



**Instituto Federal Goiano – Campus Ceres
Programa de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica
Instituição Associada IF Goiano**

RODRIGO CARNEIRO RODRIGUES

Capacitação continuada como estratégia de gestão de pessoas: um estudo com os servidores técnicos administrativos do IF Goiano – Campus Iporá.

CERES - GO
2024

RODRIGO CARNEIRO RODRIGUES

Capacitação continuada como estratégia de gestão de pessoas: um estudo com os servidores técnicos administrativos do IF Goiano – Campus Iporá.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) ofertado pelo Campus Ceres do Instituto Federal Goiano, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientador: Jesiel Souza Silva

CERES - GO
2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema Integrado de Bibliotecas (SIBI) – Instituto Federal Goiano

R696c

Rodrigues, Rodrigo Carneiro.

Capacitação continuada como estratégia de gestão de pessoas: um estudo com os servidores técnicos administrativos do IF Goiano – Campus Iporá [manuscrito] / Rodrigo Carneiro Rodrigues. – Ceres, GO: IF Goiano, 2024. 130 fls. : il. tabs.

Orientador: Prof. Dr. Jesiel Souza Silva.

Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal Goiano, Campus Ceres, 2024.

1. Capacitação continuada. 2. Educação Profissional e Tecnológica. 3. Técnicos administrativos em educação. I. Silva, Jesiel Souza. II. Título.

CDU 658.3:377(81)



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

Documentos 2/2024 - NP-IP/GAP-IP/CMPIPR/IFGOIANO

Repositório Institucional do IF Goiano - RIIF Goiano

Sistema Integrado de Bibliotecas

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR PRODUÇÕES TÉCNICO-CIENTÍFICAS NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DO IF GOIANO

Com base no disposto na Lei Federal nº 9.610/98, AUTORIZO o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano, a disponibilizar gratuitamente o documento no Repositório Institucional do IF Goiano (RIIF Goiano), sem ressarcimento de direitos autorais, conforme permissão assinada abaixo, em formato digital para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção técnico-científica no IF Goiano.

Identificação da Produção Técnico-Científica

- Tese Artigo Científico
 Dissertação Capítulo de Livro
 Monografia - Especialização Livro
 TCC - Graduação Trabalho Apresentado em Evento
 Produto Técnico e Educacional - Tipo:

Nome completo do Autor: Rodrigo Carneiro Rodrigues

Matrícula: 2022103332440083

Título do Trabalho: **Capacitação continuada como estratégia de gestão de pessoas: um estudo com os servidores técnicos administrativos do IF Goiano – Campus Iporá.**

Restrições de Acesso ao Documento

Documento confidencial: Não Sim, para publicação de artigos científicos.

Informe a data que poderá ser disponibilizado no RIIF Goiano: **18/05/2026.**

O documento está sujeito a registro de patente? Sim Não

O documento pode vir a ser publicado como livro? Sim Não

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

O/A referido/a autor/a declara que:

1. o documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
2. obteve autorização de quaisquer materiais inclusos no documento do qual não detém os direitos de autor/a, para conceder ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
3. cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano

Ceres- GO, 18 de novembro de 2024.

(Assinado eletronicamente)

Rodrigo Carneiro Rodrigues

Assinatura do Autor e/ou Detentor dos Direitos Autorais

Ciente e de acordo:

(Assinado eletronicamente)

Jesiel Souza Silva

Assinatura do orientador

Documento assinado eletronicamente por:

- **Rodrigo Carneiro Rodrigues, ADMINISTRADOR**, em 18/11/2024 16:25:13.
- **Jesiel Souza Silva, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 18/11/2024 16:31:13.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 18/11/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifgoiano.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 653059

Código de Autenticação: 1481ff461b



INSTITUTO FEDERAL GOIANO

Campus Iporá

Av. Oeste, Parque União, 350, Parque União, IPORA / GO, CEP 76.200-000

(64) 3674-0400



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

Ata nº 53/2024 - DSPGPI-CE/GPPI/CMPCE/IFGOIANO

ATA Nº/ 089
DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Aos sete dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e quatro, às 19:00 (dezenove horas), reuniram-se os componentes da Banca Examinadora Prof. Dr Jesiel Souza Silva (Orientador), Prof^a. Dra. Kélvya Freitas Abreu (avaliadora interna), Prof^a. Dra. Karina Hernandes Neves (avaliadora interna suplente) e Prof^a. Dra. Maria Gláucia Dourado Furquim (avaliadora externa), sob a presidência do primeiro, em sessão pública realizada de forma online por via Webconferência (Google Meet), para procederem à avaliação da defesa de Dissertação e do Produto Educacional, em nível de mestrado, de autoria de **Rodrigo Carneiro Rodrigues**, discente do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal Goiano – Campus Ceres. Após a arguição dos membros da banca, chegou-se à conclusão que a Dissertação foi **APROVADO** e o Produto Educacional foi **APROVADO e VALIDADO**, considerando-se integralmente cumprido este requisito para fins de obtenção do título de **MESTRE EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**, pelo Instituto Federal Goiano – Campus Ceres.

Observações:

Prof. Dr. Jesiel Souza Silva
Presidente da Banca e Orientador
Instituto Federal Goiano – Campus Rio Verde

Prof^a. Dra. Kélvya Freitas Abreu
Avaliadora Interna
Instituto Federal do Sertão Pernambucano

Prof^a. Dra. Karina Hernandes Neves
Avaliadora interna Suplente
Instituto Federal Norte Fluminense – Campus Macaé

Prof^a. Dra. Maria Gláucia Dourado Furquim
Avaliadora Externa
Instituto Federal Goiano – Campus Iporá

Documento assinado eletronicamente por:

- Jesiel Souza Silva, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 13/10/2024 10:38:37.
- Kélvya Freitas Abreu, Kélvya Freitas Abreu - Professor Avaliador de Banca - : Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (10830301000872), em 14/10/2024 08:49:11.
- Maria Glauca Dourado Furquim, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 18/10/2024 00:14:13.
- Karina Hernandes Neves, Karina Hernandes Neves - Professor Avaliador de Banca - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte Fluminense – Campus Macaé (10779511000530), em 06/11/2024 14:40:06.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 30/09/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifgoiano.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 638690
Código de Autenticação: 860999d5ca



INSTITUTO FEDERAL GOIANO
Campus Ceres
Rodovia GO-154, Km 03, SN, Zona Rural, CERES / GO, CEP 76300-000
(62) 3307-7100



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

Formulário 144/2024 - GEPTNM-RV/DE-RV/CMPRV/IFGOIANO

CAPACITAÇÃO CONTINUADA COMO ESTRATÉGIA DE GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO COM OS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DO IF GOIANO – CAMPUS IPORÁ

Autor: Rodrigo Carneiro Rodrigues
Orientador: Prof. Dr. Jesiel Souza Silva

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal Goiano – Campus Ceres como requisito parcial para obtenção do título de Mestre/Mestra em Educação Profissional e Tecnológica

APROVADO, em 07 de outubro 2024.

Prof. Dr. Jesiel Souza Silva
Presidente da Banca e Orientador
Instituto Federal Goiano – Campus Rio Verde

Profª. Dra. Kélvya Freitas Abreu
Avaliadora Interna
Instituto Federal do Sertão Pernambucano

Profª. Dra. Karina Hernandes Neves
Avaliadora interna Suplente
Instituto Federal Norte Fluminense – Campus Macaé

Profª. Dra. Maria Gláucia Dourado Furquim
Avaliadora Externa
Instituto Federal Goiano – Campus Iporá



Documento assinado digitalmente
KELVYA FREITAS ABREU
Data: 06/11/2024 15:37:27-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Documento assinado eletronicamente por:

- Jesiel Souza Silva, PROFESSOR ENS BÁSICO TECN TECNOLÓGICO, em 06/11/2024 14:43:43.
- Karina Hernandes Neves, Karina Hernandes Neves - Professor Avaliador de Banca - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte Fluminense – Campus Macaé (10779511000530), em 06/11/2024 14:46:16.
- Maria Gláucia Dourado Furquim, PROFESSOR ENS BÁSICO TECN TECNOLÓGICO, em 06/11/2024 15:06:15.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 06/11/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse https://suap.ifgoiano.edu.br/autenticar_documento/ e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 649570
Código de Autenticação: d3debec183



INSTITUTO FEDERAL GOIANO
Campus Rio Verde
Rodovia Sul Goiana, Km 01, Zona Rural, 01, Zona Rural, RIO VERDE / GO, CEP 75901-970
(64) 3624-1000



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

Formulário 24/2024 - DSPGPI-CE/GPPI/CMPCE/IFGOIANO

CAPACI-TAE: UMA PROPOSTA DE AUTOAVALIAÇÃO E REFLEXÃO SOBRE CAPACITAÇÃO CONTINUADA

Autor: Rodrigo Carneiro Rodrigues

Orientador: Prof. Dr. Jesiel Souza Silva

Produto Educacional apresentado ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal Goiano – Campus Ceres, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre/Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

APROVADO e VALIDADO, em 07 de outubro de 2024.

Prof. Dr. Jesiel Souza Silva

Presidente da Banca e Orientador

Instituto Federal Goiano – Campus Rio Verde

Profª. Dra. Kélvya Freitas Abreu

Avaliadora Interna

Instituto Federal do Sertão Pernambucano

Profª. Dra. Karina Hernandes Neves

Avaliadora Interna Suplente

Instituto Federal Norte Fluminense – Campus Macaé

Profª. Dra. Maria Gláucia Dourado Furquim

Avaliadora Externa

Instituto Federal Goiano – Campus Iporá

Documento assinado digitalmente
gov.br KELWA FREITAS ABREU
Data: 06/11/2024 15:39:05-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Documento assinado eletronicamente por:

- Jesiel Souza Silva, PROFESSOR ENS BASICO TECNOLÓGICO, em 18/10/2024 09:44:42.
- Maria Gláucia Dourado Furquim, PROFESSOR ENS BASICO TECNOLÓGICO, em 18/10/2024 10:57:19.
- Karina Hernandes Neves, Karina Hernandes Neves - Professor Avaliador de Banca - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte Fluminense – Campus Macaé (10779511000530), em 06/11/2024 07:07:54.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 30/09/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse https://suap.ifgoiano.edu.br/autenticar_documento/ e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 638724
Código de Autenticação: e6be13a5f5



INSTITUTO FEDERAL GOIANO
Campus Ceres
Rodovia GO-154, Km 03, SN, Zona Rural, CERES / GO, CEP 76300-000
(62) 3307-7100

A minha amada família. Paulo meu pai, Ivani minha mãe e Renata minha irmã. Minha base que sempre acreditaram ser possível atingir esse sonho, apesar das dificuldades.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me guiado durante essa jornada, para que eu concluísse mais esta etapa de minha vida, que me exigiu nesse período muita resiliência e comprometimento.

Aos meus pais Paulo Roberto e Ivani Soares, e minha irmã Renata Carneiro, pela compreensão nos momentos de ausência para dedicar-me a esta pesquisa.

A minha esposa Daiana pelo incentivo e ao meu filho Enzo pelo amor e apoio incondicional.

Em especial, ao meu orientador Prof. Dr. Jesiel Souza Silva, pela condução do trajeto sempre pautada pelo respeito e parceria, e por ter me apoiado até o final desta caminhada.

Aos servidores Técnicos Administrativos do IF Goiano – Campus Iporá, que gentilmente colaboraram para o êxito deste trabalho.

A todos vocês, o meu muito obrigado!

RESUMO

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia iniciaram uma jornada de mudanças após a padronização das Escolas Técnicas Federais em todo o Brasil pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que foram significativas para a rede como um todo e para a sociedade. Em relação à expansão da rede federal, houve a entrada de novos servidores por meio de concursos públicos, que foram necessários para acompanhar o referido crescimento institucional. Com isso, existe uma linha tênue entre a capacitação do servidor e a expectativa da instituição para garantir a qualidade da educação profissional e tecnológica ofertada pelas instituições. Dessa forma, faz-se necessário aprimorar os conhecimentos inerentes às atividades desenvolvidas por meio da capacitação do servidor de forma continuada. Esta pesquisa tem por objetivo avaliar o planejamento e a efetividade das ações de capacitação dos servidores técnicos administrativos em educação no IF Goiano Campus Iporá, analisando em uma perspectiva voltada para a formação integral, as normas vigentes e as premissas da EPT. Essa investigação parte do seguinte problema de pesquisa: Como as diretrizes das políticas de capacitação são executadas pelo Instituto Federal Goiano Campus Iporá? Neste contexto, a capacitação de forma continuada surge como grande desafio para o IF Goiano, visto que a complexidade do ambiente organizacional da instituição demanda atribuições e habilidades diversificadas. A pesquisa está caracterizada na abordagem qualitativa e o tipo da pesquisa será um estudo de caso. A investigação é classificada como pesquisa exploratória e possui etapas e procedimentos de pesquisa bibliográfica e documental. O método da coleta de dados será por meio de aplicação de questionários aos servidores técnicos administrativos e entrevistas semiestruturadas aos integrantes da gestão do campus, e a análise dos dados será realizada por meio de análise de conteúdo proposta por Bardin. A população será composta pelos servidores técnicos administrativos em educação e a gestão do campus. Com isso, esta pesquisa contribuiu para um diagnóstico da situação relacionada à capacitação continuada dos servidores técnicos administrativos em educação (TAEs) frente às dificuldades e desafios enfrentadas no atual cenário pelo Instituto Federal Goiano – Campus Iporá.

Palavras-chave: Capacitação continuada. Educação Profissional e tecnológica. TAEs.

ABSTRACT

The Federal Institutes of Education, Science and Technology began a journey of change after the standardization of Federal Technical Schools throughout Brazil by Law N° 11,892, of december 29, 2008, which these changes were significant for the network as a whole and for society. Regarding the expansion of the federal network, new civil servants were hired through public examinations, which were necessary to keep up with the aforementioned institutional growth. There is a fine line between the training of civil servants and the expectations of the institution to ensure the quality of professional and technological education offered by the institutions. Therefore, it is necessary to improve the knowledge inherent to the activities developed through ongoing training of civil servants. Therefore, this research aims to evaluate the planning of training actions for technical-administrative staff in education at IF Goiano Campus Iporá and the possibilities for improving people development actions, analyzing from a perspective focused on comprehensive training, and subject to current laws and standards and the premises of EPT. This investigation starts from the following research problem: How are the guidelines of training policies implemented by Instituto Federal Goiano Campus Iporá? In this context, continuous training emerges as a great challenge for IF Goiano, since the complexity of the institution's organizational environment demands diverse attributions and skills. The research is characterized by the qualitative approach and the type of research will be a case study. The investigation is classified as exploratory research and has stages and procedures of bibliographic and documentary research. The data collection method will be through the application of questionnaires to technical-administrative staff and semi-structured interviews to members of the campus management, and the data analysis will be performed through content analysis proposed by Bardin. The population will be composed of technical administrative staff in education and campus management. Thus, this research may contribute to a diagnosis of the situation related to the continued training of technical administrative staff in education (TAEs) in view of the difficulties and challenges faced in the current scenario by the Instituto Federal Goiano – Campus Iporá.

Keywords: Continued training. Professional and technological education. TAEs.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
- CEP - Comitê de ética em pesquisa
- CONIF – Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica
- EPT - Educação profissional e tecnológica
- IA – Instituição associada
- IF GOIANO - Instituto Federal Goiano
- IN – Instrução normativa
- LDB - Lei de diretrizes e bases da educação nacional
- MEC - Ministério da educação e tecnologia
- PCCTAE – Plano de carreira dos cargos técnicos administrativos em educação
- PGD – Programa de gestão e desempenho
- PIQ – Programa de incentivo à qualificação
- PIPECTI – Programa institucional de incentivo à divulgação e participação em eventos científicos, tecnológico e inovação
- PROPPI – Pró-Reitoria de pesquisa, pós-graduação e inovação
- PNDP – Política nacional de desenvolvimento de pessoas
- ProfEPT - Programa de pós-graduação em educação profissional e tecnológica
- SIPEC – Sistema de pessoal civil da administração federal
- SUAP – Sistema unificado de administração pública
- TADS - Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas
- TAE – Técnico administrativo em educação
- TALE - Termo de assentimento livre e esclarecido
- TCLE - Termo de consentimento livre e esclarecido

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Conceito das modalidades de capacitação	27
Quadro 2. Demonstração dos níveis de classificação e capacitação	43
Quadro 3. Demonstração dos percentuais de incentivo à qualificação (IQ)	44
Quadro 4. Quantitativo de participantes envolvidos na pesquisa	53
Quadro 5. Codificação e categorização dos participantes da pesquisa	60
Quadro 6. Comparativo dos cursos existentes em 2015 e 2022	65

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Percurso cronológico da Rede Federal de Educação	32
Figura 2. Foto aérea do Campus Iporá	40
Figura 3. Foto panorâmica do Campus Iporá	54
Figura 4. Trajetória percorrida na análise de conteúdo	58
Figura 5. Trajetória percorrida na formatação das entrevistas aos gestores	59
Figura 6. Capa da Cartilha (produto educacional)	102

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Relação entre oferta e demanda de vagas destinadas aos TAEs - PIQ	72
Tabela 2. Quantidade de TAEs contemplados com o PIPECTI	73
Tabela 3. Relação dos dias de licença capacitação e carga horária para usufruto	77

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Comparação da evolução de servidores TAEs e alunos	62
Gráfico 2. Comparação da evolução de servidores entre 2012 e 2013	63
Gráfico 3. Comparação da evolução de servidores entre 2015 e 2022	64
Gráfico 4. Demonstração da lotação dos servidores TAEs em 2023	67
Gráfico 5. Demonstração do tempo de efetivo exercício em 2023	68
Gráfico 6. Demonstração do tempo de lotação no setor ou na função atual	69
Gráfico 7. Demonstração da faixa etária dos servidores TAEs	70
Gráfico 8. Percepção dos servidores TAEs sobre os recursos fornecidos	71
Gráfico 9. Realização de cursos de longa duração ou curta duração nos últimos 12 meses ...	76
Gráfico 10. Frequência da participação dos TAEs na construção do planejamento	79
Gráfico 11. Servidores com formação voltada para as atribuições	83
Gráfico 12. Capacitação de servidores na mudança de setor	84
Gráfico 13. Servidores cujo conhecimento foi adquirido na prática	85
Gráfico 14. Capacitação de servidores sobre a EPT	86
Gráfico 15. Avaliação da importância das concepções da EPT	90
Gráfico 16. Avaliação da importância de realização constante de cursos de capacitação	91
Gráfico 17. Frequência de realização de cursos de formação continuada	92
Gráfico 18. Fatores que promovem dificuldades e geram desmotivação	95
Gráfico 19. Como você avalia o conteúdo da Cartilha (Produto Educacional)	104
Gráfico 20. O conteúdo do material oferece a compreensão necessária dos assuntos?	104
Gráfico 21. A proposta da cartilha está alinhada com o objetivo da pesquisa	105
Gráfico 22. Avaliação da relevância do conteúdo	105

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	21
1.1. Problema de pesquisa	22
1.2. Justificativas	22
1.3. Objetivos	23
1.3.1. Objetivo geral	23
1.3.2. Objetivos específicos	24
1.4. Estrutura da dissertação	24
2. REFERENCIAL TEÓRICO	26
2.1. Conceituação de capacitação continuada dos servidores TAEs	26
2.2. Bases conceituais da educação profissional, científica e tecnológica	28
2.3. Contexto histórico da educação profissional e dos Institutos federais	31
2.4. O Instituto Federal Goiano e o Campus Iporá	38
2.5. O papel educativo do técnico administrativo em educação e o PCCTAE	40
2.6. Capacitação dos servidores TAEs pela perspectiva da PNDP e do PDP	45
2.7. A relação de trabalho do servidor TAE e o PGD	48
3. METODOLOGIA	51
3.1. Abordagem da pesquisa	51
3.2. Tipo da pesquisa	51
3.3. Público alvo e local da pesquisa	52
3.4. Coleta e tabulação dos dados da pesquisa	54
3.5. Aspectos éticos e termos	55
3.6. Validação das entrevistas e questionários	56
3.7. Análise dos dados	57
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	62
4.1. Caracterização e importância dos TAEs na expansão do Campus Iporá	62
4.2. Organização dos recursos e do planejamento	70
4.3. Relação entre a teoria e prática nas demandas e no trabalho	81
4.4. Importância da capacitação	89
4.5. Dificuldades e desafios	93
5. PRODUTO EDUCACIONAL	100
5.1. Aplicação e avaliação do produto educacional	103

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	107
REFERÊNCIAS	111
APÊNDICE A – Produto educacional (CAPA)	117
APÊNDICE B – Questionário TAE	118
APÊNDICE C – Entrevista direcionada aos gestores	121
APÊNDICE D – Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) – Questionário	123
APÊNDICE E – Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) – Entrevista	126
APÊNDICE F – Questionário de validação do produto educacional	129
ANEXO A – Parecer do comitê de ética em pesquisa	130

1 INTRODUÇÃO

A nossa sociedade se depara constantemente com desafios variados referentes aos avanços científicos, às proximidades com as concepções culturais e com a diversidade de experiências em muitas áreas do conhecimento. Dessa forma, toda essa complexidade acaba por refletir na área da Educação.

Sendo assim, esta área precisa ser repensada continuamente, buscando refletir sobre as expectativas relacionadas à formação continuada dos indivíduos que atuarão nos Institutos Federais de Educação, despertando de maneira crítica para o mundo do trabalho considerando o desenvolvimento completo da pessoa, e ser perceptivo aos valores éticos e morais.

O Instituto Federal Goiano – Campus Iporá, ao investir na capacitação continuada dos servidores, fortalece os serviços públicos oferecidos por ela, atualizados com novas práticas, processos e tecnologias, ao mesmo tempo que alinha seus conhecimentos e habilidades com os valores e metas da instituição. Dessa forma, a capacitação continuada se caracteriza por ser “[...] o processo de desenvolvimento profissional dos sujeitos, para o qual uma dimensão experiencial, e não apenas técnica, deve ser alcançada” (Castro, 2015).

Os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) desempenham inúmeras funções vitais para o bom andamento das atividades fins, contribuindo para o princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e inovação nas Instituições de Ensino, desempenhando, assim, um papel fundamental no aprimoramento do processo educacional brasileiro. Mas, para que isso ocorra com eficácia, é fundamental que a Instituição melhore os incentivos e as condições de trabalho para que possam “[...] continuar seu processo de educação e disponha de tempo para fazer isso com qualidade e autonomia” (Castro, 2015).

O senso comum observa de modo preliminar a existência de expectativas da sociedade sobre a qualidade dos serviços prestados nas instituições públicas, e isso evidencia ainda mais a necessidade da formação plena dos sujeitos, com vistas à reflexão de suas práticas exercidas da realidade onde atuam. Daí a importância de se investigar todo o contexto em pesquisas que envolvem a realidade educacional dos servidores sobre a capacitação continuada, por meio de metodologias e análises capazes de despertar interesses e motivação sobre tais ações. “É muito possível, assim, aceitar a capacitação como termo ou conceito que seja expresso por ações para obter patamares mais elevados de profissionalidade” (Marin, 1995).

A capacitação dos TAEs é fundamental para a promoção de um ambiente educacional que seja inclusivo, seguro e enriquecedor, garantindo não apenas uma cultura que valorize o

conhecimento acadêmico no ambiente escolar, mas também o pleno desenvolvimento pessoal, social e cidadão dos alunos.

Dentro dessa perspectiva, o recorte da pesquisa a ser demonstrada nos capítulos a seguir trata dos aspectos que norteiam a capacitação continuada dos servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) sob a égide das legislações e normativas vigentes, sobre os preceitos da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) que guiam a implementação de políticas públicas que têm o trabalho como princípio educativo, por uma perspectiva da formação integral do sujeito, no mundo do trabalho e na formação cidadã. Cabe salientar que as expressões capacitação continuada, formação continuada e capacitação permanente serão tratadas como sinônimos nesta pesquisa.

1.1 Problema de pesquisa

Qualquer servidor, ao ocupar um cargo em um órgão da administração pública, se faz necessário que tenha compreensão clara da relação entre sua formação, suas habilidades e as responsabilidades associadas ao setor onde desempenhará suas funções, esse fator de estar habilitado a pleitear uma vaga é estabelecido em edital. Nesta seara, ao passar do tempo resta saber, no panorama atual, se as políticas de incentivo à capacitação do servidor TAE se alinham a realidade dos mesmos, considerando as particularidades de cada unidade de trabalho.

Diante disso, essa investigação parte do seguinte problema de pesquisa: qual é a avaliação do planejamento e da eficácia das ações de capacitação destinadas aos servidores técnicos administrativos em educação no Instituto Federal Goiano – Campus Iporá na promoção de um ambiente de trabalho eficiente e alinhado aos objetivos institucionais?

1.2 Justificativas

O presente projeto de pesquisa visa a atingir um anseio deste pesquisador em relação aos estudos da capacitação continuada, e o tema instiga a necessidade de se compreender as questões que envolvem a educação permanente em seu local de trabalho, qual seja o Instituto Federal Goiano (IF Goiano) – Campus Iporá, desde o ano de 2013 quando foi a posse e exercício na referida instituição.

Temos a percepção de que os problemas que conduzem a educação continuada ainda são muitos, sendo necessárias a reflexão, a discussão e a troca de experiências em todas suas

instâncias. Como pesquisador e como Técnico Administrativo em Educação, compreendo-me como ser cultural e social, e coloco-me envolvido nesse contexto para atingir os objetivos propostos na pesquisa.

A pretensão de se fazer este estudo está baseado em três pontos: social, científico e pessoal. No cunho social, a educação que visa à capacitação pode permitir a inserção social mediante o trabalho e aproximar o servidor à comunidade pelo conhecimento recebido.

No âmbito científico, a pesquisa olhará sob o viés de parâmetros teóricos-metodológicos consistentes e fará a exploração dos avanços e as delimitações/restrições sobre o tema pensando em como poderá contribuir, por meio dos resultados obtidos, com o aprimoramento do processo de capacitação do IF Goiano, sugerindo implementação do processo de mapeamento de competências institucionais e individuais, fortalecimento da capacitação a distância, definição de políticas sustentáveis e um maior envolvimento dos gestores no planejamento da formação profissional dos Técnico Administrativo em Educação (TAEs).

Neste contexto, a capacitação de forma continuada surge como grande desafio para o IF Goiano, posto que a complexidade do ambiente organizacional da instituição demanda atribuições e habilidades diversificadas. Melo (2002) destaca que as instituições devem procurar meios para que toda a sua equipe de profissionais, inclusive os seus dirigentes, possam estar permanentemente em processo de qualificação e formação, preparando-se para enfrentar os novos desafios e os entraves burocráticos da administração pública.

Com relação ao ponto pessoal, destaca-se a importância de se realizar uma pesquisa no âmbito do Instituto Federal Goiano – Campus Iporá, para compreender as interligações entre a capacitação continuada dos servidores técnicos administrativos e as necessidades institucionais, consequentemente para que a gestão do campus proporcione uma melhor qualidade dos serviços relacionada aos servidores voltada para o mundo do trabalho.

Essa investigação poderá contribuir para um diagnóstico da situação análoga ao desenvolvimento de pessoas frente às dificuldades enfrentadas no atual cenário pelas instituições, com constantes cortes de verbas, pouco planejamento para definir a utilização dos recursos de forma mais eficiente, entre outros.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

Avaliar o planejamento e a efetividade das ações de capacitação dos servidores técnicos administrativos em educação no Instituto Federal Goiano - Campus Iporá.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analisar as principais normas e regulamentos relacionados ao planejamento de capacitação continuada dos servidores técnicos administrativos em educação;
- Identificar as demandas de capacitação dos servidores TAEs do IF Goiano - Campus Iporá;
- Avaliar a importância do conhecimento prévio das funções exercidas pelos técnicos administrativos em educação e suas diversas funções vinculadas ao ensino, à pesquisa e à extensão;
- Identificar avanços ou retrocessos nas oportunidades de capacitação que contribuam para as atividades finalísticas da educação profissional e tecnológica por meio do desenvolvimento continuado de cada servidor;
- Desenvolver um Guia/Cartilha, com o propósito de oferecer uma proposta de autoavaliação e reflexão sobre capacitação continuada.

1.4 Estrutura da dissertação

Visando alcançar os objetivos da pesquisa, foi realizado um estudo de caso com os servidores técnicos administrativos do IF Goiano – Campus Iporá sobre a capacitação continuada como estratégia de gestão de pessoas, e nessa perspectiva buscamos realizar uma análise qualitativa utilizando métodos científicos relevantes ao tipo da pesquisa. Para tanto, organizamos este trabalho em seis seções, cada uma desempenhando um papel específico na investigação.

Na seção 1, apresentamos a introdução da pesquisa, que contempla em seu bojo o problema de pesquisa, as justificativas para o delineamento do tema, e os objetivos da pesquisa, sendo o objetivo geral e os objetivos específicos.

Na seção 2, aprofundamos no estudo do referencial teórico, em que buscamos autores que fundamentam o desenvolvimento da pesquisa e discutem a temática, conceituamos os termos inerentes à capacitação continuada para um melhor entendimento do leitor, abordamos as bases conceituais que envolvem a educação profissional e tecnológica, mostramos o contexto

histórico da educação profissional e dos Institutos Federais, o Instituto Federal Goiano e o seu campus Iporá, enfatizamos o papel educativo do técnico administrativo em educação e o PCCTAE, da capacitação dos servidores TAEs pela perspectiva da PNDP e demonstramos a relação de trabalho do servidor TAE e o PGD.

Na seção 3, abordamos a metodologia a qual foi alicerçada a pesquisa, compreendendo a abordagem da pesquisa, tipo da pesquisa, público-alvo e local da pesquisa, aspectos éticos e termos, validação das entrevistas e questionários e por último a análise dos dados coletados.

Na seção 4, apresentamos os resultados e discussão deste trabalho, abrangendo a caracterização dos servidores técnicos administrativos em educação com o intuito de contextualizar o objeto da pesquisa, mostramos os programas de capacitação ofertados pelo IF Goiano campus Iporá, demonstramos como ocorre a organização dos recursos e do planejamento e evidenciamos a relação entre a teoria e prática nas demandas e no trabalho, a importância da capacitação e as dificuldades e desafios empreendidos nesse contexto.

Na seção 5, discorreremos sobre o produto educacional, que se materializou em uma cartilha com o objetivo de orientar a utilização de uma ferramenta educacional guiando o servidor a um questionário no formato de um jogo virtual, interativo e online. Nessa seção, mostramos como foi o processo de criação deste material educacional e também do processo de validação do produto.

Na seção 6, discorreremos sobre as considerações finais da pesquisa, em que sintetizamos os resultados e dialogamos com suas implicações no mundo do trabalho que envolvem os TAEs, bem como elencamos as referências, apêndices e anexos gerados com esta investigação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico deste estudo embasa toda a investigação para se chegar aos resultados esperados da pesquisa, repartida em seis etapas. A primeira trata do conceito de educação continuada para um melhor entendimento do tema a ser pesquisado. A segunda etapa evidencia as Bases Conceituais da Educação Profissional e Tecnológica para compreendermos melhor as nuances que abrangem a relação da capacitação dos servidores na instituição e no mundo do trabalho. A terceira mostra o contexto histórico da educação profissional e tecnológica (EPT) e dos Institutos Federais. Dando continuidade, a quarta fase apresenta o Instituto Federal Goiano e o Campus Iporá. A quinta fase mostra o papel educativo do Técnico Administrativo em Educação e as Leis que regulamentam sua profissão enquanto servidor pertencente às instituições de ensino no Brasil, em especial, o Plano de carreira dos cargos técnicos administrativos em educação (PCCTAE). A sexta parte fala da capacitação dos servidores técnicos administrativos em educação pela perspectiva da Política Nacional de desenvolvimento de pessoas. E, por fim, a sétima parte discorre sobre a relação de trabalho do servidor TAE e o Programa de gestão e desempenho (PGD).

Neste trabalho, optou-se pela revisão narrativa da literatura, pois se refere a uma abordagem exploratória que busca criar uma narrativa coerente a partir do conhecimento existente em um campo de estudo, ajudando a contextualizar, analisar e identificar lacunas no entendimento de um tópico específico. No estudo da educação continuada, justifica-se a utilização da revisão narrativa para podermos compreender o estado da arte para a construção de uma pesquisa científica e perceber as potencialidades e/ou lacunas de pesquisas a serem realizadas.

2.1 Conceituação de capacitação continuada dos servidores TAEs

De forma conceitual, entende-se que as modalidades que abrangem o processo de desenvolvimento profissional dos servidores Técnicos administrativos em educação (TAEs) e que podem ser consideradas como capacitação continuada são: capacitação, educação formal, aperfeiçoamento, qualificação e programas de treinamento (Brasil, 2019).

No intuito de apresentar os conceitos inerentes ao objeto da pesquisa e para que se tenha uma boa compreensão do tema, seguem-se as terminologias das modalidades do assunto conforme o Regulamento de Programas de Desenvolvimento Profissional dos Servidores do IF Goiano (Brasil, 2019):

Quadro 1 – Conceito das modalidades de capacitação

Terminologia	Conceito
Capacitação	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;
Educação formal	Educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior e pós-graduação;
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;
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;
Programa de treinamento	Eventos de capacitação, como cursos presenciais e a distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Fonte: Elaborado pelo autor com base no Regulamento do Prog. Des. Prof. Servidores do IF Goiano 2023.

As diferenças e a importância entre as modalidades destacadas no Quadro 1 dialogam com os objetivos previstos na Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), na Lei nº 9.394 de 1996, pois define que os cursos de educação profissional e tecnológica podem ser organizados por eixos tecnológicos, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino. Com isso, a educação profissional e tecnológica (EPT) abrange, dentre as tipologias acima, os cursos de formação

inicial e continuada ou qualificação profissional; de educação profissional técnica de nível médio; de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação.

Dessa forma, o conceito do termo capacitação pode ser congruente com a ideia de formação continuada, se for considerada a ação de capacitar no sentido de tornar capaz, habilitar, uma vez que, para exercer a função, a pessoa necessita adquirir condições de desempenho próprias à profissão, ou seja, se tornar capaz (Altenfelder, 2005).

Marin (1995) explica que há algumas nuances a serem abordadas, com vistas a compreender mais detalhadamente os termos “educação permanente”, “formação continuada” e “educação continuada”. Segundo a autora, esses três conjuntos de termos podem ser colocados no mesmo bloco, pois há muita similaridade entre eles, talvez não contraditórias, mas complementares. A concepção subjacente ao termo educação permanente é a de educação como processo prolongado pela vida toda, em contínuo desenvolvimento (Marin, 1995).

A articulação entre os tipos de formação citadas no regulamento reforça o papel destinado à instituição de assumir o protagonismo da capacitação continuada dos profissionais da educação, mas, para isso, é propício definir espaços formativos para a formação profissional e/ou técnica dos servidores, ambos voltados para o trabalho.

2.2. Bases conceituais da educação profissional, científica e tecnológica

A capacitação continuada dos servidores públicos atuantes nos Institutos Federais deve ser fundada na omnilateralidade, para que possam desenvolver suas habilidades e capacidades de forma ontológica, sempre primando pelo objetivo da instituição a qual pertence, pois, de acordo com Ciavatta (2005), a formação integral deve ocorrer em todos os campos em que há preparação para o trabalho.

Neste contexto, é fundamental reconhecer que a formação integral destes sujeitos não se restringe apenas ao ambiente escolar, pois esta é apenas parte de um papel mais amplo, como enfatizado por Duarte (2016).

O desenvolvimento omnilateral dos indivíduos é um processo que envolve a totalidade da vida humana, o que significa que ele não pode se limitar ao âmbito da educação escolar. Mas isso não diminui a importância da educação escolar para esse desenvolvimento pleno de todos os seres humanos (Duarte, 2016, p. 103).

Nessa perspectiva, a formação do servidor público enquanto ser omnilateral é considerado como um agente transformador no seu ambiente de trabalho e importante no desenvolvimento de suas capacidades de trabalho em prol da melhoria do departamento ao qual

ele está ligado na instituição, pois Gramsci (2017) considera que, ao tratar da educação intelectual e tecnológica, está sinalizando para a formação integral do ser humano.

Ademais, a partir da emancipação ocorrida por meio da escola unitária, poderia ocorrer a unidade entre trabalho manual e trabalho intelectual, formando sujeitos capazes de poder político e buscar uma nova perspectiva de sociedade (Gramsci, 2017).

A Educação Profissional, Científica e Tecnológica está prevista na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), no seu artigo 39, afirmando que, para o cumprimento dos objetivos da educação nacional, a (EPT) integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia.

A EPT tem como objetivo precípua de preparar para o exercício das profissões e ajudar o cidadão a ser inserido no mundo do trabalho e na sociedade civil. Segundo Frigotto (2014), todos possuem o direito a ter uma formação completa, que permita a integração à sociedade e a compreensão dos mais diversos fenômenos, ou seja, uma formação Omnilateral.

Ao tratar a educação permanente dos servidores técnicos administrativos em uma instituição de EPT, temos de evidenciar e relacionar o trabalho como princípio educativo. Saviani (2005) afirma, entre outras palavras, que o homem aprende a trabalhar exercendo tal prática, e que sua própria existência é um processo educativo e é por meio dele que o homem se forma homem.

Podemos, pois, dizer que a essência do homem é o trabalho. A essência humana, não é, então, dada ao homem; não é uma dádiva divina ou natural; não é algo que precede a existência do homem. Ao contrário, essência humana é produzida pelos próprios homens. O que o homem é, é-o pelo trabalho. A essência humana é um feito humano. É um trabalho que se desenvolve, se aprofunda, se complexifica ao longo do tempo, é um processo histórico (Saviani, 2005, p. 154).

Ainda sobre o sentido do trabalho, é fundamental compreender o papel do trabalho para que o ser possa aprender sua função na constituição do ser social, como um ser dotado de autonomia, como Antunes (1999) afirma que:

Hegel, analisando o ato de trabalho em si mesmo, dá ênfase ao instrumento como um momento que tem um efeito duradouro para o desenvolvimento social, uma categoria de mediação de importância decisiva, por meio do qual o ato de trabalho individual transcende sua própria individualidade e o elega como um momento de continuidade social. Hegel, então, fornece uma primeira indicação de como o ato de trabalho pode tornar-se um momento da reprodução social. Marx, por outro lado, considera o processo econômico em sua totalidade dinâmica e desenvolvida, e nessa totalidade o homem deve aparecer tanto no início quanto no fim, como iniciador e resultado ao

final de todo processo [...], constituindo-se na essência real desse processo (1999, p. 142).

Desta forma, a capacitação continuada dos servidores Técnicos Administrativos nas instituições de Educação Profissional e Tecnológica (EPT) é um elemento essencial para promover a qualidade e eficácia dos serviços prestados por essas instituições. Além disso, ela está alinhada aos preceitos da EPT, pois tem por finalidade o exercício de profissões (Brasil, 2019).

Existe, ainda, uma estreita relação entre trabalho e ciência que é fundamental para a compreensão do desenvolvimento humano e tecnológico, em que a ciência se configura como produto do esforço humano ao longo da história, na busca da compreensão e transformação do mundo natural e social.

A essa concepção de trabalho associa-se a concepção de ciência: conhecimentos produzidos e legitimados socialmente ao longo da história, como resultados de um processo empreendido pela humanidade na busca da compreensão e transformação dos fenômenos naturais e sociais. Nesse sentido, a ciência conforma conceitos e métodos cuja objetividade permite a transmissão para diferentes gerações, ao mesmo tempo em que podem ser questionados e superados historicamente, no movimento permanente de construção de novos conhecimentos. A formação profissional, por sua vez, é um meio pelo qual o conhecimento científico adquire, para o trabalhador, o sentido de força produtiva, traduzindo-se em técnicas e procedimentos, a partir da compreensão dos conceitos científicos e tecnológicos básicos (Frigotto; Ciavatta; Ramos, 2005, p. 8).

A capacitação integral é parte fundamental para o servidor expandir seus conhecimentos e se aperfeiçoar enquanto ser social no seu ambiente organizacional, assim como o trabalho é parte estruturante de sua formação relacionando a teoria com a prática.

Com isso, é fundamental compreender a relação entre o servidor público técnico administrativo enquanto ser social com as necessidades do instituto e entender como poderão ser identificadas as melhorias de forma a beneficiar as atividades finalísticas da instituição com o desenvolvimento pessoal de cada servidor.

Assim, a formação integral deve ocorrer em todos os campos onde há preparação para o trabalho, e é assim que deve ser orientada oferta de capacitação aos servidores, ou seja, uma didática integradora deve ser orientada pela práxis e exige compromisso com a transformação social, permitindo que o estudante (servidor), de maneira autônoma, faça a interpretação de seu ambiente e conduza-se conforme a realidade.

Como apontado por Antunes (2008), “o trabalho pode ser entendido como a capacidade de transformar a natureza para atender às necessidades humanas, uma série de atividades coordenadas visando produzir algo, é a base do desenvolvimento social”. Assim, o sentido do trabalho é parte integrante da realidade social que interage com diferentes variáveis pessoais e

sociais. Os valores relacionados ao trabalho mudam em diferentes fases da vida das pessoas e em diferentes situações.

Portanto, o planejamento de capacitação dos técnicos administrativos em educação não deve ficar apenas no caráter prático, de repetições de formas operacionais, pois o conhecimento teórico com a prática é primordial, sendo que o ponto de partida deve ser o que é conhecido para serem construídos novos significados. Metodologicamente falando, uma prática adequada para a efetivação da articulação entre teoria e prática, partindo do que já é conhecido, é a alternância de tempos e espaços, pedagogicamente mediada pelos diversos atores envolvidos nos processos (Kuenzer, 2004).

De acordo com Saviani (1989), o trabalho pode ser considerado como princípio educativo em três sentidos diversos, mas articulados entre si.

Num primeiro sentido, o trabalho é princípio educativo na medida em que determina, pelo grau de desenvolvimento social atingido historicamente, o modo de ser da educação em seu conjunto. Nesse sentido, aos modos de produção correspondem modos distintos de educar com uma correspondente forma dominante de educação. E um segundo sentido, o trabalho é princípio educativo na medida em que coloca exigências específicas que o processo educativo deve preencher, em vista da participação direta dos membros da sociedade no trabalho socialmente produtivo. Finalmente, o trabalho é princípio educativo num terceiro sentido, à medida que determina a educação como uma modalidade específica e diferenciada de trabalho: o trabalho pedagógico (Saviani, 1989, p. 1-2).

Considerando que o IF Goiano Campus Iporá reporta à formação integral e defende que as ações de capacitação dos seus servidores sejam orientadas pela omnilateralidade, e a fim de atender a essa premissa, sem afastar as disposições da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), infere-se que haja a adoção dos conceitos e princípios da formação integral para orientar a capacitação dos servidores da instituição, pois esses conceitos e esses princípios estão alinhados às bases teóricas da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) que alicerçam a missão da instituição.

Nesse contexto, Antunes (2008, P. 83) destaca a importância do trabalho como unidade fundamental para a compreensão do ser humano, ao afirmar que “o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas, é uma fonte de identificação social”. A classe trabalhadora é diversa, por isso, os trabalhadores devem se organizar e, com o devido direcionamento político e social, transformar a política pública trabalhista em uma mudança urgente.

2.3. Contexto histórico da Educação Profissional e dos Institutos Federais

No Brasil, a educação profissional e tecnológica foi fortemente impulsionada pela atuação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, que, desde a sua origem, desempenham um papel fundamental na formação de profissionais qualificados e no desenvolvimento tecnológico do país. O contexto histórico da educação profissional no Brasil e dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia mostra que, após a sua criação pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, iniciou uma jornada de mudanças proveniente da padronização das escolas técnicas federais em todo o país. Tais mudanças foram significativas para a rede e para a sociedade.

A educação profissional no Brasil foi marcada a partir do Decreto nº 7.566 de 23 de setembro de 1909 por atos políticos, criação de leis, revogação de leis, crescimento econômico, formação de trabalhadores para atender a indústria, formação de docentes para atender a educação profissional, acordos internacionais, criação das diretrizes curriculares para atender a educação profissional, entre outros. Logo em seguida, em 2008 houve a criação e/ou transformação de escolas técnicas federais em Institutos Federais, inauguração de novos polos no país, investimentos nas unidades já existentes e outros fatos históricos que foram importantes nesses mais de 100 anos de história e que marcaram este longo processo até a atualidade (MEC, 2023).

Assim, no ano de 2019, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica comemorou 110 anos de existência de uma história iniciada com a criação das escolas de aprendizes artífices em 1909. Conforme evidenciado na figura 1, ao longo das décadas, a Rede se transformou e se expandiu, cumprindo um relevante papel social, ao oferecer educação profissional pública, gratuita e de qualidade e formando milhares de cidadãos.

Figura 1 – Percurso cronológico da Rede Federal de Educação.



Fonte: Conif, www.110anos.redefederal.org.br, 2024.

Os cursos profissionalizantes instituídos nas primeiras leis orgânicas como na Lei Nº 5.692 de 1971 trouxeram aspectos de que o ensino profissional seria destinado aos menos favorecidos, mas deu um novo significado ao ensino profissional, prevendo que seria destinado a formar trabalhadores para atender as áreas profissionais mais específicas. No entanto, o ensino secundário continuou sendo privilégio das classes médias e altas. Com isso, essas legislações acabaram por reforçar o dualismo educacional, em que o ensino profissional era destinado às camadas mais populares e desfavorecidas, e o ensino secundário destinado às camadas mais nobres.

Somente com a promulgação da Constituição de 1946, o então Ministro da Educação, Clemente Mariani, inspirou a compor uma comissão formada por educadores para analisar e elaborar um projeto para as diretrizes e bases da educação nacional, em seguida o projeto foi encaminhado para apreciação da Câmara Federal, e, após vários debates, foi promulgada a Lei n.º 4.024 de 20 de dezembro de 1961, considerada a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB).

Segundo Ramos (2014), a conquista mais importante da LDB daquela época foi a equivalência do ensino profissional com o ensino secundário, o que representou um avanço, visto que os egressos dos cursos técnicos a partir da referida lei poderiam se inscrever em qualquer curso superior e não somente aos cursos superiores estritamente ligados à sua formação técnica. A partir daí, o ensino secundário e o ensino técnico terão o mesmo tempo de duração constituídos de dois ciclos, o ginásial de 4 anos de duração e o ciclo colegial de no mínimo três anos de duração.

Desse modo, a primeira LDB reuniu as legislações que eram separadas e destinadas a diferentes tipos de matrizes curriculares, mas, após a criação desta lei, os tipos de ensino ofertados foram unificados, tratando de todas as regulamentações legais de forma mais organizada.

Ramos (2014) destaca que, diante da política de incentivo nacional e internacional, a rede de Escolas Técnicas Federais se consolidou em 1959 e passou, naquela época, a ser referência na formação de profissionais para atender as indústrias no Brasil, ao passo que em 1971 algumas delas foram transformadas em Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefets). Essa transformação contou com o apoio internacional, materializado por meio de um contrato de empréstimo advindo do Programa de Desenvolvimento do Ensino Médio (PODEM I), que contava com comissões compostas por brasileiros e americanos (Ramos, 2014).

Nessa seara, os esforços são direcionados para uma formação de técnicos de nível intermediário para atender às demandas das multinacionais, e as justificativas políticas eram no sentido de atender o mercado de trabalho e na possibilidade da formação profissional dos egressos do segundo grau¹, para facilitar sua entrada no mercado de trabalho. Porém, essa última justificativa não fazia parte dos planos acadêmicos da classe média, havendo medidas de ajustes nos currículos dos cursos profissionais, conferidas por pareceres do Conselho Federal de Educação. Depois disso, foi promulgada a Lei nº 7.044 em 1982, que extinguiu a obrigatoriedade da profissionalização no segundo grau (Ramos, 2014).

Ainda conforme Ramos (2014), com a promulgação da Lei nº 8.948/94, todas as Escolas Técnicas Federais foram transformadas em Cefets, e o objetivo era proteger e evitar a desvalorização das escolas, que corriam o risco de serem transferidas para o estado, para o Senai ou para o domínio do mercado privado. Com isso, houve diversos debates com a finalidade de reformular o currículo das instituições. Havia os que defendiam uma formação tecnicista para

¹ O termo se assemelha ao atual ensino médio.

atender o mercado capitalista, e os que defendiam a formação integral e humana do sujeito, envolvendo a construção do conhecimento relacionado ao mundo do trabalho.

Ramos (2014) destaca que houve muitas discussões da comunidade educacional para romper com a dicotomia entre educação básica e educação profissional, em prol de uma educação unitária sob a ótica da politecnicidade, que diz respeito ao “domínio dos fundamentos científicos das diferentes técnicas que caracterizavam o processo de trabalho moderno” (Saviani, 2005). Continuamente a isso, houve uma mobilização em prol da aprovação de uma nova LDB, e após os esforços, foi promulgada a LDB nº 9.394/96.

A Educação Profissional, após essa Lei, passou a ser tratada como processo educacional específico, destinada a manter o desenvolvimento de habilidades para a vida produtiva. Tal ensino poderia ser realizado na educação continuada, em instituições específicas ou no ambiente de trabalho, bem como ser articulado com o ensino regular, de forma que, no ensino médio, cumprisse a finalidade de preparar o estudante para o trabalho. Contudo, essa preparação precisaria garantir a formação básica do estudante (Ramos, 2014).

Ainda conforme apontado por Ramos (2014), houve uma onda de reformas na educação brasileira, como o Decreto nº 2.208/97, que definiu os níveis da educação profissional como básico, técnico e tecnológico. Cada um desses níveis apresentava características próprias para cada público. Para Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005), essa legislação regulamentava e fortalecia a fragmentação e o aligeiramento da formação profissional em prol das demandas do mercado.

Percebe-se que a educação profissional no Brasil passou por várias fases e diferentes finalidades, mas também se observa que esteve sempre relacionado às demandas políticas, mercadológicas e às necessidades sociais. Contudo, durante esse percurso histórico, o ensino profissional foi ganhando sua própria identidade, principalmente após a criação dos Institutos Federais, que atualmente são referência no ensino público, gratuito e de qualidade.

Neste mesmo percurso, essa nova dimensão foi conferida pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que implementou a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, na qual estão inseridos os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, que são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, que oferecem educação em diferentes modalidades de ensino, constituídas de conhecimentos técnicos e tecnológicos associados com as práticas pedagógicas (Ramos, 2014).

Um importante ato administrativo que antecedeu o protagonismo da expansão da rede federal e ampliação da quantidade de cursos e de *campi* avançados foi a preferência de parcerias entre Estados, Municípios e Distrito Federal no tocante à expansão da oferta de educação

profissional, possibilitando o aumento de sua estrutura física e de pessoal, conforme Lei Nº11.195 de 18 de novembro de 2005.

A expansão da oferta de educação profissional, mediante a criação de novas unidades de ensino por parte da União, ocorrerá, preferencialmente, em parceria com Estados, Municípios, Distrito Federal, setor produtivo ou organizações não governamentais, que serão responsáveis pela manutenção e gestão dos novos estabelecimentos de ensino (Brasil, 2005, p. 1).

A Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica abrange cursos de qualificação, habilitação técnica e tecnológica, cursos de graduação e pós-graduação, sendo ofertada de forma a propiciar o aproveitamento contínuo e articulado dos estudos. Promove a integração com os diferentes níveis e modalidades da Educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia (MEC, 2023).

Após a publicação da Lei nº 11.892 de 29 de dezembro de 2008, foram redimensionadas a quantidade de 31 centros federais de educação tecnológica (Cefets), 75 unidades descentralizadas de ensino (Uneds), 39 escolas agrotécnicas, 7 escolas técnicas federais e 8 escolas vinculadas a universidades federais para formar a rede dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

Em 2024, já são 682 unidades sendo estas vinculadas a 38 Institutos Federais, 2 Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefet), a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), e 22 escolas técnicas vinculadas às universidades federais e ao Colégio Pedro II (MEC, 2024).

Os Institutos Federais são instituições de educação profissional, superior e básica, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino. São autarquias do governo federal e possuem autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar (Brasil, 2008). Têm a missão de qualificar profissionais para o mundo do trabalho, pesquisar e desenvolver produtos e serviços voltados para benefício da sociedade e comunidades locais.

No âmbito do Ministério da Educação, competem à Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (Setec/MEC) o planejamento e o desenvolvimento da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, incluindo a garantia de adequada disponibilidade orçamentária e financeira.

Um dos objetivos da rede federal de educação era atender às classes menos favorecidas e oferecer a educação profissional e tecnológica em várias modalidades de ensino, destinadas a

colaborar com a formação e qualificação de seus alunos, assim como nas demandas dos setores da economia e sua contínua expansão.

Ademais, segundo Silva (2009), a proposta dos Institutos Federais é promover uma educação transformadora, capaz de modificar o contexto social dos educandos, conferir maior sentido e alcance às suas experiências, ou seja, busca-se uma nova perspectiva de formação, diferentemente da formação profissional oferecida nas escolas de formação técnica anteriores, bem como de promover a formação continuada dos servidores, de forma a considerar as competências profissionais e saberes decorrentes de suas experiências.

A organização curricular dos Institutos Federais possibilita aos profissionais da educação um espaço ímpar de construção e saberes, pois tais profissionais podem dialogar simultaneamente, e de maneira articulada, da educação básica até a pós-graduação. Essa dimensão de ensino está presente nas finalidades e características dos Institutos Federais no Art. 6º da Lei 11.892/2008, especificamente no inciso III: “Promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e a educação superior, otimizando a infraestrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão” (Brasil, 2008, p. 2).

Por conseguinte, com a finalidade de intercalar os conhecimentos e os currículos formais, os institutos federais buscam juntar a formação acadêmica com a formação profissional, visando a desenvolver uma formação profissional técnica e tecnológica atualizada, alinhadas com a missão, visão e valores que evidenciam a formação omnilateral que eles promovem no processo educacional da instituição.

Portanto, em relação à expansão da rede federal de ensino, houve a entrada de novos servidores por meio dos concursos públicos, que foram necessários para acompanhar o referido crescimento institucional, conferindo assim uma linha tênue entre a capacitação do servidor e a expectativa da instituição para garantir a qualidade da educação profissional e tecnológica ofertada pelas instituições. Sendo assim, faz-se necessário aprimorar os conhecimentos inerentes às atividades desenvolvidas por meio da capacitação do servidor de forma contínua.

Em relação à proposição acima, o artigo 7º, Item II da Lei Nº 11.892/08, direciona atribuições para as Instituições Federais de Educação, algumas premissas que convergem com o objetivo desta pesquisa, como mostra na sequência:

- I - ministrar educação profissional técnica de nível médio, prioritariamente na forma de cursos integrados, para os concluintes do ensino fundamental e para o público da educação de jovens e adultos;
- II - ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de escolaridade, nas áreas da educação profissional e tecnológica;

III - realizar pesquisas aplicadas, estimulando o desenvolvimento de soluções técnicas e tecnológicas, estendendo seus benefícios à comunidade;

IV - desenvolver atividades de extensão de acordo com os princípios e finalidades da educação profissional e tecnológica, em articulação com o mundo do trabalho e os segmentos sociais, e com ênfase na produção, desenvolvimento e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos;

V - estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional;

VI - ministrar em nível de educação superior:

- a) cursos superiores de tecnologia visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia;
- b) cursos de licenciatura, bem como programas especiais de formação pedagógica, com vistas na formação de professores para a educação básica, sobretudo nas áreas de ciências e matemática, e para a educação profissional;
- c) cursos de bacharelado e engenharia, visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia e áreas do conhecimento;
- d) cursos de pós-graduação lato sensu de aperfeiçoamento e especialização, visando à formação de especialistas nas diferentes áreas do conhecimento; e
- e) cursos de pós-graduação stricto sensu de mestrado e doutorado, que contribuam para promover o estabelecimento de bases sólidas em educação, ciência e tecnologia, com vistas no processo de geração e inovação tecnológica. (Brasil, 2008).

Conforme a Lei de criação dos Institutos, um objetivo precípua é ministrar e promover cursos e programas de incentivo à qualificação profissional continuada para os servidores Técnicos Administrativos da Instituição.

No Ministério da Educação, existem vários decretos e leis que regulamentam a capacitação dos servidores públicos, um deles é o Decreto 9.991/2019, que trata da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). Este decreto 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, tendo o objetivo 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 (Brasil, 2019, Art. 1º, p. 1).

Diante do exposto, são necessárias pesquisas que desvendam como ocorre e como podem ser melhorados o planejamento e a execução das ações de capacitação nos Institutos Federais de Educação a partir de uma perspectiva voltada para a formação integral, e submetida a leis e normas vigentes e das premissas da Educação Profissional e Tecnológica (EPT).

2.4 O Instituto Federal Goiano e o Campus Iporá

De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), elaborado pelo Instituto Federal Goiano em conjunto da Lei nº 11.892/08, criaram e organizaram o planejamento do Instituto Federal Goiano no estado de Goiás, com uma Reitoria sediada em Goiânia-GO, e mais nove (9) campi espalhados pelo estado, sendo eles: Campus Campos Belos, Ceres, Cristalina, Iporá, Morrinhos, Posse, Rio Verde, Trindade e Urutaí e três (3) Campus Avançados sendo eles: Catalão, Hidrolândia e Ipameri (PDI, 2019-2023). Contudo, o MEC, em 2024, por meio da Portaria nº 411, de 7 de maio, promoveu a alteração de tipologia dos Campi Avançados Hidrolândia e Ipameri, passando da categoria Campus Avançado para a categoria Campus.

Nessa vertente, o IF Goiano é uma autarquia federal detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar, equiparado às universidades federais. Oferece educação básica e profissional, educação superior, pluricurricular e multicampi, especializada em educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, atendendo atualmente mais de vinte e cinco mil alunos (PDI, 2019-2023).

Ainda conforme o PDI, o IF Goiano é uma instituição de educação, ciência e tecnologia que tem, também, como finalidade ofertar ensino público, gratuito e de qualidade, pautando-se no princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Assim, cada uma dessas atividades, mesmo que realizadas em tempos e espaços distintos, têm um eixo fundamental: construir a função social da instituição que é a de democratizar o saber e contribuir para a construção de uma sociedade ética e solidária. Suas ações são voltadas à socialização dos saberes teóricos e práticos, visando ao desenvolvimento das potencialidades dos alunos, para que se constituam cidadãos participativos e corresponsáveis nos processos de transformação da sociedade (PDI, 2019-2023).

A construção do Campus Iporá do IF Goiano iniciou no ano de 2008, e nessa época a unidade ainda era vinculada ao então Centro Federal de Educação Tecnológica (Cefet) de Rio Verde. Nesse mesmo ano, o governo brasileiro reestruturou a rede federal criando os Institutos Federais, e, pela nova organização, o IF Goiano absorveu a escola Agrotécnica de Ceres, o Cefet de Urutaí e sua unidade de Morrinhos, além do Cefet de Rio Verde e sua recém-criada unidade de Iporá (PDI, 2019-2023).

Ainda conforme o documento, a inauguração do Campus Iporá, demonstrado na Figura 2, ocorreu em 1º de fevereiro de 2010 já como unidade autônoma em relação a Rio Verde. A cidade de Iporá foi escolhida para a implantação de mais uma unidade da rede federal de educação devido à intensa mobilização da população do município. Com isso, o campus procura

atender às demandas por formação profissional e difundir conhecimentos científicos e tecnológicos para oferecer suporte aos arranjos produtivos de Iporá e de boa parte da região oeste de Goiás (PDI, 2019-2023).

Figura 2 – Foto aérea do Campus Iporá em 2010



Fonte: Gabinete institucional, 2022.

Em 2017, conforme esclarece o PDI (2019-2023), o Campus Iporá do IF Goiano conquistou uma infraestrutura que atende toda a comunidade interna e externa à instituição. Sendo que, hoje a sede desse *campus* compreende uma área de 44028 m², contendo salas de aulas, laboratórios, auditório, cantina, área de convivência, dentre outros setores. Esse campus ainda conta com uma fazenda escola, em uma área de 834.900 m², na qual estão localizados os núcleos de laboratórios educativos, tais como Mecanização Agrícola, Produção vegetal, Produção Animal, entre outras repartições.

Com a referida estrutura, o campus Iporá oferece cursos técnicos de Secretariado, Química, Informática e Agropecuária, além de cursos superiores de Ciência da computação, Química, Análise e desenvolvimento de sistemas, Agronomia e Agronegócio. Além desses cursos, são oferecidos também cursos em EAD, Pós-graduação (*latu sensu*) e cursos PROEJA.

2.5 O papel educativo do Técnico Administrativo em Educação e o PCCTAE

Ao discutir sobre capacitação permanente de servidores técnicos administrativos em educação numa instituição de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), é imperioso evidenciar a relação do trabalho como princípio educativo. Nesse sentido, Ciavatta (2008, p. 408) afirma que disso decorre uma relação de identidade entre trabalho e educação, uma vez que o conceito de trabalho como princípio educativo está atrelado ao “caráter formativo do trabalho e da educação como ação humanizadora por meio do desenvolvimento de todas as potencialidades do ser humano”.

A Lei 12.014, de 6 de agosto de 2009, que modifica a Lei Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/1996), dá poucas atribuições ao papel educativo dos técnicos administrativos em educação. Ela foca a instituição num todo orgânico e não somente na personificação de um único sujeito. Entretanto, os técnicos administrativos exercem suas ações educativas nas instituições, pois a ação educativa é um processo exercido por todos os profissionais que lá estão, mesmo não possuindo prerrogativas inerentes aos docentes.

Nesse contexto, Ciavatta e Ramos relatam que, o trabalho como princípio educativo, isto é, como fundamento da concepção epistemológica e pedagógica, visa proporcionar aos sujeitos a compreensão do processo histórico de produção científica, tecnológica e cultural dos grupos sociais considerada como conhecimentos desenvolvidos e apropriados socialmente, para a transformação das condições naturais da vida e para a ampliação das capacidades, das potencialidades e dos sentidos humanos (Ciavatta; Ramos, 2011).

Segundo Monlevade (2016), as escolas não são mais somente instituições de ensino, mas de educação. E a educação escolar comporta vários profissionais, além dos docentes. Dessa forma, todos os profissionais que atuam na instituição, sendo docentes ou não docentes, exercem uma atividade educativa independente de seu cargo.

Precisa-se mudar a concepção, como afirma Monlevade (2016), de que somente o “professor é educador, os outros são seus auxiliares”; a educação no ambiente institucional ocorre em sua totalidade. Todos os servidores devem ser educadores mesmo com diferentes funções, pois qualquer pessoa que trabalha em uma escola tem a responsabilidade compartilhada de garantir o aprendizado dos alunos.

Por conseguinte, para atender a uma demanda tão emergente e que exige servidores cada vez mais versáteis, capazes de atuar em diversas áreas, um programa de capacitação curto ou pragmática pode não garantir esse desempenho, sendo que somente uma formação sólida, omnilateral, poderá garantir essa possibilidade. Pois, conforme afirma Amaral de Castro, Oliveira (2023), de forma geral o ponto ápice deste levantamento diz respeito à necessidade

dos servidores TAEs serem vistos e reconhecidos como sujeitos participantes na formação dos alunos das Instituições Federais de Ensino brasileiras (Amaral de Castro, Oliveira 2023).

De acordo com Monlevade (2016), a divisão e a especialização do trabalho confinaram o ato educativo e pedagógico às salas de aula. Entretanto, Leão (2009) afirma que a educação se dá nos vários espaços em que são transmitidos saberes e valores importantes para formação cidadã e não somente em sala de aula. Todos os profissionais que atuam dentro da escola têm importância e participam na formação do aluno, independente da função que exercem.

A criação da Lei 11.091/2005 (PCCTAE) trouxe um avanço no reconhecimento do trabalho educativo dos técnico-administrativos que passam a ser denominados como são, e suas funções passam a ser vinculadas ao ensino, a pesquisa e a extensão.

No artigo 8º do PCCTAE consta:

- 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 (Brasil, 2005).

Conforme afirma Azambuja (2018), os TAEs conquistaram uma carreira que lhes dão ganhos salariais e que também lhes permitem traçar o desenvolvimento dentro de suas vidas funcionais. Uma classe que por muitos anos foi despercebida dentro das Instituições Públicas de Ensino Superior, a do Servidor Técnico Administrativo, que se insere no cotidiano das instituições como parte importante no ensino, pesquisa e extensão (Azambuja, 2018).

O reconhecimento desses profissionais como participantes da atividade educacional é recente, contudo, as pesquisas sobre as políticas que envolvem o exercício profissional dos técnicos administrativos têm encontrado dificuldades, pois as leis anteriores tratavam somente os professores como profissionais em educação, e os documentos emitidos após a Lei 11.091/2005 encontram também dificuldade em definir quem tem direito à formação na educação.

Portanto, de acordo com Leão (2009), é importante que os funcionários ocupem seus espaços, participem de debates e mostrem o ponto de vista de quem não está em sala de aula, mas também exercem atividades que educam.

Os técnicos administrativos em educação têm sua carreira regulamentada pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Trata-se de uma carreira segmentada e ampla, tanto em

termos de requisitos de qualificação e experiência para ingresso quanto de atribuições de cada cargo.

Conforme o Quadro 2, a carreira está dividida em 5 níveis de classificação: A, B, C, D e E, que correspondem às especificações do cargo que ocupam no concurso. Nos três primeiros, constam os cargos com os menores requisitos de escolaridade, no máximo ensino fundamental, como os de motorista, auxiliar em administração, vigilante e servente de limpeza, cuja maior parte já foi extinta ou terceirizada, não sendo mais permitida a abertura de concursos públicos conforme Decreto nº 9.262/2018. No nível D, consta o maior número de cargos, por exemplo: assistente em administração, técnico em edificações e técnicos de laboratório, que têm ensino médio ou curso técnico como requisito. Já no último nível estão os cargos de nível superior: administrador, contador, engenheiro, entre outros.

Quadro 2 – Demonstração dos níveis de classificação e capacitação

Níveis do cargo (A, B, C, D, E)			
I	II	III	IV
1			
2	1		
3	2	1	
4	3	2	
5	4	3	1
6	5	4	2
7	6	5	3
8	7	6	4
9	8	7	5
10	9	8	6
11	10	9	7
12	11	10	8
13	12	11	9
14	13	12	10
15	14	13	11
16	15	14	12
	16	15	13
		16	14
			15
			16

Fonte: Elaborado pelo autor com base na Lei 11.091/2005.

Além disso, o plano de carreira divide para cada cargo quatro níveis de capacitação que vão de I a IV, e pode-se alterar o nível de capacitação quando o servidor obtém a progressão por capacitação. Assim, conforme previsto no Plano de Carreira dos técnicos administrativos em educação, os servidores podem progredir dentro de uma mesma classe os quatro níveis de

classificação e os dezesseis padrões de vencimento. Entretanto, somente poderão ascender de uma classe para a outra mediante aprovação em novo concurso público para cargos de nível superior.

Então, conforme determina a Lei 11.091/2005, o servidor técnico administrativo em educação poderá progredir na carreira de duas formas: pela progressão por capacitação profissional e progressão por mérito profissional.

A progressão por capacitação profissional se refere ao nível de capacitação em que o servidor se encontra dentro do mesmo cargo e nível de classificação, e ocorre por meio de realização de cursos de capacitação profissional e pela obtenção do certificado de conclusão, não sendo aceitos cursos com data anterior à última progressão. O curso deve ser compatível com o cargo ocupado, com o ambiente organizacional e com a carga horária mínima exigida, respeitando-se o interstício de 18 meses.

A progressão por mérito profissional ocorre por meio de avaliações de desempenho realizadas ao longo da trajetória profissional do servidor, e é realizada pelo próprio servidor e pela chefia imediata, com a homologação do resultado pelo ordenador de despesas. Desse modo, o servidor tem direito à mudança de um padrão de vencimento para o imediatamente subsequente, realizada a cada 18 (dezoito) meses de efetivo exercício

Há também o incentivo à qualificação para o servidor TAE, que recebe um percentual conforme ele realiza um curso que seja imediatamente superior ao de sua formação, podendo ser de graduação ou pós-graduação, conforme Quadro 3.

Quadro 3 – Demonstração dos percentuais de incentivo à qualificação (IQ)

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

Fonte: Elaborado pelo autor com base na Lei 11.091/2005.

O Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE) orienta o desenvolvimento profissional e a progressão na carreira dos servidores por meio de

um conjunto de diretrizes e políticas, e visa a oferecer um caminho claro de crescimento, incentivar a capacitação continuada e reconhecer a experiência e o mérito dos servidores. Dito isso, o inciso VII do art. 3º da Lei 11.091/2005 diz que um dos objetivos da referida Lei é prezar pelo desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais. O inciso VIII do mesmo artigo oferece como princípio a garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal (Lei 11.091/2005).

Sendo assim, o PCCTAE diferencia-se dos outros planos de cargos e salários pertencentes à administração pública não só por regulamentar uma tabela de remuneração, mas destacar elementos importantes voltadas para uma gestão institucional contemporânea, elencando ferramentas necessárias para garantir a implantação dos programas institucionais de capacitação permanente.

Azambuja (2018) salienta que, quanto ao processo de construção de plano de carreira, deve ser colocada no contexto a questão institucional, pois percebe-se que o servidor recebe um aumento no seu salário, mas continua fazendo a mesma atividade. A sua qualificação geralmente não é aplicada nas suas atribuições (Azambuja, 2018).

Esta capacitação permanente é um aspecto fundamental de um Plano de Carreira para os Cargos Técnicos Administrativos das Instituições Federais de educação, pois envolve o fornecimento de oportunidades de aprendizado de forma linear em relação ao tempo, permitindo que os servidores aprimorem suas habilidades, adquiram novos conhecimentos e se mantenham atualizados às mudanças tecnológicas e educacionais.

2.6 Capacitação dos servidores TAEs pela perspectiva da PNDP e do PDP

Conforme a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), apresentada pelo Governo Federal por meio do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, é imprescindível promover o desenvolvimento dos servidores para garantir a excelência na atuação dos órgãos (BRASIL, 2019).

A PNDP foi instituída com o objetivo de estabelecer uma cultura de planejamento de ações de desenvolvimento entre todos os órgãos da Administração Pública Federal embasada nas necessidades de cada órgão. O decreto estabelece alterações quanto a regras de concessão de licenças e afastamentos para servidores. Além disso, determina novas orientações aos gestores para elaboração de ações de desenvolvimento.

Nessa perspectiva, centrada na dualidade das classes sociais e do sistema educacional, Ciavatta e Ramos (2011) afirmam que a formação flexível ocorreria por meio da fragmentação

curricular e de um tipo de rotatividade formativa. Ou seja, supostamente proporcionaria ao servidor oportunidades de se atualizar ou se requalificar por meio de diferentes itinerários formativos (Ciavatta; Ramos, 2011).

O PNDP visa a aprimorar as competências dos servidores federais e interpreta a competência como o conjunto de conhecimentos, habilidades e comportamentos necessários para o exercício de um cargo ou função” (Brasil, 2019a). A Instrução Normativa (IN) nº 201/2019 permite a avaliação de necessidades de desenvolvimento com consulta obrigatória aos órgãos ou entidades como alternativa de diagnóstico de competências exigidas no PNDP.

No parágrafo 1º do art. 3º do Decreto, foram instituídas as finalidades da PNDP, por meio do seu principal instrumento de operacionalização, qual seja o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

- I – Alinhar as necessidades de desenvolvimento com a estratégia do órgão ou da entidade;
- II – Estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;
- III – Atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;
- IV – Nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;
- V – Preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade;
- VI – Preparar os servidores para as substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;
- VII - Ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;
- VIII - Acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;
- IX - Gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;
- X - Monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e;
- XI - Analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) é elaborado anualmente por cada órgão e preenchido em um sistema eletrônico disponibilizado pelo Ministério da Economia e tem o papel de revisar e orientar esses planos, bem como consolidar os dados de todos os órgãos.

Ressalta-se que as ações registradas no PDP, uma vez declaradas, não se tornam obrigatórias. Por outro lado, ações de desenvolvimento não previstas nesse plano não podem ser processadas pela instituição, inclusive as licenças para capacitação e afastamentos de toda ordem. Assim, ainda que apenas no campo das possibilidades ou aspirações de cada servidor, é indispensável que essas atividades sejam incluídas no planejamento, sob o risco de talvez não serem executadas.

O PDP deverá alinhar as ações de desenvolvimento e a estratégia do órgão ou da entidade; nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência; ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores; e acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional.

Os técnicos administrativos em educação do IF Goiano realizam suas demandas de necessidade de desenvolvimento, prevendo a realização para o exercício seguinte, em virtude de atender a legislação em vigor que estabelece alguns critérios para a realização dessas capacitações dos servidores, bem como para a utilização das licenças e afastamentos que estejam relacionados a essas ações.

De acordo com a Instrução Normativa nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, considera-se necessidade de desenvolvimento a “lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais” (Brasil, 2021).

Nesta mesma seara, conforme a Instrução Normativa nº 21/2021, considera-se “ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competência” (Brasil, 2021).

Conforme disposto no art. 18 do Decreto nº 9.991/2019, considera-se afastamento para a participação em ações de desenvolvimento a:

- I – Licença para capacitação;
- II – Participação em programa de treinamento regularmente instituído;
- III – Participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país, e;
- IV – Realização de estudo no exterior;

Os afastamentos de que trata o art. 18 do referido Decreto poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:

- I – Estiver prevista no PDP do órgão ou da entidade do servidor;
- II – Estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:
 - a) Ao seu órgão de exercício ou de lotação;
 - b) À sua carreira ou cargo efetivo; ou
 - c) Ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança; e
- III – O horário ou local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor.

E sobre esse tema, em relação aos objetivos finalísticos do Instituto Federal Goiano, a atuação dos técnicos administrativos em educação deve convergir para a boa qualidade dos objetivos educacionais.

2.7 A relação de trabalho do servidor TAE e o PGD

Em continuidade de nossa reflexão, outra característica peculiar aos TAEs é o Programa de gestão e desempenho (PGD). A Pandemia do Coronavírus, ocorrida no início do ano de 2020, trouxe uma nova realidade de vida não só para os servidores técnicos administrativos, mas também para todos os brasileiros em geral. E essa nova realidade refletiu nas relações de trabalho dos servidores nas instituições de educação e universidades, devido a necessidade de realizar as atividades essenciais ao funcionamento do instituto do modo à distância e de forma remota.

Diante desse cenário, o Governo Federal, por meio da Instrução Normativa (IN) nº 65 de 30 de julho de 2020, balizou as regras iniciais do trabalho à distância devido ao isolamento social. Posteriormente, o programa foi denominado de PGD. O objetivo foi de estabelecer orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC relativos à implementação do programa de gestão (Brasil, 2020).

Em decorrência do estabelecimento dessas regras à época oportunizada pela Instrução Normativa (IN) nº 65, foi possível os servidores TAEs trabalharem fora das dependências físicas da instituição utilizando recursos e ferramentas tecnológicas como computador, notebook, mobiliários, entre outros.

Afinal, a gestão determinada por resultados constitui-se na essência do PGD, cuja mensuração das atividades e dos serviços prestados à sociedade são voltadas para os resultados e entregas. A IN nº 65/2020, em seu artigo 6º, já apontava como um dos seus objetivos “promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade”. Ademais, essa modalidade de trabalho também denominada de teletrabalho possui alinhamento com a flexibilidade em relação aos meios e características das entregas por resultados.

Entretanto, essa IN nº 65/2020 foi revogada por conta da necessidade de alterações, melhorias e outras implementações que surgiram no decorrer dos testes que a situação de isolamento social requeria. E, após todas as implementações realizadas, chegamos até a

Instrução Normativa (IN) N.º 24 de 28 de julho de 2023, que apresenta a evolução do plano de gestão até a atualidade.

Em decorrência desse cenário, houve no IF Goiano um estudo sobre os impactos do projeto piloto do PGD realizado em 2022, que avaliou a contribuição e a discussão sobre a continuidade deste programa na instituição sobre os benefícios, limitações e possibilidades.

O Programa de gestão e desempenho (PGD) ofereceu a possibilidade de os servidores realizarem suas atividades laborais fora das dependências do IF Goiano, desde que providenciasse a estrutura física e tecnológica necessárias e o planejamento das atividades na integralidade da jornada de trabalho. Todas elas precisaram ser homologadas pela chefia imediata e posteriormente comprovadas pelo servidor participante sob a forma de entrega de resultados (Moraes; Pena; Paiva, 2022, p. 175).

Essa nova modalidade de trabalho exigiu que os TAEs do Campus Iporá se capacitassem para lidar com as novas ferramentas a serem utilizadas no desenvolvimento do seu trabalho durante o isolamento social e a lidar com novos procedimentos que passaram a fazer parte do cotidiano dos técnicos e da instituição como um todo.

Nesse sentido, Siqueira (2021, p. 174), afirma que os TAEs, participantes de sua pesquisa sobre o PGD, em sua grande maioria afirmaram que sempre ou quase sempre, eles podem desempenhar as atividades na modalidade teletrabalho com eficiência e efetividade, sem comprometer a produtividade e a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Ainda conforme a autora, o teletrabalho deve ser visto como uma alternativa ao trabalho presencial. É importante destacar que a implantação do programa de gestão é facultada aos órgãos e entidades da Administração Pública Federal e deve ocorrer em função do interesse e da conveniência do serviço prestado. (Siqueira, 2021, p. 175).

O estudo realizado por Moraes, Pena e Paiva (2022, p. 191) sugere a realização de capacitações contínuas, tanto para as chefias, quanto para os servidores, acerca do desenvolvimento de competências necessárias para a realização do trabalho remoto e gestão destas equipes, para que possam ser mitigadas as limitações e se facilite uma rotina de trabalho produtiva e saudável, além do dimensionamento de tempo gasto.

Para o fortalecimento e implantação do PGD no IF Goiano, é importante a capacitação continuada também para os gestores e chefias, sejam eles TAEs ou Docentes, já que o programa fomenta um novo contexto de trabalho e traz um novo cenário para as relações de trabalho e gestão no IF Goiano – Campus Iporá.

Dito isso, após a discussão e aprofundamento dos conceitos e programas inerentes ao tema encontrados na literatura, segue-se na sequência a metodologia classificada no estudo e os métodos da pesquisa propostos no presente trabalho.

3 METODOLOGIA

3.1 Abordagem da pesquisa

Considerando a complexidade do objeto a ser pesquisado, suas causas e suas relações, caracterizou-se a abordagem qualitativa para esta investigação, pois encontramos nela os princípios necessários para tratar e interpretar a pesquisa levando em conta a problemática e os objetivos a serem investigados. Segundo Godoy (1995), a pesquisa qualitativa tem como preocupações fundamentais o estudo e a análise do mundo empírico em seu ambiente natural.

O contexto da abordagem qualitativa visa a investigar uma situação real, aplicada ao cotidiano de trabalho na gestão de pessoas, e tem como questão central o estudo do processo de planejamento de capacitação continuada no IF Goiano Campus Iporá. Para Gil (2002), a descoberta do universo vivido pela população implica compreender, numa perspectiva interna, o ponto de vista dos indivíduos e dos grupos acerca das situações que vivem. Para tanto, os pesquisadores devem adotar preferencialmente técnicas qualitativas de coleta de dados e também uma atitude positiva de escuta e de empatia.

A abordagem qualitativa é capaz de abranger uma metodologia de pesquisa que prioriza o estudo das percepções pessoais, de modo que a interpretação e análise dos resultados sejam feitas de maneira empírica e próxima dos aspectos mais relevantes para o atendimento dos objetivos a serem alcançados.

Diante de tais premissas e ao encontro do objetivo da investigação, justifica-se a utilização da abordagem qualitativa, visto que as problemáticas da relação entre a aprendizagem dos servidores numa perspectiva de formação continuada e a prática desse processo de aprendizagem são de ordem das relações humanas.

3.2 Tipo da pesquisa

Tendo em vista a escolha da abordagem qualitativa, optamos pelo estudo de caso como procedimento investigativo, pelo qual, segundo Yin (2001), é um método qualitativo que consiste, geralmente, em uma estratégia de aprofundar uma unidade individual. É uma ferramenta utilizada para entender a forma e os motivos que levaram a determinada decisão.

O estudo de caso realiza a investigação empírica em busca das possíveis lacunas existentes sobre a real demanda da política de capacitação dos técnicos administrativos em

educação do IF Goiano Campus Iporá. De acordo com Yin (2001), o estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto de vida real.

Considerando os aspectos da pesquisa qualitativa de equilibrar consideravelmente o processo da investigação de maneira mais ampla possível, o estudo de caso, à luz dessa abordagem de investigação, Segundo Yin (2010), requer do pesquisador versatilidade metodológica, que não é necessariamente exigida em outras estratégias e obedeça a certos procedimentos formais para garantir o controle de qualidade durante o processo da pesquisa.

Ainda conforme Yin (2010), os instrumentos e a escolha desses que validam a confiabilidade de um estudo de caso possui três princípios que convergem nas opções que fizemos quando propusemos realizar esta pesquisa: utilizar várias fontes de evidências; criar um banco de dados para o estudo de caso; e manter o encadeamento de evidências.

A investigação é classificada como pesquisa exploratória, pois visa a “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito” (Gil, 2002, p. 41). Justifica-se a pesquisa exploratória a fim de estudar a legislação sobre o tema planejamento de capacitação e identificar avanços ou retrocessos no que é determinado pelas normas federais.

Ademais, para atingir alguns objetivos nesta pesquisa, foi necessário realizar procedimentos de pesquisa bibliográfica para discutir o aporte teórico que subsidiou a pesquisa; encontramos na literatura os conceitos de educação continuada que abrangem os servidores TAEs, os Regulamentos dos programas de desenvolvimento profissional, além da discussão para as Bases Conceituais da EPT e seu contexto histórico.

Também realizamos a pesquisa documental para levantar informações nas leis e decretos emitidos pelo Governo Federal, que ensejou na identificação dos incentivos oferecidos pelo Governo Federal e pelo Instituto Federal Goiano, como ajudas de custos, bolsas e edital de afastamento para conclusão de pós-graduação, entre outros.

Nessa perspectiva, para Gil (2008), a pesquisa bibliográfica desenvolve-se a partir de estudos já realizados, como livros, teses e artigos. Sob outra perspectiva, a pesquisa documental emprega materiais que ainda não receberam algum tipo de tratamento, como leis, resoluções e normativas.

3.3 Público-alvo e local da pesquisa

Com o intuito de investigar como ocorrem as políticas de capacitação no Instituto, identificamos que os sujeitos da pesquisa foram compostos pelos servidores técnicos

administrativos em educação e a gestão do Instituto Federal Goiano, Campus Iporá. O percurso utilizado nos permitiu analisar as concepções e conhecer os relatos e experiências dos dois públicos e poderemos discutir as percepções e os achados da pesquisa. Com isso, a população que participou da pesquisa foi de 58 pessoas, conforme Quadro 4.

Quadro 4 – Quantitativo de participantes envolvidos na pesquisa

Público	Nº de Pessoas
Técnicos Administrativos em Educação	55
Gestão	03

Fonte: Elaborado pelo autor.

A escolha de se aplicar a pesquisa com todos os Técnicos Administrativos foi motivada pela intenção de analisar a compreensão de todos os setores nos quais esses servidores atuam, pois são familiarizados com todos os eixos que abarcam o ensino, a pesquisa, a extensão e a administração.

Já para a escolha dos integrantes da gestão, consideramos pertinente realizar a entrevista pelo fato de serem responsáveis pelo conhecimento, pela viabilização das políticas e as ações de capacitação continuada, pelas orientações, processo de divulgação, acompanhamento e coordenação das ações formativas com os servidores.

Com isso, foram aplicados questionários aos servidores e entrevista semiestruturadas aos integrantes da gestão do *campus*, a fim de evidenciar a atual conjuntura do planejamento de capacitação. O Locus da pesquisa foi o Instituto Federal Goiano, Campus Iporá.

Figura 3 – Foto panorâmica do Campus Iporá



Fonte: Acervo do gabinete institucional, 2021.

Para se realizar a seleção do público-alvo da presente pesquisa, foi enviado convite por e-mail aos servidores pertencentes ao quadro ativo do IF Goiano – Campus Iporá, e nesse e-mail foram enviadas as informações sobre a pesquisa, participação dos convidados, objetivos da pesquisa, detalhes sobre os procedimentos realizados nas etapas de coleta de dados e o link para acessarem o TCLE.

Aos que aceitam participar da pesquisa de forma voluntária, confirmaram o aceite por meio do formulário eletrônico disponibilizado, devidamente assinado, e somente depois que manifestaram o aceite os participantes foram convidados a responder ao questionário eletrônico. Entretanto, quando algum dos sujeitos contatados tinha alguma dúvida a respeito da pesquisa e de sua participação, sanou essa dúvida em resposta ao mesmo correio eletrônico ou por telefone, conforme as instruções que constavam no e-mail enviado.

3.4. Coleta e tabulação dos dados da pesquisa

A coleta de dados primários foi realizada de duas formas distintas. A primeira etapa foi uma entrevista semiestruturada com os gestores da instituição realizada de forma presencial, e a segunda etapa foi a aplicação de um questionário aos servidores técnicos administrativos em

educação via *Google Forms*, encaminhada individualmente por e-mail e com todas as instruções necessárias ao pleno conhecimento do objetivo da pesquisa.

Quanto à aplicação do questionário no formato *on-line*, o participante, ao ter aceitado de maneira voluntária e após ter tomado conhecimento de todo o objetivo da pesquisa por meio da leitura e aceite do TCLE constante no apêndice D, respondeu a um total de 17 questões sendo 16 questões fechadas de múltiplas escolhas e uma questão aberta, conforme apêndice B. Visando preservar a opção de desistência do entrevistado, ou se no momento ele não tiver interesse em responder a uma determinada pergunta, foi assegurada uma opção chamada “prefiro não responder” em cada questão. Esse recurso assegurará que o participante possa prosseguir no questionário, avançando para responder às demais questões.

Houve um primeiro contato com todos os servidores e dessa forma foi possível agendar uma data, horário e local para a realização das entrevistas. No caso do questionário, foi enviado aos servidores após o aceite do termo de consentimento. O primeiro contato do pesquisador com os sujeitos consistiu na explicação dos objetivos e da importância do estudo em questão, além do esclarecimento de todos os procedimentos realizados durante o processo, sendo disponibilizado a cada um deles uma via do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) devidamente assinado pelo pesquisador, como exigido na legislação que trata sobre a ética nesse tipo de abordagem.

Foram realizadas as entrevistas individuais com cada membro da gestão do campus mediante a elaboração do roteiro de entrevista com um questionário contendo 11 questões abertas conforme apêndice C, possibilitando ao participante entrevistado a oportunidade de fazer seu relato de experiência e as condicionantes das ações de capacitação e formação dos servidores. O convite ao participante da entrevista ocorreu de forma pessoal, e, com a resposta positiva, marcamos um local tranquilo e apropriado acusticamente para se realizar a entrevista de forma presencial e obedecendo a disponibilidade de data e horário de cada participante.

3.5 Aspectos éticos e termos

Devido à pesquisa envolver seres humanos, ela foi submetida e aprovada no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Instituto Federal Goiano, conforme protocolo do parecer com número: 6.186.113, observando o que consta na Resolução CNS nº 510, de 7 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde. Essa resolução dispõe sobre as normas aplicáveis às pesquisas na área das Ciências Humanas e Sociais, cujos procedimentos metodológicos envolvam a

utilização de dados diretamente obtidos com os participantes, de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana (Brasil, 2016).

O pesquisador, ao fazer uma pesquisa de campo que envolva pessoas, deve ter seus aspectos éticos resguardados no que diz respeito aos direitos e deveres aos participantes da pesquisa, à administração e a toda a comunidade científica. Dessa forma, neste estudo foram adotados todos os cuidados éticos necessários.

Com o intuito de delinear os participantes da pesquisa, foram considerados como público-alvo os servidores técnicos administrativos em educação e os servidores que compõem a gestão do IF Goiano – Campus Iporá, que manifestaram o interesse sobre sua participação na pesquisa de acordo com o aceite do TCLE. A amostra foi composta pelos sujeitos que aceitaram participar da pesquisa de forma voluntária, sendo que o pesquisador adotou todos os meios necessários para resguardar o sigilo e a privacidade dos participantes durante todas as fases da pesquisa.

A análise do critério de exclusão foi precedida de duas maneiras: os sujeitos que não autorizaram sua participação por meio de resposta ao e-mail enviado e ao TCLE seriam desconsiderados da pesquisa, entretanto não houve ausência de assinaturas confirmando participação. Outro critério de exclusão adotado referiu-se aos participantes que, porventura, declarassem desistência em contribuir com a pesquisa, em quaisquer das etapas, sem que isso acarrete algum tipo de prejuízo ao participante, contudo não houve desistência.

Com relação aos riscos, essa pesquisa não apresentou riscos químico ou físicos. Com relação aos benefícios, ao participar desta pesquisa, esperamos que este estudo traga informações importantes sobre o planejamento das capacitações, de forma que o conhecimento construído a partir desta investigação possa proporcionar a compreensão das interligações entre a capacitação continuada dos servidores e as necessidades institucionais.

3.6 Validação das entrevistas e questionários

Para que a presente pesquisa tenha êxito e cumpra seus objetivos, foi necessário realizar a validação dos instrumentos dos questionários da pesquisa. A validação serve para verificar a precisão e credibilidade dos instrumentos (Creswell, 2007).

Dito isso, para realizar a validação dos questionários foi elaborado um pré-teste com servidores TAEs não pertencentes ao Campus Iporá e que não fazem parte da população a ser pesquisada, pois o pré-teste nos permite corrigir possíveis erros, amenizar problemas futuros na

investigação e visualizar com clareza se o instrumento a ser utilizado atende ao objetivo da pesquisa.

Com isso, foram realizadas considerações de acordo com a organização, clareza e compreensão do conteúdo, com espaço para inserir comentários e relataram se as questões atendem ou não ao objetivo investigado na pesquisa. De acordo com as considerações dos participantes na validação, as questões foram reformuladas, acrescentadas ou excluídas da pesquisa.

3.7 Análise dos dados

A análise dos dados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2011). A pesquisa em tela se deu com os servidores em exercício na instituição e que tomaram posse até o mês de agosto de 2023, posto que a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações que usa procedimentos objetivos e sistematizados de descrição constantes nas mensagens (Bardin, 2011, Pág. 36). Com isso, o referido método analisa o que foi dito nas mensagens e classifica o conteúdo dos textos, realocando e organizando os sentidos das palavras, sentenças e declarações.

A análise de conteúdo é um método utilizado em várias áreas do conhecimento, inclusive na área da educação, e muito utilizada para analisar materiais gravados ou em formato textual de qualquer origem. Para Bardin (2011, Pág. 36), “é um método muito empírico, dependente do tipo de fala a que se dedica e do tipo de interpretação que se pretende como objetivo. Não existe coisa pronta em análise de conteúdo, mas somente algumas regras de base, por vezes dificilmente transponíveis”.

Com isso, a trajetória percorrida na análise de conteúdo, conforme Bardin (2011, Pág. 125), abarcou várias etapas a fim de dar significado aos dados coletados. Essas etapas são distribuídas em três fases, qual sejam: 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação conforme figura 4:

Figura 4 – Trajetória percorrida na análise de conteúdo



Fonte: Elaborado pelo autor.

A primeira e segunda fase sistematizou as ideias iniciais, colocou-as em um quadro referencial teórico e estabeleceu indicadores para a interpretação das informações coletadas. Neste momento inicial, foram realizadas as seguintes etapas: a) leitura flutuante, que compreendeu o primeiro contato com os documentos resultantes da coleta de dados, momento que começamos a interagir com os textos, entrevistas e demais fontes; b) escolha do conjunto de documentos utilizados; c) formulação das hipóteses e/ou objetivos; e d) elaboração dos indicadores para nortear a interpretação e tabulação dos dados.

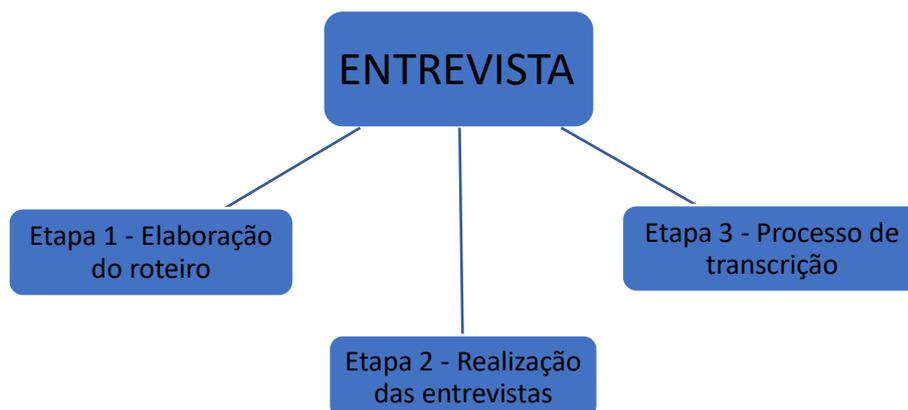
A terceira e quarta fase, conforme Bardin (2011, Pág. 131), denominada exploração do material consistiu na elaboração das operações de codificação, definição das regras de contagem e classificação das informações em categorias temáticas ou simbólicas. Conforme o Quadro 5, fizemos a codificação e categorização dos técnicos administrativos com o termo (TA) representando cada um dos 55 servidores entrevistados, por conseguinte os servidores da gestão foram representados com o termo (E) no mesmo quadro.

O tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação compreendem a quinta fase da análise de conteúdo proposto pelo autor, que consiste em captar os conteúdos importantes em todo o material coletado. Diante disso, Bardin (2011, p. 131) afirma que “o analista, tendo à sua disposição resultados significativos e fiéis, pode então propor inferências e adiantar interpretações a propósito dos objetivos previstos – ou que digam respeito a outras descobertas inesperadas”.

As entrevistas direcionadas aos gestores do campus foram gravadas em formato de áudio e posteriormente todas as falas registradas foram transcritas no editor de texto *Word*. Com isso, o trabalho resultou em 22 páginas de falas dos participantes com o intuito de observar e interpretar as manifestações registradas durante as entrevistas. Importante destacar que, no momento da transcrição, como o foco nas entrevistas foi no conteúdo e não na forma de expressão, optou-se por suprimir os vícios de linguagem a fim de facilitar a leitura e a compreensão do texto, pois nesse ponto a clareza é essencial.

A seleção e definição dos instrumentos utilizados para se realizar a coleta de dados tem relação com as características da investigação sendo o estudo de caso o tipo qualitativo da pesquisa e a natureza do objeto a ser investigado.

Figura 5 – Trajetória percorrida na formatação das entrevistas aos gestores



Fonte: Elaborado pelo autor.

A etapa da codificação desta pesquisa foi elaborada com a criação de códigos, e, para que fosse identificada a sua incidência, cada entrevistado recebeu um código de identificação. Segundo Bardin (2011, Pág. 133), os códigos apresentam-se como um processo pelo qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidades, as quais permitem uma descrição exata das características pertinentes do conteúdo.

Assim, para cada entrevistado foi-lhe conferido um código conforme detalhado no quadro a seguir. Com o intuito de preservar o anonimato e, ao mesmo tempo, conceder uma identidade a cada um dos participantes, o método irá representar as respostas dadas na coleta de dados e, em seguida, discorrer nas análises e discussões.

Quadro 5 – Codificação e categorização dos participantes da pesquisa

Código	Significado
E1	Entrevistado - 1
E2	Entrevistado - 2
E3	Entrevistado - 3
TA1	Técnico Administrativo - 1
TA2	Técnico Administrativo - 2
TA3	Técnico Administrativo - 3
TA4	Técnico Administrativo - 4
TA5	Técnico Administrativo - 5
TA6	Técnico Administrativo - 6
TA7	Técnico Administrativo - 7
TA8	Técnico Administrativo - 8
TA9	Técnico Administrativo - 9
TA10	Técnico Administrativo - 10
TA11	Técnico Administrativo - 11
TA12	Técnico Administrativo - 12
TA13	Técnico Administrativo - 13
TA14	Técnico Administrativo - 14
TA15	Técnico Administrativo - 15
TA16	Técnico Administrativo - 16
TA17	Técnico Administrativo - 17
TA18	Técnico Administrativo - 18
TA19	Técnico Administrativo - 19
TA20	Técnico Administrativo - 20
TA21	Técnico Administrativo - 21
TA22	Técnico Administrativo - 22
TA23	Técnico Administrativo - 23
TA24	Técnico Administrativo - 24
TA25	Técnico Administrativo - 25
TA26	Técnico Administrativo - 26
TA27	Técnico Administrativo - 27

TA28	Técnico Administrativo - 28
TA29	Técnico Administrativo - 29
TA30	Técnico Administrativo - 30
TA31	Técnico Administrativo - 31
TA32	Técnico Administrativo - 32
TA33	Técnico Administrativo - 33
TA34	Técnico Administrativo - 34
TA35	Técnico Administrativo - 35
TA36	Técnico Administrativo - 36
TA37	Técnico Administrativo - 37
TA38	Técnico Administrativo - 38
TA39	Técnico Administrativo - 39
TA40	Técnico Administrativo - 40
TA41	Técnico Administrativo - 41
TA42	Técnico Administrativo - 42
TA43	Técnico Administrativo - 43
TA44	Técnico Administrativo - 44
TA45	Técnico Administrativo - 45
TA46	Técnico Administrativo - 46
TA47	Técnico Administrativo - 47
TA48	Técnico Administrativo - 48
TA49	Técnico Administrativo - 49
TA50	Técnico Administrativo - 50
TA51	Técnico Administrativo - 51
TA52	Técnico Administrativo - 52
TA53	Técnico Administrativo - 53
TA54	Técnico Administrativo - 54
TA55	Técnico Administrativo - 55

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados tabulados.

Tais aspectos são importantes para compreendermos com atenção a mediação das ações de capacitação analisadas verticalmente no Campus Iporá, e que serão discutidas a seguir.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

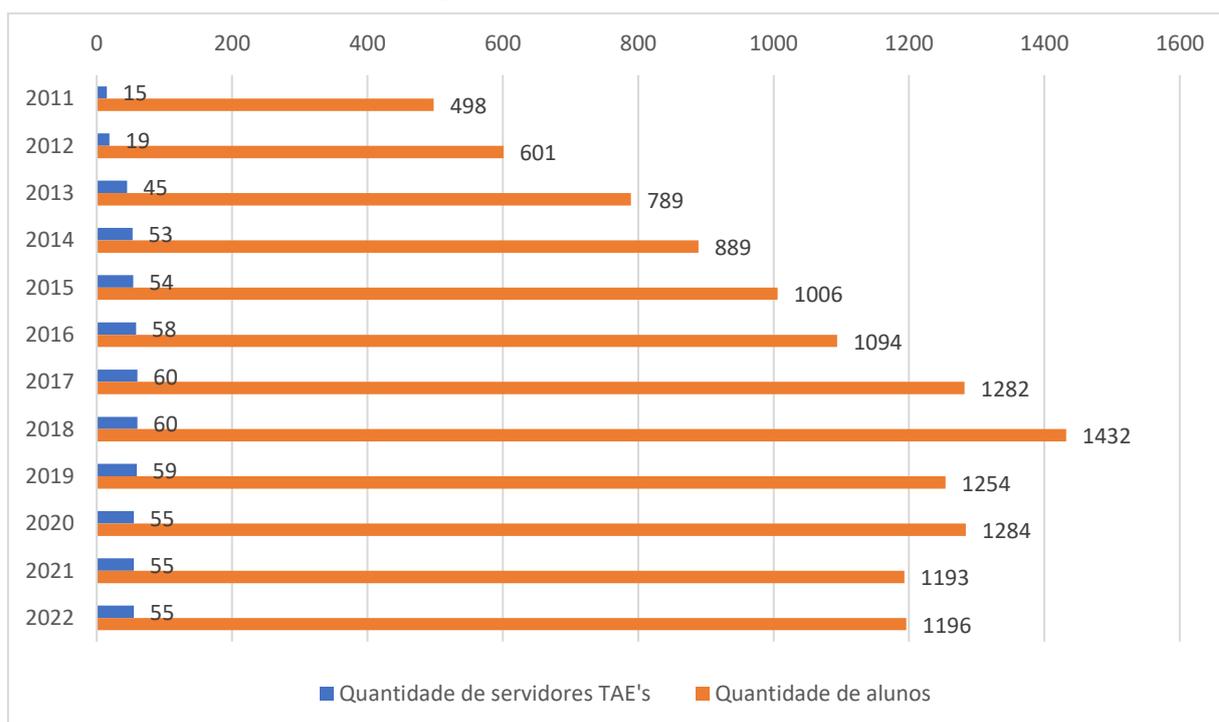
4.1 Caracterização e importância dos TAEs na expansão do Campus Iporá

Nesta seção, foi abordada a caracterização dos servidores TAEs do IF Goiano – Campus Iporá, que são parte do nosso objeto de estudo, e, em seguida, apresentaremos o contexto da expansão do IF Goiano – Campus Iporá e demais discussões dos resultados.

Os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) desempenham um papel crucial nas instituições federais de ensino superior, atuando em todos os setores da instituição, que vão desde a administração acadêmica até o suporte técnico e operacional. Da mesma forma, no Campus Iporá, esses profissionais desempenham um papel fundamental no desenvolvimento e expansão do campus, desde a sua criação.

No Campus Iporá do Instituto Federal Goiano, houve um aumento importante na quantidade de alunos matriculados entre os anos de 2011 e 2022 desde a implantação do campus, e concomitantemente um aumento da quantidade de servidores técnicos administrativos que foram empossados neste período. O Gráfico 1 evidencia a evolução da quantidade de servidores TAEs em relação à quantidade de alunos matriculados no mesmo período.

Gráfico 1 – Comparação da evolução de servidores TAEs e alunos

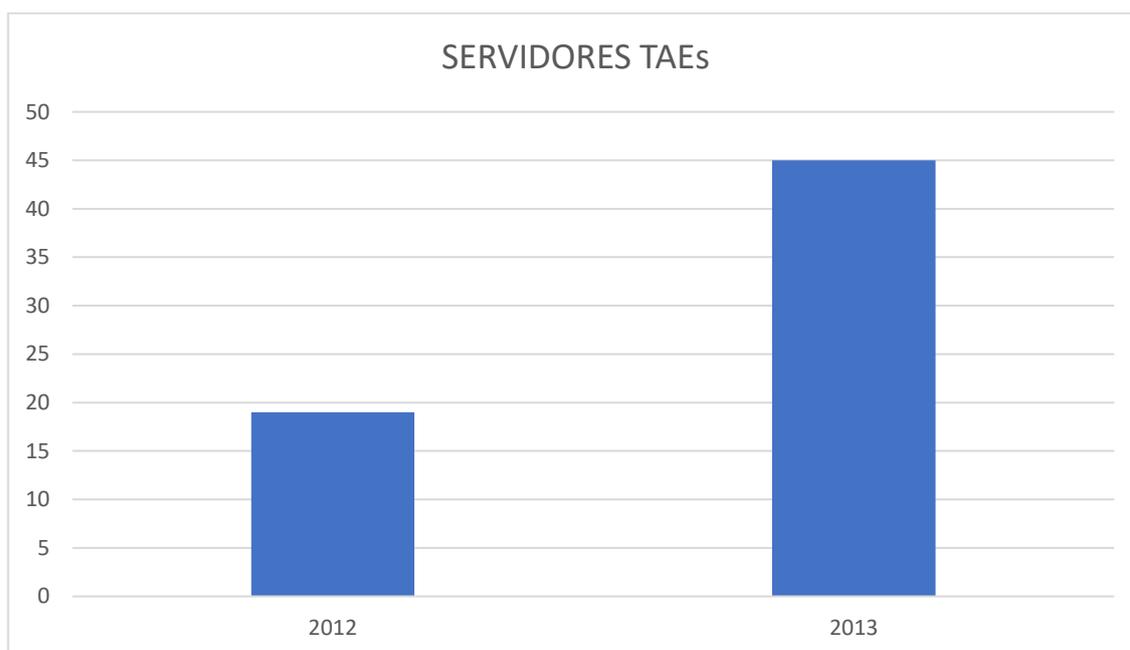


Fonte: Elaborado pelo autor baseado no Suap – Sistema Unificado de Administração Pública.

Observa-se que, em 2011, um ano após a abertura do Campus Iporá, ocorrida em 2010 a unidade de ensino contava com apenas 15 servidores técnicos administrativos em educação para atender um contingente de 498 alunos matriculados, representando somente 3,01% de servidores em comparação ao número de alunos matriculados neste mesmo período. No ano seguinte, em 2012, houve um pequeno aumento no quantitativo de servidores e de alunos.

Representando um importante período de crescimento do Campus Iporá, o Gráfico 2 mostra o expressivo aumento na quantidade de servidores TAEs entre o ano de 2012 e 2013. Nesse período, o Campus Iporá passou de 19 para 45 servidores TAEs em 2013, representando um aumento de 136,8%, enquanto a quantidade de alunos passou de 601 para 789 representando apenas um aumento de 31,3%.

Gráfico 2 – Comparação da evolução de servidores entre 2012 e 2013



Fonte: Elaborado pelo autor baseado no Suap – Sistema Unificado de Administração Pública.

Nesta direção, podemos inferir que esse aumento na quantidade dos servidores técnicos administrativos se deu por conta do ápice do processo de preenchimento de vagas criadas pelo Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica implantada pelo governo federal em 2005. Vale destacar que ampliar a presença da rede federal de educação profissional em todo o Brasil é o objetivo do Plano de Expansão da Rede Federal (MEC, 2018).

Esse processo de expansão levou à ampliação da presença dessas instituições e de vários campi em todo o território nacional, os quais, por sua vez, lançaram vários concursos públicos

para cargos em diferentes áreas, recebendo pessoas de diferentes localidades por meio de provimentos oriundo de concursos, remoções, redistribuições entre os próprios órgãos da rede federal, entre outros.

Este período de expansão continuou nos anos seguintes, destacando também os anos de 2013 e 2014 no Campus Iporá, que contou com mais um crescimento na quantidade de técnicos administrativos, passando dos 45 servidores para 53 servidores, representando mais um aumento de 17,8%. No mesmo passo, houve também um aumento na quantidade de alunos que foi de 789 para 889, representando um crescimento de 12,7%. Com isso, no ano de 2014 houve um equilíbrio natural na variação das quantidades de servidores e alunos.

Ainda analisando o Gráfico 3, observamos que de 2015 até 2022 houve uma estagnação desta expansão de novas vagas para servidores, período esse em que não houve um crescimento expressivo na quantidade de técnicos administrativos no Campus Iporá. O quantitativo de vagas de profissionais se manteve com pequena alteração ao longo desses 8 anos, chegando até a se aproximar das quantidades existentes entre 2015 e 2022.

Gráfico 3 – Comparação da evolução de servidores entre 2015 e 2022



Fonte: Elaborado pelo autor baseado no Suap – Sistema Unificado de Administração Pública.

Nessa mesma perspectiva, houve um movimento contrário à variação da quantidade de servidores, pois nesse mesmo período compreendido entre 2015 e 2022 o crescimento de alunos foi mais atenuante, com um ápice entre 2015 e 2018, que correspondeu a 42,3%, passando de

1006 alunos para 1432 respectivamente. Entretanto, nesse mesmo período o crescimento de servidores TAEs foi de apenas 11,1%, representando o maior período de expansão do Campus Iporá em relação ao número de vagas nos cursos técnicos e superiores.

O Quadro 6 mostra que, em 2015, o Câmpus Iporá do IF Goiano possuía 4 cursos de nível superior: Agronomia, Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas (TADS), Gestão do Agronegócio e Química, e 5 cursos técnicos em nível médio: Técnico em Agropecuária concomitante, Auxiliar em Administração, Técnico em Agropecuária, Técnico em informática e Técnico em Secretariado. Em 2022, o Câmpus Iporá do IF Goiano possuía a mesma quantidade de cursos, entretanto eram 4 cursos de nível superior: Agronomia, Ciência da Computação, Gestão do Agronegócio e Química e 5 cursos técnicos de nível médio: Técnico em Secretariado, Auxiliar em Administração, Técnico em Desenvolvimento de Sistemas, Técnico em Agropecuária e Técnico em Química.

Quadro 6 – Comparativo dos cursos existentes em 2015 e 2022

Ano	Qd.	Tipo do Curso	Nome do Curso
2015	01	Bacharelado	Agronomia
	02	Técnico	Técnico em Agropecuária Concomitante
	03	Tecnologia	Análise e Desenvolvimento de Sistemas
	04	Técnico	Qualificação em Auxiliar em Administração – Proeja
	05	Técnico	Técnico em Agropecuária
	06	Tecnologia	Gestão do Agronegócio
	07	Técnico	Técnico em Informática
	08	Técnico	Técnico em Secretariado
	09	Licenciatura	Química
2022	01	Técnico	Técnico em Secretariado
	02	Bacharelado	Agronomia
	03	Bacharelado	Ciência da Computação
	04	Técnico	Qualificação em Auxiliar de Administração – Proeja
	05	Tecnologia	Gestão do Agronegócio
	06	Técnico	Técnico em Desenvolvimento de Sistemas
	07	Técnico	Técnico em Agropecuária
	08	Técnico	Técnico em Química
	09	Licenciatura	Química

Fonte: Pesquisa documental, acervo do registro escolar, 2023.

Entre os anos de 2019 e 2022, a quantidade de servidores TAEs diminuiu, passando de 59 para 55 servidores, o que corresponde a uma queda de -6,8%, enquanto a quantidade de alunos também diminuiu em -4,6%, passando de 1254 para 1196 alunos no IF Goiano – Campus Iporá. É imperioso destacar que houve a realização de concursos públicos para provimento de cargos técnicos administrativos destinados ao IF Goiano – Campus Iporá apenas nos anos de 2015, 2017, 2019 e 2023, e com isso podemos inferir que os certames não foram suficientes para suprir as demandas de trabalho do Campus Iporá.

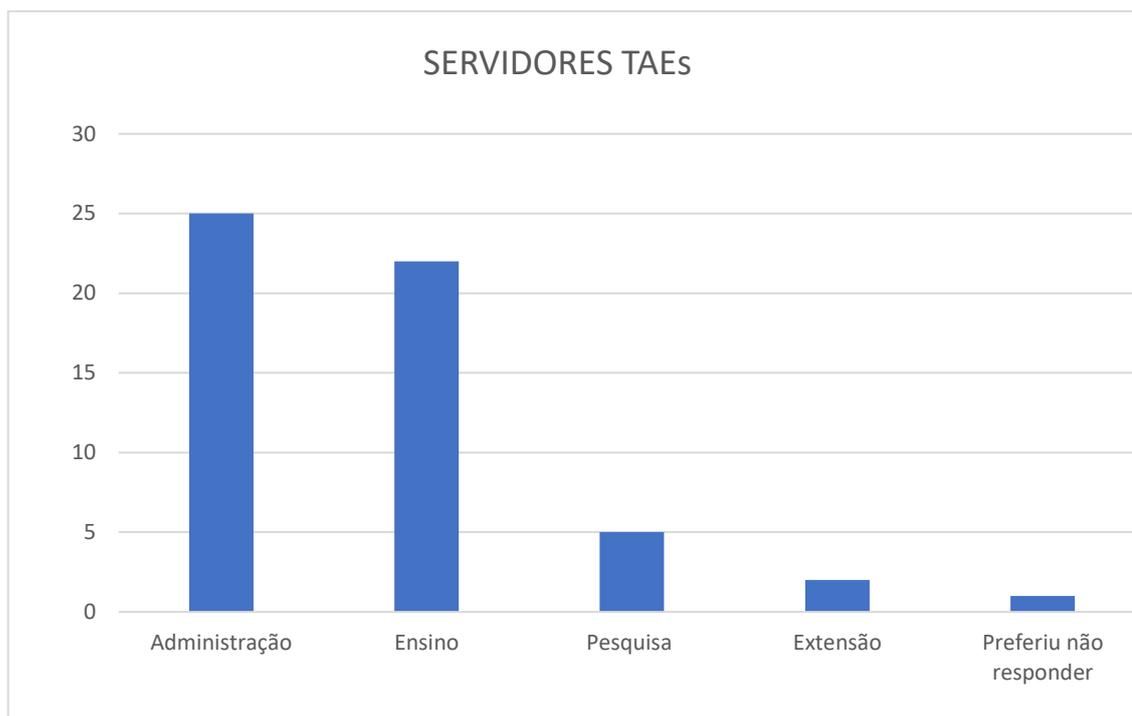
Desse modo, percebe-se que há uma defasagem na atualização da quantidade de servidores técnicos administrativos em relação à quantidade de alunos existente nesse período, pois o aumento de alunos foi maior em relação ao aumento de servidores, ocasionando, assim, uma sobrecarga de trabalho devido a essa escassez e acúmulo das funções em comparação ao quadro que foi planejado no início do Campus Iporá em 2010.

Diante desses apontamentos, para o entrevistado 1, membro da Gestão do Campus, a escassez de servidores TAEs em relação ao quadro projetado em 2010, atualmente, não atende à demanda, sendo necessário uma ampliação no número de vagas para servidores a fim de melhorar os serviços relacionados ao ensino, pesquisa, extensão e administração:

[...] é muito difícil essa situação, nós hoje temos uma escassez de servidores, [...] esse quadro foi projetado para o ano de 2010, iniciamos com poucos cursos, o nível de atividades do IF Goiano naquela época era muito pequeno, então hoje já estamos, quase 13 anos depois a quantidade de servidores projetados continua a mesma. Então eu acredito que o nível de atendimento, o nível de entrega que nós temos hoje tem exigido cada vez mais servidores. Acho que a gente precisa ampliar esse quadro para que tenhamos mais sucesso nas entregas que a gente pretende para o ensino, pesquisa, extensão, e administração, principalmente hoje por mais que tenham automatizados uma série de coisas (E1, 2024).

Conforme Gráfico 4, os técnicos administrativos em educação no Campus Iporá estão lotados nas diversas áreas das atividades meio na instituição, sendo que 25 servidores, representando 45,5%, estão lotados na área administrativa; 22 servidores, equivalendo a 40%, estão lotados na área de ensino; 5 servidores, correspondendo a 9,1%, estão lotados na área da pesquisa; e 2 servidores, ou seja, 3,6% estão lotados na área de extensão.

Gráfico 4 – Demonstração da lotação dos servidores TAEs em 2023



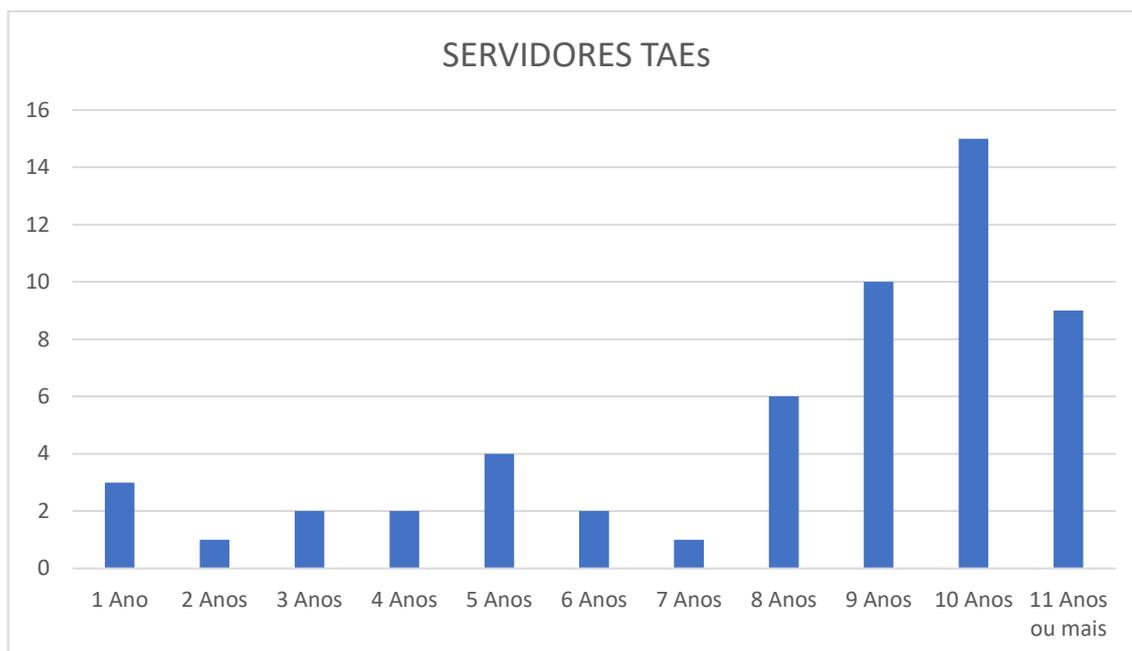
Fonte: Elaborado pelo autor baseado no Suap – Sistema Unificado de Administração Pública.

Esses dados mostram que os TAEs no Campus Iporá são fundamentais para a efetivação do tripé indissociável entre administração, ensino e inovação, garantindo também um suporte administrativo eficiente e contribuindo para a qualidade dos serviços e continuidade das atividades acadêmicas e institucionais.

Ademais, esse mesmo tripé indissociável, evidencia o vínculo e o sentimento de pertença do servidor com a instituição, pois, de forma específica, o vínculo organizacional é uma relação que o indivíduo estabelece a partir do seu trabalho, denotando o seu grau de ligação, envolvimento com os seus projetos e objetivos, assim como seus problemas, políticas, desempenho e resultados (Kramer, Faria, 2007, p. 84).

O tempo de organização busca relacionar o tempo de trabalho com a formação e o fortalecimento da ligação do indivíduo com a instituição. Nesse sentido, conforme o Gráfico 5, os servidores técnicos administrativos em educação possuem tempos de exercício variados na instituição, sendo que do total 12 servidores possuem até cinco anos de efetivo exercício, representando 21,8%; 34 servidores possuem entre cinco e dez anos de efetivo exercício, representando 34%; e 9 servidores possuem acima de onze anos de efetivo exercício na rede, equivalendo a 16,3%.

Gráfico 5 – Demonstração do tempo de efetivo exercício em 2023



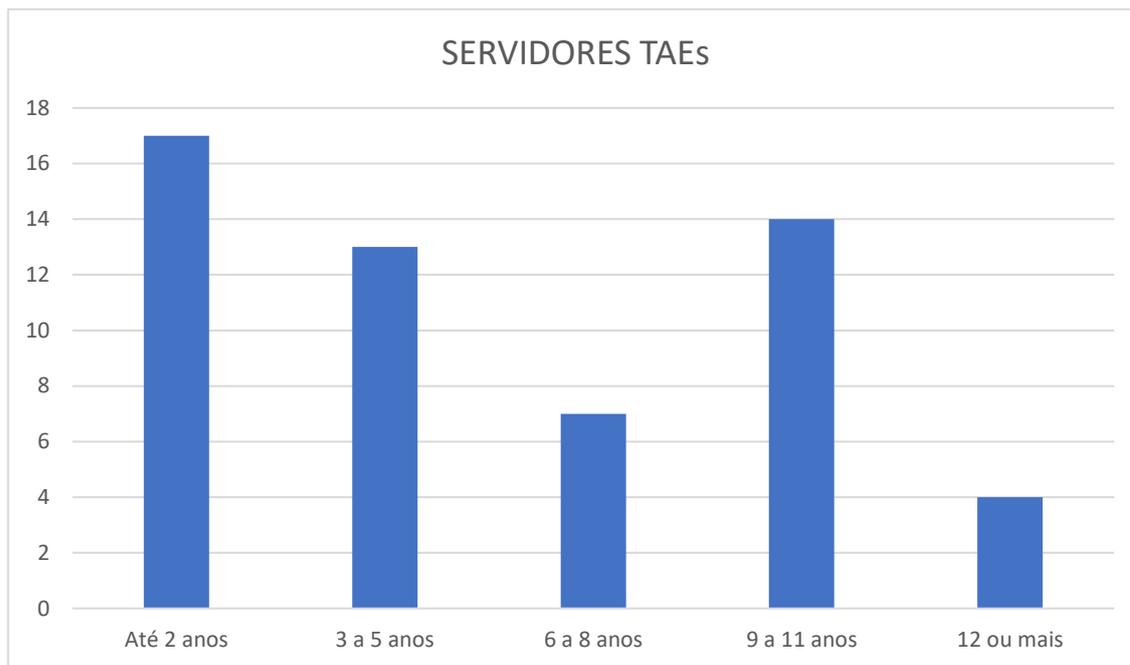
Fonte: Elaborado pelo autor baseado no Suap – Sistema Unificado de Administração Pública.

Observa-se que grande parte dos servidores entraram em exercício na instituição no período que compreende a oito anos atrás ou mais. Dessa forma, o gráfico mostra que esse período foi o ápice da convocação de servidores técnicos administrativos para se dedicarem efetivamente no quadro de colaboradores.

Além disso, observamos também que, apesar de ter diminuído a quantidade de servidores nomeados, a quantidade de alunos ingressantes aumentou consideravelmente em relação aos TAEs. Certamente foi o período que mais houve uma discrepância entre a quantidade de alunos e o quadro de servidores necessários para garantir um atendimento à contento da comunidade escolar.

O Gráfico 6 retrata as respostas obtidas na pesquisa quanto ao tempo em que o servidor está lotado no setor ou na função atual. Observa-se que 17 servidores, correspondendo a 30,9% possuem até dois anos; 13 servidores, representando 23,6%, responderam ter entre três a cinco anos; 7 servidores, equivalendo a 12,7%, responderam ter entre seis a oito anos; 14 servidores, representando 25,5% possuem entre nove a onze anos; e 4 servidores, representando 7,3%, informaram ter acima de doze anos lotados no setor ou na função atual.

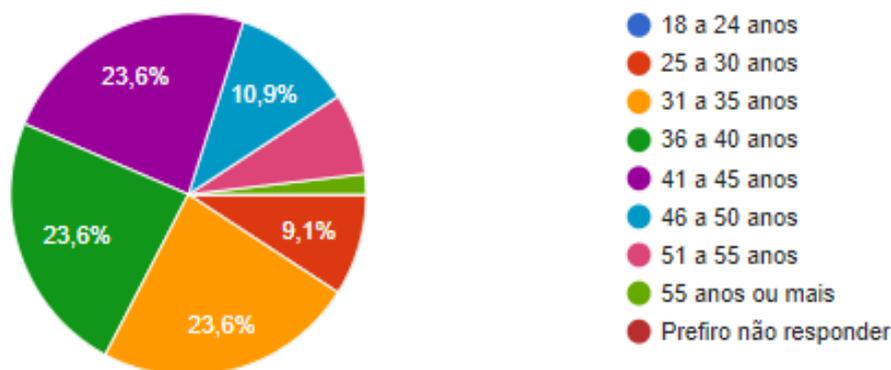
Gráfico 6 – Demonstração do tempo de lotação no setor ou na função atual



Fonte: Elaborado pelo autor baseado no Suap – Sistema Unificado de Administração Pública.

Observa-se que o quadro de técnicos administrativos do IF Goiano – Campus Iporá é composto principalmente por pessoas com idade entre 31 e 45 anos. São 39 servidores nesta faixa e que representam pouco mais de 70% de todos os servidores TAEs atuantes no nosso Campus. A faixa etária da população pesquisada está no Gráfico 7, mostrando que 5 servidores, representando 9,1%, têm entre vinte e cinco a trinta anos; 13 servidores, correspondendo, a 23,6% possuem ter entre trinta e um a trinta e cinco anos; 13 servidores, equivalente a 23,6%, responderam ter entre trinta e seis a quarenta anos; 13 servidores, representando 23,6%, possuem ter entre quarenta e um a quarenta e cinco anos; 6 servidores, equivalendo 10,9%, informaram ter entre quarenta e seis a cinquenta anos; 4 servidores, representando 7,3%, possuem ter entre cinquenta e um e cinquenta e cinco anos; e somente 1 servidor, ou seja, 1,8%, possui cinquenta e seis anos ou mais.

Gráfico 7 – Demonstração da faixa etária dos servidores TAEs



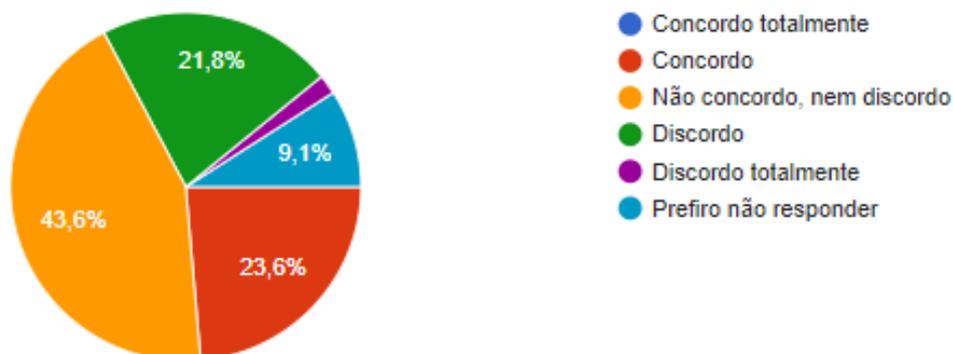
Fonte: Elaborado pelo autor no *Google Planilhas*, a partir dos resultados do questionário aplicado aos servidores.

4.2. Organização dos recursos e do planejamento

É fundamental que haja uma aplicação adequada de recursos e um planejamento estratégico eficiente para que se tenha sucesso nas políticas de qualificação dos servidores e, evidentemente, um reflexo no aumento da qualidade dos serviços prestados nas instituições de ensino. Para Pinheiro (2018), já é reconhecido pela administração que, frente à crescente escassez de recursos públicos, é fundamental garantir a otimização desses meios e garantir a qualidade dos serviços prestados. Porém, para buscar esses objetivos, é crucial investir na qualificação eficiente dos servidores, possibilitando, dessa forma, fazer mais com menos, sem comprometer a qualidade do serviço oferecido.

É imprescindível o servidor estar ciente dos recursos que são disponíveis pela instituição para serem aplicados na qualificação dos servidores. Dessa forma, em relação à percepção dos servidores quanto a disponibilidade dos recursos fornecidos pelo Governo Federal e à oferta de cursos de capacitação continuada no âmbito do Campus Iporá são satisfatórios, nenhum servidor concordou totalmente, mas 13 servidores, representando 23,6% concordam; 24 servidores, correspondendo a 43,6%, não concordam nem discordam; 12 servidores, equivalendo a 21,8%, discordam; 1 servidor, representando 1,8%, discorda totalmente; e 5 servidores, totalizando 9,1%, preferem não responder. Esses dados serão melhor representados no gráfico a seguir.

Gráfico 08 – Percepção dos servidores TAEs sobre os recursos fornecidos



Fonte: Elaborado pelo autor no *Google Planilhas*, a partir dos resultados do questionário aplicado aos servidores.

A contínua capacitação dos TAEs é essencial na garantia da eficiência, inovação e qualidade nos serviços prestados por estes servidores e evidentemente fundamental para a população interna e externa ao Campus Iporá do IF Goiano, ao mesmo tempo que contribui para o desenvolvimento institucional e para a excelência no atendimento às demandas da comunidade acadêmica.

Dentre os programas de incentivo à capacitação permanente do servidor técnico administrativo oferecido pelo IF Goiano, está o Programa Institucional de Qualificação do Instituto Federal Goiano (PIQ), que, por sua vez, é um programa institucional que está sob a responsabilidade da Pró-Reitoria de Pesquisa, pós-graduação e inovação (PROPPI) do IF Goiano e tem por objetivo principal fomentar a capacitação integral dos servidores em nível de mestrado e doutorado, por meio de cotas de bolsas institucionais.

A seleção dos candidatos é realizada por meio de edital, que, em geral, é publicado semestralmente pela Reitoria, ofertando cotas de bolsas de mestrado e doutorado, em que os servidores docentes e servidores técnicos administrativos podem concorrer.

O edital determina as exigências a serem cumpridas pelos candidatos que, ao participar, deve estar devidamente matriculado em programa de pós-graduação *stricto sensu* como condição básica para fazer parte da concorrência. Cumpridos todos os requisitos e o candidato estando classificado, será aferida a pontuação final para apurar os candidatos aprovados dentro do número de vagas ofertadas por categoria pelo programa.

Os principais objetivos do Programa de incentivo à qualificação (PIQ) são de viabilizar a formação em nível de pós-graduação *Stricto Sensu* dos servidores ativos permanentes do quadro de pessoal do Instituto Federal Goiano; incentivar a abordagem da capacitação de seu

quadro de servidores como uma questão institucional; e contribuir para a melhoria da qualidade da educação e sua consolidação em todos os níveis.

Ademais, o programa visa a contribuir para que a reitoria e os *campi* do IF Goiano considerem a capacitação de seus servidores como um desafio a ser permanentemente enfrentado, e que exijam a criação de condições não apenas para que esses servidores tenham a qualificação ou titulação requerida, mas também para que possam se manter academicamente ativos e comprometidos com a melhoria da qualidade do ensino, pesquisa e extensão, pois, de acordo com Azambuja 2018, a ideia de que a Universidade deveria ser o agente de qualificação de seus quadros de servidores passa a ser realidade, pois a lei do plano obriga a Universidade e Institutos Federais a oferecerem cursos para os seus servidores (Azambuja, 2018).

Nesta mesma perspectiva, Kramer e Faria (2007) destacam que uma organização que oferece oportunidades para qualificar seus trabalhadores, que valoriza o conhecimento e que incentiva as pessoas a participarem de atividades que lhes proporcionem crescimento e desenvolvimento, está também oferecendo condições para que seus funcionários criem vínculos institucionais. Essas condições podem favorecer e reforçar a formação dos sentimentos de pertença, e é por meio do sentimento de pertença que os indivíduos se sentem membros efetivos da organização; é ele que permite estabelecer a identidade da organização e de cada um como seu integrante.

A Tabela 1 apresenta a relação das vagas ofertadas e concorrência pelo Programa de incentivo à qualificação (PIQ) durante o período de 2017 a 2022 e a concorrência neste mesmo período, evidenciando que foi ofertado neste período um total de 7 vagas:

Tabela 1 – Relação entre oferta e demanda de vagas destinadas aos TAEs – PIQ

Ano	Vagas Ofertadas	Inscritos	Candidato X Vaga
2017	02	02	01
2018	01	02	02
2019	01	01	01
2020	n/a	n/a	n/a
2021	02	04	02
2022	01	01	01

Fonte: SUAP – Sistema unificado de administração pública.

Conforme a Tabela 1, observa-se que o processo de oferta de demanda para as vagas dos TAEs no PIQ é variável, e como a duração da bolsa é de 12 (doze) meses a partir do mês de publicação do resultado final do processo seletivo dos bolsistas, podendo ser renovada anualmente até atingir o limite de 24 (vinte e quatro) meses, a sua implementação pode não

coincidir no mesmo ano. Neste período total o campus Iporá ofertou 2 bolsas, contudo em 2017 e 2021 a implementação coincidiu; nos outros anos, as implementações foram alternadas.

Outro importante programa oferecido pelo Instituto Federal Goiano, especialmente no Campus Iporá, são os editais do Programa Institucional de Incentivo à Divulgação e Participação em Eventos Científicos, Tecnológico e Inovação (PIPECTI), que tem como objetivo possibilitar a participação dos servidores e alunos em eventos científicos e tecnológicos, proporcionar a interação entre outros pesquisadores e incentivar a publicação dos resultados de pesquisas realizadas no âmbito do Instituto Federal Goiano.

O PIPECTI é um programa Institucional que destina bolsas para os candidatos contemplados por meio do edital de seleção. Este edital é publicado pela reitoria aproximadamente no primeiro semestre de cada ano, abrangendo os eventos que ocorrem geralmente de abril a dezembro. Ao final, o servidor deve apresentar no prazo estipulado no edital as prestações de contas e documentos, tais como certificado de participação e apresentação do trabalho.

O incentivo à participação nos eventos ocorre por meio de bolsas para alunos e para servidores da instituição, em editais separados, e tal seleção é feita por meio de participação e aprovação em edital de seleção preparado e divulgado pela Reitoria do IF Goiano. Os candidatos contemplados devem utilizar as bolsas e auxílios financeiros para apresentarem trabalhos ou participarem de conferências, simpósios, eventos científicos e congressos. Esses auxílios podem cobrir despesas como inscrição, viagem, hospedagens e alimentação.

A Tabela 2 detalha a quantidade de servidores TAEs contemplados com o subsídio do PIPECTI durante o período de 2017 a 2022 com um principal destaque entre os contemplados nos eventos nacionais e internacionais.

Tabela 2 – Quantidade de TAEs contemplados com o PIPECTI

Ano	QD. de TAEs contemplados	Eventos Nacionais	Eventos internacionais
2017	02	01	01
2018	01	00	01
2019	00	00	00
2020	00	00	00
2021	00	00	00
2022	00	00	00

Fonte: SUAP – Sistema unificado de administração pública.

Conforme pesquisa documental realizada a fim de entender como se deu os resultados demonstrados na Tabela 2, foi possível verificar que no ano de 2019 o edital do PIPECTI foi

revogado por motivo superveniente decorrente de contingenciamento orçamentário definido pelo Governo Federal. Vale ressaltar que foi revogado o edital destinado apenas aos servidores da instituição, sendo mantido o edital para os discentes.

Por conseguinte, Siqueira (2021, p. 174) afirma que em 2020 o Brasil vivenciou um episódio histórico que foi o início da pandemia causada pelo chamado novo coronavírus, que ocasionou a suspensão de quase todas as atividades presenciais nas instituições federais de educação profissional e tecnológica em todo o país. Esta situação provocou a suspensão de todos os eventos científicos nacionais e internacionais devido ao isolamento social imposto pela situação global. Dessa forma, conseqüentemente diminuiu a oferta e a implementação dos benefícios do PIPECTI para alunos e servidores, justificando os números demonstrados na Tabela 2.

Os relatos a seguir retratam as respostas obtidas na pesquisa quanto ao incentivo e contribuição da execução da política de capacitação continuada dos TAEs no IF Goiano – Campus Iporá. Para o Entrevistado 1, que compõe a equipe gestora da unidade, o Câmpus Iporá do IF Goiano avançou de forma significativa ao aplicar recursos como incentivo para a capacitação de servidores, expandindo as bolsas ao longo dos anos, oferecendo atualmente bolsas de mestrado e doutorado tanto para docentes quanto para TAEs.

Nos últimos anos, o IF Goiano cresceu muito nesse entendimento de que é preciso que o campus utilize o recurso como incentivo para a capacitação dos servidores. A exemplo disso, no Campus Iporá, nós iniciamos com apenas uma bolsa para pagamento de mestrado na época, quando resolvemos aderir, ajudar [...] no incentivo ao servidor se capacitar. Hoje nós já temos bolsa para mestrado e nós temos bolsa para doutorado, tanto para nível dos docentes que era muito comum, mas também principalmente para os TAEs, e isso foi uma evolução muito grande (E1, 2024).

Já para o Entrevistado 3, as ofertas de bolsas estão ainda distantes de ser o ideal do que pode ser ofertado pela instituição.

Eu acho que estão muito aquém do que pode ser ofertado, até porque legislações mudam, sistemas novos que são implementados e as devidas capacitações não são dadas, e um dos empecilhos na minha opinião é a falta de recursos (E3, 2024).

Observa-se que o entrevistado 1 relatou que destinam uma parte do orçamento para as capacitações dos servidores, e que anteriormente o Campus havia destinado apenas uma vaga para mestrado, contudo mais recentemente está sendo ofertado também uma vaga para doutorado para os servidores TAEs, e isso foi uma evolução. Essa informação corrobora com as orientações exaradas no Decreto nº 2.794 de 1º de outubro de 1998 que institui a Política Nacional de Capacitação dos Servidores para a Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, em especial no artigo 1º, inciso I e II, que tem as finalidades de

melhoria da eficiência do serviço público e da qualidade dos serviços prestados ao cidadão e a valorização do servidor público, por meio de sua capacitação permanente (Brasil, 1998).

Referente à resposta do entrevistado 3, foi possível identificar uma divergência de opinião em relação à resposta dos entrevistado 1. E3 relatou que a falta de recursos é empecilho para atender as demandas de capacitação e que elas são insuficientes para os servidores. Essa afirmação concorda com as opiniões de 12 servidores TAEs, representando 21,8%, que discordam que os recursos fornecidos pelo Governo Federal incentivam e contribuem para a boa formação continuada do servidor. Nesta seara, Castro (2007) afirma que cada sociedade incorpora o reconhecimento de determinadas necessidades educacionais e que o Estado deve assumir certas responsabilidades e que tais processos constituem, em cada país, sistemas educacionais com maior ou menor abrangência, mas que são dinâmicos.

Com isso, podemos inferir que essa dinâmica necessita prezar pelo atendimento das demandas emergentes de cada servidor e que contempla, na sua totalidade, a satisfação das necessidades de capacitação em questão. Para o Entrevistado E3, mesmo com a preocupação da gestão com a qualificação dos servidores, a escassez de recursos disponibilizados para serem investidos na capacitação é um grande empecilho na efetivação desta ação.

Eu percebo que a gestão se preocupa sim com essa formação, mas tem algumas pedras no caminho. Eu falo e repito: a questão do recurso que ultimamente vejo que de uns anos para cá tem diminuído, e por mais que a gestão tente ofertar e motivar esses servidores a gente sempre cai na questão de recursos e motivação, então essa percepção é nítida não só no IF Goiano Campus Iporá, mas no IF Goiano como um todo e em outras instituições (E3, 2024).

Nesse mesmo interim, buscamos saber se os programas de capacitação permanente implementadas no IF Goiano – Campus Iporá têm proporcionado o desenvolvimento profissional dos servidores TAEs. Para o Entrevistado 3, é importante um maior planejamento nas ações de capacitação, ao mesmo tempo que este planejamento deve acompanhar a disponibilidade de recursos. Ainda para este entrevistado, inúmeros servidores carecem de formação continuada, porém ou são impedidos pela ausência de um melhor planejamento das ações e falta de recursos, ou em muitos casos, pela desmotivação dos próprios servidores.

Em partes, eu acho que precisa de uma atenção a mais no sentido de planejar ações e isso tem que estar caminhando juntamente com os recursos. Eu percebo que tem muitos servidores que necessitam de capacitação, mas, ou por falta de recurso ou por falta de interesse do próprio servidor, não há essa formação continuada. Então eu percebo que, sim, os programas de capacitação têm esse intuito de proporcionar para o servidor uma nova habilidade, uma nova forma de ver o trabalho dele, mas por falta de recurso e muitas vezes também por falta de o servidor não estar motivado a aprender uma nova habilidade ou ampliar seus conhecimentos nesse sentido. O programa de capacitação implementado no IF Goiano Campus Iporá proporciona o

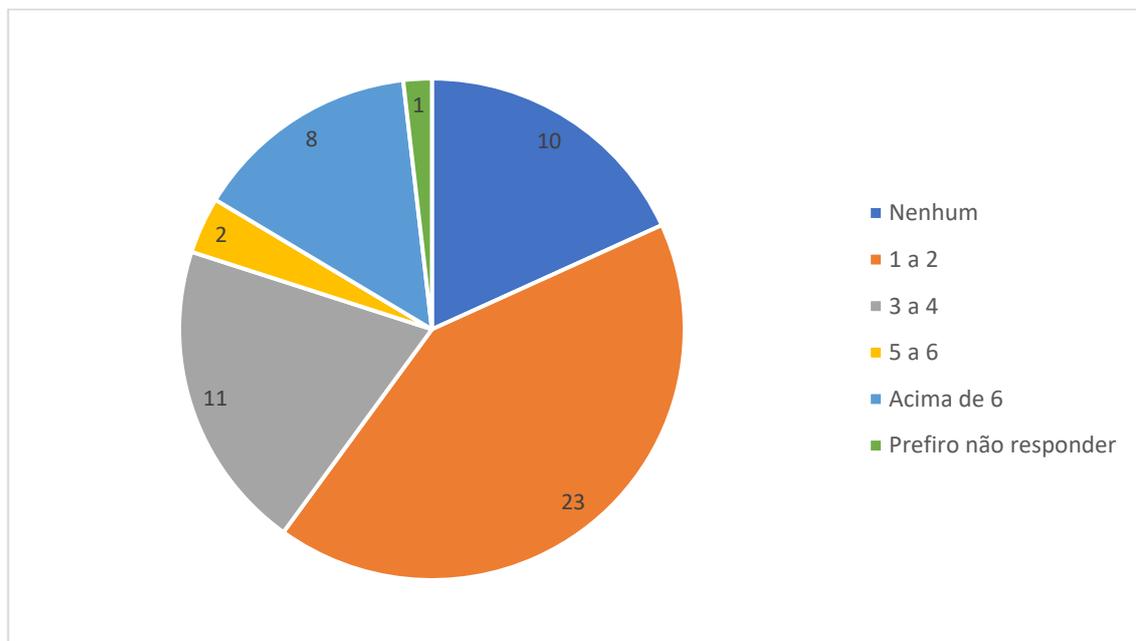
desenvolvimento profissional dos servidores em partes. Acho que tem que ter não só a contrapartida do IF Goiano Campus Iporá, mas tem que ter a motivação do servidor para que ocorra essa capacitação de forma continuada. Muitas vezes, o IF Goiano oferta minicursos, faz eventos, porém o servidor às vezes não participa do evento, o servidor não está motivado suficientemente para aprender uma nova habilidade ou potencializar aquilo que ele já sabe (E3, 2024).

Tem proporcionado sim, mas eu acho que o envolvimento das pessoas é que é pouco ainda (E2, 2024).

Infere-se pela resposta que a falta de recursos pode causar desmotivação ou desinteresse por parte do servidor. A disponibilidade de recursos financeiros, ou a falta deles define a qualidade dos resultados e o ritmo de trabalho dos TAEs no campus, entretanto a percepção da preocupação com a formação nesse contexto surge como um meio e não como um fim, tornando a formação do servidor uma forma de acesso para a eficiência no desempenho de seu trabalho.

Em relação aos cursos de longa duração ou curta duração realizados nos últimos 12 meses, observamos que 10 servidores, representando 18,2% dos entrevistados, responderam que não fizeram nenhum curso; 23 servidores, totalizando 41,8%, responderam de 1 a 2 cursos; 11 servidores, correspondendo a 20%, responderam de 3 a 4 cursos; 2 servidores, equivalendo a 3,6%, responderam de 5 a 6 cursos; 8 servidores, que representam 14,5% afirmaram terem feito acima de 6 cursos; e apenas 1 servidor (1,8%) preferiu não responder.

Gráfico 09 – Realização de cursos de longa duração ou curta duração nos últimos 12 meses



Fonte: Elaborado pelo autor no *Google Planilhas*, a partir dos resultados do questionário aplicado aos servidores.

A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no seu artigo 87, permite que o servidor tenha direito a afastar-se do exercício do cargo efetivo por até 3 meses a cada 5 anos de efetivo exercício, para participar de curso de capacitação profissional. Esta licença é importante para o desenvolvimento profissional do servidor e também para a melhoria da qualidade dos serviços prestados nas instituições onde o servidor está lotado. O afastamento integral nesse período permite que os servidores se dediquem integralmente a treinamentos, cursos ou outros estudos, na busca de atualizações, novas habilidades e conhecimentos que podem ser aplicados em suas funções.

Em relação a este afastamento, 30 servidores, representando 54,5%, usufruíram desta licença nos últimos 5 anos, enquanto que 24 servidores, representando 43,6%, afirmaram que não usufruíram desta licença nos últimos 5 anos, e apenas 1 servidor (1,8%) preferiu não responder. Observa-se assim que quase a metade dos servidores não utilizaram a licença capacitação, 43,6%.

O IF Goiano possui um edital de fluxo contínuo de licença capacitação. Essa modalidade passou a vigorar com o intuito de regular os pré-requisitos para o usufruto da licença de forma isonômica, tais como:

- a) estar em exercício na unidade;
- b) ter cumprido e ser aprovado no estágio probatório;
- c) ter no mínimo cinco anos de efetivo exercício no serviço público federal;
- d) não estar respondendo a processo administrativo disciplinar;
- e) não estar usufruindo de outras licenças, entre outros.

Os servidores TAEs utilizam o período de licença para capacitação podendo optar pela forma parcelada, iniciando o prazo com 15 (quinze) dias, e/ou intercalar até o limite de 90 (noventa) dias para usufruto conforme Tabela 3:

Tabela 3 – Relação dos dias de licença e carga horária para usufruto

Dias de licença	Carga horária mínima (horas)
15	65
30	129
45	193
60	258
75	322
90	386

Fonte: Elaborado pelo autor com base no edital de licença capacitação nº28/2023.

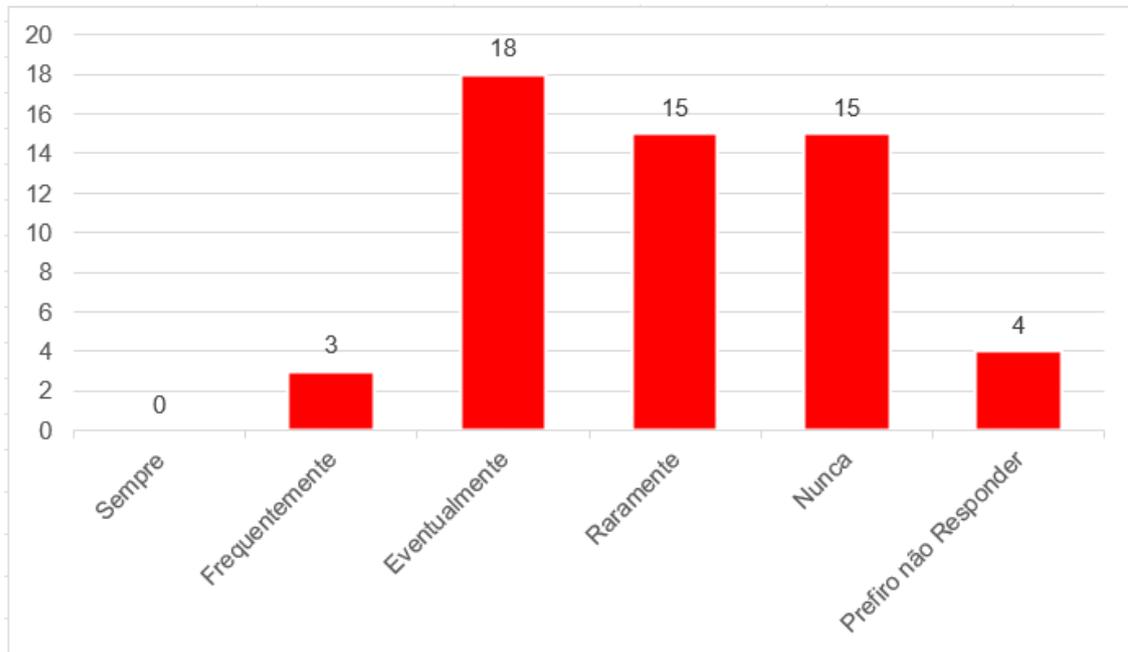
Entretanto, podemos observar também que, mesmo havendo a oportunidade e disponibilidade para se realizar um curso de capacitação utilizando a licença capacitação, pode ser que exista a desmotivação devido às despesas relacionadas a este tipo de capacitação serem, em sua maioria, custeadas pelo próprio servidor.

No tocante à oferta desses cursos de capacitação, os servidores destacaram a importância da capacitação continuada para evitar gastos excessivos, manutenções corretivas, manter a boa execução dos serviços prestados e se atualizar quanto às novas tecnologias e sistematização que podem auxiliar diariamente no cumprimento das obrigações.

Como as legislações para compra e manutenção de equipamentos mudam com frequência, e a instrumentação que trabalho requer treinamento para uso, os cursos de capacitação continuada são essenciais para evitar gastos excessivos em manutenções corretivas. Além de me preparar para antecipar ações preventivas e minimizar riscos de acidentes, e gastos que poderiam ser evitados ou até diminuídos (TA50, 2024).

Com relação ao mapeamento e definição das ações de capacitação, independente da sua modalidade de oferta, elas necessitam ser objeto de participação dos servidores no processo de planejamento das ações, para que não sejam improvisadas e que sejam direcionadas a capacitar e aperfeiçoar um melhor desenvolvimento profissional. Em relação à frequência que o servidor foi convidado a participar do planejamento das ações de capacitação e contribuir com sugestões de cursos, o Gráfico 10 evidencia que nenhum servidor respondeu a opção sempre; 3 servidores, representando 5,5%, responderam frequentemente; 18 servidores, equivalendo a 32,7%, responderam a opção eventualmente; 15 servidores, correspondente a 27,3%, responderam a opção raramente; 15 servidores, totalizando 27,3%, responderam a opção nunca; e 4 servidores, ou seja, 7,3% responderam a opção prefiro não responder.

Gráfico 10 – Frequência da participação dos TAEs na construção do planejamento



Fonte: Elaborado pelo autor, a partir dos resultados do questionário aplicado aos servidores.

Na busca por conhecer a incidência da participação dos servidores na construção do planejamento, esses resultados apresentam dados significativos e desafiadores, em que se identifica que a grande maioria declarou que às vezes ou nunca participaram ou contribuíram no processo de construção do planejamento institucional. Para fortalecer os dados, seguem abaixo alguns depoimentos de servidores TAEs sobre esta questão.

É necessário que as áreas de gestão de pessoas tenham autonomia para mapear as necessidades e fornecer os cursos de acordo com o que os servidores necessitam (TA38, 2024).

Como minha área é muito específica dificilmente temos cursos de capacitação que sejam diretamente aplicados a ela. É até difícil o planejamento para a capacitação pois os cursos não são divulgados com a antecedência requerida (TA24, 2024).

Importante, mas não se coloca em prática (TA49, 2024).

São de extrema importância, mas na atual situação não haveria disponibilidade de tempo para fazer capacitação (TA2, 2024).

Deduzimos que o planejamento se reveste de um caráter participativo e político ao firmar um compromisso com a formação dos sujeitos, e nessa perspectiva o planejamento tem vital importância para concretizar o aprimoramento dos servidores. Este mesmo processo de planejamento necessita ser dinâmico e adaptável, capaz de responder pelas diversas demandas e necessidades de particularidade de cada setor.

Quanto à identificação das possibilidades e limitações para o aprimoramento da política de capacitação de pessoal no IF Goiano – Campus Iporá, considerando a política nacional de servidores técnicos administrativos, para um dos membros da gestão, a identificação de demandas entre os servidores é eficaz e realizada por diversos meios, como e-mails e planilhas compartilhadas, permitindo que eles manifestem e insiram suas necessidades, que depois são filtradas.

Atualmente, eu vejo que a forma que é feita essa identificação é eficaz. É feito um levantamento com todos os servidores via e-mail, via planilha compartilhada, e esses servidores colocam essas demandas relacionadas às suas atividades. Obviamente tem que haver uma filtragem porque muitas coisas são repetidas, muitos cursos são repetidos, então eles são aglutinados, são condensados em uma parte mais abrangente no PNDP. Mas eu vejo que hoje a melhor forma de fazer esse levantamento é justamente levando para a comunidade quais são as demandas que eles necessitam e a partir daí a gestão ou a própria Reitoria fazer esse filtro. O que eu acho interessante é que anualmente é atualizado esse plano, então, respondendo à pergunta de modo geral, eu vejo que a melhor forma seria o que está sendo feito, levar à comunidade a fazer essa inserção de informações nessa planilha compartilhada ou por e-mail, e a partir daí levantar essas demandas e fazer esse filtro. A partir daí ver com a questão do planejamento, questão de recursos para ver o que pode ser ofertado para a comunidade (E3, 2024).

A partir das respostas obtidas, podemos inferir que os servidores TAEs sugerem que o setor de Gestão de Pessoas tenha mais autonomia para envolver de forma mais próxima as capacitações continuadas em geral e cuidar de situações específicas de cada setor, mediando a integração entre a necessidade e a oferta de cursos. Por outro lado, os depoimentos dos membros da gestão destacam que a participação dos servidores no processo de planejamento é, sim, feito por meio de levantamento com todos os servidores via e-mail, categorizadas e organizadas todas as demandas de capacitações que serão executadas, excluindo as repetidas e aglutinando os interessados que demandaram.

Dessa forma, apresentam-se notáveis divergências entre as percepções dos membros da gestão e dos servidores TAEs quanto ao processo de capacitação, demonstrando uma clara necessidade de ajuste no processo de comunicação e alinhamento nas expectativas e percepções de ambas as partes.

Ademais, em relação às demandas das capacitações apresentadas e suas particularidades, o entrevistado 3 considera importante o planejamento das capacitações, e ressalta que as capacitações não devem ocorrer de forma imediata.

Eu vejo que as capacitações são feitas principalmente sobre demandas, então alguma mudança de legislação. Eu cito o exemplo da unidade de licitação. Mudou uma lei de contratação, então aí surge-se a necessidade dos servidores daquele setor se capacitarem. Da mesma forma, a Gestão de Pessoas; surgiu uma instrução normativa nova ou um sistema novo foi implementado, aí sim surge a necessidade. Eu vejo que

nós podemos com o planejamento de recursos, com o planejamento de ações, eu vejo que nós podemos não esperar essa demanda acontecer, porque existem legislações, por exemplo, em vigência há mais de dez anos, então eu acho que deveria sim ter um planejamento anual, não só do campus, mas também de todo o IF Goiano para que essas circunstâncias não sejam só de demandas. Elas deveriam ser também para um servidor que está entrando no setor, para um servidor que precisa de alguma reciclagem. Não necessariamente a legislação precisa mudar ou precisa chegar um sistema novo, por exemplo, para aí sim dar início a essa formação continuada. Eu vejo que com ações e principalmente com recursos daria para fazer palestras, minicursos, oficinas sem precisar ocorrer uma alteração de legislação ou de sistema, mas no momento hoje as circunstâncias são essas. O servidor se encontra precisando fazer um curso e aí muda uma legislação ele precisa fazer para se atualizar (E3, 2024).

A oferta de cursos é de suma importância para a boa execução dos serviços prestados, especialmente para nós da administração pública, na qual os serviços são burocráticos e necessitam atender diversas normativas e legislações que estão constantemente sendo alteradas. Além de nos atualizarmos quanto às novas tecnologias de sistematização que podem nos auxiliar diariamente no cumprimento de nossas obrigações (TA33, 2024).

[...] O servidor também tem uma parcela, tem que estar interessado, motivado e, claro, a gestão precisa sim se atualizar da mesma forma que o servidor precisa (E2, 2024).

Considerando os relatos dos entrevistados E3 e E2, foi possível averiguar que as necessidades de capacitações surgem por demandas pontuais como mudança de legislação, implementação de novos sistemas e processos, entre outros. Nesse sentido, o profissional, desde que consciente de seu papel no processo de planejamento, pode constituir-se como um agente de transformação na construção das políticas de capacitação.

4.3 Relação entre a teoria e prática nas demandas e no trabalho

Nesta categoria, buscou-se compreender como se comporta a relação das teorias sobre a capacitação continuada e as práticas de trabalho vividas no dia a dia, e entender também como se encontra atualmente a formação do corpo de técnicos administrativos no IF Goiano – Campus Iporá.

O desenvolvimento das habilidades dos servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) é fundamental para que eles desempenhem suas funções com eficiência e qualidade, especialmente no contexto da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). A experiência adquirida, atrelada à formação acadêmica, é crucial para que esses profissionais possam exercer suas funções com competência, contribuindo para que essas instituições prestem um serviço de excelência.

No Campus Iporá, o TAE, ao tomar posse, ocupa posições estratégicas, que exigem do servidor tanto o conhecimento técnico quanto outras habilidades profissionais e interpessoais.

O fato é destacado pelo entrevistado 1, ao afirmar que é importante a sua formação acadêmica, que está atrelada à área para a qual ele foi convocado, porém as suas habilidades no trabalho determinam a sua atuação em outro setor.

[...] Quando a gente procura colocar um servidor em determinada área ou outra, a gente procura realmente aproveitar aquele servidor que entrou para aquela área específica. Só que muitas vezes o ingresso no serviço público não acontece apenas para servidores específicos, para uma área determinada. Muitas vezes alguém ingressa em uma área específica via concurso, porém ele tem meia habilidades, e aí quando colocamos esse trabalhador dentro das suas atribuições a gente acaba ocupando da sua capacidade muito além daquilo que estava determinado no concurso em que ele entrou porque ele tem habilidades, ele tem experiência profissional fora do serviço público, e a gente procura aproveitar isso. Às vezes, o servidor acaba deixando de atuar dentro daquela área de formação profissional e acadêmica, para atuar numa área onde ele tenha mais habilidade (E1, 2024).

Eu percebo que as habilidades devem sim ser evidenciadas, mas para identificar essas habilidades o servidor tem que se mostrar capaz de desempenhar uma atividade, então isso pode ser numa, numa própria capacitação ou em reuniões. Então, não existe hoje um foco total nessa identificação. O próprio Governo Federal tenta por meio do aplicativo SouGov tornar obrigatório o currículo para mostrar que o servidor tem algumas habilidades, mas dentro do IF Goiano Campus Iporá isso é feito de uma forma mais informal, em uma reunião, em uma conversa de corredor, em um e-mail; percebo que é dessa forma (E3, 2024).

Para a gestão do Campus, é comum o remanejamento de servidores entre setores em razão de alguns fatores, como problemas de saúde ou até mesmo incompatibilidades de perfil, tornando difícil esse remanejamento, já que esse exige um novo aprendizado.

Tem muita questão de perfil, tem gente que tem a formação em uma área, tem capacidade para se desenvolver em uma área, porém quando chega no departamento não dá certo, vê que não dá, perfil não deu certo. Acontece isso muito aqui no campus, tem muitos servidores que estão em uma certa função e tem um adoecimento ou uma outra coisa qualquer, e tem-se a necessidade de fazer esse remanejamento. É muito difícil remanejar porque tem que começar tudo de novo, as pessoas têm que aprender tudo de novo. Eu vejo uma coisa necessária dentro da Administração que é a rotatividade, acho que todo mundo tem que trabalhar em todos os lugares, para saber a realidade de todo mundo (E2, 2024).

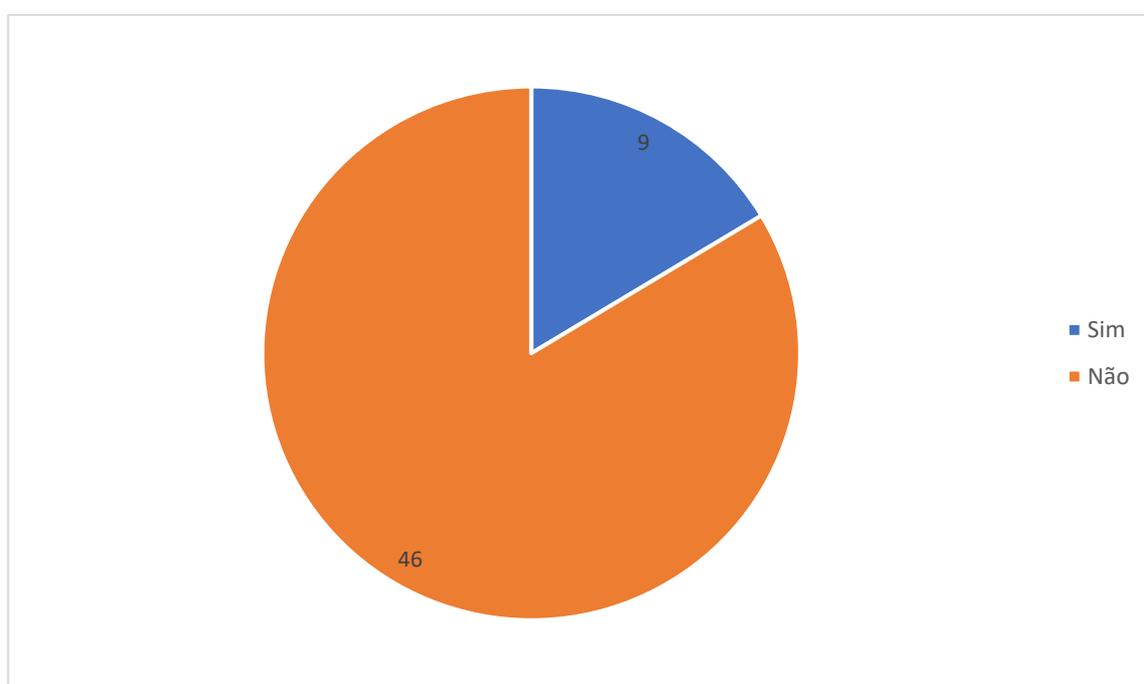
Outro ponto importante abordado pelo participante E2 decorre da avaliação do perfil do servidor. Observamos que o servidor, ao entrar na instituição com uma formação específica decorrente de sua graduação ou sua experiência de vida em empregos anteriores, talvez eventualmente não se adapte ao setor onde ele deveria trabalhar, considerando a sua formação pgressa. Desta forma, podemos inferir que a gestão realiza o equilíbrio entre sua formação e seu perfil de atuação, mesmo que este perfil seja diferente ao de sua experiência.

Conforme relato do participante E2 essa atitude tem o objetivo de promover o bem-estar deste servidor pois com isso ele estará satisfeito no desenvolvimento de suas atividades e isso gerará motivação. Por outro lado, também tem o objetivo de evitar o adoecimento e insatisfação

deste servidor que, segundo seu relato vem ocorrendo com muita frequência em algumas situações.

Para entendermos essas nuances, foi fundamental pesquisar se foi propiciado algum tipo de formação para os TAEs voltado para as atribuições ao qual foi inicialmente designado. Por meio do Gráfico 11, observa-se que 9 servidores representando 16,4% afirmaram ter recebido formação direcionada para suas atribuições, enquanto que 46 servidores correspondendo a 83,6% indicaram não ter recebido formação específica voltada para suas funções.

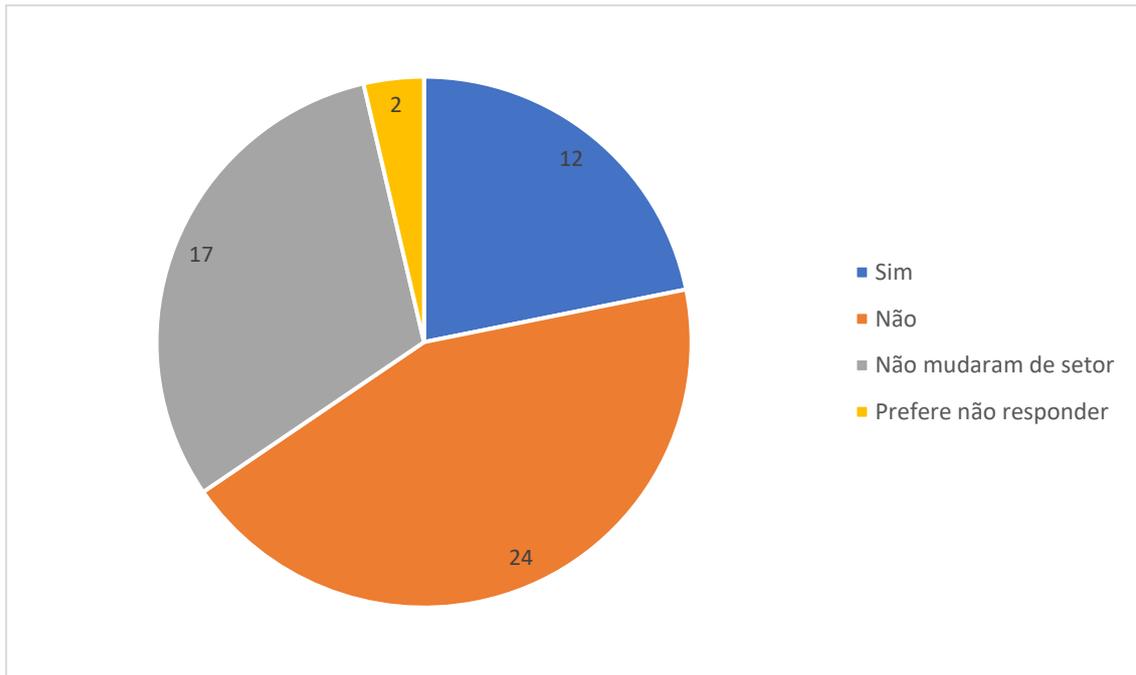
Gráfico 11 – Servidores com formação voltada para as atribuições



Fonte: Elaborado pelo autor, a partir dos resultados do questionário aplicado aos servidores.

Porém, observa-se, por meio das informações contidas no Gráfico 12, que a grande maioria dos servidores, ao mudar de setor na instituição, não receberam algum tipo de formação inicial como forma de se preparar para o exercício da função. Os dados mostraram que 12 servidores, representando 21,8%, responderam que receberam algum tipo de capacitação na mudança de setor; 24 servidores, correspondendo a 43,6%, afirmaram que não; 17 servidores, representando 30,9%, não mudaram de setor; e 2 servidores, equivalendo a 3,6%, preferiram não responder.

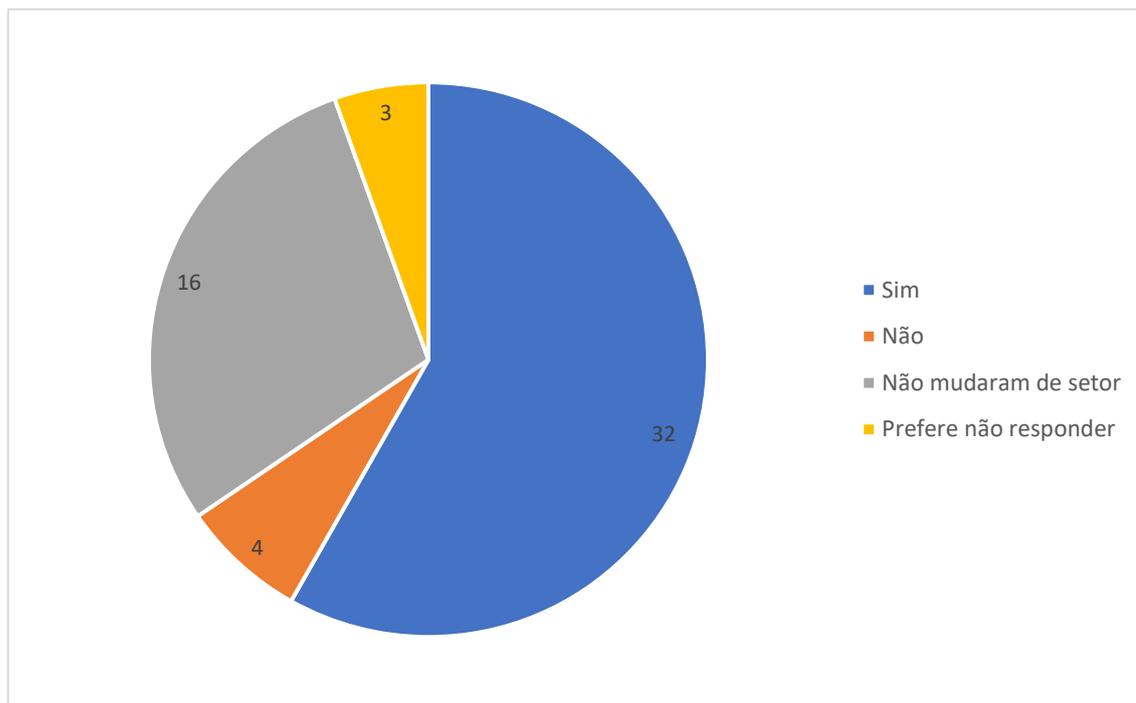
Gráfico 12 – Capacitação de servidores na mudança de setor



Fonte: Elaborado pelo autor, a partir dos resultados do questionário aplicado aos servidores.

Diversas funções ocupadas pelos TAEs vão muito além de atividades administrativas tradicionais, passando por distintas atividades no decorrer da sua carreira. Para muitos, a aquisição de conhecimento relacionado a sua função ocorre a partir da sua atuação prática. Sobre quais servidores ao mudaram de setor e aprenderam o trabalho na prática, observa-se, a partir do Gráfico 13, que 32 servidores, representando 58,2%, disseram que sim; 4 servidores, equivalendo 7,3%, afirmaram que não; 16 servidores, totalizando 29,1%, informaram que não houve mudança de setor; e 3 servidores (5,5%) preferiram não responder.

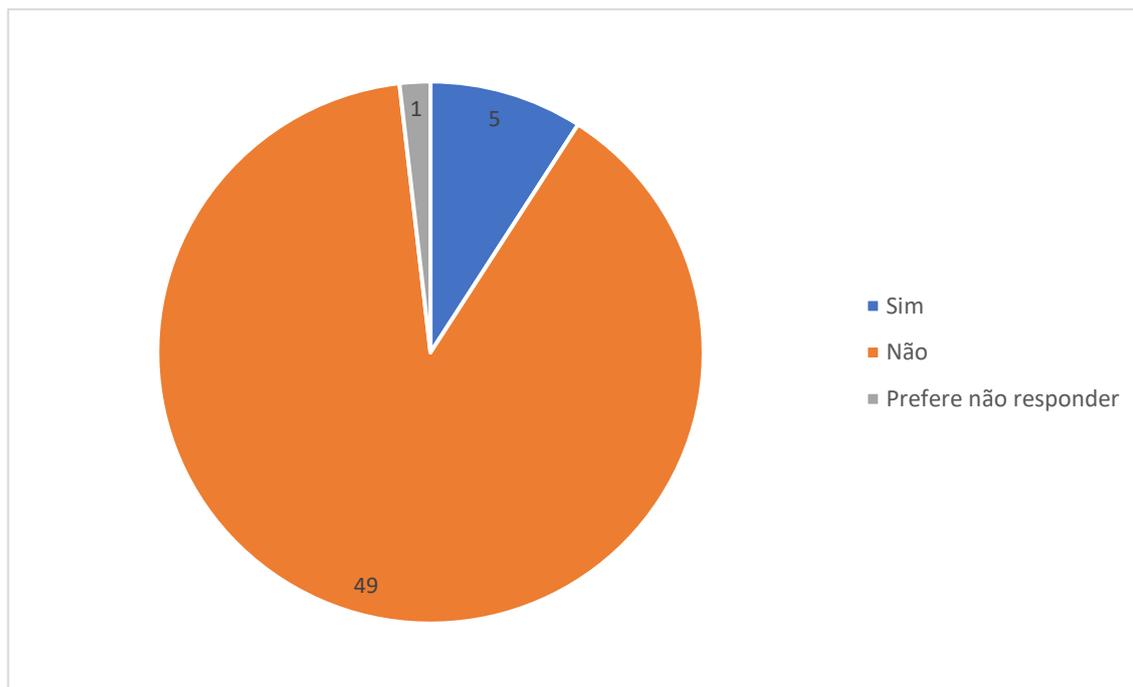
Gráfico 13 – Servidores cujo conhecimento foi adquirido na prática



Fonte: Elaborado pelo autor, a partir dos resultados do questionário aplicado aos servidores.

Considerando que os Institutos Federais são instituições que oferecem Educação Profissional e Tecnológica (EPT) em todos os níveis e modalidades, é fundamental que os servidores estejam alinhados com a missão institucional desde a sua posse. Nesse sentido, a formação dos servidores voltada para a EPT pode garantir e contribuir para este alinhamento. Porém, o Gráfico 14 demonstra que 5 servidores, correspondendo 9,1%, disseram que, ao serem empossados, tinham uma formação voltada para a Educação Profissional e Tecnológica (EPT), 49 servidores, representando 89,1%, responderam que não, e apenas 1 servidor, ou seja, 1,8%, preferiu não responder.

Gráfico 14 – Capacitação de servidores sobre a EPT



Fonte: Elaborado pelo autor, a partir dos resultados do questionário aplicado aos servidores.

Considerando as respostas obtidas, podemos observar que a maioria dos servidores não receberam algum tipo de formação ou capacitação, seja no início do serviço público ou em mudança de setor, pois vimos que 83,6% dos servidores afirmaram não receber treinamento em sua posse; 43,6% dos servidores que mudaram de setor não receberam treinamento para desempenhar as novas atribuições; 58,2% dos servidores ao mudarem de setor aprenderam o serviço na prática, e um outro dado importante que destacamos é que 89,1% dos servidores não fizeram alguma capacitação sobre Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Dessa forma, observa-se que, tanto no início de sua carreira quanto na transição de setores dentro da instituição, existe uma lacuna significativa na capacitação continuada e na formação dos servidores públicos.

Essa situação pode ser resultante de vários fatores, tais como a fragilidade na implantação de procedimentos eficazes de iniciação desses servidores e/ou a falta de interesse do servidor ao ser destinado para um setor onde não se sinta satisfeito, dentre outros motivos que podem influenciar o desempenho do trabalho dos servidores avaliados. Para os entrevistados TAEs, é relatada a importância da capacitação, trazendo benefícios para a comunidade, mas que nem sempre é eficaz.

A oferta de cursos é importante, contudo, nem sempre é possível colocar em prática aquilo que se estudou (TA6, 2024).

A oferta de cursos de capacitação continuados pelo instituto é de extrema importância para a melhoria na aplicabilidade dos conhecimentos em nosso setor de trabalho, permitindo estarmos sempre alinhados com as últimas tendências, tecnologias e melhores práticas do setor. Além disso, a capacitação contínua possibilita o aprimoramento de habilidades específicas relevantes para as demandas em constante evolução de nosso campo profissional. A oferta de cursos de capacitação continuada pelo instituto é um investimento estratégico que não apenas enriquece nossos conhecimentos, mas também tem um impacto direto na eficácia, inovação e competitividade do nosso setor de trabalho (TA37, 2024).

A necessidade da formação prévia dos servidores TAEs foi apontada nas respostas dos participantes TA6 e TA37, entretanto o primeiro participante relata que nem sempre é possível implementar aquilo que se estudou. Podemos, neste caso, considerar este relato como um fator limitador do desempenho da sua atividade.

Para a gestão do Campus, ao identificar as necessidades dos servidores, busca-se o alinhamento dessas demandas com as possibilidades da instituição, diante das mudanças legislativas e inovações tecnológicas, que levam à necessidade de capacitação contínua dos profissionais, como apresentado na fala a seguir.

Sempre que a gente detecta essas necessidades por parte do servidor, nós buscamos alinhar as necessidades que ele normalmente demanda com as possibilidades do campus Iporá, tanto na parte de recurso quanto na parte de afastamento. Então constantemente a gente tem enfrentado, até como eu te disse, mudanças de legislação, e essas mudanças na legislação automaticamente já nos estimulam a criar/buscar capacitação. Constantemente, por exemplo, são lançados produtos novos no mercado, principalmente na área de tecnologia da informação, que exigem um aprimoramento das pessoas envolvidas nesse ramo, então, dessa forma, também a gente percebe que isso é uma ferramenta que automaticamente já promove a necessidade de capacitação (E1, 2024).

Nessa perspectiva, conforme relatado pelo participante E1, evidencia-se que a gestão atende as demandas à medida que elas são detectadas e com isso são avaliados os recursos e as possibilidades de realização de curso de capacitação que possa sanar aquela lacuna identificada no setor que o demandou. Assim, observa-se que, se o planejamento acontecesse observando principalmente a atualização deste servidor no setor em que ele atua de forma prévia, teríamos como antever que este não seja um caso de uma capacitação realizada em caráter de urgência. Sendo assim, esse método poderia estar padronizado em todo o campus, abarcando todos os setores a fim de evitar a ocorrência de trabalho precário neste setor por falta de conhecimento ou habilidade.

O entrevistado E2 evidencia a motivação no trabalho e mostra como ocorre o nascimento de algumas demandas nos setores de trabalho, bem como a menção da falta de recurso como gerador de desmotivação para se capacitar.

Um exemplo, teve um processo que chegou recentemente, mas que não dá para fazer na Lei nova, pois foi feita na Lei antiga e foi solicitado para devolver o processo para ela fazer todas as adequações. Ela não é da área da administração e a primeira coisa que ela perguntou foi onde eu faço um curso para aprender sobre isso. Eu já indiquei, passei vários links, materiais e locais para ela se capacite; a própria ENAP promove os cursos gratuitos para que ela se capacite. Então, a gente sabe que é por movimentação de pessoal, é por mudança na legislação, mas é também por vislumbrar a necessidade de cada um. Ela disse: “Olha, eu quero aprender sobre isso, não sei como faz isso”, então eu disse, vamos capacitar. Hoje tem cursos on-line, quase todos, antes precisava todos irem pra Brasília fazer os cursos, pagando diárias e outros gastos. Hoje não é mais tão necessário, então a gente faz diante dessas três básicas sem pensar nas outras inúmeras que são mais pontuais (E2, 2024).

Para tanto, a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) é um “órgão especializado para promover as ações de formação, aperfeiçoamento, profissionalização e treinamento de seu pessoal civil” (ENAP, 1986), entretanto, percebe-se que em seu rol de ofertas de cursos não é contemplada a oferta de cursos referentes à educação formal, pois seu objetivo precípua é fomentar a eficiência na atuação do governo no que tange a gestão das políticas públicas. E essa premissa sinaliza a ideia de que a capacitação tratada de forma específica, como relatado nas entrevistas, evidencia um dualismo que contrapõe a emancipação integral deste servidor.

Oliveira e Dantas afirmam que, enquanto instituição que almeja o desenvolvimento de uma sociedade mais íntegra e democrática, não deve ser concebido o dualismo escolar que permite a exclusão dos técnicos administrativos de possibilidades que visam à formação integral do servidor. Pelo contrário, tal trajetória deve reconhecer que esse técnico administrativo também tem o direito de usufruir do tripé formado pelo ensino, pesquisa e extensão (Oliveira; Dantas, 2020).

Já para Ciavatta e Ramos, no horizonte permanece a necessidade de se construir um projeto que supere a dualidade entre formação específica e formação geral e desloque o foco de seus objetivos do mercado de trabalho para a formação humana, laboral, cultural e técnico-científica, segundo as necessidades dos trabalhadores (Ciavatta; Ramos, 2012).

Para o entrevistado E1, as necessidades de capacitação mais específicas inúmeras vezes surgem em decorrência das mudanças na legislação ou na organização, provocando a movimentação de servidores para novas áreas e promovendo a necessidade de adequação através de treinamento.

Então, essas necessidades mais específicas se dão também em função às vezes no interesse da administração, então, por exemplo, mudanças da legislação, mudanças de dentro da organização, do funcionamento. Elas têm exigido por parte do servidor que ele se adeque; então há também a possibilidade de movimentação de servidores de setores. Então quando acontece essa movimentação de servidores de setores, que eram de outras áreas para uma nova área, isso automaticamente promove uma necessidade

para que ele se capacite. Então essa rotatividade, essa possibilidade de movimentação, permite que o servidor tenha um leque maior de conhecimento, porém exige que ele também se capacite, então isso tem estimulado, constantemente a gente percebe que quem está na licitação, nos recursos humanos, quem está por exemplo no setor de transporte, no setor de execução financeira, mesmo no ensino, por exemplo, quem está ali na assistência estudantil, na área pedagógica de maneira geral, tem buscado cursos específicos daquela área para que eles estejam mais antenados, mais atualizados não só na parte da legislação que muda constantemente mas também em relação a mudança do comportamento do nosso público-alvo (E1, 2024).

Porém, o entrevistado E3 tem a percepção que, além de oferecer capacitação, o Instituto Federal Goiano enfrenta o desafio crucial de motivar os servidores TAEs, mostrando-lhes a importância e os benefícios da capacitação.

[...] então a percepção que tenho é que o IF Goiano tem que ter um esforço além de ofertar cursos, palestras e eventos, ela tem um desafio a mais que é a questão da motivação do estudante ou do servidor em si. Então no nosso caso que estamos conversando sobre o servidor TAE, além de ofertar tudo isso, além de ter o recurso, tem que motivar o servidor e provar que aquilo ali é bom para ele, o que não tem acontecido. A gente oferta dentro das limitações orçamentárias são feitas as prioridades, mas eu percebo que o servidor não está motivado o bastante para procurar uma capacitação, uma nova habilidade, enfim, essa é a minha percepção e a percepção da gestão nesse sentido (E3, 2024).

Desse modo, podemos inferir que grande parte dos entrevistados demonstraram não ter interesse por cursos de capacitação que não estejam ligados diretamente ao seu setor de trabalho, entretanto podemos observar que existe o desejo entre os servidores de se qualificarem para refletir na sua evolução profissional e para colaborar com o trabalho desenvolvido no Campus Iporá. Algumas hipóteses são: dispêndio com recursos próprios, acúmulo de trabalho ou não contar para a aposentadoria.

A partir dessa explanação dos participantes da pesquisa, passaremos para a próxima categoria, que tratará da importância da capacitação continuada para os servidores na instituição.

4.4 Importância da capacitação

Na relação servidor-instituto frente à organização de trabalho no Instituto Federal Goiano – Campus Iporá, é salutar identificar a real conjuntura que ocorrem tais relações. No caso, não visamos a medir o nível de satisfação, mas sim procurar identificar os fatores que mostrem suas realidades no tocante a importância da qualificação para o desempenho de suas atividades no ambiente de trabalho.

Tendo em vista analisar essa vertente, o Gráfico 15 retrata as respostas obtidas na pesquisa quanto à importância das concepções da Educação Profissional e Tecnológica (EPT)

no seu trabalho como servidor técnico administrativo no IF Goiano – Campus Iporá. Verifica-se que 40 servidores correspondendo 72,7% responderam que acham importante, pois está diretamente relacionado ao meu trabalho; 9 servidores, equivalente a 16,4%, responderam que acham importante, mas não está diretamente relacionada ao meu trabalho; 2 servidores, montando em 3,6%, responderam que não é importante pois não está diretamente relacionado ao meu trabalho; e 4 servidores, representando 7,3%, preferiram não responder.

Gráfico 15 – Avaliação da importância das concepções da EPT

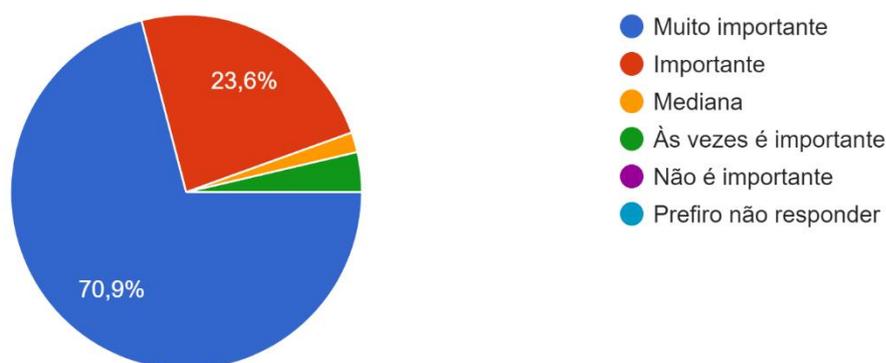


Fonte: Elaborado pelo autor, a partir dos resultados do questionário aplicado aos servidores.

Constata-se, a partir desses dados, que a maior parte desses servidores reconhecem e valorizam a importância da EPT, sobretudo quando ela está diretamente relacionada às suas atividades desempenhadas em seus setores. Essa valorização está alinhada com a perspectiva de Araújo e Frigotto (2015), que destacam que a integração entre o trabalho e o ensino deve formar homens e mulheres omnilaterais, desenvolvendo suas amplas capacidades humanas, intelectuais e práticas.

O Gráfico 16 demonstra os resultados da pesquisa quanto a importância da realização constante de cursos de capacitação. Nota-se que 39 servidores representando 70,9% afirmaram que acham muito importante; 13 servidores, equivalendo a 23,6%, responderam que acham importante; 1 servidor, representando 1,8% acha mediano; e 2 servidores, correspondendo a 3,6%, responderam que às vezes é importante.

Gráfico 16 – Avaliação da importância de realização constante de cursos de capacitação



Fonte: Elaborado pelo autor, a partir dos resultados do questionário aplicado aos servidores.

Essa importância é evidenciada por meio dos dados coletados dos TAEs, já que para eles o investimento em capacitação continuada fortalece as competências individuais e coletivas dos servidores, contribuindo para o desenvolvimento de uma equipe mais qualificada, o que refletirá na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Eu penso que, ao investir em nossa educação contínua, demonstramos um comprometimento com o desenvolvimento profissional e a excelência em nossas funções. E não beneficia apenas individualmente cada profissional, mas também contribui para a construção de uma equipe mais capacitada e produtiva (TA37, 2024).

Acredito que seja uma possibilidade de melhorar a prestação de serviço frente a sociedade. Um servidor público bem formado e preparado seve melhor a sociedade (TA17, 2024).

A capacitação continuada é indispensável para a qualidade do desenvolvimento com excelência do nosso trabalho. Reciclar sempre! (TA8, 2024).

De acordo com Azambuja (2018), quando o servidor investe em sua qualificação, recebe uma gratificação em porcentagem no seu salário básico, mas continua na mesma função. Dessa forma, a instituição não consegue projetar suas ambições para esse servidor, visto que não possui mecanismos que permitam beneficiar ambas as partes. A legislação apenas permite que o servidor qualificado receba uma gratificação em porcentagem no seu salário básico, mas continua na mesma função de ingresso.

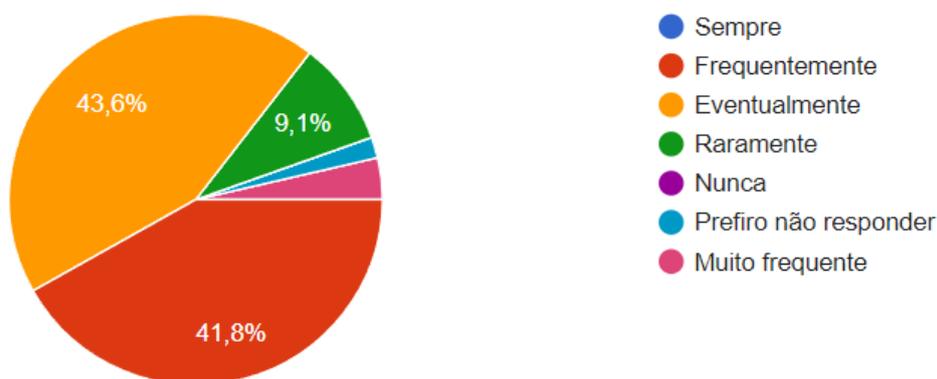
Para os TAEs, a capacitação continuada é fundamental para atualizar os servidores frente às transformações tecnológicas, alterações em leis e comportamentos sociais. Ainda consideram que esta forma de capacitação amplia o conhecimento, aumenta a segurança e eficácia na execução das atividades dos servidores.

A capacitação continuada é importante para atualizar o servidor, mediante as diversas mudanças que estão acontecendo no governo atual, em relação às leis e demais regimentos, em relação à sociedade em si, às ciências, tecnologias, mudanças no comportamento das pessoas, enfim, tudo se relaciona. O servidor desatualizado demora muito mais para conseguir executar suas tarefas e as executa com falta de segurança (TA46, 2024).

Os cursos de capacitação continuada promovem a ampliação/reciclagem de conhecimentos, bem como qualifica o servidor(a) para atuar melhor profissionalmente. Além disso, permite que o servidor(a) reconheça e reflita de forma crítica o seu papel dentro da educação e como é possível propor mudanças no seu contexto profissional (TA52, 2024).

Ainda nessa vertente, no Gráfico 17 constata-se uma disposição dos servidores para a formação continuada, identificando um compromisso importante com o desenvolvimento profissional, retratado por meio das respostas obtidas na pesquisa quanto à frequência que os cursos de formação continuada despertam seu interesse e, conseqüentemente são realizados. Apenas 2 servidores, equivalente a 3,6%, responderam a opção sempre; 23 servidores, representando 41,8%, responderam frequentemente; 24 servidores, representando 43,6%, responderam eventualmente; 5 servidores, totalizando 9,1%, responderam raramente, nenhum servidor respondeu a opção nunca, mas 2 servidores, ou seja, 3,6% marcaram a opção prefiro não responder.

Gráfico 17 – Frequência de realização de cursos de formação continuada.



Fonte: Elaborado pelo autor, a partir dos resultados do questionário aplicado aos servidores.

No Gráfico 17, os dados demonstram que 43,6% dos servidores eventualmente realizam cursos de capacitação e 9,1% indicaram que raramente se capacitam. Isso mostra que há um distanciamento entre o reconhecimento da importância da capacitação continuada e a efetivação

da realização desta capacitação, tornando-se amplamente necessário se realizar uma interligação dessa demanda intencional até a sua realização.

Os Gráficos 16 e 17 revelam que a grande maioria dos servidores TAEs acham muito importante a realização constante de cursos de capacitação, a qual representa 70,9% dos servidores, entretanto esse número diverge da realização efetiva desses cursos de capacitação, pois observamos que no Gráfico 17 somente 3,6% dos servidores dizem realizar cursos com muita frequência, e que 41,8% dos servidores realizam cursos frequentemente. Os servidores têm a nítida percepção de que são importantes, mas, na realidade, não se efetivam os cursos no mesmo patamar de intenção de realização deles.

Para os servidores TAEs, é destacada a importância da frequência constante de capacitação, bem como a importância das ferramentas e equipamentos tecnológicos utilizados pelos servidores.

Por se tratar de um setor diretamente relacionado à tecnologia, estamos frequentemente atualizando as ferramentas e equipamentos que usamos. Dessa forma, é necessário sempre nos capacitarmos (TA34, 2024).

É extremamente importante estarmos capacitando frequentemente, pois devemos estar atualizados e conseguir aplicar no trabalho do dia a dia (TA44, 2024).

Nesse contexto, o trabalho do servidor técnico administrativo em educação (TAE) em relação à sua capacitação continuada ultrapassa as questões e dificuldades apontadas nas entrevistas, pois seu trabalho não se reduz somente a ações automatizadas e isoladas do corpo acadêmico, mas sim de atender a comunidade como um todo. Com isso, faz-se necessário ajustar as dificuldades e desafios frente à complexidade do ambiente institucional.

4.5 Dificuldades e desafios

Os técnicos administrativos em educação (TAEs) enfrentam inúmeras dificuldades e desafios na capacitação continuada. Todavia, estudos sobre a formação integrada evidenciam as dificuldades, mas não a impossibilidade de sua implantação, desde que apoiados por um projeto firme e coerente para a sua realização (Ciavatta; Ramos, 2011).

O entrevistado E2 destaca as dificuldades e desafios encontrados no trabalho do dia a dia na instituição e no planejamento das ações de capacitação, que podem afetar consideravelmente os resultados e o alcance dos objetivos institucionais. Para ele, as oportunidades de vagas para a qualificação se colocam em um ambiente de disputas e resistências para os TAEs.

[...] quando vêm as oportunidades vez ou outra, não é sempre, mas a gente tem, as pessoas estão querendo voltar tudo para os docentes, as capacitações, os (PIQs), os afastamentos. Então toda essa trajetória, toda vez que chega um edital eu me vejo na situação de brigar pelos TAEs e repartir as vagas, é cansada, mas a gente faz, então eu me vejo nessas circunstâncias de quando surgem as possibilidades eu ter que ir quase na unha (risos) para trazer para os TAEs essas oportunidades até em vista e pensar que somos servidores da educação e somos todos iguais. Eu enfrento diariamente as pessoas achando que um TAE não teria que estar em uma gerência, que um TAE não tem conhecimento pra fazer isso ou aquilo e a gente sabe disso e vivencia isso (E2, 2024).

Conforme apontado por um membro da gestão, podemos inferir que há uma normalidade intrínseca em direcionar as vagas e/ou oportunidades de bolsas e afastamentos para os docentes em detrimento aos TAEs. Observa-se, também, que há um esforço em dividir essas vagas de forma igualitária entre docentes e TAEs. Entretanto, é fato que certas vagas têm características específicas e que são destinadas apenas para docentes devido à sua natureza de atuação qual seja em sala de aula, mas outros programas e vagas são comuns entre as duas categorias e justamente essas que podem ser objeto de disputa na instituição.

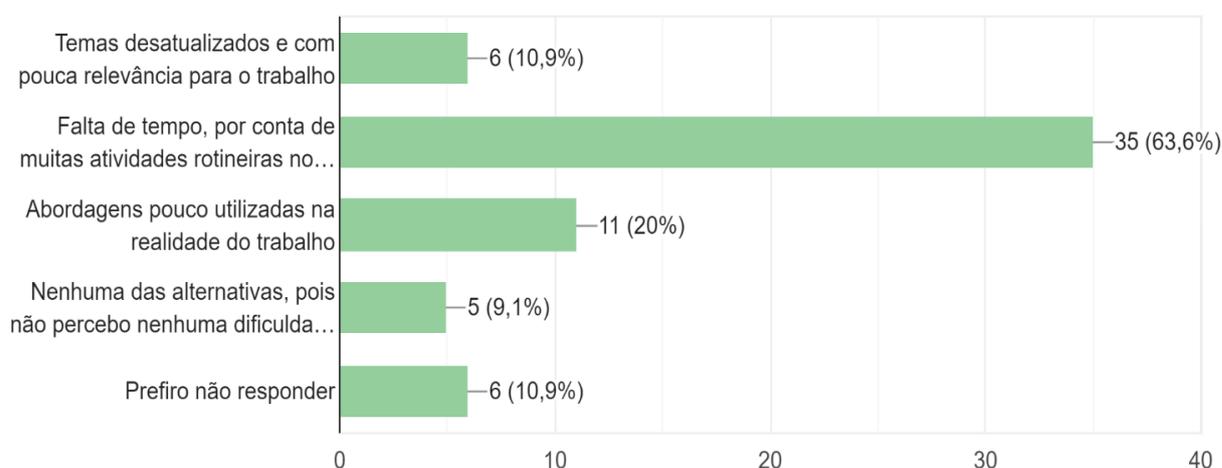
[...] eu tenho visto que a Reitoria tem melhorado com isso. Nós enquanto instituição temos melhorado com isso, mas essa comunicação nossa interna deixa muito a desejar. Às vezes, está acontecendo um “trem” muito importante que todo mundo quereria muito participar, mas aí você nem sabe, nem fica sabendo. Então essa publicização para dar maior clareza. Eu sei que está tudo lá no site, eu sei disso, a gente tem um trabalho enorme para achar as coisas no site que a gente precisa, não é intuitivo, quando você precisa achar não acha. Então, ter um calendário de capacitação anual seria extraordinário (E2, 2024).

O entrevistado E2 mostra que há uma grande dificuldade apontada que são as falhas de comunicação e divulgação das ações de capacitação promovidos pela Reitoria, outros campi ou até mesmo outras instituições parceiras. O participante alegou também sobre falhas nos sites oficiais em dar publicidade dos cursos de capacitação a contento. Tal ocorrência contribui negativamente para a interligação das demandas e necessidades de se realizar cursos de capacitação para os servidores.

Todavia, diante desta dificuldade de falha na comunicação, foi sugerido pelo participante E2 um calendário de capacitação anual. Contudo, sobre essa questão, existe no Instituto Federal Goiano o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), que tem o papel de alinhar as ações do planejamento de desenvolvimento do servidor, alinhar a estratégia do órgão nessas ações, ofertar as ações de desenvolvimento aos servidores, entre outros. Entretanto, apesar de ser realizado anualmente, o plano não oferece o calendário com datas de realização dos cursos, e sim somente elenca essas demandas em forma de lista, impossibilitando por parte do servidor um planejamento de execução efetivo dessas capacitações.

O Gráfico 18 demonstra os resultados obtidos na pesquisa quanto às dificuldades ou entraves para a realização de sua formação continuada e que conseqüentemente gera desmotivação. Verifica-se que 6 servidores, correspondendo a 10,9%, disseram ser temas desatualizados e com pouca relevância para o trabalho; 35 servidores, representando 63,6%, afirmaram ter falta de tempo, por conta de muitas atividades rotineiras no trabalho; 11 servidores, equivalendo a 20%, relataram ter abordagens pouco utilizadas na realidade do trabalho; 5 servidores, totalizando 9,1%, responderam nenhuma das alternativas, pois não percebem nenhuma dificuldade; e 6 servidores, ou seja, 10,9%, preferem não responder.

Gráfico 18 – Fatores que promovem dificuldades e geram desmotivação



Fonte: Elaborado pelo autor, a partir dos resultados do questionário aplicado aos servidores.

Conforme observamos no Gráfico 18, a maioria dos servidores alegam falta de tempo como principal dificuldade para se capacitarem por conta de muitas atividades rotineiras no trabalho. Essa dificuldade se traduz nas várias situações que geram o acúmulo de trabalho e faz com que o servidor não tenha tempo.

Como verificado no decorrer da pesquisa, a diminuição do número de TAEs, atrelada ao aumento das atividades advindas com o aumento no número de alunos nos últimos anos, provoca uma sobrecarga de atividades e responsabilidades diárias, o que limita a sua disponibilidade para participar de capacitações. Isso resulta na restrição de tempo disponível, dificultando o acesso a oportunidades de capacitação continuada e, conseqüentemente, priva o servidor de um item fundamental do desenvolvimento profissional.

Para os entrevistados TAEs, é percebido o prejuízo nas capacitações em decorrência do alto volume de trabalho, bem como a falta de tempo para se capacitarem. Porém, para esses

servidores, apesar de a oferta de curso ser fundamental, a aplicação efetiva dos conhecimentos adquiridos é comprometida pelo volume de trabalho e também pela resistência cultural à utilização de novas práticas na Administração Pública.

A oferta de curso é muito importante, contudo, a aplicabilidade é prejudicada pelo grande volume de trabalho em relação à disponibilidade de pessoas para sua execução, o que impede a plena aplicação dos conhecimentos adquiridos. Outro fator que é entrave nesse processo é a cultura organizacional arraigada entre a maioria dos servidores, que por diversas vezes resistem em colocar em prática elementos básicos e primordiais relacionados ao ramo de trabalho em que se encontram, que é a Administração Pública. A aplicabilidade dos conhecimentos e técnicas obtidos durante a capacitação, portanto, não se dá apenas em função do servidor que os possui, mas de toda a rede de pessoas que compõem os processos executados na administração de um órgão ou entidade (TA47, 2024).

No meu setor de trabalho, a capacitação continuada se faz necessária, já que estamos implantando um sistema de gestão acadêmica em construção, que recebe atualizações constantes e não estão sendo realizados treinamentos sobre as mudanças implantadas. Outra necessidade é o acompanhamento das mudanças de legislações e pareceres que afetam o trabalho do setor (TA11, 2024).

Existem várias particularidades nas capacitações continuadas referentes à área e ao setor onde o servidor está desenvolvendo as duas atividades, como destacados pelos próprios servidores, evidenciando que há a necessidade em buscar capacitações específicas.

Para os servidores TAES da área de ensino, as capacitações são as mesmas para os docentes e aquelas mais específicas da área precisam ser buscadas fora da oferta institucional (TA39, 2024).

Acredito que a oferta de cursos de capacitação continuada ajuda o servidor na execução de suas atividades laborais, pois muitas dificuldades que enfrentamos no trabalho estão relacionadas à falta de capacitação/treinamento para a realização de tal atividade. Isso reflete no tempo que se perde tentando aprender sozinho (TA5, 2024).

Dessa forma, observa-se, nos relatos dos servidores TAEs, que a principal dificuldade para se manter as capacitações atualizadas são a falta de tempo devido às atividades rotineiras, a oferta de cursos com abordagens pouco utilizadas na realidade do trabalho e temas desatualizados e com pouca relevância para o trabalho.

Já por parte dos gestores, ao analisar as entrevistas foi possível identificar a incidência do termo “Relacionamento interpessoal” como uma das dificuldades e que se torna um desafio da gestão atrelado à resistência em mudanças em determinados setores.

[...] e agora no meu ponto de vista, a minha maior dificuldade que tenho são as relações interpessoais da minha equipe, é um grande desafio, tenho feito cursos vii para isso, me capacito, chefia não violenta etc. Faço os cursos porque preciso e muito (risos), já me ajuda a entender melhor, a ter uma visão diferente daquilo, porque tem chefe que chega pondo fogo na fogueira e a gente não pode fazer isso, porque senão eu vou prejudicar o produto final [...] (E2, 2024).

O principal desafio que eu vejo é o relacionamento interpessoal. São pensamentos diferentes, são pessoas que pensam totalmente diferente, têm cultura diferente, que trabalham no mesmo setor. São muitas atividades; não existe uma forma correta, uma sequência certa de atividades. Então, para você desempenhar, por exemplo, uma atividade, eu posso ir por diversos caminhos. A atividade lá no final sendo feita é o que interessa. Nos relacionamentos pessoais, eu vejo que pessoas mais antigas no setor tendem a continuar com os mesmos hábitos, então pessoas novas, quando chegam no setor e propõem algumas mudanças, eu vejo que isso mexe com o ego, com o lado pessoal da pessoa que está mais antiga no setor. Eu percebo que isso tem causado muitas desavenças. Tem servidores que boicotam outros, e eu percebo que esse é o principal desafio. Ter essa comunicação clara dentro do próprio setor, e institucional também é um outro desafio. Mas, quanto aos relacionamentos interpessoais, quando mexem com o lado pessoal, as pessoas não sabem diferenciar o lado profissional do lado pessoal, e isso é o principal desafio (E3, 2024).

Os entrevistados E2 e E3 ilustram a realidade do relacionamento interpessoal no Campus e elucidam os conflitos existentes nas relações de trabalho, que, por sua vez, podem prejudicar o desempenho laboral e, principalmente, a harmonia na convivência desses servidores.

Foi possível identificar nas entrevistas a necessidade de se ter um profissional substituto para o servidor TAE no tocante ao afastamento para capacitação de servidores técnicos. Foi identificado nas entrevistas como uma das dificuldades, que também se torna um grande desafio. Para a gestão, é evidente a necessidade de capacitação dos servidores, porém em muitos casos se depara com a falta de recursos e a impossibilidade de liberar servidores sem gerar vaga para substitutos, limitando a capacidade de oferecer um leque maior de oportunidades.

[...] eu acho que essa é uma parte interessante de se falar, que precisa ser abordado que é a parte de capacitação do servidores. Acabam aparecendo também as necessidades que a gestão tem. Hoje nós temos uma carência muito grande de mais servidores. Eu acho que dar condições para o servidor para ele se capacitar também tem os seus limites. A gente, infelizmente, enfrenta essa limitação. Por exemplo, hoje nós temos vários servidores em capacitação. A gente não tem recurso suficiente para atender a todos, e nós não temos hoje condição de liberar eles para fazerem uma capacitação, pra ficarem sem trabalhar, para liberar eles cem por cento. Acho que algo que precisa ser analisado urgente é a possibilidade de a gente dispensar o servidor técnico administrativo e dar possibilidade de contratar um substituto para ele também, assim como é feito com os docentes, porque eu acho que todos nós somos trabalhadores da educação. Então, quando tem professor que deixa de dar uma disciplina para uma determinada matéria e a gente consegue contratar um professor substituto para ele, aquele serviço não para, mas quando eu preciso – e aí é uma necessidade da administração – eu preciso liberar o servidor para fazer uma capacitação, um mestrado, numa área que vai melhorar o trabalho dele dentro da gestão, aí eu fico sem ele. Então, como que eu libero esse servidor para ir capacitar, sendo que eu não vou ter outra pessoa para substituir ele, e nós hoje estamos com o quadro reduzidíssimo? Então, isso tem sido um conflito muito grande porque a gente sabe da necessidade de capacitação do servidor, porém a falta da possibilidade de substituição do servidor impede que a Administração tenha um leque maior de oferta de capacitação, que amplie mais (E1, 2024).

O que eu vejo como limitante e que eu às vezes penso, como vamos fazer, porque a gente não tem substituto, um TAE sai de afastamento e a gente fica desfalcado. Não

tem lei que fale nada sobre isso; já pedimos, tentamos pleitear, mas sabemos que é demorado, e isso pra mim é uma forma de restrição, um fator limitante. Como que eu vou conceder para todo mundo, como o caminhar para a capacitação está cada vez mais grandioso, não que seja mais fácil, mas seja um acesso mais rotineiro, você imagina se todos os TAEs estiverem em capacitação? E o caminho é esse, vai afastar, aí como que o campus vai andar? [...] isso é limitante para mim (E2, 2024).

Esses dados mostram que o fato de um servidor TAE não possuir um profissional que possa substituí-lo se torna um fator limitante para que a gestão possa prover novas vagas e ofertar editais de afastamentos para beneficiar os servidores técnicos administrativos. De modo que essas concepções denotam um empecilho para que as ofertas de bolsas, vagas e afastamentos sejam equânimes para docentes e TAEs.

Ademais, até o momento não existe tramitação de um regulamento que permita a contratação de um profissional substituto para o servidor técnico administrativo que atenda essa demanda apontada pelos membros da gestão do campus.

Além dessas concepções extraídas nas entrevistas, observamos também a incidência do termo “EaD” como um desafio da gestão a ser considerado como uma ferramenta que pode viabilizar a realização de capacitação pelos servidores, mostrando que a equipe gestora é a favor da capacitação continuada utilizando a Educação à Distância (EAD), mesmo com resistência de parte dos servidores. Para os entrevistados, a EAD tem um alcance significativo, além de ser uma modalidade de baixo custo.

Eu sou a favor do EAD. Nós ainda temos bastante servidores com resistência muito grande a esse formato de ensino, até porque na pandemia alguns ficaram meio traumatizados com isso por conta da novidade, do pouco aproveitamento, da falta do preparo e da falta de ferramentas para trabalhar com isso. Durante a pandemia muita gente sofreu com a questão das aulas on-line. Mas, quando você fala de cursos em EAD, eu acredito que isso tem um alcance gigante. Nós temos vários servidores nossos hoje que participaram de cursos em EAD. Eu acredito que nós precisamos evoluir mais ainda, principalmente na área de pós-graduação. Também acredito que isso deve estar sendo analisado por que hoje é muito mais barato, é muito mais rápido você utilizar dessa ferramenta de ensino à distância porque você tem um leque maior de pessoas que são atingidas e o nível de ensino, de aprendizado, é muito próximo daquilo que a gente espera quando é o ensino presencial. Isso acontece no caso do ensino mesmo, desse ensino tradicional que a gente desenvolve aqui no Campus. Eu acho que, quando se trata de capacitação, os servidores que buscam capacitação via EAD vão estar muito mais amadurecidos naquilo que eles precisam. Eu acho que a dedicação vai ser maior porque vai exigir mais deles, e assim, enfim, eu acho que o ensino à distância vai crescer (E1, 2024).

A minha opinião é que depende da formação. Nós sabemos que tem cursos que dá sim para fazer à distância, para se capacitar, mas tem cursos que não caberia tanto com a questão dessa modalidade à distância. A minha opinião é que deveria ser tratado de forma individual. Sou a favor do ensino à distância, mas depende do curso. Tem curso que merece uma atenção a mais do professor, merece uma videoaula, porque tem cursos que você faz a distância, mas não tem nenhuma videoaula. [...] Se nesse curso a distância tiver uma vídeo aula mostrando na prática como funciona o novo sistema, esse é um exemplo, mas tem inúmeros, então eu vejo que o ensino à distância seria

muito bom. Sobre o curso, tem que ser observado o teor do curso, se aquele curso precisa de uma atenção a mais do professor eu vejo que esse curso deveria ser presencial, por exemplo. [...] Se fizer uma filtragem do conteúdo EAD e esse conteúdo puder ser ofertado em EAD, eu sou a favor, acho que é bem válido, o servidor consegue ter uma disponibilidade de horário, fora do horário de trabalho. Num final de semana, ele pode perfeitamente fazer o curso. Mas agora, se o curso tiver essa atenção, então eu sou a favor de ser presencial (E3, 2024).

Nesse aspecto, podemos observar que os entrevistados E1 e E3 relataram a dificuldade de se implantar capacitações e cursos via EaD, principalmente no período da Pandemia do Covid-19, devido à falta de preparo e a falta de prática de aprendizado realizado por essa modalidade. Também foi relatada a parcialidade de se implantar cursos em EaD devido ao seu tipo de conteúdo, às vezes sendo necessário ser presencial e às vezes não.

Medeiros (2017) afirma que a implantação da EaD de forma institucionalizada passa pelo processo de aceitação por parte dos indivíduos que vão executar tais políticas. A autora afirma ainda que a operacionalização dessa modalidade de ensino necessita de novas estratégias didático-pedagógicas para proporcionar ao aluno um aprendizado efetivo. Isto posto, para que se atinja os objetivos, todas as partes envolvidas precisam estar capacitadas para ofertarem os cursos, sejam Técnicos Administrativos ou Professores.

Outro destaque é a possibilidade do Programa Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) prever e proporcionar a capacitação continuada dos servidores Técnicos Administrativos, pois algumas de suas diretrizes são: acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional; o desenvolvimento continuado de servidores públicos; e promover ações de desenvolvimento presenciais ou à distância. (BRASIL, 2019).

Todavia, não é tarefa fácil a implantação assertiva do EaD voltada para a capacitação dos servidores Técnicos Administrativos, pois há de se pesar as vantagens de cada modelo de oferta desses cursos. O Ensino em EaD pode oferecer maior alcance e conseguir capacitar grande quantidade de servidores com um espaço de tempo mais otimizado. Por outro lado, o ensino presencial pode agregar maior qualidade no ensino e garantir maior eficácia no aprendizado.

5 PRODUTO EDUCACIONAL

O nosso Produto Educacional trata-se de um material com formato textual e interativo, do tipo cartilha, definido consoante a classificação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) (Brasil, 2020). Concebido para ser utilizado em um espaço formal, o produto educacional pode ser aplicado no próprio ambiente de trabalho dos servidores. Esta cartilha tem o propósito de contextualizar uma proposta de autoavaliação e reflexão dos servidores TAEs sobre capacitação continuada, e vislumbrar a instrumentalização dos gestores e servidores da área de Gestão de Pessoas e/ou demais servidores que envolvem o planejamento de capacitação continuada.

O produto educacional trouxe uma breve introdução aos temas e conceitos da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), dos regulamentos das políticas de capacitação, apresentação dos elementos do Plano Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) e dos diferentes tipos de ações de qualificação formal ou ações de aperfeiçoamento. Este produto educacional foi elaborado a partir da perspectiva dos eixos conceitual, pedagógico e comunicacional propostos por Zabala (1998) e Kaplún (2003).

O conteúdo conceitual, segundo Zabala (1998, p. 43), refere-se ao conhecimento de conceitos enquanto conjuntos de fatos, que possuem características comuns e envolvem os processos de compreensão, reflexão e comparação. Com isso, o produto educacional foi pensado e embasado nos resultados obtidos na pesquisa para atender as lacunas existentes nas orientações existentes no tocante à capacitação continuada.

Zabala (1998, p. 43) afirma que o conjunto de ações ordenadas com um fim, ou seja, elas envolvem a aprendizagem de ações ordenadas com uma finalidade, o saber fazer, que incluem regras, estratégias, métodos e habilidades. Dessa maneira, os servidores TAEs encontrarão na cartilha as orientações sobre o tema capacitação de forma continuada e de reflexão sobre aperfeiçoamentos em seus respectivos departamentos, sempre buscando melhorar profissional e pessoalmente.

Ainda segundo Zabala (1998, p. 43), o conteúdo atitudinal envolve valores, atitudes e normas, abordando a cooperação, solidariedade, ética e trabalho em grupo. Destarte, o produto educacional poderá ser objeto de oficinas formativas em grupo que com as normas e regulamentos exarados pelo MEC e a Reitoria poderão ajudar na identificação dessas lacunas setoriais.

O eixo pedagógico mostra o caminho que o leitor deve percorrer, pois, conforme Kaplún (2003, p. 54), o eixo pedagógico expressa o caminho que estamos convidando alguém a

percorrer, que pessoas estamos convidando e onde elas estão antes de partir. Para isso, o produto educacional foi pensado de modo atrativo e intuitivo, para motivar o leitor que estudará o referido material.

Ainda que o eixo pedagógico seja articulado com o eixo comunicacional, eles são mutuamente independentes entre si. Segundo Kaplún (2003, p. 60), o conteúdo do eixo comunicacional propõe, por meio de algum tipo de figura retórica ou poética, um modelo concreto de relação com os destinatários. A verificação do produto educacional à luz do eixo comunicacional reflete sua interação com o leitor através da intuição e dinamismo, para que o objetivo de se ter uma compreensão limpa e suave seja alcançado.

O Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) possui em um dos seus objetivos a criação de um produto educacional, e este produto está previsto no regulamento do programa e faz parte dos requisitos para a conclusão do Mestrado profissional ofertado pela Instituição Associada (IA). Nesses termos e com base nos resultados coletados, foi pensado e desenvolvido um produto educacional cujo material foi construído a partir das percepções e reflexões dos participantes desta pesquisa.

O produto educacional trata-se de uma cartilha de orientação a um jogo virtual e foi intitulada de “*Capaci-TAE – Uma proposta de autoavaliação e reflexão sobre capacitação continuada*”. Seus objetivos são: orientar a utilização da ferramenta educacional KAHOOT guiando o servidor a um questionário no formato de um jogo interativo e on-line que poderá ser jogado individualmente ou simultaneamente com até 40 participantes em forma de competição; trazer uma breve introdução aos temas e conceitos da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), dos regulamentos das políticas de capacitação e dos elementos do Plano Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP); e, por fim, informar e gerar conhecimento em forma de autoavaliação para que o servidor tenha uma visão em relação aos seus conhecimentos inerentes ao trabalho e sua formação integral.

De acordo com Kaplún (2003,) o material educativo representa, em determinado contexto, algo que facilita ou apoia o desenvolvimento de uma experiência de aprendizado. Com isso, a finalidade do produto educacional é colaborar com a percepção e reflexão sobre capacitação continuada dos servidores técnicos administrativos (TAEs) por meio de uma proposta de atividade composta por 15 questões que compõem o conteúdo do jogo interativo orientado pela cartilha.

A ferramenta educacional Kahoot possibilita ao chefe de departamento utilizar o mesmo jogo aqui proposto de forma interativa com a sua equipe, podendo promover a dinâmica com até 40 pessoas simultaneamente, e leva em conta que a plataforma utiliza vários recursos

tecnológicos e estabelece um rápido meio de acesso ao conteúdo como Smartphones, tablets e notebooks se estiverem conectados à rede de internet. Pois Leite (2019) afirma que esses materiais educativos podem trazer conhecimentos pedagógicos de uma forma atrativa e didática.

Figura 6 – Capa da Cartilha (produto educacional)



Fonte: Elaborado pelo autor a partir do software gratuito Canva.

Ao planejar a cartilha, buscamos estabelecer uma conexão com o servidor TAE, de forma que a interatividade do questionário pudesse instigar a curiosidade sobre a essência do tema capacitação continuada. Ademais, o jogo contém um vídeo, recursos visuais e imagens a fim de aproximar ainda mais o participante sobre o tema.

O público-alvo são os servidores técnicos administrativos do IF Goiano – Campus Iporá, contudo vale ressaltar que o material poderá ser utilizado por chefe de equipes que desejam realizar a dinâmica para que todos possam interagir e dialogar sobre a atual situação, e o chefe, por meio desta ferramenta, pode apurar um diagnóstico e avaliar possíveis tomadas de decisões futuras sobre capacitação.

5.1 Aplicação e avaliação do produto educacional

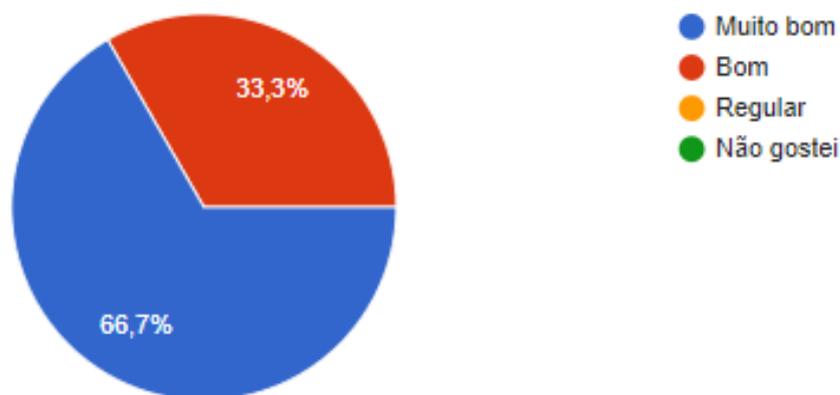
O produto educacional elaborado a partir deste estudo foi divulgado para uma amostra da população pesquisada por *e-mail* enviado individualmente com o prazo de resposta de 5 dias. Neste *e-mail*, foi enviada em anexo a cartilha para que fosse avaliada a sua composição, e no corpo do *e-mail* seguiram as instruções, bem como detalhes sobre a importância desta avaliação para a pesquisa em tela. Em seguida, foi compartilhado com os servidores participantes o *link* do formulário via *Google forms* para que realizassem a avaliação do produto.

E, para que fosse avaliados os tópicos referentes aos aspectos materiais e didático-pedagógicos, elaboramos o formulário contendo 5 questões, das quais 4 questões fechadas e uma questão aberta para que fosse possível obter, de forma pessoal e individualizada, as opiniões concretas e as impressões sobre a aplicabilidade da cartilha.

Nesse sentido, o questionário foi desenvolvido a fim de verificar primordialmente se o produto educacional atende aos requisitos quanto aos seguintes quesitos: conteúdo, compreensão, objetivo e relevância.

No que diz respeito ao quesito conteúdo, o gráfico abaixo demonstra que os servidores TAEs avaliaram o material como sendo muito bom, representando 66,7%, e bom, correspondendo a 33,3%, indicando que o material apresentado foi considerado altamente satisfatório para a maior parte dos participantes.

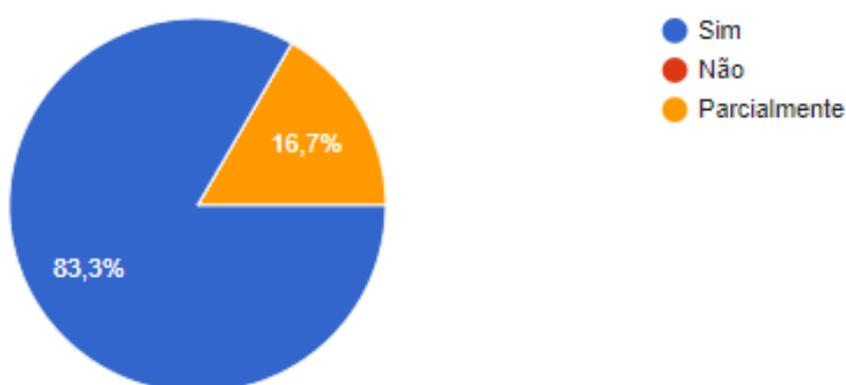
Gráfico 19 – Como você avalia o conteúdo da Cartilha (Produto Educacional)



Fonte: Elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

Quanto à compreensão do conteúdo, foi verificado se o material oferece a compreensão necessária dos assuntos abordados. Com isso, obtivemos que 83,3% dos respondentes demonstraram que compreendem as temáticas do produto, e 16,7% relataram que compreendem parcialmente. Estes dados mostram que, em relação à compreensão do conteúdo apresentado, para a grande parte dos respondentes, o material atende de forma eficaz, refletindo, assim, a aceitação positiva em relação à capacidade do material de transmitir o conteúdo planejado.

Gráfico 20 – O conteúdo do material oferece a compreensão necessária dos assuntos?



Fonte: Elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

Observamos, também, que todos os servidores que avaliaram o produto educacional concordaram que a proposta da cartilha está alinhada com o objetivo da pesquisa.

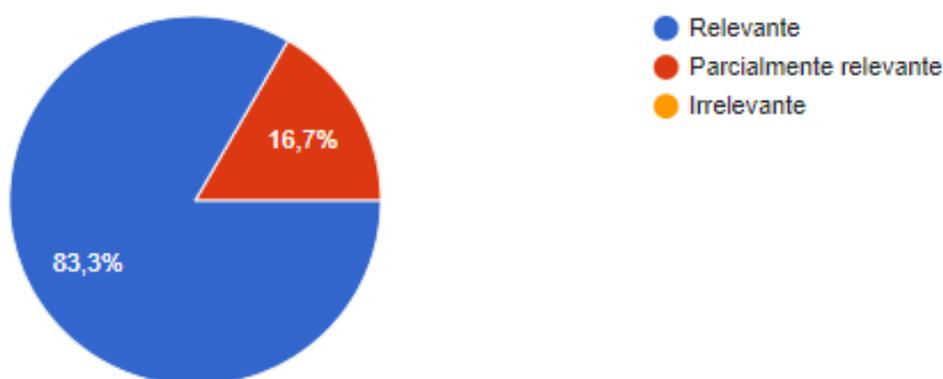
Gráfico 21 – A proposta da cartilha está alinhada com o objetivo da pesquisa



Fonte: Elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

No tocante à relevância, observamos, de acordo com as respostas dadas na questão que avalia a relevância do conteúdo da cartilha em relação à reflexão sobre capacitação continuada, que 83,3% dos servidores participantes avaliaram que o conteúdo é relevante, e 16,7% dos servidores responderam ser parcialmente relevante, conforme gráfico a seguir. Esta representatividade apresentada na relevância e adequação da cartilha ao propósito pretendido reforça a coerência da proposta em atender aos anseios estabelecidos pela pesquisa.

Gráfico 22 – Avaliação da relevância do conteúdo



Fonte: Elaborado pelo autor, com base nos dados da pesquisa.

Em relação aos comentários gerais do produto educacional, percebemos declarações que expressam reflexões dos servidores técnicos administrativos em educação acerca de suas

práticas de capacitação continuada. Obtivemos sugestões ao material educativo e relatos sobre as impressões de forma ampla.

A cartilha é interativa, deixa com vontade de continuar jogando. É uma ótima forma de mesclar diversão e educação (TA06, 2024).

O produto educacional tem a sua relevância e pode ser aplicado em todo o contexto EPT. Alguns apontamentos de alguém que é servidora: o público-alvo, para quem a cartilha foi pensada, é para todos os servidores, para a gestão de pessoas? Em que contextos poderia ser aplicado? Outra sugestão: dar maior foco para as questões autoavaliativas do que na ferramenta em si (kahoot). Obrigada pela oportunidade e parabéns pelo trabalho (TA39, 2024).

Tema muito bem abordado e necessário para os TAEs; necessário ser colocado em prática pela gestão (TA13, 2024).

Proposta valiosa que consegue avaliar o autoconhecimento (TA20, 2024).

O uso exclusivo do Kahoot pode ser uma limitação para aqueles que têm dificuldades de acesso a dispositivos eletrônicos ou internet de qualidade. Essa dependência tecnológica pode excluir alguns participantes, comprometendo a acessibilidade do produto educacional (TA33, 2024).

Otimizar o tempo entre as perguntas e o aparecimento das alternativas. A sugestão é que as perguntas e alternativas apareçam juntas, ao invés de aguardar um tempo para aparecimento das alternativas após a pergunta (TA08, 2024).

Consideramos que, conforme as respostas dadas nos questionários de avaliação e validação deste produto educacional no formato de cartilha, o material educativo cumpriu o seu principal objetivo, qual seja de provocar uma reflexão no público-alvo e subsidiar possíveis mudanças nas práticas desenvolvidas no contexto da capacitação continuada dos servidores TAEs.

Todavia, espera-se que o produto educacional proposto procure apresentar o conteúdo para o leitor de forma que este conheça tanto dos procedimentos sugeridos para a apropriação do plano de capacitação continuada quanto para desenvolver o conhecimento crítico da necessidade desse planejamento para o Campus Iporá, que procura sempre estar alinhadas com os preceitos da formação integral e omnilateral do sujeito.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resgatando os objetivos propostos, esta pesquisa buscou investigar a avaliação do planejamento e da eficácia das ações de capacitação destinadas aos servidores técnicos administrativos em educação no Instituto Federal Goiano – Campus Iporá, por entender que o tema enseja a promoção de um ambiente de trabalho eficiente e alinhado aos objetivos institucionais. A partir dos referenciais teóricos, documentos legais e das legislações vigentes, foi possível elencar os incentivos ofertados pelo Governo Federal e pelo Instituto Federal Goiano, como ajudas de custos, bolsas e afastamentos para conclusão de pós-graduação, entre outros.

Quanto ao histórico da educação profissional e tecnológica (EPT) e dos Institutos Federais, este estudo mostrou que uma jornada de mudanças de estruturas, caracterizações, atos políticos e legislações que regem as instituições federais em todo o Brasil foi e é importante para a sociedade e para o mundo do trabalho.

A pesquisa explorou, a partir da literatura, os conceitos de educação continuada dos servidores TAEs e suas terminologias conforme descrito no Regulamento de programas de desenvolvimento profissional dos servidores do IF Goiano (2019). A análise ainda permitiu uma compreensão aprofundada do tema e dos termos utilizados elucidando o impacto do desenvolvimento do trabalho dos técnicos administrativos nos ambientes educacionais.

A análise das bases conceituais da Educação Profissional e Tecnológica, na perspectiva da omnilateralidade e o desenvolvimento de habilidades e capacidades de forma ontológica e transformadora no ambiente de trabalho, proporcionou uma compreensão aprofundada das nuances que abrangem a capacitação dos servidores na instituição e no mundo do trabalho.

O referencial teórico dialogou sobre o papel educativo do Técnico Administrativo em Educação e as Leis que regulamentam sua profissão enquanto servidor pertencente às instituições de ensino no Brasil. A LDB dá poucas atribuições ao papel educativo dos técnicos em educação, mas ela foca a instituição como um todo orgânico. Entretanto, há respaldo na literatura para esses achados. Para alguns autores, todos os servidores que trabalham em um ambiente educacional possuem responsabilidade compartilhada de garantir o aprendizado dos alunos, independente da função que exercem.

A pesquisa abordou a capacitação dos servidores técnicos administrativos em educação pela perspectiva da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), que foi instituída com o objetivo de estabelecer uma cultura de planejamento de ações de

desenvolvimento entre todos os órgãos da Administração Pública Federal embasada nas demandas individuais ou coletivas de cada órgão. A responsabilidade de consolidar os dados referente às demandas é de cada órgão, que deve planejar as ações de desenvolvimento para poder ofertar essas ações de maneira equânime aos servidores.

O estudo relacionou o trabalho do servidor TAE e o PGD, pois essa é uma nova realidade que reflete nas atividades e estilos de trabalho. De um lado, temos a frequência regulamentada pelo ponto eletrônico; de outro, temos a mais nova modalidade de trabalho, que se caracteriza por entrega de resultados, não mais de frequência. Essa tendência promete ainda se desenvolver e se popularizar cada vez mais nas relações de trabalho dos servidores das instituições.

Foram encontradas algumas resistências e entraves no processo de coleta de dados. Uma delas foi a falta de contato com alguns servidores para lhes informar sobre a pesquisa; após um tempo dispendido, foi possível concluir com êxito a coleta dos dados. A pesquisa também identificou alguns fatores limitantes, qual seja o número escasso de entrevistas realizadas devido à pequena amostra dos membros disponíveis na gestão.

A análise dos dados foi feita utilizando as técnicas de análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), em que primeiramente realizamos as entrevistas, fizemos as transcrições das entrevistas gravadas, leitura flutuante do material e a preparação do material. Após a coleta de dados dos servidores TAEs, preparamos todo o material, fizemos a codificação para realizar a categorização dos dados, e posteriormente a análise do conteúdo.

O estudo mostrou que, na expansão do IF Goiano – Campus Iporá, o crescimento dos discentes e as demandas do Campus foi maior em relação à mesma dinâmica do crescimento do quantitativo de servidores TAEs em atendimento à comunidade acadêmica, mostrando-se discrepante desde a abertura do Campus até a atualidade.

A pesquisa elencou os principais Programas de capacitação ofertados pelo IF Goiano Campus Iporá na qual os servidores TAEs podem concorrer. Entretanto, os dados da pesquisa também mostraram que as ofertas de bolsas estão ainda distantes de ser o ideal do que pode ser ofertado pela instituição, e como consequência há pouca adesão dos servidores TAEs nos programas de capacitação e qualificação institucional. Dessa forma, é fundamental que haja uma aplicação equilibrada dos recursos e um planejamento estratégico, que atenda satisfatoriamente à qualificação dos servidores TAEs.

Foi revelado na pesquisa que, em sua maioria, os TAEs não foram convidados ou não participaram com muita frequência no planejamento das ações de capacitação. Com isso, esses resultados apresentam dados significativos e desafiadores, em que se identifica que a grande maioria declarou que, às vezes, ou nunca participou, ou nunca contribuiu no processo de

construção do planejamento. Na visão da gestão, é importante um maior planejamento nas ações de capacitação, ao mesmo tempo que este planejamento deve acompanhar a disponibilidade de recursos. Inúmeros servidores carecem de formação continuada, porém ou são impedidos pela ausência de planejamento das ações, falta de recursos, ou, em alguns casos, pela desmotivação dos próprios servidores.

Nossa análise revelou que há uma concordância tanto da parte da gestão quanto dos servidores TAEs de que a falta de recursos é empecilho para atender as demandas de capacitação e que elas são insuficientes para os servidores. Ambos discordam que os recursos fornecidos pelo Governo Federal incentivam e contribuem para a boa formação continuada do servidor.

A pesquisa revelou que os servidores TAEs, em sua maioria, não realizaram alguma capacitação quando mudaram de setor ou houve alguma alteração nas atribuições. Dessa forma, os dados mostraram que os servidores adquiriram na prática o conhecimento necessário do seu trabalho, e isso evidencia uma lacuna significativa na capacitação continuada e na formação de seus servidores. Ao passo que foi relatado pela gestão que atende as demandas à medida que elas são detectadas e, com isso, são avaliados os recursos e as possibilidades de realização de curso de capacitação que possa sanar aquela lacuna identificada no setor que o demandou.

Foi constatado na pesquisa que a maioria dos servidores avaliam ser muito importante a realização constante de cursos de capacitação continuada, entretanto esse número diverge da realização concreta desses cursos de capacitação. Os dados mostraram que 63,6% dos servidores TAEs relataram que a falta de tempo, por conta de muitas atividades rotineiras no trabalho, promove dificuldades e gera desmotivação para a realização desses cursos.

Durante o percurso da pesquisa, houve alguns achados indicando dificuldades e desafios para ambos os lados em relação ao planejamento e execução das ações de capacitação e das relações de trabalho. Essas dificuldades foram identificadas nas coletas de dados pela incidência dos termos: falhas de comunicação, falta de tempo, relacionamento interpessoal, profissional substituto para o servidor TAE. Já sobre o principal desafio foi identificado o termo: EaD.

A capacitação continuada, regida pela PNDP, orienta pelo desenvolvimento de habilidades e de competências. Entretanto, esta perspectiva é oposta à formação integral e emancipatória do sujeito, pois o desenvolvimento por competências tem a premissa de que a capacitação tratada de forma específica evidencia um dualismo que não condiz com a ideia de emancipação integral.

A partir das análises realizadas, foi identificado que os servidores TAEs sugerem que o setor de Gestão de Pessoas tenha mais autonomia para planejar, executar e propiciar de forma

mais próxima as capacitações continuadas em geral, e também gerir as situações mais específicas de cada setor.

Essa dissertação contribui para que uma política direcionada para o desenvolvimento de pessoas incentive a construção de uma cultura que favoreça a atuação mais efetiva da instituição sobre a formação permanente dos seus servidores técnicos administrativos em educação. Temos, com isso, que a instituição necessita de políticas efetivas de gestão de pessoas para atender de forma satisfatória às exigências do ambiente acadêmico.

Constatou-se que o objetivo geral da pesquisa foi atendido, pois, por meio dos instrumentos de coleta de dados, foi possível avaliar o planejamento e a efetividade das ações de capacitação dos servidores TAEs. Também analisamos as principais normas e regulamentos relacionados ao planejamento de capacitação continuada, avaliamos a importância do conhecimento prévio das funções exercidas pelos TAEs e desenvolvemos um produto educacional que se trata de uma Cartilha, cuja proposta é de promover no servidor uma autoavaliação e reflexão sobre capacitação continuada.

Como trabalhos futuros, indicamos a realização de pesquisa que se proponha a demonstrar as características da capacitação continuada de servidores em outras instituições de Educação Federal e/ou Reitorias, bem como pesquisas que visem a identificar se outros fatores se aproximam aos resultados encontrados neste trabalho.

Esta pesquisa contribui para a intensificação de uma política capaz de aprimorar os processos, embasar as tomadas de decisões com base em regulamentos que tratam de aperfeiçoamento e capacitação permanente para os servidores TAEs e para a EPT, e alocar eficientemente os recursos direcionados a favor de sua missão institucional.

REFERÊNCIAS

ALTENFELDER, Anna Helena. Desafios e tendências em formação continuada. **Constr. psicopedag.**, São Paulo, v. 13, n. 10, 2005. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-69542005000100004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 21 ago. 2023.

AMARAL DE CASTRO, Marco Aurélio; OLIVEIRA, Kamila Pagel de. Carreiras individuais: descortinando as trajetórias de servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAES). **Revista de Ciências da Administração**, [S. l.], v. 25, n. 65, p. 1–21, 2023. DOI: 10.5007/2175-8077.2023.e90399. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/90399>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? **Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 5. ed. Campinas-SP: Cortez, 1995.

ANTUNES, Ricardo. Desenhando a nova morfologia do trabalho: As múltiplas formas de degradação do trabalho. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, São Paulo, 83, dez. 2008.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

ARAUJO, R. M. DE L.; FRIGOTTO, G. Práticas pedagógicas e ensino integrado. **Revista Educação em Questão**, [S.l.], v. 52, n.38, p. 61-80, 15 ago. 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/viewFile/7956/5723>>. Acesso em: 27 ago. 2023.

AZAMBUJA, Antonio Augusto da Silva. **A carreira dos Servidores Técnicos Administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior**: do PUCRCE ao PCCTAE nas Memórias de Militantes (1985 A 2007). 2018. 149 f. Dissertação (Mestrado em História) – Programa de Pós-Graduação em História, Instituto de Ciências Humanas, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BOMBONATI DE SOUZA MORAES, R.; WILLIAM PENA, K.; AYRES ARANTES DE PAIVA, I. O Programa de Gestão de Desempenho no IF Goiano: análise do projeto-piloto. **Revista Economia e Políticas Públicas**, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 169–196, 2023. DOI: 10.46551/epp2021941. Disponível em: <<https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/economiaepoliticaspUBLICAS/article/view/6178>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto Nº 2.794, de 1º de outubro de 1998**. Institui a Política Nacional de Capacitação dos Servidores para a Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Presidência da República, 1998. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2794.htmimpresao.htm>. Acesso em: 2 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto 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, 2019a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm#art36>. Acesso em: 6 jul. 2022.

BRASIL, **Decreto 93.277, de 19 de setembro de 1986**. Institui a Escola Nacional de Administração Pública – ENAP e o Centro de Desenvolvimento da Administração Pública – CEDAM, e dá outras providências. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/1985-1987/D93277.htm>. Acesso em: 26 ago. 2024.

BRASIL. Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNPD. **Diário Oficial da União**. Brasília, 21, fev. 2023.

BRASIL. Lei 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 12 ago. 1971. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5692-11-agosto-1971-357752-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 4 set. 2024.

BRASIL. Lei 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 União**. Brasília, 18 abr. 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm>. Acesso em: 4 abr. 2024.

BRASIL. Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional (LDB). **Diário Oficial da União**. Brasília, 20 dez. 1996. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394compilado.htm>. Acesso em: 25 jul. 2023.

BRASIL. Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no Âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 13 jan. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm>. Acesso em: 3 jun. 2023.

BRASIL. **Lei Nº 11.195, de 18 de novembro de 2005**. Dá nova redação ao § 5º do art. 3º da Lei nº 8.948, de 8 de dezembro de 1994. Presidência da República, 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111195.htm>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. **Lei Nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Presidência da República, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. **Lei Nº 12.014, de 06 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. Presidência da República, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112014.htm Acesso em: 24 Set. 2024.

BRASIL. **Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016**. Trata da ética na pesquisa na área de ciências humanas e sociais: conquista dos pesquisadores. Brasília: Conselho Nacional de Saúde, 2016. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>>. Acesso em: 23 jul. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital. **Instrução Normativa Nº 65**, de 30 de julho de 2020. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/69026/3/IN_65_2020.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. **Documento Orientador de APCN Área 46**. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/Documento_orientador_apcn_Ensino.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. **Instituições da Rede Federal**. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/mec/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/secretarias/secretaria-de-educacao-profissional/rede-federal/instituicoes-da-rede-federal>>. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Secretaria de Gestão e Inovação. **Instrução Normativa nº 24**, de 28 de julho de 2023. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-conjunta-seges-sgprt-mgi-n-24-de-28-de-julho-de-2023-499593248>>. Acesso em: 9 jun. 2024.

CASTRO, A. A formação inicial e a continuada: diferenças conceituais que legitimam um espaço de formação permanente de vida. **Caderno Cedes**, Campinas, v. 35, n. 95, p. 37-55, jan.-abr. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccedes/v35n95/0101-3262-ccedes-35-95-00037.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2023.

CASTRO, J. A. de. Financiamento e gasto público na educação básica no Brasil: 1995-2005. **Educação & Sociedade**, v. 28, n. 100, p. 857-876, 2007. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0101-73302007000300011>>. Acesso em: 13 ago. 2023.

CIAVATTA, M. Trabalho como princípio educativo. In: PEREIRA, I. B; LIMA, J. C. F. L. **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**. 2. ed. Rio de Janeiro: EPSJV, p. 408-415, 2008. Disponível em: <<http://www.epsjv.fiocruz.br/sites/default/files/l43.pdf>>. Acesso em: 3 jun. 2023.

CIAVATTA, M., & RAMOS, M. (2012). Ensino Médio e Educação Profissional no Brasil: dualidade e fragmentação. **Retratos Da Escola**, v. 5, n. 8, p. 27–41. Disponível em: <<https://doi.org/10.22420/rde.v5i8.45>>. Acesso em: 13 ago. 2023.

CRESWELL, Jonh W. **Projeto de pesquisa**. Métodos qualitativo, quantitativo e misto. Tradução Luciana de Oliveira da Rocha. 2. ed. Porto Alegre. Artmed.2007.

DUARTE, Newton. Educação Escolar e Formação Humana Omnilateral na Perspectiva da Pedagogia Histórico-Crítica. In: LOMBARDI, José Claudinei. (Org.). **Crise capitalista e educação brasileira**. Uberlândia, MG: Navegando Publicações, 2016. p. 101-122.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise Nogueira. O trabalho como princípio educativo no projeto de educação integral de trabalhadores. In: COSTA, Hélio da; CONCEIÇÃO, Martinho da. (Org.). **Educação Integral e Sistema de Reconhecimento e Certificação Educacional e Profissional**. São Paulo: CUT, 2005, v. 1, p. 19-62.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise Nogueira; RIBEIRO, Claudio Gomes. Colóquio Produção de Conhecimentos de Ensino Médio Integrado: Dimensões Epistemológicas e Político-pedagógicas, 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, 2014. 256 p.

GIL, Antonio Carlos, - **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

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

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n.2, p. 57-63, mar/abr. 1995.

GRAMSCI, A. **Cadernos do cárcere**. São Paulo: Civilização Brasileira, 2017, v. 2

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI): 2019 a 2023**. [S. l.]: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano, 2023. Disponível em: <https://suap.ifgoiano.edu.br/media/documentos/arquivos/42_-_PDI_2019-2023_WEVS2gn.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2023.

INSTITUTO FEDERAL GOIANO (IF GOIANO), **Regulamento de Programas de Desenvolvimento Profissional dos Servidores do IF Goiano**, 2020. Disponível em: <https://suap.ifgoiano.edu.br/media/documentos/arquivos/REGULAMENTO_DESENVOLVIMENTO_2020-aff2a1ec64ee4b5698a3ae89347dd5c7.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2023.

KAPLÚN, Gabriel. Materiais educativos: experiência de aprendizado. **Revista Comunicação & Educação**, n. 27, 46-60, 2003.

KRAMER, G. G; FARIA, J. H. Vínculos Organizacionais, **Revista de Administração Pública**, v. 41, n. 1, fev 2007, p. 84-100,. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rap/a/qXWxDQmY6FxyPKBHqdwBfph/?lang=pt>>. Acesso em: 27 jun. 2024.

KUENZER, Acacia Zeneida. Competência como práxis: os dilemas da relação entre teoria e prática na educação dos trabalhadores. **Boletim técnico do SENAC**, v. 30, n. 3, p. 81-93, set/dez, 2004. Disponível em: <<http://bts.senac.br/index.php/bts/article/view/501>>. Acesso em: 23 jul. 2022.

LEÃO, Roberto Franklin. Organização e valorização dos funcionários. Cenário Atual e Desafios. **Revista Retrato da Escola**, Brasília, v.3, n.5, p.313-323, jul./dez. 2009.

LEITE, Priscila de Souza Chisté. Proposta de avaliação coletiva de materiais educativos em mestrados profissionais na área de ensino. **Campo Abierto**, v. 38, n. 2, 2019, p. 185-198. Disponível em: <https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/10066/1/0213-9529_38_2_185.pdf>. Acesso em: 21 maio 2024.

MARIN, Alda Junqueira. Educação Continuada: Introdução a uma análise de termos e concepções. **Cadernos Cedex**. Campinas: Papirus, n. 36, p. 13-20, 1995.

MEC. Expansão da Rede Federal: **Ampliar a presença da rede federal de educação profissional em todo o Brasil é o objetivo do plano de expansão da Rede Federal**. Brasília: MEC, 2018. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/setec-programas-eacoes/expansao-da-rede-federal>>. Acesso em: 14 ago. 2024.

MEDEIROS, J. M. (2017). **Tensões e desafios para institucionalização dos cursos técnicos a distância do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília**. In: IV Colóquio Nacional e I Colóquio Internacional. Natal, RN, Brasil. Disponível em: <<https://ead.ifrn.edu.br/coloquio/anais/2017/trabalhos/eixo1/E1A54.pdf>>. Acessado em: 18 abr. 2024.

MELO, Pedro Antonio de. **A cooperação universidade empresa nas universidades públicas brasileiras**. 2002. 332 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Área de concentração: Avaliação e inovação Tecnológica, UFSC, Florianópolis, 2002.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**. São Paulo: Hucitec, 1993.

MONLEVADE, João Antônio Cabral de. **Funcionários de escolas: cidadãos, educadores, profissionais e gestores**. Brasília: UnB, 2016. (Curso técnico de formação para os funcionários da educação. Profucionário, 1) Disponível em: <<http://proedu.rnp.br/handle/123456789/757>>. Acessado em: 3 jun. 2023.

OLIVEIRA, Nancy Costa de; DANTAS, Otília Maria ANA. Fundamentos jurídicos acerca da formação continuada dos técnicos administrativos em educação. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 5, p. 32778-32790, 2020.

PINHEIRO, F. T. R. **A política de capacitação e qualificação dos técnico-administrativos em educação (taes) da Universidade Federal do Pampa (Unipampa)**. Dissertação de Mestrado em Políticas Públicas, São Borja, (2018).

RAMOS, Marise Nogueira. **História e política da educação profissional**. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2014. (Coleção Formação pedagógica, v. 5).

SAVIANI, Dermeval. **Pedagogia histórico crítica: primeiras aproximações**. 9. ed. Campinas: Autores Associados, 2005.

SAVIANI, Dermeval. **Sobre a concepção de politécnica**. Politécnic da Saúde Joaquim Venâncio, 1989.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, Campinas, v. 12, n. 32, p. 52-180, jan./abr. 2007.

SILVA, Caetana Juracy Rezende (org.). **Institutos Federais Lei 11.892, de 29/12/2008: comentários e reflexões**. Natal: IFRN, 2009. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=3753-lei-11892-08-if-comentadafinal&category_slug=marco-2010-pdf&Itemid=30192>. Acesso em: 18 jul. 2022.

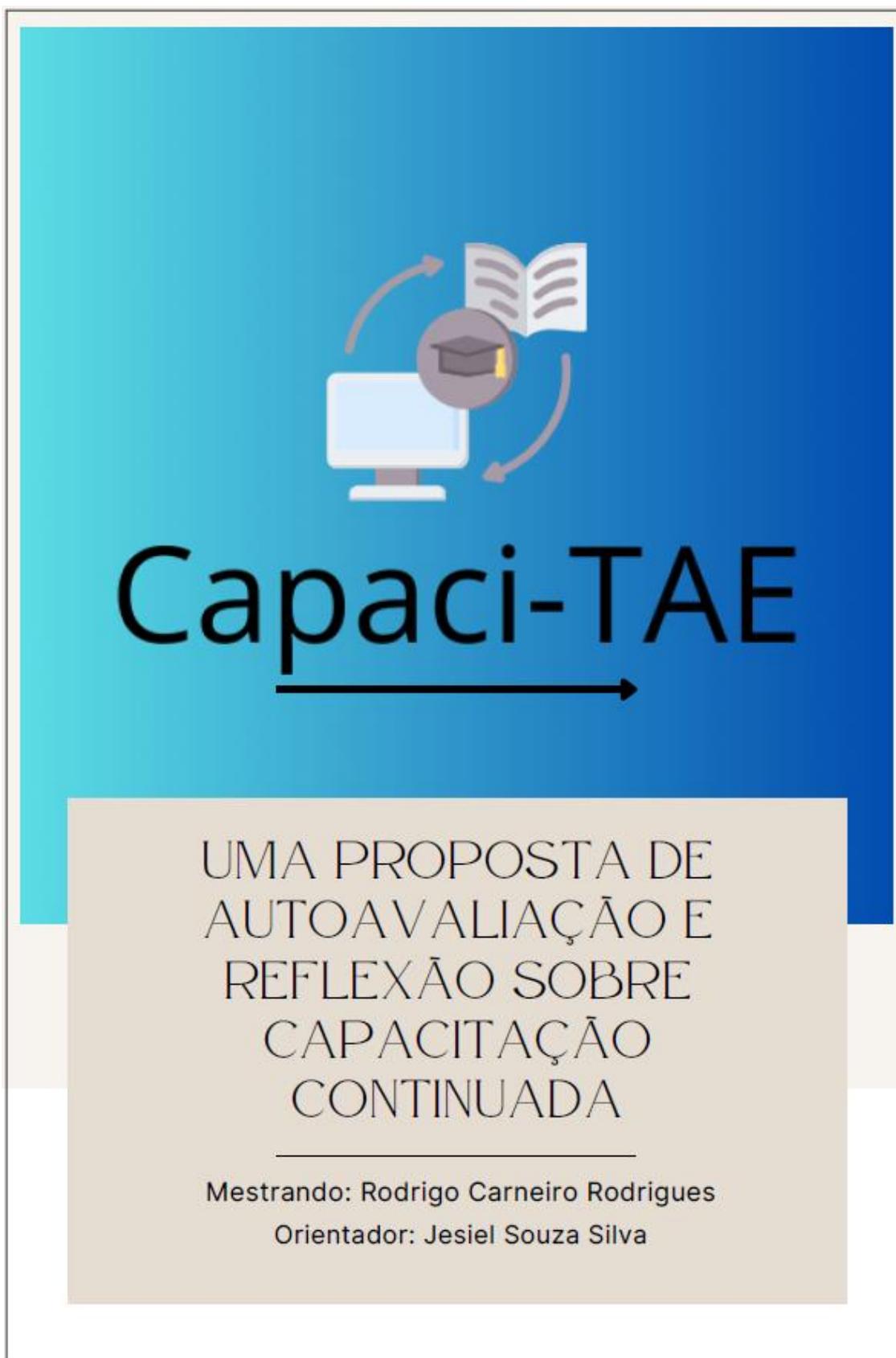
SIQUEIRA, F. Paes de Lima. A viabilidade da permanência dos servidores técnico-administrativos em educação, no teletrabalho, após pandemia do covid-19: à luz da instrução normativa nº 65/2020/ME. **Humanas em Perspectiva**, [S. l.], v. 8, 2021. Disponível em: <https://periodicojs.com.br/index.php/hp/article/view/550>. Acesso em: 9 jun. 2024.

YIN, Robert. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ZABALA, Antoni. **A prática educativa: Como ensinar**. Porto Alegre: Artmed, 1998.

APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL (CAPA)



Capaci-TAE

UMA PROPOSTA DE
AUTOAVALIAÇÃO E
REFLEXÃO SOBRE
CAPACITAÇÃO
CONTINUADA

Mestrando: Rodrigo Carneiro Rodrigues

Orientador: Jesiel Souza Silva

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO TAE

Tema da Pesquisa: Capacitação continuada como estratégia de gestão de pessoas: um estudo com os servidores técnicos administrativos em educação do IF Goiano – Campus Iporá.

Mestrando: Rodrigo Carneiro Rodrigues

1. Qual a sua lotação atual?
 - TAE – Área administrativa
 - TAE – Área de ensino
 - TAE – Área de pesquisa
 - TAE – Área de extensão
 - Prefiro não responder

2. Qual o seu tempo de efetivo exercício no IF Goiano - Campus Iporá?
 - Até 2 anos
 - Entre 2 a 4 anos
 - Entre 4 a 6 anos
 - Entre 6 a 10 anos
 - Acima de 10 ano
 - Prefiro não responder

3. Quanto tempo você está lotado no setor ou na função atual?
 - Até 2 anos
 - Entre 3 a 5 anos
 - Entre 6 a 8 anos
 - Entre 9 a 11 anos
 - Acima de 11 anos
 - Prefiro não responder

4. Qual a sua idade atual?
 - 18 a 24 anos
 - 25 a 30 anos
 - 31 a 39 anos
 - 40 a 49 anos
 - 50 anos ou mais
 - Prefiro não responder

5. Ao tomar posse na instituição você obteve algum tipo de formação voltada para as atribuições ao qual foi inicialmente designado?
 - Sim
 - Não
 - Prefiro não responder

6. Se houve mudança de setor, você teve algum treinamento/capacitação para desempenhar as novas atribuições?
 - Sim
 - Não
 - Não houve mudança de setor
 - Prefiro não responder

7. Se houve mudança de setor, os novos conhecimentos das atividades foram aprendidos na prática?
- Sim
 - Não
 - Não houve mudança de setor
 - Prefiro não responder
8. Ao tomar posse na instituição você obteve algum tipo de formação voltada para a Educação Profissional e Tecnológica?
- Sim
 - Não
 - Prefiro não responder
9. Quantos cursos de longa duração ou curta duração você realizou nos últimos 12 meses?
- Nenhum
 - 1 a 2
 - 3 a 4
 - 5 a 6
 - Acima de 6
 - Prefiro não responder
10. Você usufruiu da licença capacitação nos últimos 5 anos?
- Sim
 - Não
 - Prefiro não responder
11. Como você avalia a importância das concepções da Educação Profissional e Tecnológica no seu trabalho como servidor técnico administrativo do IF Goiano - Campus Iporá?
- Importante, pois está diretamente relacionada ao meu trabalho
 - Importante, mas não está diretamente relacionada ao meu trabalho
 - Não é importante, pois não está diretamente relacionada ao meu trabalho
 - Prefiro não responder
12. Quais fatores listados abaixo você acredita promover dificuldades ou entraves para a sua formação de forma continuada e que conseqüentemente gera desmotivação? (pode marcar mais de uma opção)
- Temas desatualizados e com pouca relevância para o trabalho
 - Falta de tempo, por conta de muitas atividades rotineiras no trabalho
 - Abordagens pouco utilizadas na realidade do trabalho
 - Nenhuma das alternativas, pois não percebo nenhuma dificuldade
 - Prefiro não responder
13. Você acha importante a realização constante de cursos de capacitação?
- Muito importante
 - Importante
 - Mediana
 - Às vezes é importante
 - Não é importante
 - Prefiro não responder

14. Com qual frequência os cursos de formação continuada despertam seu interesse e consequentemente são realizados?
- Muito frequente
 - Frequentemente
 - Eventualmente
 - Raramente
 - Nunca
 - Prefiro não responder
15. Em sua percepção os recursos fornecidos pelo governo federal estão atendendo satisfatoriamente a oferta de cursos de capacitação continuada no IF Goiano - Campus Iporá?
- Concordo totalmente
 - Concordo
 - Não concordo, nem discordo
 - Discordo
 - Discordo totalmente
 - Prefiro não responder
16. Com qual frequência você foi convidado a participar do planejamento das ações de capacitação e contribuir com sugestões de cursos?
- Muito frequente
 - Frequentemente
 - Eventualmente
 - Raramente
 - Nunca
 - Prefiro não responder
17. Qual sua percepção da importância da oferta de cursos de capacitação continuada pelo instituto em relação a melhoria na aplicabilidade desses conhecimentos em seu setor de trabalho?

APÊNDICE C – ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA DIRECIONADA AOS GESTORES

Tema da Pesquisa: Capacitação continuada como estratégia de gestão de pessoas: um estudo com os servidores técnicos administrativos em educação do IF Goiano – Campus Iporá.

Mestrando: Rodrigo Carneiro Rodrigues

1. Em sua percepção as atuais normas e regulamentos existentes na instituição relacionados ao planejamento das ações de capacitação para os técnicos administrativos em educação tem atendido satisfatoriamente as necessidades institucionais?
2. Os recursos orçamentários fornecidos pelo governo federal incentivam e contribuem para a execução da política de capacitação continuada dos TAES no IF Goiano - Campus Iporá?
3. Como pode ser identificado as possibilidades e limitações para o aprimoramento da política de capacitação de pessoal no IF Goiano - Campus Iporá, considerando a política nacional de capacitação dos servidores técnicos administrativos?
4. Em quais circunstâncias são consideradas a oferta de programas de capacitação permanente para os servidores técnicos administrativos do IF Goiano - Campus Iporá?
5. Como ocorre a identificação das necessidades específicas de capacitação para os setores onde atuam os técnicos administrativos em educação do IF Goiano - Campus Iporá?

6. Os programas de capacitação permanente implementadas no IF Goiano - Campus Iporá têm proporcionado o desenvolvimento profissional dos servidores TAEs?

7. Em sua opinião, qual a percepção da gestão entre a relação da oferta de cursos de capacitação continuada e o desenvolvimento das abordagens profissionais dos seus servidores?

8. Qual a sua opinião sobre a implantação de cursos à distância (EAD) com a finalidade de obter o aprimoramento do processo de capacitação continuada do IF Goiano, Campus Iporá?

9. Quais são os critérios considerados na escolha do servidor para desenvolver determinada função? Considera a formação? Experiência profissional? Qualificação?

10. Qual o principal desafio da gestão frente a complexidade do ambiente organizacional e a identificação das habilidades diversas dos servidores TAEs em consonância com as necessidades institucionais?

11. Existe algum aspecto sobre o tema em epígrafe que não foi abordado na entrevista e você gostaria de comentar?

APÊNDICE D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – Questionário de pesquisa

Você está sendo respeitosamente convidado a participar do questionário de pesquisa com o seguinte tema: **Capacitação continuada como estratégia de gestão de pessoas: um estudo com os servidores técnicos administrativos em educação do IF Goiano – Campus Iporá.**

Objetivo Geral: Avaliar o planejamento e a efetividade das ações de capacitação dos servidores técnicos administrativos em educação no Instituto Federal Goiano - Campus Iporá.

Objetivos Específicos:

- a. Analisar as principais normas e regulamentos relacionados ao planejamento de capacitação continuada dos servidores técnicos administrativos em educação;
 - b. Identificar as demandas de capacitação dos servidores TAEs do IF Goiano - Campus Iporá;
 - c. Avaliar a importância do conhecimento prévio das funções exercidas pelos técnicos administrativos em educação e suas diversas funções vinculadas ao ensino, a pesquisa e a extensão;
 - d. Identificar as possíveis oportunidades de capacitação que contribuam para as atividades finalísticas da educação profissional e tecnológica por meio do desenvolvimento continuado de cada servidor;
 - e. Desenvolver um Guia/Manual, com o propósito de fornecer as diretrizes e possibilidades de aperfeiçoamento das ações de desenvolvimento de pessoas voltadas para a capacitação continuada.
1. **Envolvimento na pesquisa:** Após você ser informado da importância de sua participação nesta pesquisa, você decidirá se participará ou não da referida pesquisa. Os dados obtidos em decorrência da realização da pesquisa, bem como todos os materiais utilizados serão guardados em arquivo próprio e em local seguro, por um período de 5 anos, e após decorrido o prazo legal serão inutilizados e descartados em local próprio para reciclagem se for o caso e os materiais digitais serão excluídos permanentemente.

Nesta seara, para resguardar a integridade, esses direitos e deveres dos participantes e do pesquisador, poderá ocorrer a sua desistência a qualquer momento da pesquisa. O

pesquisador responsável se compromete em manter a privacidade e preservação da identidade dos participantes através da confidencialidade dos dados.

2. **Riscos e desconforto:** A participação nesta pesquisa não traz complicações legais. Contudo, na realização do questionário online pode haver alguns riscos de grau mínimo como: possibilidade de constrangimento ao responder o questionário, reações de desconforto e/ou cansaço ao responder às perguntas. Entretanto, os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução Nº 466/2012. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade. O pesquisador se responsabiliza por quaisquer danos que o estudo poderá acarretar aos participantes. Além disso, se surgir qualquer tipo de dúvida poderá entrar em contato imediatamente com o pesquisador.
3. **Confidencialidade:** Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Somente o pesquisador e o orientador terão conhecimento dos dados. Com isso, para gerar maior segurança e como forma de minimizar os impactos, será informado que o nome participante da pesquisa não será divulgado, ou seja, será garantido sigilo total na pesquisa, o que propicia liberdade para o participante responder as questões sem constrangimentos, conforme exigido na Resolução nº 466/2012.
4. **Benefícios:** Ao participar desta pesquisa, você não terá nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que este estudo traga informações importantes sobre o planejamento das capacitações, de forma que o conhecimento construído a partir desta pesquisa possa proporcionar a compreensão das interligações entre a capacitação continuada dos servidores e as necessidades institucionais, onde pesquisador se compromete a divulgar os resultados obtidos.
5. **Pagamento:** Você não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.

Nome do Pesquisador: Rodrigo Carneiro Rodrigues

Telefone para contato: (62) 9 8137-XX11

E-mail: rodrigo.rodrigues@ifgoiano.edu.br

Nome do Orientador: Jesiel Souza Silva

Tendo alguma dúvida sobre aspectos éticos desta pesquisa, poderá consultar o CEP:

Endereço: Rua 88 nº280 Prédio SIASS, térreo Setor Sul – Goiânia-GO

Telefone para contato: (62) 3605-3661 / (62) 9 9226-3661

E-mail: cep@ifgoiano.edu.br

Consentimento Livre e Esclarecido

() Aceito participar da pesquisa online descrita acima e declaro ter sido informado(a) dos objetivos do presente estudo de maneira clara e detalhada, bem como sobre a metodologia que será adotada, sobre os riscos e benefícios envolvidos.

() Não aceito participar da pesquisa.

APÊNDICE E – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – Entrevista semiestruturada

Você está sendo respeitosamente convidado a participar da entrevista semiestruturada da pesquisa com o seguinte tema: **Capacitação continuada como estratégia de gestão de pessoas: um estudo com os servidores técnicos administrativos em educação do IF Goiano – Campus Iporá.**

Objetivo Geral: Avaliar o planejamento e a efetividade das ações de capacitação dos servidores técnicos administrativos em educação no Instituto Federal Goiano - Campus Iporá.

Objetivos Específicos:

- a. Analisar as principais normas e regulamentos relacionados ao planejamento de capacitação continuada dos servidores técnicos administrativos em educação;
 - b. Identificar as demandas de capacitação dos servidores TAEs do IF Goiano - Campus Iporá;
 - c. Avaliar a importância do conhecimento prévio das funções exercidas pelos técnicos administrativos em educação e suas diversas funções vinculadas ao ensino, a pesquisa e a extensão;
 - d. Identificar as possíveis oportunidades de capacitação que contribuam para as atividades finalísticas da educação profissional e tecnológica por meio do desenvolvimento continuado de cada servidor;
 - e. Desenvolver um Guia/Manual, com o propósito de fornecer as diretrizes e possibilidades de aperfeiçoamento das ações de desenvolvimento de pessoas voltadas para a capacitação continuada.
1. **Envolvimento na pesquisa:** Após você ser informado da importância de sua participação nesta pesquisa, você decidirá se participará ou não da referida pesquisa. Os dados obtidos em decorrência da realização da pesquisa, bem como todos os materiais utilizados serão guardados em arquivo próprio e em local seguro, por um período de 5 anos, e após decorrido o prazo legal serão inutilizados e descartados em local próprio para reciclagem se for o caso e os materiais digitais serão excluídos permanentemente.

Nesta seara, para resguardar a integridade, esses direitos e deveres dos participantes e do pesquisador, poderá ocorrer a sua desistência a qualquer momento da pesquisa. O

pesquisador responsável se compromete em manter a privacidade e preservação da identidade dos participantes através da confidencialidade dos dados.

2. **Riscos e desconforto:** A participação nesta pesquisa não traz complicações legais. Contudo, na realização do questionário pode haver alguns riscos de grau mínimo como medo, vergonha e/ou estresse ao responder as perguntas. Entretanto, os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução Nº 466/2012. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade. O pesquisador se responsabiliza por quaisquer danos que o estudo poderá acarretar aos participantes. Além disso, se surgir qualquer tipo de dúvida poderá entrar em contato imediatamente com o pesquisador.
3. **Confidencialidade:** Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Somente o pesquisador e o orientador terão conhecimento dos dados. Com isso, para gerar maior segurança e como forma de minimizar os impactos, será informado que o nome participante da pesquisa não será divulgado, ou seja, será garantido sigilo total na pesquisa, o que propicia liberdade para o participante responder as questões sem constrangimentos conforme exigido na Resolução nº 466/2012.
4. **Benefícios:** Ao participar desta pesquisa, você não terá nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que este estudo traga informações importantes sobre o planejamento das capacitações, de forma que o conhecimento construído a partir desta pesquisa possa proporcionar a compreensão das interligações entre a capacitação continuada dos servidores e as necessidades institucionais, onde pesquisador se compromete a divulgar os resultados obtidos.
5. **Pagamento:** Você não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.
6. **Consentimento de filmagem ou gravação de voz:** Declaro, para todos os fins de direito, que estou ciente e concordo com os termos deste Termo de Consentimento para Filmagem ou Gravação de Voz. Este documento autoriza o uso da minha imagem e/ou gravação da minha voz, em vídeo e/ou áudio, como parte do estudo acima mencionado. Compreendo que a filmagem ou gravação de voz será utilizada exclusivamente para fins de pesquisa

científica, e que minha privacidade será respeitada, conforme assegurado pelo pesquisador responsável.

Nome do Pesquisador: Rodrigo Carneiro Rodrigues

Telefone para contato: (62) 9 8137-XX11

E-mail: rodrigo.rodrigues@ifgoiano.edu.br

Nome do Orientador: Jesiel Souza Silva

Tendo alguma dúvida sobre aspectos éticos desta pesquisa, poderá consultar o CEP:

Endereço: Rua 88 nº280 Prédio SIASS, térreo Setor Sul – Goiânia-GO

Telefone para contato: (62) 3605-3661 / (62) 9 9226-3661

E-mail: cep@ifgoiano.edu.br

CONCORDO em participar da pesquisa

NÃO CONCORDO em participar da pesquisa

Consentimento Livre e Esclarecido

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa no formato de entrevista semiestruturada. Declaro que recebi uma via deste termo de consentimento, e autorizo a realização da pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo.

_____, _____, de _____ de 2023.

Assinatura do responsável pela pesquisa

Assinatura da participante da Pesquisa

APÊNDICE F – Questionário de validação do produto educacional

Proposta da cartilha: O produto educacional intitulado "Capaci-TAE - Uma proposta de autoavaliação e reflexão sobre capacitação continuada" trata-se de uma cartilha, e tem o objetivo de orientar o uso da ferramenta educacional KAHOOT guiando o servidor a um questionário no formato de um jogo interativo que poderá ser jogado individualmente ou simultaneamente com até 40 participantes em forma de competição.

Mestrando: Rodrigo Carneiro Rodrigues

CONTEÚDO:

Como você avalia o conteúdo da Cartilha (Produto Educacional)?

- Muito bom
- Bom
- Regular
- Não gostei

COMPREENSÃO:

O conteúdo do material oferece a compreensão necessária dos assuntos abordados?

- Sim
- Não
- Parcialmente

OBJETIVO:

A proposta da cartilha está alinhada com o objetivo da pesquisa?

- Sim
- Não
- Parcialmente

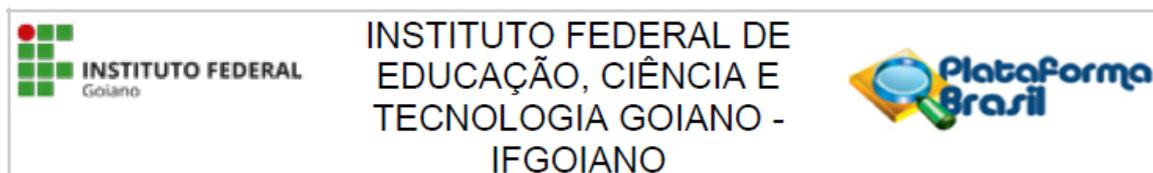
RELEVÂNCIA:

Como você avalia a relevância do conteúdo da cartilha em relação à reflexão sobre capacitação continuada?

- Relevante
- Parcialmente relevante
- Irrelevante

Sua opinião é muito importante para nós. Utilize esse espaço para deixar suas críticas, sugestões e comentários sobre o produto educacional. Obrigado!

ANEXO A – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA



Continuação do Parecer: 6.186.113

Outros	Resposta_as_pendencias.docx	23:04:12	CARNEIRO RODRIGUES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Pesquisa_Rodrigo_Carneiro_Rodrigues_22_06_2023.docx	22/06/2023 23:01:26	RODRIGO CARNEIRO RODRIGUES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	22/06/2023 22:58:50	RODRIGO CARNEIRO RODRIGUES	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.docx	04/04/2023 20:52:17	RODRIGO CARNEIRO RODRIGUES	Aceito
Recurso Anexado pelo Pesquisador	Curriculo_Lattes_Rodrigo_Pesquisador.pdf	04/04/2023 17:08:41	RODRIGO CARNEIRO RODRIGUES	Aceito
Outros	Curriculo_Lattes_Jesiel_Souza_Orientador.pdf	04/04/2023 17:07:30	RODRIGO CARNEIRO RODRIGUES	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Termo_de_compromisso_assinado_assinado.pdf	04/04/2023 17:04:02	RODRIGO CARNEIRO RODRIGUES	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto_CEP_assinado.pdf	03/04/2023 21:47:19	RODRIGO CARNEIRO RODRIGUES	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

GOIANIA, 17 de Julho de 2023

Assinado por:
Paula Medeiros Costa
 (Coordenador(a))

Endereço: Rua 88, n°280, Prédio SIASS, andar térreo
 Bairro: Setor Sul CEP: 74.085-010
 UF: GO Município: GOIANIA
 Telefone: (62)99226-3661 Fax: (62)3605-3661 E-mail: cep@ifgoiano.edu.br