



Revista
Educar Mais

Técnico-administrativos em educação das IFES: carreira e institucionalidade

The technical-administrative in education of the IFES: career and institutionality

Los técnico-administrativos en educación de las IFES: carrera y institucionalidad

Guilherme Basso dos Reis¹  ; Márcia Valéria Paixão² 

RESUMO

Os técnico-administrativos em educação (TAEs) representam uma das três categorias que compõe a comunidade acadêmica das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), junto aos docentes e discentes. Este trabalho apresenta o desenvolvimento histórico desta carreira, em sua relação com as disputas na sociedade brasileira, a legislação e o contexto institucional. A pesquisa bibliográfica e documental (legislação) desenvolvida aponta que a conquista do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), obtida através de processos de luta, reivindicação e negociação da categoria, apresenta-se como um momento importante e fundamental na definição de identidade da categoria. O mesmo se dá com os avanços obtidos na legislação de criação dos Institutos Federais e em seus regulamentos próprios. Desta forma, através destas conquistas, o desenvolvimento da carreira dos servidores TAEs passa a ser associado ao planejamento institucional e aos projetos e políticas públicas nacionais.

Palavras-chave: Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; Técnico-administrativos em educação; Servidores públicos; Instituições Federais de Ensino Superior.

ABSTRACT

The technical-administrative in education (TAEs) represent one of the three categories that make up the academic community of the Federal Institutions of Higher Education (IFES), along with teachers and students. This work presents the historical development of his career, in its relation to the disputes in Brazilian society, the legislation, and the institutional context. The bibliographic and documental research (legislation) developed points out that the conquest of the Career Plan for Technical-Administrative Positions in Education (PCCTAE), obtained through processes of struggle, claim and negotiation of the category, presents itself as an important and fundamental moment in the definition of the category's identity. The same happens with the advances obtained in the legislation that created the Federal Institutes and in their own regulations. In this way, through these achievements, the development of the career of the TAEs servers becomes associated with the institutional planning and with the national public projects and policies.

Keywords: Career Plan for Technical-Administrative Positions in Education; Technical-administrative in education; Public Servants; Federal Institutions of Higher Education.

¹ Licenciado em História e Mestre em Programa em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT) no Instituto Federal do Paraná (IFPR), Curitiba/PR - Brasil. E-mail: camaradaguilherme@gmail.com

² Pós-Doutora em Antropologia Cultural e Docente no Instituto Federal do Paraná (IFPR), Curitiba/PR - Brasil. E-mail: valeria.paixao@ifpr.edu.br

RESUMEN

Los técnicos-administrativos en educación (TAE) representan una de las tres categorías que conforman la comunidad académica de las Instituciones Federales de Educación Superior (IFES), junto con los profesores y los estudiantes. Este trabajo presenta el desarrollo histórico de esta carrera, en su relación con las disputas en la sociedad brasileña, la legislación y el contexto institucional. La investigación bibliográfica y documental (legislación) desarrollada señala que la conquista del Plan de Carrera de los Cargos Técnico-Administrativos en Educación (PCCTAE), obtenida a través de procesos de lucha, reivindicación y negociación de la categoría, se presenta como un momento importante y fundamental en la definición de la identidad de la categoría. Lo mismo ocurre con los avances obtenidos en la legislación de creación de los Institutos Federales y en sus propios reglamentos. Así, a través de estos logros, el desarrollo de la carrera de los servidores TAE se asocia a la planificación y los proyectos institucionales y a las políticas públicas nacionales.

Palabras clave: *Plan de Carrera dos Puestos Técnico-Administrativos en Educação; Técnico-administrativos en educação; Servidores públicos; Instituições Federais de Ensino Superior.*

1. INTRODUÇÃO

A categoria dos técnico-administrativos em educação é uma das três categorias que constituem a comunidade acadêmica das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Pertencentes a uma carreira com 367 cargos divididos em cinco níveis de classificação organizados e hierarquizados a partir do nível de grau de complexidade das atribuições, requisito de escolaridade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esfera de desempenho das atribuições próprias de cada um deles. Mesmo que muitos destes 367 cargos estejam em extinção ou não haja mais realização (ou esta seja rara) de concursos para eles, tal número demonstra a complexidade e abrangência do trabalho dos TAEs nas Instituições Federais de Ensino Superior. Dos 367 cargos originalmente existentes, hoje restam 196. O trabalho dos TAEs engloba diversas áreas de atuação, de conhecimento e setores. Desde um médico em um hospital universitário, até um técnico de laboratório (de diversas áreas científicas, industriais e agrícolas), um técnico agrícola/pecuário, passando por bibliotecários, assistentes de aluno, assistentes sociais, entre outros, até os cargos dos níveis A e B, sua maioria em extinção e/ou terceirizados nas IFES. Cargos esses que compreendiam funções como a de copeiro, motorista, cozinheira, na área de limpeza, e vários tipos de auxiliares e trabalhadores braçais, como Auxiliar de Serralheria (A), Carvoejador (A) e Açougueiro (B). Os cargos variam seu nível de classificação conforme a formação básica necessária para ingresso em cada um. Nos níveis de classificação A e B há cargos de nível fundamental incompleto e fundamental completo. O nível C corresponde a formação em Ensino Fundamental completa. Os cargos de nível D são de Ensino Médio completo. É necessária formação em Ensino Superior completa para ingresso nos cargos no nível E. Em todos os níveis, vários dos cargos exigem formação específica ou algum tipo de habilitação e/ou registro profissional (REIS, 2020, p. 16).

Quando falamos da identidade destes trabalhadores há sempre certas dificuldades, limitações e contradições que se apresentam, ao menos em um primeiro momento. Estes servidores aparecem quase sempre como executores de atividades-meio para que a relação educacional referente ao polo docente-discente e o processo educacional possam se realizar. O fato de estarem, muitas vezes, em outro espaço daquele que é o centro do processo educacional perpassa tanto o trabalho, as atividades, a vida laboral e as representações que os TAEs têm de si, quanto – em uma reação dialética – as representações que outros sujeitos têm dos TAEs. As limitações em construir uma identidade própria reforçam estereótipos, lugares comuns e delimitações dos TAEs dentro das Instituições em que trabalham.

Neste trabalho busca-se apresentar o processo de desenvolvimento da carreira dos TAEs ao longo do tempo, e com isto, apontar ao menos alguns elementos que questionem a visão destes trabalhadores seja como sujeitos passivos, seja como sujeitos subalternos (e subalternizados) dentro das IFES (VALLE, 2014).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Os técnico-administrativos em educação passaram por diversos momentos em sua história até a constituição de sua carreira atual. Inclusive, só é possível hoje falar dos TAEs por causa desta carreira, tendo em vista que antes não existia esta denominação para estes trabalhadores: Técnico-administrativo em Educação. Anteriormente a conquista do PCCTAE o que regulava o trabalho desta categoria era, por um lado, em termos de carreira, primeiramente – na ditadura militar - o PCC (Plano de Classificação de Cargos, Lei 5.645/1970), posteriormente o PUCRCE (Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, criado pela Lei 7.596/1987 e Decreto 94.664/1987), e em relação as leis aquelas que são gerais do serviço e dos servidores públicos, tal qual a Lei 8.112/1990 (o Regime Jurídico Único dos Servidores Federais Civis) e o Decreto 1.171/1994 (Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal). Tal era o conjunto de leis e normas que regulamentavam a atuação e previam os direitos e deveres dos servidores administrativos das universidades, CEFETs e Escolas Federais à época. Como vemos, estes se restringiam a legislações gerais e comuns aos servidores públicos. Não havia nem a carreira e nem nenhuma especificidade dos trabalhadores da educação federal. (BRASIL, 1970; BRASIL, 1987a; BRASIL, 1987b; BRASIL, 1990; BRASIL 1994).

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

Em 1997 (na dissertação há erro de digitação, o ano aqui se trata de 1987, n.a.), como desdobramentos das lutas, é aprovado o PUCRCE – Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos. Este Plano representou um profundo avanço na compreensão do papel dos servidores nas instituições, sendo elaborado pelos “intelectuais orgânicos” que o movimento produzia. Foi o primeiro plano dos servidores das instituições federais de ensino, incluindo em seu bojo as carreiras docente e técnico-administrativa.

Conseguiu mapear cerca de 300 postos de trabalho existentes nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), estabeleceu regras e condições de promoção funcional, além de uma malha salarial razoável, com piso e steps (diferença entre um padrão e outro de vencimento), que apontavam um horizonte de desenvolvimento funcional compatível com a realidade institucional. A instituição do sistema de mérito para ingresso, através do concurso público, foi outro avanço considerável, afastando a possibilidade de clientelismos, mesmo que o instrumento de seleção não fosse, em alguns momentos, utilizado corretamente. A possibilidade de profissionalização, estendendo aos técnico-administrativos o instituto do afastamento para qualificação, ainda que tivesse a sua aplicabilidade questionada internamente nas instituições, representou o reconhecimento da necessidade de aperfeiçoamento da categoria (VALLE, 2014, p. 81).

O Plano criou ainda a Comissão Permanente do Pessoal Técnico-Administrativo (CPPTA), primeiro órgão político e administrativo interno composto exclusivamente dos servidores, com um papel central na mediação das relações dos servidores com as Instituições. Ferramenta através da qual os servidores buscaram estabelecer instrumentos de cogestão de sua carreira e das políticas de pessoal dentro das instituições, mas quase sempre enfrentando resistências das gestões.

Apesar dos avanços, o PUCRCE também apresentou limitações. Limitações estas que se deram desde a sua implementação e foram se tornando mais graves e complicadas com o passar do tempo e a complexificação das atividades das IFES. Todas as mudanças ocorridas no mundo do trabalho e os diversos problemas que se acumularam ao longo do tempo contribuíram para que se verificasse um distanciamento (e as vezes até a ausência) de relação entre o formal/descritivo do PUCRCE e o próprio cotidiano de trabalho, ou seja, entre trabalho prescrito e trabalho real. De forma que, em função de todas estas limitações relativas ao PUCRCE e as alterações impostas pelas gestões e governos, foi necessário a categoria TAE "refletir, em outros patamares, sobre o seu trabalho, a estruturação e a organização deste" (VALLE, 2014. p. 86). E com base nesta reflexão estabelecer uma práxis transformadora de sua condição e de seu ser. É a partir dessa práxis que se conquistará o PCCTAE.

O PCCTAE surgiu a partir de um processo de negociação ocorrido em 2004, entre Governo Federal, FASUBRA (em greve) e SINASEFE. A maior parte do seu conteúdo teve como baliza a histórica proposta de Carreira Única dos Trabalhadores em Educação, construída desde 1994 por estas duas entidades, que estabelecia novos princípios de carreira, com características inovadoras, como: ascensão funcional; desenvolvimento na carreira na busca de um melhor desempenho profissional da Instituição e do Servidor; processo de avaliação de desempenho mais amplo e democratizado; linearidade entre os níveis da carreira, com a diferença constante entre os níveis e equalizada entre o primeiro e o último nível da carreira; processo de acúmulo de conhecimento (educação formal e capacitação profissional) como forma de reconhecimento para o desenvolvimento na carreira; estabelecimento de apenas dois cargos (Docente e Técnico-Administrativo em Educação) na carreira, definindo como importante o ambiente e as funções de cada um e não somente a diferenciação a partir da nomenclatura e das funções de cada cargo; entre outros elementos que proporcionariam importantes avanços para a administração da nossa Rede caso fossem incluídos no PCCTAE. (SINASEFE, 2009?, p. 1).

Logo após a criação do PCCTAE há a publicação de duas portarias do MEC de fundamental importância para a carreira. As portarias 655/2005 e 2519/2005 instituem, respectivamente, a Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE (CNS), e a Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE (CIS). As duas têm tarefas, objetivos e atribuições análogas, a de fiscalizar, orientar e assessorar sobre a implantação da carreira. Uma realiza isto no plano nacional (CNS) contando com a participação de membros indicados pelo MEC e pelos sindicatos da categoria (SINASEFE e FASUBRA). Conforme o artigo 1º da Portaria 655/2005 MEC a CNS é composta por 04 (quatro) membros representantes do Ministério da Educação, 04 (quatro) membros representantes dos dirigentes das Instituições Federais de Ensino vinculadas a este Ministério (ANDIFES e CONIF) e 08 (oito) membros indicados pelas entidades representativas da categoria, sendo 05 (cinco) representantes da FASUBRA e 03 (três) representantes do SINASEFE (BRASIL, 2005a). Já a CIS é local e conta com membros eleitos pela categoria em cada instituição. Conforme o artigo 1º da Portaria 2519/2005 MEC a CIS é composta por representantes dos servidores, optantes pela Carreira, eleitos entre seus pares, sendo o número de representantes de no mínimo 3 (três) e no máximo 20 (vinte), respeitada a proporção mínima de 1 (um) representante a cada mil ou

parcela maior do que 500 (quinhentos) servidores ativos, aposentados e instituidores de pensão (BRASIL, 2005b). Nos dois casos os mandados são de três anos (BRASIL, 2005c).

É com base nesta nova carreira, e em suas posteriores alterações, que vão se desenvolvendo os embates e lutas da categoria por sua afirmação, por melhores condições e relações de trabalho, pela construção de sua identidade e superação da subalternidade. As entidades sindicais são os instrumentos, não únicos (as associações e as próprias CIS e CNS cumprem também importante papel), mas prioritários na conjugação de esforços da categoria.

A luta pela implantação de nossa carreira é tema constante de nosso cotidiano por quase duas décadas exigindo, portanto, enorme esforço por parte da categoria. Vários foram os movimentos de mobilização e negociação, envolvendo, quando necessário, greves, buscando não só a recuperação de salários, mas a afirmação da nossa identidade como Técnico-Administrativos em Educação como agentes do processo de formação do cidadão e da construção do conhecimento (FASUBRA, 2013, p. 3).

...

Importante a ressaltar é o fato que o PCCTAE se diferencia de outros planos de cargos e salários aplicados à administração pública, por trazer em seu bojo não só uma tabela remuneratória, mas, principalmente, elementos de gestão institucional e conceitos inovadores, rompendo com as mesmices na gestão pública, além da defesa de uma política de Estado. O PCCTAE propõe o desenvolvimento dos(as) Trabalhadores(as) vinculado ao desenvolvimento institucional reconhecendo e fortalecendo a ação desses no processo educacional. Requer para tanto a implantação de um plano de desenvolvimento institucional e um plano de desenvolvimento dos integrantes da carreira, obrigando o Estado, na perspectiva de garantir um serviço de qualidade a população, capacitação e qualificação dos(as) trabalhadores(as). Outro aspecto importante no processo de gestão é a supervisão participativa, trabalhadores(as) e gestores(as), da aplicação do PCCTAE, através da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNSC) e da Comissão Interna de Supervisão (CIS) em cada instituição, buscando ainda alterações, visando o aprimoramento da carreira dado o processo natural de evolução do trabalho nas Instituições de Ensino (FASUBRA, 2013, p. 4).

Posteriores mobilizações e greves da categoria, sejam greves só dos TAEs, sejam junto a outros setores da educação pública federal e/ou do serviço público federal vão conduzir o PCCTAE a sua estrutura e nível de conquistas e direitos atuais. Como demonstrado, antes do PCCTAE não existia uma carreira própria dos trabalhadores administrativos das IFES. Em seu estudo sobre os TAEs da UFMG Valle (2014) discute a relação entre os três planos de carreira pelos quais a categoria passou (e avançou) na história:

Lembro-me de que, em um dos inúmeros debates que participei sobre a carreira dos servidores técnico-administrativos, no interior e fora da UFMG, uma das lideranças do movimento, com atuação extremamente ativa na formulação de proposições sobre a questão da carreira – e, portanto, um dos intelectuais orgânicos dos servidores – me disse que o PCC era um plano limitado, estreito e corporativo. O PUCRCE, elaborado pelo movimento dos servidores, tinha um foco nos servidores e outro na Instituição, mas a ênfase era maior nos primeiros, em função da situação de absoluta indulgência do período anterior. Já o PCCTAE pensava a carreira como instrumento estratégico para as instituições e como motor de uma possibilidade de ampliação democrática das relações de trabalho. Portanto, tanto o PUCRCE como o PCCTAE pensavam a organização do trabalho técnico-administrativo para além de uma demanda meramente estrutural e salarial, mas pretendiam ser dinamizadores destas relações, em associação com o planejamento institucional (p. 79).

Através do processo de desenvolvimentos e mudanças históricas de seu plano de carreira os servidores TAEs das IFES vão construindo sua identidade e suas relações com o ambiente laboral,

com as instituições em que trabalham e com os contextos e conflitos mais gerais da sociedade brasileira.

Esse contexto relativo aos direitos, salários, melhores condições laborais e participação da categoria técnico-administrativa nos rumos institucionais é reforçada ainda mais na criação da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT) dos Institutos Federais e no funcionamento destes. Os IFs propõem um novo modelo de gestão democrática em seu funcionamento. Tanto o Conselho Superior, órgão central, quanto os Colégios ou Conselhos Dirigentes de Campus (CODICs), presentes em cada campus, contam com a participação paritária das três categorias e com representações da comunidade na qual cada IF está inserido. O que reforça as estruturas colegiadas e a prática de gestão democrática, como previstas nos artigos 14 e 15 da LDB (BRASIL, 1996). Com relação a categoria TAE os IFs, em sua legislação e institucionalidade, de maneira diferente e mais avançada que as Universidades Federais, preveem sua ampla participação nos espaços institucionais e nos processos decisórios. Ao começar pela paridade das categorias nas eleições previstas pela lei de fundação dos IFs e pelo Decreto 6.986/2009, o qual estabelece regras para disciplinar o processo eleitoral para escolha de dirigentes (Reitores e Diretores Gerais) nos IFs. Cada categoria – docente, discente e TAE – tem o peso de 1/3 na eleição. Cumpre ressaltar que, apesar de não poderem se candidatar a Reitor, os TAEs podem vir a ser Pró-Reitores, e (caso possuam nível superior e preencham alguns requisitos) podem se candidatar ao cargo de Diretor Geral de Campus (BRASIL 2008; BRASIL, 2009).

Os vários Conselhos, comissões, comitês e núcleos existentes nos Institutos Federais, tanto por força de lei (o que torna sua existência geral nos Institutos) quanto por força regulamentar (variando de Instituto para Instituto), quase sempre contam com a previsão ou mesmo a obrigação da participação e representação dos TAEs. Para citar alguns destes: 1) Conselho Superiores (os CONSUP são os órgãos máximos das instituições) nos quais em relação as categorias internas os TAEs também tem 1/3, havendo nos CONSUPs também outros membros internos e externos; 2) Os diversos Conselhos Dirigentes de Campus existentes nos IFs; 3) Comissões de Ética Pública, que têm como principal atribuição aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo federal, aprovado pelo Decreto 1.171, de 1994; 4) Núcleos de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNEs) compostos por uma equipe multidisciplinar, que têm como tarefa garantir as condições e a inclusão das pessoas com necessidades especiais em todos espaços, níveis e momentos do processo educativo e dos projetos de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidos pela instituição; e, em especial 5) A Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE, prevista na lei de criação do PCCTAE (Lei 11.091/2005) e na Portaria 2519/2005 do MEC, a qual é eleita pela categoria TAE em cada instituição com o objetivo e atribuição de fiscalizar e orientar sobre a implantação da carreira. Além destas há outras comissões, comitês, grupos e núcleos, formados em alguns institutos federais, que costumam contar com a participação de TAEs. Exemplos são: 1) Núcleos de Arte e Cultura (NACs), existentes em vários IFs, que têm como meta fomentar e fortalecer a produção, difusão e a fruição artística e cultural em parceria e contato da comunidade acadêmica com a comunidade externa; 2) Comitês de Pesquisa e Extensão do IFPR, órgãos de assessoramento da Direção de Ensino, Pesquisa e Extensão de cada Campus, responsáveis pelo acompanhamento das propostas e projetos de pesquisa e extensão dos campus (REIS, 2020, p. 52).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta investigação caracteriza-se como uma pesquisa documental bibliográfica exploratória. Documental, pois suas fontes são leis, registros e documentos institucionais. Bibliográfica pois relaciona trabalhos já realizados por outros pesquisadores relativos aos temas abordados. Exploratória, pois o acúmulo e estudo destes achados visam construir aproximações e mapear os problemas apresentados para que, posteriormente, o pesquisador possa extrair elementos gerais e construir sínteses.

Este trabalho é o resumo breve de alguns resultados da pesquisa desenvolvida no mestrado do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica sobre temas relacionados à consciência e identidade dos técnico-administrativos. A pesquisa teve como base de elaboração a bibliometria junto ao portal de periódicos da CAPES, a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), aos repositórios de leis da República Federativa do Brasil (através de pesquisa no buscador GOOGLE) e indicações das entidades sindicais. A pesquisa no portal da CAPES e da BDTD foi realizada em 12 de março de 2020. Tanto no portal de Periódicos da CAPES, quanto na BDTD foram digitadas as duas buscas: "técnico-administrativo" AND "identidade" e "técnico-administrativo" AND "instituto federal". Além destas pesquisas foram utilizadas as fontes documentais referentes a carreira dos TAEs, a EPT e os Institutos Federais. Neste artigo, que faz uma apresentação resumida daqueles achados, nós restringimos aos trabalhos, pesquisas e leis que tratam mais diretamente da carreira dos TAEs e de sua relação com a institucionalidade dos Institutos Federais. Estas fontes encontram-se nas referências.

Com base na análise desta bibliografia realizou-se uma investigação diacrônica do conjunto de reflexões e relações dos TAEs e das instituições e sujeitos com os quais está envolvido: a EPT, os IFs, o serviço público e o Estado brasileiro, sua carreira, o contexto social. Esta "investigação diacrônica" é entendida preliminarmente como uma análise histórica capaz de 'enxergar' a presença e, acima de tudo, a permanência de formas (e do próprio conteúdo) de pensar e agir que são características de um determinado corpo social, no nosso caso os TAEs. Não é, desta forma, uma simples descrição de fatos e contextos históricos, mas uma tentativa de captar o sentido dinâmico, mediado e permanente dos construtos políticos de uma categoria de trabalhadores, buscando apreender a essência que está além da aparência e a sua permanência temporal (VALLE, 2014, p. 28).

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

No período estudado na análise bibliográfica e documental os TAEs passaram por planos de carreira gerais do serviço público (PCC) para um plano dos profissionais da educação federal - das IFES - (PUCRCE), e a um plano de carreira próprio (PCCTAE). Neste processo, a categoria e em especial os intelectuais orgânicos e as organizações sindicais formularam projetos buscando ressaltar e valorizar o papel e a importância dos servidores administrativos e de seu trabalho no processo educativo, no tripé institucional (ensino-pesquisa-extensão), nas instituições e na educação federal. Cada mudança (e conquista) de plano de carreira significou um avanço em relação a um plano menos corporativo e fechado em si mesmo e mais focado no planejamento e em objetivos institucionais e sociais. O PCCTAE aparece como o resultado mais acabado deste processo. No PCCTAE - primeiro plano em que os TAEs aparecem como uma categoria própria, dotada de identidade (e de local dentro da instituição) - a progressão funcional, a capacitação e a qualificação dos servidores TAEs são valorizadas dentro

de uma perspectiva de planejamento sistêmico com vistas ao atingimento de objetivos institucionais e de políticas públicas governamentais.

A análise bibliográfica realizada demonstrou que a conquista do PCCTAE foi (e é) de fundamental importância para a construção da identidade e o avanço da consciência desta categoria, que então passa a se identificar claramente como dos Técnico-administrativos em Educação (TAEs) e a também entender que o tripé das IFES (ensino-pesquisa-extensão) não é de propriedade de um grupo ou categoria, mas sim deve envolver todos os membros das instituições. Os TAEs passam a, além de executar seu trabalho técnico e mais formal, participar ativamente dos processos de pesquisa e extensão dentro das instituições, e, inclusive, de sua avaliação, através de sua presença nos Comitês de Pesquisa e Extensão (COPEs). Segundo VALLE (2014), o PCCTAE então:

É, desta forma, um instrumento intermediário para a construção da carreira da forma como os servidores técnico-administrativos a concebem, mas traz um princípio importantíssimo: a finalidade de produção e transmissão do saber, baseado na indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão é da "Universidade" e não de uma categoria profissional. Ou seja, não existe uma propriedade dos processos no interior da Universidade, e que todos os trabalhadores no interior das instituições federais de ensino devem ser igualmente responsáveis pela consecução de seus objetivos (p. 91)

...

O plano consolidou um conjunto de elementos que permitiriam, no campo de gestão de recursos humanos, avanços conceituais e práticos para a elaboração e consolidação das políticas institucionais necessárias e para, superando o seu papel subalterno dos servidores, elevar a compreensão de 'pertencimento' à instituição (p. 92).

O PCCTAE surge como fruto do acordo da greve dos técnico-administrativos de 2005 e do acúmulo histórico destes trabalhadores em lutar por uma carreira dos trabalhadores em educação federal que não só lhes traga ganhos financeiros e em termos de direitos, mas também os vincule aos objetivos e missão institucionais e sociais, inserindo-os dentro de um planejamento do Estado brasileiro para os serviços públicos e para a educação pública.

A legislação que criou e o funcionamento próprio dos IFs também se apresenta como importante conquista e como um terreno de possibilidades, disputas e enormes potenciais para a categoria TAE. Com garantia legal e regulamentar da paridade nas eleições e de sua participação nos Conselhos Superiores e nos diversos níveis institucionais, abrem-se aos TAEs potencialidades de reforçar sua identidade e seu papel como construtores ativos de suas Instituições e do processo educativo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As legislações dos planos de carreira e das instituições e os regulamentos institucionais refletem, em cada momento, o contexto das lutas, avanços, retrocessos e contradições experienciados pela categoria e sua relação com o ambiente laboral, as instituições e o contexto social mais geral. Na atual análise, tanto a conquista do PCCTAE, quanto a criação da RFEPCT, significaram importantes e fundamentais avanços para os servidores TAEs, abrindo caminhos com novas possibilidades e potencialidades.

Através de suas reivindicações e lutas - organizadas pelas e nas entidades sindicais - e das formulações dos intelectuais orgânicos da categoria os TAEs construíram uma visão de si mesmos, de

seu trabalho e de seu espaço nas instituições. Também formularam propostas para sua carreira e para questões relacionadas ao seu cotidiano laboral. Conceberam uma perspectiva que supera a ideia de que há monopólio de funções e atividades dentro das instituições de educação. Questionaram (e questionam) assim, por sua própria práxis e em especial por seu trabalho educativo, a concepção que os vê como sujeitos passivos e subalternos dentro das IFES.

Há algumas lacunas nas pesquisas sobre os TAEs que servem como recomendações para trabalhos futuros. O estudo de suas entidades sindicais, estrutura, funcionamento, histórico e da relação entre categoria e sindicato e da base com os intelectuais orgânicos (dirigentes) é um tema fundamental. Outra possível entrada, relativa tanto às IFES em geral quanto às instituições da RFEPCT em particular, é a do estudo da participação dos TAEs em espaços de decisão e gestão. No caso da RFEPCT há a possibilidade de analisar-se até que ponto as possibilidades e potencialidades presentes em sua legislação e aspecto regulamentar inovadores têm significado mudanças reais.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n. 5.645, de 10 de dezembro de 1970. **Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências.**

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm#:~:text=12.,cada%20grupo%2C%20aos%20atualmente%20existentes>. Acesso em 15 set. 2021.

_____. Lei n. 7.596, de 10 de abril de 1987. **Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências.**

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7596.htm>. Acesso em 15 set. 2021.

_____. Decreto n. 96.664, de 23 de julho de 1987. **Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987.**

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d94664.htm>. Acesso em 15 set. 2021.

_____. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.**

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em 15 set. 2021.

_____. Decreto n. 1.171, de 22 de junho de 1994. **Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1171.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.171%2C%20DE%2022,Constitui%C3%A7%C3%A3o%2C%20bem%20como%20nos%20arts.>>.

Acesso em 15 set. 2021.

_____. Ministério da Educação. **Portaria n. 655, de 1º de março de 2005.** Disponível em:

<<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcgpp/portarias/pt65505.pdf>>. Acesso em 15 set. 2021.

_____. Ministério da Educação. **Portaria n. 2.519, de 15 de julho de 2005.** Diário Oficial da União (DOU), Brasília, DF, 18 de jul. 2005. Disponível em:

<<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcgpp/portarias/pt251905.pdf>>. Acesso em 15 set. 2021.

_____. Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm>. Acesso em 15 set. 2021.

_____. **Lei n. 9.394 de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em 15 set. 2021.

_____. **Lei n. 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm>. Acesso em 15 set. 2021.

_____. **Decreto n. 6.986, de 20 de outubro de 2009**. Regulamenta os arts. 11, 12 e 13 da Lei no 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, para disciplinar o processo de escolha de dirigentes no âmbito destes Institutos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6986.htm>. Acesso em 15 set. 2021.

FASUBRA. PCCTAE – **Lei 11.091: Plano de Carreira**. Brasília: FASUBRA, 2013. Disponível em: <<http://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2018/05/cartilha-fasubraversao-agosto-2013-completa.pdf>>. Acesso em 15 set. 2021.

REIS, Guilherme Basso dos. **Desvendando o ser técnico-administrativo nos Institutos Federais: uma proposta de jogo político-dialógico**. 234 f. Dissertação Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná, 2020. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10200031>. Acesso em 15 set. 2021.

SINASEFE. Implantação do PCCTAE – **Plano de Carreira dos cargos Técnico-administrativos em Educação (Lei 11.091/2005)**. Brasília: SINASEFE, 2009?. Disponível em: <http://www.sinasefe.org.br/antigo/comissao_supervisao.htm>. Acesso em 06 jun. 2020.

VALLE, Arthur Schulunder. **Trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG: inserção institucional e superação da subalternidade**. 182 f. Dissertação Mestrado em Educação – Setor de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/BUBD-9UHGC5>>. Acesso em 15 set. 2021.

Submissão: 30/09/2021

Aceito: 15/02/2022