de apoio era de 3 salários-mínimos, o do intermediário de 5,9 e o do nível superior de 9,6. Cada um desses grupos se subdividia, segundo a complexidade dos cargos (critérios de escolaridade, experiência, risco, responsabilidade e esforço), em 13 subgrupos: 6 no grupo de apoio, 4 no intermediário e 3 no superior (SINTUFRJ, 2020, p. 10-11).

A partir da referida Cartilha (2020), pudemos observar que a conquista do PUCRCE foi considerada uma vitória política também da universidade pública, composta por valores que foram registrados posteriormente na Constituição de 1988 (Brasil, 1988), dentre os quais, destacamos: autonomia de gestão, democracia e indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Ainda de acordo com o SINTUFRJ (2020, p. 11), o referido plano “foi, de fato, a primeira carreira dessa categoria, posto que, em seu formato original, pressupunha a evolução funcional e criava as condições para a capacitação e a profissionalização dos seus integrantes”.

Com o processo de redemocratização conquistado pelos movimentos sociais e com o apoio dos defensores da cidadania, tivemos a institucionalização da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) que para além de se constituir em um dispositivo legal, apresentou à sociedade os princípios, valores, direitos e deveres próprios de uma sociedade democrática. A constituição reascendia o vigor da cidadania, em um momento de recomposição dos direitos sociais.

Por outro lado, com a nova Carta Magna, teve-se a definição limitante do art. 37, que cercearam a ascensão funcional por concurso interno, e com ela, a possibilidade de mudança de cargo que era concebível no âmbito do PUCRCE. Tal fato fez surgir uma problemática de ascensão na carreira, que os servidores e a gestão pública têm vivenciado em seu cotidiano. Com isto, qualquer acesso a cargo público passou a ser obrigatoriamente por meio de concurso público, primando deste modo, pela transparência e pela democracia.

Assim, as instâncias legais defendidas nos ritos democráticos buscaram garantir a idealização e realização de regramentos e publicização do fluxo de ações para a gestão pública, conforme previsto: “[...] a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração [...]” (Brasil, 1988, art.37, inciso II).



Em relação às leis no tocante aos servidores públicos em geral, em 1990 houve a institucionalização da Lei 8.112/1990 (Brasil, 1990), que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, passando os servidores de celetistas, regidos pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) para estatutários. O dispositivo passou a regulamentar as relações do Estado com os servidores detentores de cargos públicos, regulando requisitos para investidura em cargo público, com exigências quanto a concurso público, provimento de cargo (nomeação, posse e exercício), vacância, remoção, redistribuição, estabilidade, direitos e vantagens, entre outros. O regimento encontra-se vigente, considerando o ano de 2023, mas, com consideráveis alterações e perdas de direitos (SINTUFRJ, 2020).

Quanto à estabilidade no serviço público, de acordo com a Lei 8112/90 o servidor efetivo passa a se tornar estável ao completar três anos de efetivo exercício, se aprovado no Estágio Probatório<sup>1</sup> (Brasil, 1990).

Segundo o sindicato da categoria, toda década de 1990 foi vivenciada em meio a “uma conjuntura defensiva”, marcada pela resistência às investidas do neoliberalismo. Foi nesse capítulo da política brasileira, que se deu o processo de *impeachment* do ex-presidente Fernando Collor de Mello (1990 a 1992), seguido de tentativas de diálogo com as gestões presidenciais Itamar Franco (1992 a 1995) e posteriormente os governos de Fernando Henrique Cardoso (1995 a 2003). Toda essa discussão sem solução naquele momento, tendo em vista as negativas governamentais de debater a temática sobre carreira. Ainda de acordo com o sindicato, “é neste período que readequamos o nosso projeto e nasce e se desenvolve a ideia de cargo único, que permitia a possibilidade de uma ampla e generosa carreira, adequada à ideia de universidade que defendemos” (SINTUFRJ, 2020, p. 13).

Em 1994, foi criado o Projeto de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, com elemento conceitual de macro cargo único aprovado no Congresso Nacional no mesmo ano. Nele foi instituído que a posição da categoria é de que a carreira:

- [...] seja organizada por atividade finalística – educação;
- constitua-se em instrumento estratégico de gestão democrática, de mudança cultural nas instituições e de formação do trabalhador em Educação; e
- considere o cidadão usuário como sujeito central do fazer universitário (SINTUFRJ, 2020, p. 15).

Assim, percebemos alguns dos resultados decorrentes da luta sindical e dos demais movimentos sociais para a garantia de direitos e deveres assegurados em lei para servir à sociedade e dignificar a profissão e o trabalho.

Ainda na década de 1990, tivemos uma mudança de percurso com a política reformista do Estado, sob o comando do então ex-presidente Fernando Henrique Cardoso. Nesta reforma havia o argumento de que os direitos sociais deixavam o Estado pesado e ineficiente, e que remédios como a privatização, a reforma trabalhista e a abertura de mercado para a globalização, eram imprescindíveis para o crescimento do país. Assim, a

---

<sup>1</sup> Processo pelo qual, o servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo ao entrar em exercício está submetido pelo período de três anos. Neste período a sua aptidão e capacidade são objetos de avaliação para desempenho do cargo, observados a: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade (BRASIL, 1990).

passagem do século foi “[...] marcada tanto por acelerados movimentos de mudanças do processo de acumulação, centralização e concentração do capital, sob a égide das grandes corporações e da hipertrofia financeira, quanto pelos reajustes das funções do Estado necessários à nova ordem global” (Mota, 2012, p. 23).

A luta política travada ao longo do tempo no país tem se mantido no século XXI, com forças de natureza progressista, mas também conservadoras e neoliberais. De tal modo, com a argumentação de que a máquina pública precisava se revitalizar frente às novas tecnologias e demandas, dos distintos setores da economia, medidas por reestruturação de pessoal foram tomadas na educação pública, especialmente da educação superior.

Uma das resistências a esta ordem se materializou no desejo da sociedade em participar da idealização e estruturação da nova lei, que oferecesse aos brasileiros o direito de acesso ao conhecimento sistematizado ao longo da história, que somente a educação no âmbito democrático poderia proporcionar. Assim, após a apropriação dos encaminhamentos constitucionais, houve uma série de desmembramentos de seus efeitos, dentre eles, a promulgação da Lei 9.394/1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) (Brasil, 1996).

Na LDB de 1996 foram transcritas as tratativas dos Profissionais da Educação, pois é considerada a mais importante lei brasileira referente à educação. Esta lei foi criada, dentre outros objetivos, para garantir o direito a toda população de ter acesso à educação gratuita e de qualidade, para valorizar os profissionais da educação, promover a gestão democrática, além de estabelecer o dever da União, do Estado e dos Municípios com a educação pública. Na referida lei foi definido os trabalhadores considerados profissionais da educação escolar básica, com formação específica, dentre eles: “trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim” (Brasil, 1996, art. 61, inciso III).

Deste modo, amplia-se esta denominação não só para os profissionais que lecionam, mas também àqueles envolvidos direta ou indiretamente no ambiente educacional, como: secretários, técnico-administrativos, coordenadores pedagógicos, diretores e demais servidores de apoio.

Nesta nova roupagem democrática conquistada, a administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Federal passou a ser composta por inúmeros órgãos e entidades, que reuniram servidores pertencentes às diversas estruturas de carreiras ou planos de cargos.

## **A (re) estruturação do plano de carreira: o que muda para o TAE e na Educação Superior?**

Algumas mudanças, ainda no bojo das reformas do Estado, refletiram na criação de legislações, dentre elas, a sanção da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (Brasil, 2005). Esta lei trata sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos (PPCTAE) em Educação, no âmbito das IFES, sob a gestão do MEC. Com esta medida obrigatória, iniciou-se nas IFES uma nova trajetória na educação superior com efeitos e consequências, tendo em vista o papel fundamental desses profissionais para o alcance

dos objetivos institucionais. Destacamos que o referido plano se encontra ainda em vigor, considerando o ano de 2023.

O PCCTAE é considerado pelos estudiosos uma evolução do antigo PUCRCE e por ser um plano recente e atual, considerando os anos 2000, valoriza a qualificação profissional dos servidores da educação. Dentre esta valorização, destacamos a retribuição específica, reconhecendo o esforço dos profissionais que galgaram novas qualificações, que vão além da escolaridade exigida para ingresso no cargo; a formação em cursos de graduação, pós-graduação e outros cursos de aperfeiçoamento durante a trajetória funcional. Quanto aos dois planos, Azambuja (2018) compreende que, “[...] no nosso entender, ambos estão interligados ao processo de luta por reconhecimento e valorização da categoria dos TAs frente às adversidades de uma estrutura universitária que supervaloriza docentes e discentes, de certa forma silenciando o terceiro sujeito das categorias que compõe o espaço universitário, os TAs” (Azambuja, 2018, p. 94).

Observamos que, os Técnico-Administrativos em Educação vivenciaram diversos momentos em sua história até a conquista da carreira vigente. Evidenciamos, portanto, o simbolismo do reconhecimento à natureza e à significância dos TAEs em razão desta carreira, visto que antes não existia a designação de profissional da educação para estes trabalhadores.

A Lei nº 11.091/2005 (Brasil, 2005) reestruturou o desenvolvimento da carreira dos servidores TAEs aos objetivos institucionais, definindo determinados termos que passaram a fazer parte do cotidiano acadêmico, foram eles:

I - plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade;

II - nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;

III - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação;

IV - cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor;

V - nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso;

VI - ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal; e

VII - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados (Brasil, 2005, art. 5º).

Todas estas terminologias, definidas em lei, guardam suas especificidades e devem ser aplicadas à medida que a operacionalização dos processos cotidianos segue seu curso. Este direcionamento busca também evitar interpretações dúbias, que possam dificultar a execução e funcionamento das atividades nos órgãos públicos e nas IFES.

Essa lei observa princípios e diretrizes importantes para que a gestão dos cargos do Plano de carreira possa ser realizada, a saber:

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

- I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
- II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;
- III - qualidade do processo de trabalho;
- IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
- V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
- VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
- VII - desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
- VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
- IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e
- X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas (Brasil, 2005, art. 3º).

A legislação correlaciona aspectos relevantes para a funcionalidade das ações inerentes a uma instituição de ensino. Dentre eles, a articulação entre o Plano de Desenvolvimento Institucional; o tripé ensino, pesquisa e extensão; e ações de aperfeiçoamento contínuo dos servidores por meio de capacitação, proporcionando oportunidades de melhorias, tanto para a IFES, quanto para os profissionais.

Em relação à estrutura de cargos TAEs e sua configuração nas IFES, destacamos que todos os servidores das IFES vinculadas ao MEC foram incorporados às concepções e parâmetros da referida Lei nº 11.091/2005 (Brasil, 2005) na data de sua vigência.

A referida lei define as atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, a saber:

- I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;
  - II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;
  - III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.
- § 1º As atribuições gerais referidas neste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional (Brasil, 2005, art. 8º).

Estas atividades definidas em lei mostram-se amplas, pois dependendo de suas especificidades, podem assumir um caráter operacional, ou mesmo mais estratégico no âmbito da gestão. Com isto, a flexibilidade observada tenciona o processo de dimensionamento de pessoal, que, por vezes, pode ser contemplado com uma rápida adaptação do servidor à unidade institucional, mas também pode gerar expectativas que não serão atendidas. O conceito de dimensionamento de pessoal que fundamenta as IFES pode ser contemplado no Decreto nº 5.825/2006 (Brasil, 2006) como um: [...] processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e a modernização dos processos de trabalho no âmbito da IFE (Brasil, 2006a).

Neste cenário, as referências de Kuenzer (2004) nos auxiliam a pensar sobre as múltiplas possibilidades de ação que o trabalhador assume, dependendo das demandas do mundo do trabalho. Tal fenômeno se materializa não só nas empresas e corporações, mas também nas instituições de ensino, onde a reflexão crítica e a resignificação do saber são estimuladas. Percebemos então, que a lógica do capital e sua contínua roupagem recomposta para garantir os seus objetivos têm sido sentidas na educação pública, modificando sua composição.

O PCCTAE foi desenhado com cinco níveis de classificação: A, B, C, D e E, variando do ensino fundamental incompleto ao ensino superior completo. Cada classificação corresponde a um conjunto de cargos no mesmo nível hierárquico, agrupados de acordo com requisitos de escolaridade, atribuições, conhecimento técnico e formação especializada (Brasil, 2005, arts. 6º. e 7º).

No documento “Cartilha do Plano de Carreira, FASUBRA - Lei nº 11.091” (2013, p. 4) foi feito um comparativo entre o PCCTAE e os planos anteriores:

O PCCTAE se diferencia dos demais planos de cargos e salários aplicados à administração pública, por trazer em seu bojo não só uma tabela remuneratória, mas, principalmente, elementos de gestão institucional e conceitos inovadores, rompendo com as mesmices na gestão pública, além da defesa de uma política de Estado. O PCCTAE propõe o desenvolvimento dos Trabalhadores vinculado ao desenvolvimento institucional reconhecendo e fortalecendo a ação desses no processo educacional. Requer para tanto a implantação de um plano de desenvolvimento institucional e um plano de desenvolvimento dos integrantes da carreira, obrigando o Estado, na perspectiva de garantir um serviço de qualidade a população, capacitação e qualificação dos trabalhadores (FASUBRA, 2013, p. 4).

Na mesma ótica da FASUBRA, entendemos que o plano realmente traz em seu bojo não apenas uma tabela de níveis de remuneração, mas especialmente, elementos e conceitos de gestão institucional, que se destacaram em relação às concepções organizacionais até então empregadas, aproximando-se da ‘concepção sociocrítica’ (Libâneo, 2013), quando aspectos como a interação social e a dialogicidade são valorizados. Ainda assim, mesmo com algumas tratativas mais estratégicas no âmbito da gestão democrática, é possível identificar os elos burocráticos arraigados na gestão pública.

O PCCTAE, portanto, foi uma construção coletiva que apresentou indícios de enfoque na gestão participativa. Quanto à importância neste processo, a Cartilha (2013) enfatiza:

Outro aspecto importante no processo de gestão é a supervisão participativa, trabalhadores(as) e gestores(as), da aplicação do PCCTAE, através da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNSC) e da Comissão Interna de Supervisão (CIS) em cada instituição, buscando ainda alterações, visando o

aprimoramento da carreira dado o processo natural de evolução do trabalho nas Instituições de Ensino (FASUBRA, 2013, p. 4).

A mudança em questão teve indícios da gestão democrática, conquistada após diálogo e participação coletiva dos profissionais, representados por seu sindicato num movimento social em prol de melhorias na carreira junto ao Estado.

Apesar do PCCTAE compor uma série de ações propositivas para a carreira, apresenta também um significativo desafio no processo de definição e operacionalização dos cargos TAEs, pois, cada cargo que compõe o conjunto de cargos possui distintos perfis e objetivos. Uma grande parcela deles não se relaciona diretamente à educação, conforme consta no anexo VII denominado "Tabela de correlação dos cargos atuais para a nova situação" (Brasil, 2005).

Tal fato evidencia o caráter ainda burocrático na gestão pública, conforme apontado por Dias Sobrinho (2014) ao assinalar que:

Todas essas mudanças afetam de diferentes maneiras as sociedades, os Estados, as forças produtivas, os movimentos sociais e as formas de vida dos indivíduos nas trocas simbólicas que se dão nas diversas circunstâncias das práticas cotidianas, nas relações com o mundo de fronteiras físicas e temporais dissolvidas. Ninguém está imune às grandes metamorfoses que se produzem em todas as esferas, em decorrência, principalmente, das imposições da economia neoliberal, cimentada pelo informacionalismo global (Dias Sobrinho, 2014, p. 645).

Frente a essa discussão buscamos atentar para os limites da identificação dos TAEs, compreendendo os mesmos num movimento dinâmico em que a identidade surge na luta por direitos, mas também em meio à complexidade do cargo que tece multiplicidade de perfis e diferenciadas funções que realizam no exercício da atividade profissional.

Diante das regras e normas apontadas, identificamos algumas possibilidades previstas no PCCTAE que também por meio do dimensionamento de pessoal pode proporcionar ao servidor rescindir o estigma de "mero executor de tarefas", de forma a conduzir sua inserção como profissional gestor do serviço público. Esta concepção, que ao longo do tempo foi impulsionada pela dualidade imposta à sociedade, separando o trabalho manual do trabalho intelectual, necessita ser ressignificada e rompida. Observamos esta fragmentação na educação brasileira desde a colonização, quando herdamos essa concepção corrompida das culturas europeias, segundo Cunha (2000).

O Decreto 5.378/2005 (Brasil, 2005) que instituiu a GESPÚBLICA<sup>2</sup> foi revogado pelo Decreto 9.904/2017 que trouxe diretrizes quanto ao serviço público e atendimento aos usuários, inclusive com a determinação de extinção de cargos (Brasil, 2017). Esta reestruturação de cargos parece encontrar convergência com as ações de flexibilização no e do trabalho que têm sido uma tônica adotada como estratégia do Estado, pois,

o discurso da acumulação flexível sobre a educação aponta para a necessidade da formação de profissionais flexíveis, que acompanhem as mudanças tecnológicas decorrentes da dinamicidade da

---

<sup>2</sup> Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização - GESPÚBLICA e o Comitê Gestor do Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização instituído pelo Decreto nº 5.378/2005 de 23 de fevereiro de 2005, mas que foi revogado pelo Decreto nº 9.094, de 17 de julho de 2017, DOU 18/07/17. Programa que tinha a finalidade de contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos e para o aumento da competitividade do País, com a visão focada na promoção de resultados (BRASIL, 2005).

produção científico-tecnológica contemporânea, ao invés de profissionais rígidos, que repetem procedimentos memorizados ou recriados por meio da experiência.

Para que esta formação flexível seja possível, torna-se necessário substituir a formação especializada, adquirida em cursos profissionalizantes focados em ocupações parciais e, geralmente, de curta duração, complementados pela formação no trabalho, pela formação geral adquirida por meio de escolarização ampliada, que abranja no mínimo a educação básica, a ser disponibilizada para todos os trabalhadores (Kuenzer, 2007, p.159, grifo nosso).

A autora nos chama a atenção para o modo com que o sistema capitalista relaciona as suas demandas emergentes com a organicidade da formação do trabalhador seja no âmbito da educação formal, seja por meio das experiências tácitas. Em seu estudo, Kuenzer (2007) também afirma que,

Ao reconhecer que o novo disciplinamento para o trabalho flexível em uma sociedade atravessada pela microeletrônica exige a capacidade de trabalhar intelectualmente, reconhece a importância de ampliação da escolaridade para os que vivem do trabalho, reposicionando o papel da escola. Mesmo com todos os limites impostos pela sua condição burguesa, são os processos educativos os responsáveis pela elevação da prática ao nível do pensamento, ou, dito de outro modo, são os processos educativos que fazem a mediação entre a teoria e a prática. Assim, oferecer possibilidades de acesso em níveis cada vez mais ampliados a um número cada vez maior de trabalhadores tem consequências, uma vez que não há como controlar a energia liberada através da produção e circulação do conhecimento e da capacidade de análise crítica que este gera (Kuenzer, 2007, p. 1175).

Em concordância com que a autora defende, observamos na Lei nº 11.091/2005 (Brasil, 2005) com a institucionalização do PCCTAE tal proposta, tendo em vista o encaminhamento e valorização do percurso formativo por meio de um plano de ascensão profissional, ainda que com dificuldades que devem ser tratados e discutidos.

No entanto, mal a Lei nº 11.091/2005 (Brasil, 2005) for assimilada e gerida pelas IFES, logo a seguir nos anos de 2018 e 2019, por meio da publicação dos Decretos 9.262/2018 (Brasil, 2018) e 10.185/2019 (Brasil, 2019) foram extintos mais de 60 mil cargos. Ainda por esta determinação, os vários cargos vagos e que viessem a vagar não teriam mais direito à reposição na administração pública, inclusive nas IFES. Dentre eles: secretário-executivo, auxiliar de administração, assistente de laboratório, operador de máquinas agrícolas, entre outros.

Além disso, o ato vedou a abertura de concurso público para alguns cargos importantes para o funcionamento das IFES, assim como não permitia o provimento de quantitativo superior ao número de vagas fixado nos editais dos concursos que se encontravam em andamento.

Em relação especificamente às IFES houve a extinção dos cargos de classe B ainda existentes e o impedimento de reposição de outros das classes C, D e E da carreira dos TAEs, mesmo com concurso vigente para os referidos cargos. Neste caso, havendo vacância existiria o impedimento de realizar nomeações, o que causou impactos com consequências danosas ao funcionamento das instituições, ora submetidas constantemente à pressão decorrente da defasagem do quadro de servidores.



Diante das ações aqui descritas, pudemos refletir sobre o plano de carreira dos TAES, suas proposições e desafios, tendo em vista as constantes mudanças, porque passam as IFES e o conglomerado de processos administrativos e políticos da esfera federal. Ambos cotejados e atravessados pelas políticas mundiais e locais que acabam por definir o cotidiano da sociedade.

## Considerações finais

Ao contextualizarmos os referenciais teórico-metodológicos a outros temas que contemplavam o nosso objetivo de estudo, apresentamos o percurso legal e formativo dos cargos TAEs ao longo do tempo. Traçamos também, um marco legal sobre o surgimento do conceito do profissional da educação e os avanços em meio ao processo de redemocratização do país. Além disso, por meio da análise da fundamentação legal, que rege a política de formação dos servidores públicos, pudemos observar a complexidade da gestão imposta pela estrutura dos cargos TAEs nas IFES.

Abarcamos a trilha de luta histórica dos movimentos sociais e dos processos de mobilização sindical, em meio às mudanças tecidas no bojo neoliberal e das reformas educacionais e laborais.

Tivemos a compreensão de que os Decretos 9.262/2018 (Brasil, 2018) e 10.185/2019 (Brasil, 2019) visaram à redução de vagas, pois a existência de muitos desses cargos já não fazia sentido, tendo em vista o desenvolvimento de novas tecnologias, que os tornaram obsoletos. Contudo, identificamos também, que a ação do Estado para realizar determinadas extinções, não considerou seus possíveis impactos para as IFES e sua missão social. Como exemplo, citamos a necessidade de reposição e remanejamento de vagas para dar conta das atribuições dos TAEs, no atendimento às demandas referente à segunda década do século XXI. De forma objetiva, desmontou as estruturas do PCCTAE e de algumas das ações do dimensionamento da força de trabalho, representando um engessamento e asfixia da gestão das IFES.

Somamos a esta reflexão, a necessidade de cuidado sistemático e afetivo no acompanhamento desses servidores, que como vimos, em função das políticas públicas educacionais instituídas, precisam sempre que necessário de adaptação e ou de readaptação às novas funções e desafios.

Ficou evidente a natureza ampla e flexível (KUENZER, 2007) do cargo, pois, sua atuação pode estender-se por todas as áreas da instituição em questão, dando suporte administrativo nas unidades essencialmente administrativas, assim como em setores acadêmicos, desenvolvendo atribuições diretamente ligadas às atividades das IFES.

Tal flexibilidade observada, tenciona o processo de dimensionamento de pessoal, pois o servidor pode ter uma adaptação rápida no novo setor de trabalho, mas também pode não se ajustar à rotina e ou a gestão determinada. Tais mudanças podem também ocorrer com algumas resistências e descontentamentos do servidor, o que pode afetar sua saúde e as atividades laborativas, essenciais à sociedade.

Por outro lado, um aspecto a refletir no que tange aos TAEs, muitas vezes está relacionado à falta de reconhecimento ou até desconhecimento do seu trabalho pelos

discentes, que é o público majoritário das instituições de ensino, ou até mesmo pela gestão direta e/ou indireta e pelos seus pares. Sem contar o senso comum presente em parte da sociedade, que por vezes, identifica o servidor público como profissional ineficiente.

Este cenário de falta de reconhecimento, de certa forma discrimina o papel dos TAEs, colocando-os, por vezes, como coadjuvante neste processo ou até no anonimato. No entanto, entendemos que cada instituição é diferente no estilo de gestão e perfil. Existem aquelas com estruturas mais flexíveis e participativas, abertas à escuta e ao diálogo, o que proporciona oportunidades de construção do trabalho democrático, mas existem outras, nas quais esta relação é mais conflitante. Sem contar que, dentro da mesma instituição é possível encontrar ambientes com estruturas ideológicas completamente diferentes.

Em meio a esse contexto múltiplo, diverso e plural, porque passam os cargos TAEs nas IFES, temos pessoas envolvidas. Portanto, é preciso, mesmo diante das metas ditadas pelo sistema capitalista, a busca constante pela gestão, pela afetividade e pela oferta de uma educação dialógica, de qualidade e democrática.

## Referências

BRASIL, Lei 7.596/1987. 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. **Diário Oficial (da República Federativa do Brasil)**, Brasília, DF, 10. abr. 1987.

BRASIL, Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial (da República Federativa do Brasil)**, Brasília, DF, 13 jan. 2005.

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. **Diário Oficial (da República Federativa do Brasil)**, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda à Constituição nº 93/2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para prorrogar a desvinculação de receitas da União e estabelecer a desvinculação de receitas dos Estados, Distrito Federal e Municípios. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Seção 1, Edição Extra, p. 1, 9 set. 2016.

BRASIL. Decreto 10.185/2019. Extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal e veda a abertura de concurso público e o provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica. **Diário Oficial (da República Federativa do Brasil)**, Brasília, DF, 20 dez 2019.

BRASIL. Decreto 9.262/2018. Extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal, e veda abertura de concurso público e provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica. **Diário Oficial (da República Federativa do Brasil)**, Brasília, DF, 09 jan.2018.

BRASIL. Decreto nº 9.094, de 17 de julho de 2017. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial (da República Federativa do Brasil)**, Brasília, DF, 17 jul. 2017.

BRASIL. DECRETO Nº 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. **Diário Oficial (da República Federativa do Brasil)**, Brasília, DF, 24 jul, 1987.

CUNHA. Luiz Antônio. **O ensino de ofícios artesanais e manufatureiros no Brasil escravocrata**. São Paulo. Ed. UNESP. Brasília, DF. Flacso, 2000.

DIAS SOBRINHO, José. Universidade e novos modos de produção, circulação e aplicação do conhecimento. **Avaliação**, Campinas; Sorocaba, SP, v. 19, n. 3, p. 643-662, nov. 2014.

DOURADO, Luiz Fernandes Políticas e gestão da educação superior no Brasil: múltiplas regulações e controle. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação** - Periódico científico Editado Pela ANPAE, 27(1), 2011. <https://doi.org/10.21573/vol27n12011.19967>

DUARTE, Ana Lúcia Cunha; Sousa, José Vieira de; Peixoto, Maria do Carmo de Lacerda., & Meneghel, Stela Maria (2022). Nova Gestão Pública, Qualidade da Educação Superior e o Novo Perfil Dos Estudantes. *Revista Brasileira De Política e Administração da Educação* - Periódico científico Editado pela **ANPAE**, 38(00). <https://doi.org/10.21573/vol38n002022.122693>

FRANCO, Maria Estela Dal Pai; MOROSINI, Marília Costa. Gestão da Educação Superior. In: **Enciclopédia de Pedagogia Universitária**. Glossário, v2. INEP/MEC. RIES, 2006, p. 213-214.

GOHM. Maria da Gloria. Marcos referenciais teóricos que têm dado suporte às análises dos Movimentos Sociais e ações coletivas no Brasil- 1979-2018. **Revista Brasileira de Sociologia**. Vol 06, No. 14-Set-Dez/2018. p. 5-33. Disponível em: <<https://rbs.sbsociologia.com.br/index.php/rbs/article/view/430>>. Acesso em 15 set. 2023.

KUENZER, Acacia Zeneida. Da dualidade assumida à dualidade negada; o discurso da flexibilização justifica a inclusão excludente. **Educação e Sociedade**, v. 28, p. 1153-1178, 2007.

LIBÂNEO, José Carlos. **O dualismo perverso da escola pública brasileira**: escola do conhecimento para os ricos, escola do acolhimento social para os pobres. *Educação Pesquisa*, São Paulo, v. 38, n. 1, p. 13-28, 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ep/a/YkhJTPw545x8jwpGFsXT3Ct/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 15 set. 2023.

LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e Gestão da escola**: teoria e prática. São Paulo: Ed. Heccus, 6ª.ed. rev. e ampl. 2013, 304p.

MANCEBO, Deise. Política de educação superior no Brasil. In: **Educação Superior**: internacionalização, mercantilização e repercussões em um campo de disputas. Orgs. João

dos Reis Silva Júnior, José Vieira de Sousa, Mário Luiz Neves de Azevedo, Vera Lúcia Jacob Chaves. 1ª.ed. Belo Horizonte, MG: Fino Traço, 2015, p.141-161.

MOTTA, Vânia Cardoso da. **Ideologia do capital social**: atribuindo uma face mais humana ao capital. Rio de Janeiro: Editora da Universidade do Estado do Rio de Janeiro – Eduerj, 2012, p. 310.

OLIVEIRA, Tatiana Carla Silva Soares de. **FORMAÇÃO ACADÊMICA E PROFISSIONAL**: as tessituras do técnico-administrativo em educação na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. 134 f. Dissertação (Mestrado em Educação). – PPGA/UFRRJ. Seropédica: Rio de Janeiro, 2022.

REIS, Guilherme Basso dos.; PAIXÃO, Márcia Valéria. Técnico-administrativos em educação das IFES: carreira e institucionalidade. **Revista Educar Mais**, 2022, Volume 6, p. 199 a 208. Disponível em: <https://doi.org/10.15536/reducarmais.6.2022.2611>. Acesso em 27 set. 2022.

SINTUFRJ. **Cartilha Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação, uma história de lutas longa e inacabada**. Disponível em: <https://sintufrj.org.br/wp-content/uploads/2020/03/Cartilha-Carreira-A5-FINAL.pdf> Março, 2020. Disponível em: 27 set. 2022>. Acesso em: 16 set. 2023.

SOUZA. José dos Santos. A EDUCAÇÃO SUPERIOR ENXUTA E FLEXÍVEL COMO NICHOS PROMISSOR DO MERCADO EDUCACIONAL. **Revista Trabalho Necessário**, 20(42), 01-27. <https://doi.org/10.22409/tn.v20i42.54582>. 2022.

VALLE, Arthur Schulunder. **Trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG: inserção institucional e superação da subalternidade**. 182 f. Dissertação Mestrado em Educação) – Setor de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/BUBD-9UHG5>>. Acesso em 27 set. 2022.

WITTMANN, Lauro Carlos. **Gestão Democrática da Educação**. In: Enciclopédia de Pedagogia Universitária. Glossário, v2. INEP/MEC. RIES, 2006, p. 215.

Submetido em: 17/09/2023

Aprovado em: 24/11/2023

Publicado em: 29/12/2023



Esta obra está licenciada com uma Licença [Creative Commons Atribuição – Não Comercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)