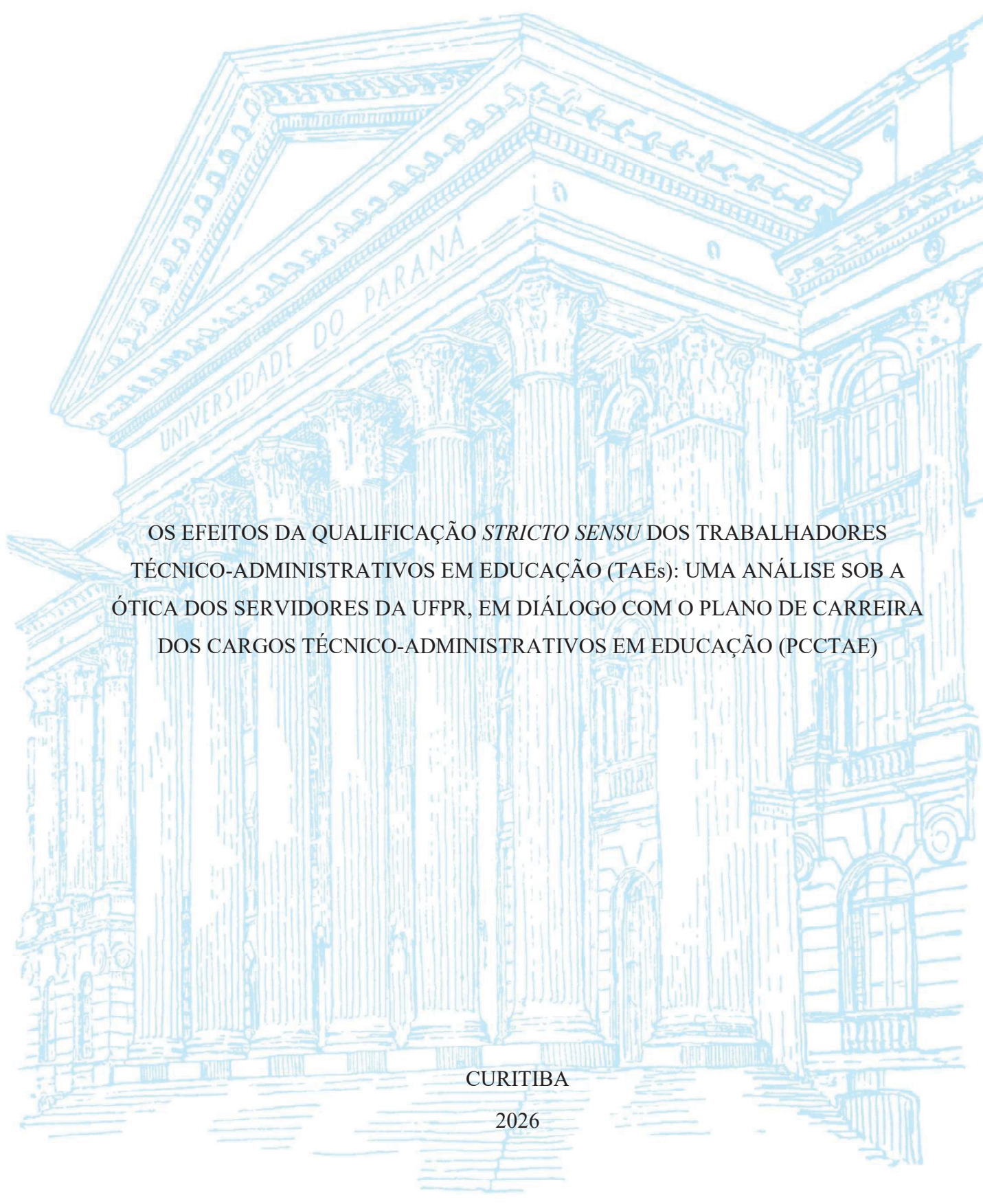


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

LUCIANO CARVALHO



OS EFEITOS DA QUALIFICAÇÃO *STRICTO SENSU* DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAEs): UMA ANÁLISE SOB A  
ÓTICA DOS SERVIDORES DA UFPR, EM DIÁLOGO COM O PLANO DE CARREIRA  
DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (PCCTAE)

CURITIBA

2026

LUCIANO CARVALHO

OS EFEITOS DA QUALIFICAÇÃO *STRICTO SENSU* DOS TRABALHADORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAEs): UMA ANÁLISE SOB A  
ÓTICA DOS SERVIDORES DA UFPR, EM DIÁLOGO COM O PLANO DE CARREIRA  
DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (PCCTAE)

Dissertação apresentada ao curso de Pós-Graduação em Educação – PPGE, Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Prof(a). Dr(a). Andréa Barbosa Gouveia

CURITIBA

2026

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SISTEMA DE BIBLIOTECAS – BIBLIOTECA DO CAMPUS REBOUÇAS

Carvalho, Luciano.

Os efeitos da qualificação stricto sensu dos trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs): uma análise sob a ótica dos servidores da UFPR, em diálogo com o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) / Luciano Carvalho. – Curitiba, 2026.

1 recurso on-line: PDF.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Educação. Programa de Pós-Graduação em Educação.

Orientadora: Prof(a). Dr(a). Andréa Barbosa Gouveia.

1. Educação e Estado. 2. Neoliberalismo. 3. Administração pública. 4. Universidades e faculdades - Pós-graduação. 5. Qualificações profissionais. I. Gouveia, Andréa Barbosa. II. Universidade Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Educação. III. Título.

Bibliotecária: Aline Brugnari Juvenâncio CRB-9/1504



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SETOR DE EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EDUCAÇÃO -  
40001016001P0

## TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação EDUCAÇÃO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da Dissertação de Mestrado de **LUCIANO CARVALHO**, intitulada: **OS EFEITOS DA QUALIFICAÇÃO STRICTO SENSU DOS TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAES): UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DOS SERVIDORES DA UFPR, EM DIÁLOGO COM O PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (PCCTAE)**, sob orientação da Profa. Dra. **ANDRÉA BARBOSA GOUVEIA**, que após terem inquirido o aluno e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua **APROVAÇÃO** no rito de defesa.

A outorga do título de mestre está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 27 de Fevereiro de 2026.

Assinatura Eletrônica

27/02/2026 19:33:29.0

ANDRÉA BARBOSA GOUVEIA

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

02/03/2026 08:02:42.0

MARIO LUIZ NEVES DE AZEVEDO

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ)

Assinatura Eletrônica

01/03/2026 10:57:15.0

CLAUDIA REGINA BAUKAT SILVEIRA MOREIRA

Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Dedico este trabalho à minha amada esposa, minha companheira de vida, que, com sua mansidão, cuidado e amor, esteve ao meu lado em todos os momentos desta jornada.

Dedico-o também a todas as pessoas que, como eu, convivem com algum tipo de limitação psiquiátrica. Que este trabalho seja um lembrete de que é possível seguir adiante, reconhecer as próprias fragilidades e não permitir que elas definam nossos limites.

## AGRADECIMENTOS

Nenhum trabalho de pesquisa é construído de forma solitária. Trata-se de uma produção coletiva, edificada a muitas mãos. Se fosse possível nomear todas as pessoas que contribuíram para que esta pesquisa alcançasse seus resultados, seriam necessárias várias laudas para registrar cada participação. Diante disso, limito-me a agradecer àquelas que estiveram mais diretamente envolvidas e que contribuíram de modo significativo para a concretização deste trabalho, estendendo meus agradecimentos aos muitos colegas que me ajudaram no percurso.

Inicialmente, agradeço a Deus, que, no momento oportuno, tornou possível meu ingresso em um curso *stricto sensu* em um programa reconhecido, com professores de elevada excelência acadêmica e colegas cujas experiências teóricas e práticas contribuíram decisivamente para meu crescimento pessoal e profissional.

Agradeço, de forma muito especial, à minha esposa, Denise Maria Woranovicz Carvalho, que, além de exercer com dedicação e competência seu papel como professora da UFPR, caminha ao meu lado com carinho, apoio e compreensão, tanto nos momentos favoráveis quanto nos desafiadores.

Registro também meu profundo agradecimento à minha orientadora, professora Dra. Andréa Barbosa Gouveia, pela generosidade intelectual, pela paciência e pela disponibilidade em orientar este trabalho. Suas contribuições foram fundamentais, não apenas ao indicar caminhos, mas também ao apontar aspectos centrais para a construção e o amadurecimento da dissertação.

Agradeço à professora Dra. Claudia B. Silveira Moreira, pelos valiosos ensinamentos em sala de aula e por ter aceitado integrar a banca examinadora; e ao professor Dr. Mário Luiz Neves de Azevedo, que, com sua alegria e profundidade teórica, ministrou conteúdos essenciais para esta pesquisa e aceitou compor a banca.

Manifesto meu agradecimento à Márcia Sobezak dos Reis, da PROGEPE, que, desde o início da pesquisa, se mostrou sempre solícita, atuando em diversas ocasiões como ponte fundamental para o acesso às informações solicitadas. Agradeço igualmente à colega de turma Lânia Virginia Busnello Vaz, que gentilmente se dispôs a colaborar com a pesquisa, analisando o percurso hipotético do servidor e contribuindo com informações cruciais da PROGEPE para a correção e consistência dos dados. Registro ainda meu agradecimento à Laryssa Martins Born, também da PROGEPE, pelo apoio na interpretação da legislação da carreira dos TAEs e pelo acesso a materiais relevantes e valiosos para o desenvolvimento do estudo.

Agradeço à Universidade Federal do Paraná, que, ao lançar o edital da Turma PROGEPE 2024, abriu aos TAEs um novo horizonte acadêmico e profissional, reforçando ainda mais o orgulho de integrar esta instituição.

Por fim, agradeço aos muitos Técnico-Administrativos em Educação da PROGEPE, do CHC/UFPR e da turma PROGEPE 2024 de mestrado que, de diferentes formas, contribuíram com informações e apoiaram esta pesquisa.

A todos, meu sincero agradecimento e os melhores votos.

“O cansaço da sociedade do desempenho é um cansaço solitário, que atua individualizando e isolando” (Byung-Chul Han; Sociedade do Cansaço, 2015).

## RESUMO

Esta dissertação analisa os efeitos objetivos e subjetivos da qualificação *stricto sensu* na carreira e na vida pessoal dos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) da Universidade Federal do Paraná (UFPR), em diálogo com o atual Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE/2005). O estudo parte da percepção dos próprios servidores que concluíram mestrado e/ou doutorado, buscando compreender como a formação repercute em suas trajetórias profissionais e pessoais. O percurso da pesquisa retoma a história da carreira dos TAEs desde a conquista do primeiro plano de carreira desta categoria, o PUCRCE (1987) até os desdobramentos mais recentes, destacando a tensão entre a influência do neoliberalismo e a luta sindical na configuração da carreira. Metodologicamente, a investigação combinou análise documental e pesquisa de campo por meio da aplicação de questionário a servidores da UFPR que detinham titulação *stricto sensu* registrada na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). O universo abrangeu 1.050 TAEs qualificados até abril de 2025, dos quais 108 responderam ao instrumento de pesquisa (amostra). Os resultados revelaram que a formação *stricto sensu* contribuiu para o desenvolvimento profissional e ampliou as perspectivas de valorização dos TAEs, especialmente pelo acesso ao Incentivo à Qualificação, um percentual sobre os vencimentos aplicado aos TAEs que detêm diplomação acima do exigido para seus cargos. Ao mesmo tempo, evidenciou-se a existência de limitações quanto ao reconhecimento institucional e à aplicabilidade do conhecimento adquirido. A análise permitiu identificar um perfil diversificado dos TAEs da UFPR, distribuídos entre diferentes áreas de formação, níveis de classificação da carreira e experiências de afastamento e de licença para capacitação. Concluiu-se que a qualificação *stricto sensu* representa uma importante estratégia de valorização profissional, mas seus efeitos não se restringem à dimensão objetiva (aumento salarial), alcançando também aspectos subjetivos de reconhecimento e de transformação da identidade profissional. O estudo oferece subsídios para o aprimoramento das políticas institucionais da UFPR e para o fortalecimento das discussões sobre a carreira dos TAEs no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior.

Palavras-chave: Políticas Educacionais; neoliberalismo; gerencialismo; Técnico-Administrativos em Educação (TAEs); carreira dos TAEs; qualificação *stricto sensu*; PCCTAE; UFPR; Incentivo à Qualificação.

## ABSTRACT

This dissertation analyzes the objective and subjective effects of *stricto sensu* graduate education on the careers and personal life of Technical-Administrative Education staff (TAEs) at the Federal University of Paraná (UFPR), in dialogue with the current Career Plan for Technical-Administrative Education Positions (PCCTAE/2005). The study is based on the perceptions of staff members who completed master's and/or doctoral degrees, seeking to understand how such training affects both their professional and personal trajectories. The research retraces the history of the TAEs' career from the achievement of the first career plan for this category, PUCRCE (1987), to the most recent developments, highlighting the tension between the influence of neoliberalism and the role of union struggles in shaping the career structure. Methodologically, the investigation combined documentary analysis with field research through a survey applied to UFPR staff holding *stricto sensu* qualifications registered in the Office of People Management (PROGEPE). The study population comprised 1,050 qualified TAEs as of April 2025, of whom 108 responded to the questionnaire (sample). The findings revealed that *stricto sensu* training contributed to professional development and broadened the prospects for career advancement, particularly through access to the Qualification Incentive - an additional percentage of salary granted to TAEs holding degrees beyond the minimum required for their positions. At the same time, the study identified limitations regarding institutional recognition and the applicability of the acquired knowledge. The analysis revealed a diverse profile of TAEs, distributed across different academic fields, career levels, and experiences with study leave and training programs. It is concluded that *stricto sensu* qualification represents an important strategy for professional advancement, but its effects extend beyond the objective dimension (salary increases) to include subjective aspects of recognition and transformation of professional identity. This study provides insights for improving UFPR's institutional policies and strengthening the debate on TAEs' career paths within Federal Higher Education Institutions in Brazil.

Keywords: Educational Policies; neoliberalism; managerialism; Technical-Administrative Education staff (TAEs); TAEs' career; *stricto sensu* qualification; PCCTAE; UFPR; Qualification Incentive.

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – NUVEM DE PALAVRAS DO NEOLIBERALISMO PRESENTES NO PDRAE.....	43
FIGURA 2 – MAPA DA LEGISLAÇÃO FEDERAL RELATIVA À CARREIRA DOS TAEs DE 1952 A 2025.....	62
FIGURA 3 – JORNAL DO SINTUFRJ, JANEIRO DE 2006, CAPA E PÁGINA 3.....	93
FIGURA 4 – INFORME DA MESA DE NEGOCIAÇÃO ESPECÍFICA DO PCCTAE.....	116
FIGURA 5 – HOLERITE COM CONQUISTAS OBTIDAS MEDIANTE A LUTA SINDICAL, DA DÉCADA DE 1950 ATÉ 2015.....	130
FIGURA 6 – MESTRANDOS DA TURMA PROGEPE/UFPR 2024 E PROFESSORES...	179
FIGURA 7 – SITE DA PROGEPE ONDE FOI DISPONIBILIZADO O LINK DE ACESSO AO QUESTIONÁRIO.....	187

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – FAIXAS DE IDADE DOS RESPONDENTES.....	192
GRÁFICO 2 – PORCENTAGEM DE TAEs QUE TRABALHAVAM NA UFPR QUANDO CURSARAM <i>STRICTO SENSU</i> .....	193
GRÁFICO 3 – ORIGEM ÉTNICA (RAÇA/COR) DOS 108 RESPONDENTES (COM <i>STRICTO SENSU</i> ).....	194
GRÁFICO 4 – NÚMERO DE FILHOS DOS RESPONDENTES.....	195
GRÁFICO 5 – TEMPO (EM ANOS) QUE OS RESPONDENTES TRABALHAM NA UFPR.....	195
GRÁFICO 6 – CURSO DE FORMAÇÃO DOS RESPONDENTES (GRADUAÇÃO).....	197
GRÁFICO 7 – LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO.....	201
GRÁFICO 8 – CARGA HORÁRIA MÉDIA SEMANAL DE TRABALHO DURANTE A QUALIFICAÇÃO.....	202
GRÁFICO 9 – ANO DE CONCLUSÃO DOS CURSOS DE MESTRADO.....	204
GRÁFICO 10 – ANO DE CONCLUSÃO DOS CURSOS DE DOUTORADO.....	205
GRÁFICO 11 – TAEs QUE OBTIVERAM IQ COM CURSO DE RELAÇÃO DIRETA...206	
GRÁFICO 12 – INTENÇÃO DOS TAEs QUE DETÊM FORMAÇÃO DE MESTRADO DE INGRESSAR EM UM DOUTORADO.....	208
GRÁFICO 13 – PERSPECTIVA DE EVOLUÇÃO PROFISSIONAL APÓS O <i>STRICTO SENSU</i> .....	213
GRÁFICO 14 – EFEITOS COGNITIVOS E ATITUDINAIS DA FORMAÇÃO <i>STRICTO SENSU</i> .....	214
GRÁFICO 15 – COMPETÊNCIAS TÉCNICAS E DA APLICAÇÃO NO TRABALHO...216	
GRAFICO 16 – DESENVOLVIMENTO PESSOAL E AMADURECIMENTO ACADÊMICO.....	218
GRÁFICO 17 – INCENTIVOS DE CARREIRA VISTOS PELOS TAEs COMO BENEFÍCIOS CONCRETOS.....	220

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – PROCEDIMENTOS ANALÍTICOS UTILIZADOS NA PESQUISA DOCUMENTAL.....	29
QUADRO 2 – ELEMENTOS DO NEOLIBERALISMO PRESENTES NOS GOVERNOS DE 1990 A 1994.....	36
QUADRO 3 – ELEMENTOS DO NEOLIBERALISMO PRESENTES NO PLANO REAL DE 1994.....	37
QUADRO 4 – ELEMENTOS DO NEOLIBERALISMO PRESENTES NOS GOVERNOS DE 1995 A 2016.....	37
QUADRO 5 – ELEMENTOS DO NEOLIBERALISMO PRESENTES NOS GOVERNOS DE 2016 A 2025.....	38
QUADRO 6 – PROCEDIMENTOS ANALÍTICOS DA PESQUISA DOCUMENTAL/BIBLIOGRÁFICA.....	41
QUADRO 7 – PALAVRAS OU EXPRESSÕES ICÔNICAS DO NEOLIBERALISMO NO PDRAE.....	42
QUADRO 8 – MÉTODO DE OBTENÇÃO DOS DISPOSITIVOS LEGAIS QUE REGULAMENTAM A CARREIRA DOS TAEs.....	62
QUADRO 9 – MAPA DA SEÇÃO 3.....	65
QUADRO 10 – ATIVIDADE SINDICAL NO PERÍODO DE 1982 A 1987 RELACIONADA À CARREIRA DOS TAEs.....	69
QUADRO 11 – NÍVEIS (OU GRUPOS) OCUPACIONAIS E SEUS SUBGRUPOS NO PUCRCE.....	70
QUADRO 12 – ESTRUTURA DO PUCRCE EM 1992.....	71
QUADRO 13 – ATIVIDADE SINDICAL NO PERÍODO DE 1988 A 1989.....	74
QUADRO 14 – ATIVIDADE SINDICAL NO PERÍODO DE 1990 A 2005/2006.....	76
QUADRO 15 – COMPARATIVO ENTRE O TEXTO ORIGINAL E O TEXTO ATUAL DA LEI Nº 11.091.....	85
QUADRO 16 - DIFERENÇAS ENTRE O PUCRCE E O PCCTAE.....	91
QUADRO 17 – PRINCIPAIS NORMATIVAS QUE REGULAMENTAM O PCCTAE.....	123
QUADRO 18 - ESTRUTURA ORIGINAL DO PCCTAE 2005 (NÍVEIS E PADRÕES)....	125
QUADRO 19 – UM TAE NÍVEL “D” NÃO PODE EVOLUIR PARA O NÍVEL “E”.....	128

QUADRO 20 – DIFERENÇAS ENTRE O MODELO DE PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO ANTERIOR À MP Nº 1.286/2024 E O ATUAL MODELO DE PROGRESSÃO (LEI Nº 15.141).....	129
QUADRO 21 - TEMPO EM MESES QUE O TAE DO EXEMPLO HIPOTÉTICO LEVARIA PARA ATINGIR O QUARTO NÍVEL DE CAPACITAÇÃO.....	152
QUADRO 22 – PROGRESSÕES POR MÉRITO ALCANÇADAS DE MARÇO DE 2005 A JANEIRO DE 2025 (E POSTERIORMENTE) PELO TAE DO EXEMPLO HIPOTÉTICO.....	153
QUADRO 23 – POSIÇÃO DO SERVIDOR NA CARREIRA EM DEZEMBRO DE 2025.....	154
QUADRO 24 – MÉTODO DE OBTENÇÃO DAS RESOLUÇÕES E PORTARIAS DA UFPR.....	156
QUADRO 25 – DESTAQUES DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA UFPR ATÉ 15 DE SETEMBRO DE 2025 (RESOLUÇÃO Nº 21/08-COPLAD).....	158
QUADRO 26 – DESTAQUES DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA UFPR A PARTIR DE 16 DE SETEMBRO DE 2025 (RESOLUÇÃO Nº 32/25-COPLAD).....	160
QUADRO 27 – RESUMO DA RESOLUÇÃO Nº 17/04-COPLAD.....	161
QUADRO 28 – RESUMO DA RESOLUÇÃO Nº 11/12-COPLAD.....	162
QUADRO 29 – RESUMO DA RESOLUÇÃO Nº 02/01-COPLAD.....	164
QUADRO 30 - ASPECTOS DA RESOLUÇÃO Nº 52/19-COPLAD RELACIONADOS A AFASTAMENTOS PARA AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO OU CAPACITAÇÃO.....	165
QUADRO 31 - ASPECTOS DA RESOLUÇÃO Nº 52/19-COPLAD RELACIONADOS A AFASTAMENTOS PARA PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMAS <i>STRICTO SENSU</i> .....	166
QUADRO 32 – ASPECTOS DA RESOLUÇÃO Nº 52/19-COPLAD RELACIONADOS À LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO.....	166
QUADRO 33 – GRUPOS DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE INTEGRAM O PDP DA UFPR.....	169
QUADRO 34 – ELEMENTOS GERAIS DE EDITAIS DO PIQ.....	175
QUADRO 35 – EDITAIS DE PIQ LANÇADOS DE 2012 A 2025 PELA UFPR.....	177

QUADRO 36 – METODOLOGIA DA ETAPA QUANTITATIVA DA PESQUISA.....	186
QUADRO 37 – DISTRIBUIÇÃO DOS AFASTAMENTOS POR MODALIDADE DE <i>STRICTO SENSU</i> .....	199
QUADRO 38 – CRUZAMENTO DA APLICABILIDADE NO TRABALHO DO PRODUTO DO MESTRADO COM O TEMPO DE SERVIÇO NA UFPR.....	210
QUADRO 39 – CRUZAMENTO DA APLICABILIDADE NO TRABALHO DO PRODUTO DO DOUTORADO COM O TEMPO DE SERVIÇO NA UFPR.....	211
QUADRO 40 – APLICABILIDADE NO TRABALHO DO PRODUTO DA PESQUISA (POR MODALIDADE DE <i>STRICTO SENSU</i> ).....	211

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – PALAVRAS E EXPRESSÕES ICÔNICAS DO NEOLIBERALISMO QUE SE REPETEM NOS TEXTOS ANALISADOS.....	42
TABELA 2 – TABELA DE VENCIMENTOS DE ABRIL DE 1987 DO PUCRCE.....	71
TABELA 3 – FREQUÊNCIA DE PALAVRAS DO PDRAE PRESENTES NO PLANO DE CARREIRA.....	89
TABELA 4 - ESTRUTURA ORIGINAL DO PCCTAE PARA MARÇO DE 2005 COM 39 PADRÕES DE VENCIMENTO.....	124
TABELA 5 – PADRÕES DE VENCIMENTO EM 2025 PARA CARGOS DE NÍVEL “E”.....	126
TABELA 6 – VENCIMENTOS DE JANEIRO DE 2025 A MARÇO DE 2026 (VALORES NOMINAIS).....	127
TABELA 7 - ESTRUTURA SALARIAL EM 2005 PARA O NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO “E”.....	131
TABELA 8 - TABELA DE 2005 PARA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO.....	132
TABELA 9 – RESUMO DA CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO EM 2005.....	133
TABELA 10 - TABELA PARA ACELERAÇÃO DA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO EM 2025.....	134
TABELA 11 - PERCENTUAIS DE IQ PREVISTOS NO ANEXO IV DA LEI Nº 11.091 EM 2006.....	141
TABELA 12 - PERCENTUAIS DE IQ PREVISTOS NO ANEXO I DO DECRETO Nº 5.824/2006.....	142
TABELA 13 – TABELA DE PERCENTUAIS DE IQ EM 2008, A PARTIR DA LEI Nº 11.784/2008.....	144
TABELA 14 - TABELA DE PERCENTUAIS DE IQ A PARTIR DE JANEIRO DE 2013 RESULTANTES DA PROMULGAÇÃO DA LEI Nº 12.772/2012.....	144
TABELA 15 - TABELA DE PERCENTUAIS DE IQ EM 2025 (SEM DIFERENCIAÇÃO PARA CURSOS COM RELAÇÃO DIRETA E INDIRETA AO CARGO).....	145
TABELA 16 – RESUMO DO PERCURSO DO SERVIDOR NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO “D” DE MARÇO DE 2005 A DEZEMBRO DE 2025.....	154

TABELA 17 – EVOLUÇÃO DA QUALIFICAÇÃO DOS TAEs ATÉ NOVEMBRO DE 2025.....	184
TABELA 18 – FAIXA ETÁRIA DE TODOS OS TAEs DA UFPR (COM E SEM <i>STRICTO SENSU</i> ).....	192
TABELA 19 – ORIGEM ÉTNICA (RAÇA/COR) DE TODOS OS TAEs DA UFPR (COM E SEM <i>STRICTO SENSU</i> ).....	194
TABELA 20 – CRUZAMENTO DE IDADE COM TEMPO DE SERVIÇO NA UFPR.....	196
TABELA 21 - DISTRIBUIÇÃO DO <i>STRICTO SENSU</i> NOS NÍVEIS DE CLASSIFICAÇÃO “C”, “D” E “E”.....	198
TABELA 22 – DISTRIBUIÇÃO DOS MESTRADOS CURSADOS POR INSTITUIÇÃO.....	203
TABELA 23 – DISTRIBUIÇÃO DOS DOUTORADOS CURSADOS POR INSTITUIÇÃO.....	203
TABELA 24 – TIPOS DE CARGOS OCUPADOS PELOS TAEs COM <i>STRICTO SENSU</i> .....	208
TABELA 25 – RESUMO DA OCUPAÇÃO DE CARGOS POR TAEs COM <i>STRICTO SENSU</i> .....	209

## LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

AD – Avaliação de Desempenho

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ANDES – Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

ANDIFES – Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior

APS – Administração Pública Societal

ASSUFRGS – Associação dos Servidores da Universidade Federal Rio Grande do Sul

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento do Pessoal de Nível Superior

CD – Cargo de Direção

CDP – Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas da UFPR

CDP/SAT – Sessão de Análise de Títulos da UFPR

CEP/CHS – Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais da UFPR

CHC/UFPR – Complexo Hospital de Clínicas da UFPR

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNS – Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (PCCTAE)

CNSCCTAE – Comissão Nacional de Supervisão da Carreira dos TAEs

COPLAD – Conselho de Planejamento e Administração da UFPR

EC – Emenda Constitucional

ENAP – Fundação Escola Nacional de Administração Pública

FASUBRA: Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil

FG – Função Gratificada

FHC – Fernando Henrique Cardoso

FONASEFE – Fórum das Entidades Nacionais dos Servidores Públicos Federais

GPC – Gestão por Competências

GT – Grupo de Trabalho

IFES – Instituições Federais de Ensino Superior

IN – Instrução Normativa

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

IQ – Incentivo à Qualificação

LC – Licença para Capacitação

LDO – Lei de Diretrizes Orçamentárias

LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados

LRF – Lei de Responsabilidade Fiscal

MARE – Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado

ME – Ministério da Economia

MEC – Ministério da Educação

MGI – Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

MPS – Mont Pèlerin Society

NGP – Nova Gestão Pública

NPM – New Public Management

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PCC – Plano de Classificação de Cargos

PCCTAE - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

PCU – Projeto de Carreira Única

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

PDIC - Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira do PCCTAE

PDIPCCTAE - Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

PDP – Plano de Desenvolvimento de Pessoas

PDRAE – Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

PIQ – Programa de Incentivo à Qualificação da UFPR

PLENA – Plenária Nacional

PNC – Política Nacional de Capacitação dos Servidores da Administração Federal

PNDP – Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas

PNE – Plano Nacional de Educação

PPGE – Programa de Pós-Graduação em Educação

PRHAE – Pró-reitoria de Recursos Humanos da UFPR

PROGEPE – Pró-reitoria de Gestão de Pessoas da UFPR

PROPPLAGE – Programa de Pós-Graduação em Política, Planejamento e Gestão da Educação

PT – Partido dos Trabalhadores

PUCRCE - Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos

RCLI – Registro de Consentimento Livre e Informado

RJU – Regime Jurídico Único

RSC – Reconhecimento de Saberes e Competências

SIGEP - Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal

SINASEFE: Sindicato Nacional dos(as) Servidores(as) Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica

SINDITEST – Sindicato dos Trabalhadores em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior no Estado do Paraná

SINTUFRJ – Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro

SIPEC – Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal

SPF – Servidores Públicos Federais

STF – Supremo Tribunal Federal

TAEs – Técnico-Administrativos em Educação (Servidores Técnico-Administrativos em Educação que atuam no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior vinculadas ao Ministério da Educação)

TICs – Tecnologias de Informação e Comunicação

UCAQ – Unidade de Capacitação e Qualificação da UFPR

UFPR – Universidade Federal do Paraná

UGPESQ/SGPITS/GEP/CHC-UFPR – Unidade de Apoio à Pesquisa do CHC/UFPR

VBC – Vencimento Básico Complementar

## LISTA DE SÍMBOLOS

@ufpr.br – domínio do e-mail da UFPR

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>25</b>
<b>2 NEOLIBERALISMO, GERENCIALISMO, GESTÃO PÚBLICA E TRABALHO NAS IFES.....</b>	<b>32</b>
2.1 O NEOLIBERALISMO: ORIGEM, PRINCÍPIOS E IMPLICAÇÕES SOCIAIS.....	32
2.2 A REFORMA DO ESTADO E O PLANO DIRETOR DA REFORMA DO APARELHO DO ESTADO (PDRAE/1995).....	39
2.3 GERENCIALISMO, NOVA GESTÃO PÚBLICA (NGP), GESTÃO POR COMPETÊNCIAS (GPC) E MERITOCRACIA NO SERVIÇO PÚBLICO NO BRASIL.....	44
2.4 CONTRAPONTO ENTRE A NGP (RACIONALIDADE NEOLIBERAL JÁ IMPLEMENTADA NO BRASIL) E A PROPOSTA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA SOCIETAL (APS).....	52
2.5 OS EFEITOS DO NEOLIBERALISMO NO CONTEXTO DAS IFES E SOBRE A CARREIRA DOS TAEs: ALGUMAS SÍNTESES.....	56
<b>3 A CARREIRA DOS TAEs ANALISADA A PARTIR DE UMA PERSPECTIVA HISTÓRICA E POLÍTICO-SINDICAL.....</b>	<b>59</b>
3.1 PERÍODO I (1952-1989): CONSTRUÇÃO DO DIREITO À CARREIRA E O MARCO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	66
3.1.1 A legislação anterior ao primeiro Plano de Carreira dos TAEs.....	66
3.1.2 O primeiro Plano de Carreira dos TAEs – Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE).....	68
3.1.3 A legislação “interplanos” produzida em 1988 – A Constituição Federal de 1988.....	73
3.2 PERÍODO II (1990-2006): A OFENSIVA NEOLIBERAL E A CRIAÇÃO DO PCCTAE EM 2005/2006.....	74
3.2.1 A legislação “interplanos” produzida de 1990 a 2004.....	77
3.2.2 O segundo Plano de Carreira dos TAEs – O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE/2005/2006).....	82
3.2.3 O legado do neoliberalismo no PCCTAE.....	88
3.2.4 As conquistas expressas no PCCTAE obtidas a partir da luta sindical.....	90
3.2.5 Diferenças entre o PUCRCE e o PCCTAE.....	91
3.2.6 A Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005.....	92

3.2.7 Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 (atualmente revogado).....	93
3.3 PERÍODO III (2007-2016): O ARREFECIMENTO NEOLIBERAL, OS AVANÇOS INSTITUCIONAIS E OS NOVOS MARCOS LEGAIS NA CONSOLIDAÇÃO DE DIREITOS DOS TAEs.....	95
3.3.1 Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008.....	95
3.3.2 Portaria MEC nº 39, de 14 de janeiro de 2011.....	98
3.3.3 Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012.....	99
3.3.4 Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.....	99
3.3.5 Portaria MEC nº 27, de 15 de janeiro de 2014.....	100
3.3.6 Lei nº 13.325, de 29 de julho de 2016.....	102
3.4 PERÍODO IV (2016-2022): CRISE FISCAL, TETO DE GASTOS E RETROCESSOS.....	103
3.4.1 Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019.....	106
3.4.2 Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.....	107
3.4.3 Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019 (atualmente revogada).....	108
3.4.4 Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020.....	109
3.4.5 Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.....	110
3.5 PERÍODO V (2023-2025): RETOMADA DO DIÁLOGO, GREVE(S), NEGOCIAÇÕES E NOVOS AVANÇOS.....	113
3.5.1 Lei nº 14.673 de 14 de setembro de 2023.....	113
3.5.2 Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025.....	114
3.5.3 Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025 (regulamenta a AD no estágio probatório).....	119
3.6 CONSIDERAÇÕES SOBRE O PCCTAE COMO PRODUTO DA TENSÃO ENTRE A INFLUÊNCIA NEOLIBERAL E A LUTA SINDICAL.....	120
<b>4 A CARREIRA DOS TAEs: ESTRUTURA, PROGRESSÃO E QUALIFICAÇÃO.....</b>	<b>122</b>
4.1 A ESTRUTURA DO PCCTAE E OS MECANISMOS DE PROGRESSÃO.....	122
4.2 PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO E PROGRESSÃO POR MÉRITO.....	130
4.2.1 A progressão por capacitação e a aceleração da progressão por capacitação.....	131
4.2.2 A progressão por mérito.....	135
4.3 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E SUA APLICAÇÃO NA CARREIRA.....	136
4.4 INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO, LICENÇA E AFASTAMENTO RELACIONADOS À FORMAÇÃO <i>STRICTO SENSU</i> .....	139

4.4.1 O Incentivo à Qualificação (IQ).....	139
4.4.2 A licença para capacitação.....	146
4.4.3 O afastamento para cursar mestrado ou doutorado.....	149
4.5 PERCURSO DE CARREIRA DE UM TAE ATUANTE EM UMA IFE: UM EXEMPLO.....	151
4.6 A REGULAMENTAÇÃO DA CARREIRA DOS TAEs NA UFPR.....	155
4.6.1 A Política de capacitação e qualificação dos TAEs.....	157
4.6.2 A Avaliação de Desempenho.....	157
4.6.3 A regulação na UFPR da progressão funcional por titulação prevista no PUCRCE/1987 e do Incentivo à Qualificação (IQ) do PCCTAE/2005.....	160
4.6.4 A licença para capacitação e o afastamento para cursar mestrado ou doutorado.....	163
4.6.5 O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação 2022 - 2026 (PDIC UFPR 2022 - 2026).....	167
4.7 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL E DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO NA UFPR.....	168
4.7.1 Progressão por Capacitação Profissional (PC).....	170
4.7.2 Avaliação de Desempenho (AD).....	171
4.7.3 Progressão por Mérito.....	172
4.7.4 Incentivo à Qualificação (IQ).....	173
4.7.5 O Programa de Incentivo à Qualificação (PIQ) lançado em 2012 pela UFPR.....	174
4.7.6 Exemplos de ações da UFPR para incentivar a qualificação dos TAEs.....	177
4.7.7 Afastamento para Estudo e Licença para Capacitação.....	180
<b>5 ANÁLISE DOS EFEITOS OBJETIVOS E SUBJETIVOS DA QUALIFICAÇÃO STRICTO SENSU DOS TAEs DA UFPR A PARTIR DA APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIO (SURVEY).....</b>	<b>183</b>
5.1 O HISTÓRICO E O PANORAMA DA QUALIFICAÇÃO DOS TAEs DA UFPR.....	183
5.2 O DESENVOLVIMENTO E A APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO NA UFPR.....	185
5.3 PERFIL SOCIOPROFISSIONAL DOS TAEs DA UFPR COM <i>STRICTO SENSU</i> .....	191
5.4 CONDIÇÕES INSTITUCIONAIS E CONTEXTUAIS QUE PERMEARAM A FORMAÇÃO DOS TAEs EM SUAS PÓS-GRADUAÇÕES <i>STRICTO SENSU</i> .....	199
5.5 TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS, CARGOS DE GESTÃO E APLICABILIDADE DA FORMAÇÃO.....	208

5.6 A FORMAÇÃO <i>STRICO SENSU</i> SOB A ÓTICA DOS TAEs DA UFPR: PERCEPÇÕES SUBJETIVAS.....	212
5.7 A FORMAÇÃO <i>STRICO SENSU</i> A PARTIR DA PERCEPÇÃO DOS TAEs DA UFPR: UMA SÍNTESE.....	222
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>225</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>231</b>
<b>APÊNDICE A – METODOLOGIA ADOTADA PARA OBTENÇÃO DOS DISPOSITIVOS LEGAIS DA CARREIRA DOS TAEs.....</b>	<b>256</b>
<b>APÊNDICE B – ANEXO III DA PORTARIA MEC Nº 475/1987.....</b>	<b>260</b>
<b>APÊNDICE C - COMPARATIVO ENTRE O TEXTO DO DECRETO Nº 5.707/2006 E O TEXTO DO DECRETO Nº 9.991/2019, QUE REVOGOU O DECRETO Nº 5.707.....</b>	<b>261</b>
<b>APÊNDICE D - PERCURSO HIPOTÉTICO COMPLETO DE UM SERVIDOR, MÊS A MÊS, DE MARÇO DE 2005 ATÉ DEZEMBRO DE 2025 (E ATÉ O FIM DA CARREIRA).....</b>	<b>264</b>
<b>APÊNDICE E - REGISTRO DE CONSENTIMENTO LIVRE E INFORMADO (RCLI).....</b>	<b>271</b>
<b>APÊNDICE F - INSTRUMENTO DE PESQUISA (QUESTIONÁRIO).....</b>	<b>273</b>
<b>ANEXO A - ESTRUTURA DO VENCIMENTO BÁSICO DO PCCTAE A PARTIR DE 10 DE MAIO DE 2008.....</b>	<b>286</b>
<b>ANEXO B - ESTRUTURA DO VENCIMENTO BÁSICO DO PCCTAE A PARTIR DE 10 DE JULHO DE 2009.....</b>	<b>287</b>
<b>ANEXO C - ESTRUTURA DO VENCIMENTO BÁSICO DO PCCTAE A PARTIR DE 10 DE JULHO DE 2010.....</b>	<b>288</b>
<b>ANEXO D - ESTRUTURA DO VENCIMENTO BÁSICO DO PCCTAE A PARTIR DE 10 DE AGOSTO DE 2016.....</b>	<b>289</b>
<b>ANEXO E – ESTRUTURA DO VENCIMENTO BÁSICO DO PCCTAE A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2017.....</b>	<b>290</b>
<b>ANEXO F – E-MAIL ENCAMINHADO PELA UNIDADE DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO (UCAQ) EM 4 DE AGOSTO DE 2025.....</b>	<b>291</b>
<b>ANEXO G – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP/CHS Nº 7.296.746.....</b>	<b>293</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O tema desta pesquisa consiste na análise dos efeitos objetivos e subjetivos da qualificação *stricto sensu* na vida profissional e pessoal dos Servidores Técnico-Administrativos (TAEs)<sup>1</sup> da Universidade Federal do Paraná (UFPR). O estudo foi desenvolvido a partir da percepção dos próprios servidores que cursaram mestrado e/ou doutorado, e dialoga com o segundo (e atual) plano de carreira dos TAEs, o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE/2005).

Para viabilizar essa análise, a investigação retomou a trajetória da carreira dos TAEs, marcada por lutas históricas, reconfigurações institucionais e transformações nas políticas públicas de gestão de pessoas. Esse percurso compreendeu os períodos de 1952 a 1989 e 1990 a 2025, abrangendo desde a conquista do primeiro plano de carreira dos TAEs, o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE/1987) até os desdobramentos mais recentes, destacando a conjuntura política que moldou os principais marcos da carreira, bem como a atuação decisiva dos sindicatos nas conquistas obtidas.

No tocante à estrutura da carreira, foram examinadas as possibilidades de progressão funcional previstas no PCCTAE, com ênfase no Incentivo à Qualificação (IQ) relacionado à qualificação *stricto sensu*, a fim de investigar os efeitos desta qualificação nos âmbitos profissional e pessoal dos TAEs da UFPR. Foram reunidos subsídios que podem contribuir para o aprimoramento de políticas institucionais voltadas ao desenvolvimento e à valorização desses servidores, bem como de futuros TAEs interessados em bucar a formação *stricto sensu*.

Compreender a realidade dos TAEs requer situá-los no contexto das Instituições Federais de Ensino (IFES), que atuam em cenários dinâmicos, marcados por mudanças econômicas, políticas e sociais. Tais transformações exigem modelos de gestão de pessoas mais adequados e coerentes com a complexidade crescente do trabalho (Rodrigues; Villardi, 2017). Dentre os atores que integram as IFES estão professores, alunos e TAEs. Os TAEs são servidores que ocupam cargos técnico-administrativos, tendo suas atribuições regidas pelas disposições da Lei nº 11.091 de 2005. Exercem trabalhos administrativos de gestão e de apoio técnico às atividades de ensino, pesquisa e extensão (Queiroz, 2020), e sua categoria engloba várias áreas de atuação - desde um médico em um hospital universitário até um técnico de laboratório, passando por bibliotecários, assistentes sociais, entre outros (Reis; Paixão, 2022).

---

<sup>1</sup> TAEs – servidores públicos federais técnico-administrativos em educação que atuam no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) vinculadas ao Ministério da Educação.

A valorização do trabalho dos TAEs no contexto das IFES resulta dos processos de modernização da gestão pública brasileira e da luta dessa categoria. O processo de luta por um plano de carreira específico para essa categoria remonta a meados da década de 1980. Em 1987, após intensas mobilizações, os TAEs conquistaram seu primeiro plano de carreira, o PUCRCE. A luta continuou e, após a proposição do Projeto de Carreira pela FASUBRA<sup>2</sup>/SINASEFE<sup>3</sup> em 1994 e do Projeto de Carreira Única (PCU) em 2002, em 2005 foi promulgado o segundo plano de carreira dos TAEs, o PCCTAE, instituído pela Lei nº 11.091/2005 (Brasil, 2005). Estabeleceu princípios, diretrizes e normas para o desenvolvimento profissional dos TAEs nas IFES vinculadas ao Ministério da Educação-MEC (UFPR, 2022a); é fruto da tensão entre reivindicações históricas do movimento dos trabalhadores e a incorporação de princípios neoliberais na administração pública, e teria emergido da disputa de duas perspectivas distintas sobre o serviço público, cujas implicações serão examinadas ao longo desta pesquisa.

A evolução da carreira dos TAEs constitui um campo relevante para compreender as políticas públicas de gestão de pessoas e os processos de valorização profissional. Nesse contexto, o PCCTAE desponta como marco regulatório ao estabelecer diretrizes de progressão e qualificação, destacando a formação *stricto sensu* não apenas como mecanismo de ascensão funcional previsto em norma, mas também como um processo carregado de expectativas de reconhecimento institucional e de transformação na trajetória pessoal e profissional dos servidores. Assim, torna-se pertinente problematizar os efeitos da qualificação *stricto sensu* na realidade dos TAEs da UFPR, o que fundamenta o seguinte problema de pesquisa: Quais são os efeitos objetivos e subjetivos da qualificação *stricto sensu* na vida profissional e pessoal dos TAEs da UFPR?

A partir do problema de pesquisa foi delineado o seguinte objetivo geral: identificar, analisar e compreender os efeitos objetivos e subjetivos oriundos da qualificação *stricto sensu* na vida profissional e pessoal dos TAEs da UFPR, à luz do PCCTAE.

O objetivo geral desdobra-se em seis objetivos específicos:

- 1) mapear a legislação nacional vigente que regulamenta a carreira dos TAEs, com ênfase nos dispositivos que tratam da qualificação *stricto sensu* como critério de desenvolvimento profissional (dimensão objetiva);
- 2) desvelar o papel da luta sindical na conquista da carreira dos TAEs (dimensão objetiva);

---

<sup>2</sup> FASUBRA: Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil.

<sup>3</sup> SINASEFE: Sindicato Nacional dos(as) Servidores(as) Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica.

- 3) analisar as políticas institucionais da UFPR relacionadas à carreira dos TAEs, com foco nas normativas, nos mecanismos e nas diretrizes que envolvem a qualificação *stricto sensu* (dimensão objetiva);
- 4) mapear e analisar a evolução (histórico) do nível de qualificação *stricto sensu* dos TAEs da UFPR (dimensão objetiva);
- 5) identificar o perfil dos TAEs da UFPR (dimensão objetiva) que concluíram o *stricto sensu* – número de mestres, de doutores, raça/cor, faixa etária, número de filhos dos respondentes, tempo (em anos) que os respondentes trabalham na UFPR, curso de formação (graduação) dos respondentes, distribuição do *stricto sensu* nos níveis de classificação “C”, “D” e “E”;
- 6) identificar os aspectos e efeitos que a qualificação *stricto sensu* traz à realidade profissional e pessoal dos TAEs da UFPR a partir da perspectiva dos próprios TAEs (dimensões objetiva e subjetiva).

Cabe apresentar a diferença entre a dimensão objetiva e a dimensão subjetiva no contexto desta dissertação. A dimensão objetiva refere-se aos aspectos estruturais, institucionais e normativos da realidade estudada, aquilo que é observável ou formalmente instituído, abrangendo condições materiais e legais, além dos aspectos relacionados ao perfil dos TAEs que constituem o objeto desta pesquisa. A dimensão subjetiva, por sua vez, diz respeito às percepções, sentidos e significados atribuídos pelos TAEs da UFPR à sua experiência como detentores de formação *stricto sensu*. Trata-se da vivência simbólica, afetiva e interpretativa em relação às condições objetivas em que os TAEs estão inseridos.

Assim, a dimensão objetiva envolve leis, decretos, Instruções Normativas, portarias e outros documentos que regulamentam a carreira, as políticas institucionais da UFPR, os indicadores e estatísticas (número de mestres e doutores, perfil sociodemográfico, tempo de serviço, distribuição nos níveis de classificação etc.), a história e o papel da luta sindical na carreira. Nos objetivos específicos um a cinco (e em parte do objetivo específico seis), predomina o olhar para a estrutura da carreira dos TAEs, para as normas da UFPR sobre carreira e para dados empíricos que permitem caracterizar o grupo estudado e o contexto de qualificação. A dimensão subjetiva, por sua vez, aparece no objetivo específico 6, que busca compreender os aspectos e efeitos que a qualificação *stricto sensu* tem para os TAEs, tanto no âmbito profissional quanto no pessoal, como eles interpretam e dão sentido às políticas e estruturas normativas que os cercam. Envolve as percepções dos TAEs sobre o valor e o reconhecimento da qualificação, as expectativas e frustrações relacionadas à ascensão profissional.

Essa pesquisa foi realizada na UFPR que, em abril de 2025, contava com 118 cargos TAEs ocupados por 3.271 servidores (UFPR, 2025a), atuando em uma estrutura composta de nove Pró-reitorias, quatro Superintendências, dezessete Setores, sete Unidades Administrativas, quatro Hospitais, dois Comitês, quatro Comissões e duas Fundações. Esta estrutura está distribuída em seis cidades do Paraná: Curitiba, Jandaia do Sul, Matinhos, Palotina, Pontal do Paraná e Toledo (UFPR, 2025b). Do total de TAEs em exercício em abril, 726 possuíam formação em nível de mestrado e 324 em nível de doutorado, somando 1.050 servidores em efetivo exercício que detinham formação *stricto sensu* concluída e registrada na Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE), os quais constituem os sujeitos (universo) desta pesquisa.

Os resultados deste estudo podem contribuir para mapear a qualificação dos TAEs na UFPR, servir como referência ao alinhamento de ações de desenvolvimento e qualificação aos objetivos organizacionais, bem como auxiliar na concepção de políticas futuras de qualificação e de aproveitamento dos servidores que detêm formação *stricto sensu*. A necessidade de mapeamento é corroborada por Palotti e Freire (2015), que afirmam ser escassas as informações sobre o nível de escolaridade dos servidores federais, porquanto tais informações costumam ser exigidas apenas no momento da entrada no serviço público ou quando há mudança de cargo.

Essa pesquisa compreende duas etapas complementares, sendo uma qualitativa e uma quantitativa. Ferreira (2015) argumenta que não se trata de colocar a pesquisa qualitativa e a quantitativa em campos opostos; a combinação destas metodologias favorece o enriquecimento da investigação e fornece uma complementariedade necessária na análise do objeto de estudo.

A etapa qualitativa contemplou análise documental (coleta de dados de documentos e de sites eletrônicos) visando ao entendimento das nuances do PCCTAE. De acordo com Sampieri, Collado e Lucio (2013), a pesquisa qualitativa busca compreender e aprofundar os fenômenos; o enfoque qualitativo é selecionado quando pretende-se avaliar processos.

Para a etapa qualitativa foi utilizada pesquisa (ou análise) documental, onde foram consideradas as cinco dimensões da análise preliminar de documentos, propostas por Cellard (2008): 1. Contexto: considerada a conjuntura política e social da época dos documentos (leis, decretos etc.); 2. Autores: falam em nome do Estado Brasileiro, da FASUBRA, do SINTUFRJ e da UFPR; 3. Autenticidade e a confiabilidade do texto<sup>4</sup>: os documentos são oficiais,

---

<sup>4</sup> Os materiais analisados advêm “do aparelho de Estado, de organizações multilaterais e de agências e intelectuais que gravitam em sua órbita” [...] “esses documentos servem como base empírica para a pesquisa em políticas educacionais na medida em que estão relacionados com a difusão de diretrizes políticas para a educação, sendo frequentemente analisados como fontes primárias” (Evangelista, 2012, p. 52, *apud* Fávero; Centenaro, 2019, p. 175).

publicados pelo Estado, pela FASUBRA/SINTUFRJ<sup>5</sup> e pela UFPR; 4. Natureza do texto: foi considerado o contexto político brasileiro no qual os instrumentos legais da **carreira atual** dos TAEs foram produzidos; 5. Conceitos-chave dos textos: foram considerados os conceitos-chave, sua importância e sentido.

A pesquisa documental foi realizada tanto em sites oficiais do Estado (leis, decretos etc.) quanto em sites da UFPR (resoluções, portarias, editais, publicações sobre a carreira dos TAEs etc.). O QUADRO 1, adaptado de Gil (2021), apresenta um resumo da etapa qualitativa desta pesquisa.

QUADRO 1 – PROCEDIMENTOS ANALÍTICOS UTILIZADOS NA PESQUISA DOCUMENTAL

Etapas	Procedimentos analíticos
Definição dos documentos	- Leitura “flutuante” de leis, decretos e outros instrumentos legislativos federais que regulamentam a carreira dos TAEs; - Leitura “flutuante” de resoluções e portarias da UFPR que regulamentam a carreira dos TAEs.
Seleção de instrumentos legislativos federais analisados	- Leis nº: 1711, 5645, 7596, 8112, 11091, 11233, 11784, 12702, 12772, 13325, 14673, 15141 - Decretos nº: 72493, 94664, 2794, 5824, 5825, 5707, 9739, 9991, 10506, 12374, Decreto Lei nº 220 - Constituição Federal de 1967, Constituição Federal de 1988, Emenda Constitucional 19/1998 - Portarias MEC: 475, 9, 39, 27 - Instruções Normativas: 202, 21
Seleção de resoluções e portarias da UFPR	- Resoluções COPLAD: 02/01, 17/04, 24/06, 21/08, 11/12, 08/13, 02/15, 29/15, 52/19, 06/20, 20/23, 32/25 - Portarias UFPR: 18908, 19067
Definição das unidades de análise	- Palavras relacionadas à carreira dos TAEs: carreira, capacitação, qualificação, cargo, cargos, aposentadoria, afastamento, afastamentos, <i>stricto sensu</i> , progressão, nível, técnico-administrativo, técnico-administrativos, titulação, remuneração, treinamento, pensão, pós-graduação, educação, licença, desenvolvimento, incentivo, eficiência, eficácia, resultado, resultados, qualidade
Regras de enumeração	- Presença de palavras relacionadas à carreira dos TAEs.

FONTE: O autor (2025), adaptado de Gil (2021).

Quatro objetivos específicos são atendidos a partir da pesquisa documental: mapear a legislação nacional vigente que regulamenta a carreira dos TAEs, com ênfase nos dispositivos que tratam da qualificação *stricto sensu* como critério de desenvolvimento profissional; desvelar o papel da luta sindical na conquista da carreira dos TAEs; analisar as políticas institucionais da UFPR relacionadas à carreira dos TAEs, com foco nas normativas, nos mecanismos e nas diretrizes que envolvem a qualificação *stricto sensu*; mapear e analisar a evolução (histórico) do nível de qualificação *stricto sensu* dos TAEs da UFPR.

Para a etapa quantitativa procedeu-se a uma coleta de dados mediante aplicação de um *survey*, que pode ser descrito, segundo Freitas, Oliveira, Saccol e Moscarola (2000), como a obtenção de dados e informações acerca de características de determinado grupo de pessoas por meio de um instrumento de pesquisa, no caso, um questionário. No presente estudo, a aplicação do *survey* visa a identificar certos traços e atributos dos TAEs que detêm qualificação *stricto sensu* na UFPR. A unidade de análise é cada TAE que detêm qualificação *stricto sensu*.

<sup>5</sup> SINTUFRJ – Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

O questionário foi desenvolvido à luz de dois modelos, sendo que o primeiro modelo provém dos estudos de Faria (2019), e o segundo modelo provém dos estudos de Dalmoro (2019). Também foram desenvolvidas perguntas oriundas da pesquisa documental, calcadas na legislação nacional e em documentos institucionais da UFPR relativos à carreira dos TAEs.

O universo (população) compreendeu os TAEs da UFPR que detinham formação *stricto sensu* certificada na PROGEPE em abril de 2025 (N=1.050 TAEs). Responderam o questionário 108 TAEs (a amostra). Para confiabilidade de 95% [Z - valor da distribuição normal para 95% de confiança (1,96)]; considerada proporção esperada da característica na população ( $p = 0,5$ ); margem de erro de 8,9%. O procedimento de análise dos dados foi a análise estatística descritiva (mediante utilização do Excel e do *software* estatístico “R versão 4.3.3”).

Dois objetivos específicos são atendidos a partir da análise dos resultados do questionário: identificar o perfil dos TAEs da UFPR (dimensão objetiva) que concluíram o *stricto sensu* – número de mestres, de doutores, raça/cor, faixa etária, número de filhos dos respondentes, tempo (em anos) que os respondentes trabalham na UFPR, curso de formação (graduação) dos respondentes, distribuição do *stricto sensu* nos níveis de classificação “C”, “D” e “E”; identificar os aspectos e efeitos que a qualificação *stricto sensu* traz à realidade profissional e pessoal dos TAEs da UFPR (dimensões objetiva e subjetiva).

Esta dissertação está organizada em 5 seções. Esta primeira seção (Introdução) contempla a apresentação do tema, a investigação da trajetória e da estrutura da carreira dos TAEs, a contextualização dos TAEs no ambiente das IFES, o problema de pesquisa, o objetivo geral, os objetivos específicos e um resumo da metodologia utilizada.

Na segunda seção é apresentada a fundamentação teórica, que trata do neoliberalismo (e seus efeitos na carreira): origem, princípios, implicações, a reforma do Aparelho do Estado de 1995, o gerencialismo no serviço público, Nova Gestão Pública (NGP), Gestão por Competências, racionalidade neoliberal e o aspecto social no trabalho nas IFES.

A terceira seção trata da construção da carreira dos TAEs a partir de uma perspectiva histórica e político-sindical. Esta seção é dividida em cinco períodos, de 1952 a 2025, marcando evoluções e estagnação/retrocessos na carreira. Foi utilizada pesquisa documental.

A quarta seção também trata da carreira dos TAEs, a partir da análise da estrutura do PCCTAE, apresentando as modalidades de progressão, o IQ, os afastamentos e licença para capacitação. Também são apresentadas a regulamentação da carreira na UFPR e as políticas institucionais de valorização profissional da UFPR. Foi utilizada pesquisa documental.

A quinta seção inicia com o histórico e o panorama da qualificação dos TAEs na UFPR, apresenta o desenvolvimento e aplicação do questionário, a amostra e o perfil dos respondentes, e a análise dos efeitos objetivos e subjetivos da qualificação *stricto sensu* a partir das respostas do questionário.

Por fim, a sexta e última seção apresenta as considerações finais, onde são retomados os objetivos da pesquisa e os resultados apontados, além de serem destacadas as contribuições deste estudo e de serem sugeridos direcionamentos para pesquisas futuras.

## **2 NEOLIBERALISMO, GERENCIALISMO, GESTÃO PÚBLICA E TRABALHO NAS IFES**

Esta seção analisa os pilares ideológicos e normativos que moldaram a administração pública brasileira a partir da década de 1990, destacando como o neoliberalismo e o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE) influenciaram a estruturação da carreira dos TAEs, a partir da impressão de uma lógica gerencialista nas políticas de gestão de pessoas e nos critérios de desenvolvimento funcional no serviço público da década de 1990 em diante.

A análise do processo histórico de construção da carreira dos TAEs, formalizada com a instituição do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) em 2005, requer uma consideração dos contextos político, social e econômico do período de sua elaboração e que influenciaram diretamente sua conformação.

Neste estudo, evidencia-se a influência do neoliberalismo sobre as transformações ocorridas na gestão pública e nas formas de organização do trabalho no serviço público federal, especialmente com a incorporação de referências e práticas gerencialistas a partir da década de 1990. Essa perspectiva torna necessário analisar de forma articulada o ideário neoliberal e o processo de constituição da carreira dos TAEs. Assim, procede-se à análise da construção histórica do neoliberalismo no mundo e seu desenvolvimento no Brasil.

### **2.1 O NEOLIBERALISMO: ORIGEM, PRINCÍPIOS E IMPLICAÇÕES SOCIAIS**

O neoliberalismo, enquanto projeto cultural, emergiu no final da década de 1930 com o objetivo de revalidar os princípios do livre mercado, buscando adaptar e reafirmar os ideais liberais clássicos em um contexto contemporâneo, promovendo a liberdade econômica e a mínima intervenção estatal. Como abordagem política e governamental, engloba um conjunto de lógicas políticas, técnicas de cálculo e organizações destinadas a reconfigurar a sociedade à semelhança dos mercados. Também se refere a um contexto mundial no qual a hegemonia americana pós-guerra fria foi crescendo em paralelo à expansão das finanças internacionais (globalização dos mercados), período no qual o mundo foi sendo transformado pelo desenvolvimento capitalista e geopolítico (Mudge, 2016).

A Escola de Chicago, cujas origens remontam às décadas de 1930 e 1940, influenciou a economia pós-guerra nos Estados Unidos, e se constituiu numa das matrizes intelectuais do pensamento neoliberal de Chicago; era representada por Milton Friedman, Aaron Director e

George Stigler (Springer; Birch; MacLeavy, 2016). A Sociedade Mont Pèlerin (Mont Pèlerin Society - MPS), fundada em 1947 na Suíça por Friederich von Hayek, visava à promoção dos princípios do liberalismo clássico, e surgiu em reação ao emergente regime intervencionista estatal pós-Segunda Guerra Mundial (Carroll; Sapinski, 2016), ao socialismo ou coletivismo (Plehwe, 2016). Pensadores, políticos e formuladores de políticas do século vinte como Friedrich von Hayek, Milton Friedman, James Buchanan, Margaret Thatcher, Ronald Reagan e Alan Greenspan são associados ao neoliberalismo (Springer; Birch; MacLeavy, 2016).

O termo “neoliberalismo” abarca uma série de políticas orientadas para o mercado, responsáveis por muitos problemas sociais, políticos, ecológicos e econômicos; vê como impedimentos políticas socialistas e redistributivas; pode ser entendido como a extensão de conceitos competitivos de mercado em várias áreas da vida, como na economia, na política e na sociedade; configura-se como uma lógica e técnica que orienta, modela e regula as subjetividades individuais; configura-se como a forma ideológica mais atual do capitalismo (Springer; Birch; MacLeavy, 2016); está causando um mundo mais individualista (Eagleton-Pierce, 2016); “[...] tem sido aplicada a uma série de crenças políticas e econômicas, incluindo aquelas notadamente contraditórias” (Magness, 2019) entre si; concebe sujeitos livres, autossuficientes e autoavuçados; argumenta contra o intervencionismo econômico (Magness, 2019), o que é corroborado por Anderson (1995, p. 9) ao afirmar que o neoliberalismo “foi uma reação teórica e política veemente contra o Estado intervencionista e de bem-estar”; criou o conceito do ser humano como “um agente autônomo, individualizado, autodirigido e tomador de decisão no centro da formulação de políticas” (Springer; Birch; MacLeavy, 2016); almeja fazer do desempenho no trabalho o centro do serviço público (Peters, 1983); constitui-se em uma fusão de técnicas sociais, econômicas e culturais destinadas a orientar a rotina (O'Neill; Weller, 2016); enaltece o empreendedor que assume riscos, apregoando que é necessário tratar o risco como uma oportunidade, e não como uma ameaça (Peters, 1983); varia conforme o contexto, ajustando-se às dinâmicas locais (England; Ward, 2016).

No mundo todo é possível observar a influência dos efeitos da neoliberalização na formação da cidadania e nas relações entre indivíduos e populações (Springer; Birch; MacLeavy, 2016). No Brasil, o surgimento do neoliberalismo apresentou-se como contraponto à crise fiscal do Estado, propondo o ajuste fiscal, o aumento da eficiência mediante orientação gerencial e o alcance de boa governança (Bresser-Pereira, 1996). A coluna ideológica do neoliberalismo tem base na opinião de que a administração pública é ineficiente, ineficaz e esbanjadora, e na presumida eficiência da administração privada (Azevedo, 2021).

Para Shepherd (2018), são algumas manifestações práticas do neoliberalismo: mecanismos de mercado e concorrência; foco na relação custo-benefício e em fazer mais com menos (eficiência); mudança de prioridades do universalismo para o individualismo; ênfase na qualidade do serviço. O neoliberalismo prevê um Estado pragmático, voltado para os interesses do mercado e para a alta produtividade, a eficiência e a eficácia, que busca reduzir gastos, controlar e introduzir modelos de avaliação que focam o desempenho individual e instalam competitividade e descentralização (Silva; Carvalho, 2014).

Fernandes (1995, p. 56) apresenta “[...] consequências negativas desse projeto [neoliberalismo] do ponto de vista social (agravamento das desigualdades, da exclusão e segmentação social etc.) e econômico (desvio crescente de recursos para a especulação, incapacidade crescente de absorção da mão-de-obra e do trabalho criativo humano, incapacidade de recuperar e sustentar ritmos elevados de crescimento etc.)”. Na Europa o neoliberalismo provocou o ressurgimento de movimentos de cunho racista e chauvinista. Fernandes (1995, p. 57) argumenta que “a adoção deste projeto [neoliberal] implica o desmonte de instrumentos fundamentais de defesa da soberania nacional, que, bem ou mal, foram erguidos no período anterior de industrialização via substituição de importações”.

Para Azevedo (2021), o neoliberalismo encontra-se tanto dentro de cada cidadão - por ele reestruturado - quanto nas organizações, nas instituições e no Estado; constituindo-se na essência das mudanças mercadorizantes e egocêntricas que foram propagadas por organismos internacionais, e passou a ser mundialmente aceito após a crise do petróleo de 1973. Segundo Plehwe (2016), entre o final dos anos 1970 e o início dos anos 1990 houve transformações no cenário político mundial que possibilitaram uma significativa ampliação das redes neoliberais.

De acordo com Maciel (2011), no Brasil houve algumas medidas e políticas de caráter neoliberal nos governos Figueiredo (1979-1985) e Sarney (1985-1990), mas o projeto neoliberal se inicia de fato no governo de Collor de Mello, passando a desempenhar o papel de guia para a ação governamental. Para Silva (2012), o modelo neoliberal de inserção internacional permeou os governos Collor (1990-1992), Itamar (1992-1994) e FHC (1995-2002); Fernandes (1997) e Rodrigues e Jungenfeld (2021) destacam o Programa Nacional de Desestatização (PND) nos governos Collor, Itamar e FHC; Piva (2010) trata do ataque ao funcionalismo e congelamento de salários no governo Collor; também na opinião de Azevedo (2021), o precursor nas reformas neoliberais e gerencialistas foi o governo Collor. Segundo Cittadino (2023),

Se no Brasil, o experimento neoliberal teve seu primeiro ensaio no desastroso e fracassado governo Collor (1990-1992), foi com o governo de Fernando Henrique

Cardoso (1995-2002) e a implantação da nova moeda, o real, que tal intento se concretizou. A caracterização dos governos seguintes, do Partido dos Trabalhadores, encabeçados por Luiz Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff, [...] preservaram alguns aspectos da política neoliberal, não se pode negar que representaram substancial retomada do programa desenvolvimentista de caráter keynesiano [...]. Assim, será apenas com o governo Temer que os pressupostos neoliberais serão recobrados em sua plenitude (Cittadino, 2023, p. 5)

Com relação ao governo FHC, Bering (2019) ressalta a adoção da política de responsabilidade fiscal e do ajuste fiscal permanentes; Marcosin, Forti e Marcosin (2012) destacam a ampliação da terceirização e da flexibilidade trabalhista; Sicsú (2003) trata da autonomia do Banco Central e metas de inflação; Silva (2008) expõe o câmbio valorizado.

O governo Lula reduz significativamente as políticas neoliberais, mas mantém o tripé macroeconômico (superávit primário, câmbio flutuante, metas de inflação), além da autonomia do Banco Central e da política de responsabilidade fiscal (Sicsú, 2003).

Dilma inicia o governo com políticas de desonerações e controle de preços, mas mantém a lógica de metas e superávit primário (Mello; Rossi, 2017). A partir de 2015 Joaquim Levy (ministro da Fazenda) fortalece o ajuste fiscal (Behring, 2019; Mello; Rossi, 2017).

Dutra e Lima (2023) afirmam que nos anos que antecederam a eleição presidencial de 2018 o Brasil já vivenciava o avanço do neoliberalismo, intensificado após o golpe que levou Michel Temer à Presidência. Como exemplo, as Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017 - que compõem a Reforma Trabalhista - marcaram uma significativa redução dos direitos trabalhistas, ao flexibilizar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), diminuindo a proteção legal do trabalhador, ao aumentar as possibilidades de terceirização, ao enfraquecer a Justiça do Trabalho (dando mais espaço à negociação individual do que à coletiva). Além desses exemplos de aspectos neoliberais no governo de Michel Temer, ainda cabe destacar a instituição da Emenda Constitucional nº 95/2016 do teto de gastos.

Com relação ao governo de Bolsonaro, Dutra e Lima (2023) demonstram que, de 2018 a 2021, foi possível verificar o avanço do desmonte dos direitos trabalhistas, marcado pela flexibilização legal, enfraquecimento da fiscalização estatal, ataque à representação sindical (inclusive com novas formas restritivas de recolhimento da contribuição) e supressão do diálogo social sobretudo durante a pandemia, com medidas que reforçam o sujeito-empresa, deslegitimam a proteção coletiva, constroem inimigos políticos e evocam nostalgicamente formas precárias e excludentes de trabalho como expressão do “verdadeiro” valor nacional. No Governo Bolsonaro também foram adotadas outras medidas de cunho neoliberal, como concessão de portos, aeroportos, redução de ministérios (logo no início do governo, o número de ministérios, que era de 29 no governo Temer caiu para 22), e outras medidas de enxugamento

da máquina pública visando a atender ao teto de gastos, além da ausência de reposição salarial dos servidores públicos federais, mediante a justificativa de manter o equilíbrio fiscal.

Por fim, no governo Lula, iniciado em 2023, observou-se novamente uma redução nas políticas neoliberais e um fortalecimento das políticas sociais, mas foi mantido o novo arcabouço fiscal (Lei Complementar nº 200/2023).

A seguir são sintetizados em quatro quadros os elementos neoliberais presentes em cada governo brasileiro, de 1990 a 2025. Observa-se um arrefecimento (mas não um desaparecimento) do ideário neoliberal nos governos ideologicamente alinhados à esquerda, e uma intensificação das políticas e ideias neoliberais nos governos de centro-direita e de direita, o que gera implicações sociais e legais para a carreira dos TAEs, as quais serão aprofundadas na seção 3. O QUADRO 2 apresenta elementos neoliberais presentes nos anos de 1990 a 1994, durante os governos de Collor e Itamar Franco.

QUADRO 2 – ELEMENTOS DO NEOLIBERALISMO PRESENTES NOS GOVERNOS DE 1990 A 1994

Presidente	Contexto	Elementos do neoliberalismo presentes em cada governo	Referência
Fernando Collor de Mello (1990-1992)	1º governo com reformas explicitamente neoliberais, com foco em abertura de mercado, desestatização e racionalização da máquina pública; gerou instabilidade social e política.	Abertura comercial (redução de tarifas de importação e eliminação de barreiras alfandegárias);	Fernandes (1997)
		Programa Nacional de Desestatização (PND);	Lei nº 8.031/1990
		Extinção de órgãos e empresas estatais;	Corrêa; Borges (2015)
		Redução do tamanho do Estado (extinção de ministérios e órgãos públicos);	Piva (2010)
		Ataque ao funcionalismo público e congelamento salarial;	Piva (2010)
Itamar Franco (1992-1994)	Embora mais moderado, o governo manteve algumas bases neoliberais de Collor, destacando-se a redução do papel estatal.	Continuidade do Programa Nacional de Desestatização (PND);	Rodrigues; Jurgenfeld (2021)
		Preparação e implementação do Plano Real (1994) - ver quadro que trata com mais detalhes do Plano Real de 1994;	Rodrigues; Jurgenfeld (2021)
		Reorganização das políticas fiscais e monetárias;	Sallum Jr. (2021)
		Manutenção da abertura comercial e de incentivos à iniciativa privada.	Rodrigues; Jurgenfeld (2021)

FONTE: O autor (2025).

O Plano Real de 1994 foi um programa de estabilização econômica implantado durante o governo de Itamar Franco visando a controlar a hiperinflação que acometia o Brasil. Esse plano criou a moeda Real (R\$) e inaugurou uma nova fase do capitalismo brasileiro, alinhada a princípios neoliberais de controle fiscal, abertura econômica e valorização do mercado.

Além de estabilizar a moeda, o Plano Real redefiniu a atuação do Estado na economia, priorizando a previsibilidade macroeconômica, a disciplina fiscal e a integração do país aos fluxos financeiros internacionais. Considerando a relevância do Plano Real de 1994, foi elaborado um quadro demonstrativo dos elementos neoliberais específico para este plano (QUADRO 3).

QUADRO 3 – ELEMENTOS DO NEOLIBERALISMO PRESENTES NO PLANO REAL DE 1994

Política adotada / elemento neoliberal	Descrição	Consequências / Impactos	Referência
Política monetária e controle da inflação / Estabilidade de preços como prioridade macroeconômica	Subordinação das demais políticas (fiscal, social, industrial) ao controle da inflação. A estabilidade monetária passa a ser vista como condição para qualquer desenvolvimento.	Redução da autonomia de políticas sociais e produtivas; consolidação do tripé neoliberal (meta de inflação, superávit primário e câmbio flutuante posteriormente).	Bresser Pereira (1994)
Política de austeridade / Ajuste fiscal e contenção do gasto público	Corte de despesas públicas, contenção salarial do funcionalismo, elevação de juros e busca de superávit fiscal.	Limitação de investimentos públicos e ampliação da dependência do capital privado.	Bresser Pereira (1994)
Abertura econômica e financeira / Integração ao mercado global	Redução de tarifas de importação e incentivos à entrada de capital estrangeiro.	Reestruturação produtiva, aumento da concorrência externa, desindustrialização parcial.	Albuquerque; Perissinoto (2024)
Valorização do real e ancoragem cambial / Câmbio sobrevalorizado como âncora anti-inflacionária	O real inicialmente foi atrelado ao dólar para conter a inflação.	Favoreceu importações e atraiu capital especulativo, mas encareceu exportações e afetou a indústria nacional.	Bresser Pereira (1994)
Política de juros elevados / Atração de capitais e controle inflacionário via taxa de juros	Juros altos para conter consumo e atrair capital externo.	Benefício ao capital financeiro e aumento da dívida pública.	Batista Jr. (1996)
Independência técnica da política econômica / Autonomia do Banco Central e tecnocracia econômica	As decisões monetárias passam a ser justificadas com base técnica, não política.	Reforço do modelo de política econômica "neutra" e de pouca interferência social.	Albuquerque; Perissinoto (2024)

FONTE: O autor (2025).

O QUADRO 4 apresenta elementos neoliberais de 1995 a 2016, nos governos de FHC, Lula e Dilma Rousseff.

QUADRO 4 – ELEMENTOS DO NEOLIBERALISMO PRESENTES NOS GOVERNOS DE 1995 A 2016

Presidente	Contexto	Elementos do neoliberalismo presentes em cada governo	Referência
Fernando Henrique Cardoso (1º e 2º mandatos) (1995-2002)	Consolidou o modelo neoliberal, com a NGP e com políticas de ajuste fiscal e eficiência estatal; Estado mínimo e mercado aberto, mediante privatizações e reforma do Estado.	Ampliação do Programa Nacional de Desestatização (PND): privatizações em larga escala;	Lei nº 9.491/1997
		Criação do Plano de Reforma do Estado (PDRAE, 1995), ênfase na eficiência e na NGP;	MARE (Bresser-Pereira)
		Reforma administrativa (Emenda Constitucional nº 19/1998);	EC nº 19/1998
		Política de responsabilidade fiscal e ajuste fiscal permanente;	Behring (2019)
		Ampliação da terceirização e da flexibilização trabalhista;	Marcosin; Forti; Marcosin (2012)
		Atração de investimentos estrangeiros (liberalização financeira e câmbio valorizado);	Silva (2008)
		Adoção do câmbio flutuante a partir de 1999	Silva (2013)
Autonomia operacional do Banco Central e metas de inflação.	Sicsú (2003)		
Luiz Inácio Lula da Silva (1º e 2º mandatos) (2003-2010)	Redução nas políticas neoliberais, manutenção do tripé macroeconômico, ampliação de políticas sociais compensatórias.	Mantém o tripé macroeconômico (superávit primário, câmbio flutuante e metas de inflação);	Sicsú (2003)
		Manutenção da autonomia operacional do Banco Central;	Sicsú (2003)
		Política de responsabilidade fiscal e metas de superávit;	Sicsú (2003)
		Ampliação de parcerias público-privadas (PPP – Lei nº 11.079/2004);	Lei nº 11.079/2004
		Política de valorização do salário-mínimo (política de redistribuição de renda);	Agência Senado (2023); Moraes; Saad-Filho (2011)
		Ampliação da inclusão pelo consumo (implica em cidadania, acesso a bens e serviços);	Moraes; Saad-Filho (2011)
Aprofundamento da focalização das políticas sociais (Bolsa Família - Lei nº 10.836/2004).	Lei nº 10.836/2004		
Dilma Rousseff (2011-2016)	Tentativa inicial de políticas desenvolvimentistas, seguida de retorno a diretrizes liberais com contratação do ajuste fiscal.	Política de desonerações e controle de preços (2011–2014) com viés intervencionista;	Mello; Rossi (2017)
		A partir de 2015, ajuste fiscal com Joaquim Levy, em tensão (disputa) com as políticas desenvolvimentistas;	Behring (2019); Mello; Rossi (2017)
		Corte de gastos públicos e revisão de benefícios sociais;	Mello; Rossi (2017)
		Manutenção da lógica de metas e superávit primário.	Mello; Rossi (2017)

FONTE: O autor (2025).

O QUADRO 5 apresenta elementos neoliberais nos anos de 2016 a 2025, durante os governos de Michel Temer, de Jair Bolsonaro e de Lula.

QUADRO 5 – ELEMENTOS DO NEOLIBERALISMO PRESENTES NOS GOVERNOS DE 2016 A 2025

Presidente	Contexto	Elementos do neoliberalismo presentes em cada governo	Referência
Michel Temer (2016-2018)	Pós- <i>impeachment</i> de Dilma (ocorrido sem comprovação de crime fiscal), com novo ciclo de consolidação da agenda neoliberal no Estado, com redução do papel do Estado e desregulamentação trabalhista.	Emenda Constitucional nº 95/2016 (Teto dos Gastos Públicos);	Behring (2019)
		Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017);	Lei nº 13.467/2017
		Ampliação da terceirização (Lei nº 13.429/2017);	Lei nº 13.429/2017
		Programa de privatizações e concessões;	Teles; Dias (2022)
		Tentativa de reforma da Previdência.	Behring (2019)
Jair Bolsonaro (2019-2022)	Alinhamento direto com o neoliberalismo econômico e com o conservadorismo político.	Reforma da Previdência (EC nº 103/2019);	EC nº 103/2019
		Autonomia formal do Banco Central (Lei Complementar nº 179/2021);	Lei Compl. n.º 179/2021
		Privatizações (Eletrobrás, refinarias da Petrobras);	Teles; Dias (2022)
		Decreto nº 9.739/2019 (eficiência e gestão pública);	Decreto nº 9.739/2019
		Programa de Desestatização e concessões de infraestrutura;	Teles; Dias (2022)
		Restrição a concursos e redução da máquina pública, com forte impacto sobre as universidades.	Cerqueira; Cardoso Jr. (2020)
Luiz Inácio Lula da Silva (3º mandato) (2023-2026)	Reconstrução do Estado social, mas sob algumas restrições fiscais herdadas.	Manutenção do novo arcabouço fiscal (Lei Complementar nº 200/2023);	Lei Compl. nº 200/2023
		Revalorização do salário-mínimo e fortalecimento de políticas sociais;	Brasil (2025c)
		Retomada de investimentos públicos via Novo PAC;	Pereira; Oliveira (2024)
		Recriação do Ministério do Planejamento e do Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar (MDA);	Barcellos (2025)
		Discurso de reversão neoliberal, porém dentro dos limites do equilíbrio fiscal.	Agência Senado (2025)

FONTE: O autor (2025).

As implicações sociais dos princípios neoliberais são diversas. Na ordem neoliberal, a eficácia determina a organização de práticas, comportamentos, ações e atitudes (Lesnieski; Trevisol; Bechi, 2023), e o conjunto dos discursos, práticas e dispositivos que determinam o modo de governo dos homens apontam para o princípio da concorrência (Dardot; Laval, 2016).

Enquanto Freitas e Figueira (2020) arrazoam que o neoliberalismo está enraizado em todos os âmbitos da sociedade, Gadelha (2024) argumenta que ele enfraquece a política e a substitui pela gestão tecnoempresarial, fragilizando a democracia.

Os sujeitos neoliberais responsabilizados e autônomos são construídos por intermédio de práticas calculistas advindas do Estado e da economia. A reconstituição da política social visou a estimular uma consciência de autorregulação e vigilância. Os problemas sociais tornam-se falhas do indivíduo - e sobre ele recai a responsabilidade de ser um agente moral autossuficiente. Assim, tais problemas não requerem soluções públicas e coletivas, mas soluções individuais privadas (como seguro social e assistência pública). Apontadas como um dos parâmetros regulamentares para o enaltecimento das pessoas, a lógica do individualismo possessivo, da escolha e da racionalidade de mercado de eficiência transpassam numerosas perspectivas da vida (England; Ward, 2016). Essa primazia do indivíduo sobre o coletivo, segundo Azevedo (2021), já constava nas análises de Hayek sobre os processos econômicos.

Além de mudanças nas instituições, o neoliberalismo afeta os sujeitos; assim, fala-se em sujeito neoliberal quando as pessoas incorporam a perspectiva de que uma vida de sucesso resulte do trabalho duro, e esta crença norteia a forma como ele se relaciona com o mundo e define seu comportamento baseado na lógica da eficiência (Abrantes; Gonçalves, 2023).

Segundo Abrantes e Gonçalves (2023), o contexto neoliberal produz competição e implanta a meritocracia (desfaz a ideia de uma sociedade igualitária, cria a ideia do marketing de si), produz individualismo qualitativo (o indivíduo se distingue por meio dos próprios recursos), distanciamento afetivo e social (perda do vínculo com o outro), superficialização das relações (pautadas em aparência e papéis, o que pode dificultar o estabelecimento de vínculos), mercantilismo<sup>6</sup> (subordinação da vida à lógica do mercado e do consumo), exaustão do indivíduo (voracidade do mercado de trabalho, exigência de se produzir cada vez mais). Laval (2019) atribui ao neoliberalismo uma grande responsabilidade na degradação das condições de vida e de trabalho, e das instituições educacionais, universitárias e científicas.

Princípios mercadológicos inerentes ao neoliberalismo promoveram a ideia de que os trabalhadores obtêm resultados melhores por meio de relações individuais de trabalho, em detrimento das formas coletivas de organização (O'Neill; Weller, 2016). Assim, afirmam Ducatti, Alves e Souza (2021, p. 313) que “as políticas neoliberais criam o acirramento das desigualdades, da desregulamentação dos direitos sociais e trabalhistas”.

Diante do exposto, constata-se que o neoliberalismo, para além de um conjunto de diretrizes econômicas, constitui uma racionalidade política e cultural que reorganiza profundamente o papel do Estado, as formas de gestão pública e as relações sociais, promovendo desigualdades e fragilizando os mecanismos coletivos de proteção e justiça social. No decorrer deste trabalho, pretende-se entender como este cenário atuou sobre a formação da carreira dos TAEs.

## 2.2 A REFORMA DO ESTADO E O PLANO DIRETOR DA REFORMA DO APARELHO DO ESTADO (PDRAE/1995)

Em paralelo às reformas sociais e educacionais ocorridas na década 1990 no Brasil, a partir da edição do documento Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE) em

---

<sup>6</sup> No texto de Abrantes e Gonçalves (2023) é citada a expressão “mercantilismo”, como segue: “Todo esse contexto gera formas de relações pautadas no mercantilismo, egocentrismo, competição, alheamento e coisificação” (página 285). O uso do termo pelo autor não remete ao período histórico denominado Mercantilismo (Séculos XV a XVIII), mas sim à hegemonia da lógica de mercado que permeia as relações sociais no período contemporâneo.

1995 (idealizado por Bresser-Pereira), ocorreu uma grande reforma no aparelho do Estado, cujos efeitos ainda podem ser sentidos (Silva; Carvalho, 2014). De acordo com o PDRAE, a redefinição do papel do Estado tornara-se uma questão universal e urgente, justificada como uma exigência da sociedade, devido à impossibilidade do Estado em atender eficientemente às demandas crescentes, sobretudo na área social (Brasil, 1995).

Na perspectiva neoliberal, o modelo burocrático, marcado por rigidez e ineficiência, deveria evoluir para uma administração pública gerencial, focada em resultados, eficiência, competição administrada e eficácia, visando a melhorar a governança, reduzir custos e melhorar os serviços, constituindo uma evolução e ruptura com o modelo burocrático, mantendo princípios como seleção por mérito, remuneração estruturada, organização de carreiras, avaliação de desempenho, treinamento regular e promoção baseada em desempenho (Brasil, 1995).

No PDRAE defende-se que “a extensão do regime estatutário para todos os servidores civis [...] levou muitos funcionários a não valorizarem seu cargo, na medida em que a distinção entre eficiência e ineficiência perde relevância” (Brasil, 1995, p. 36). Seus autores advogavam que uma boa gestão definiria objetivos claros, selecionaria talentos via concursos públicos, investiria em treinamento contínuo, motivaria funcionários com incentivos materiais e psicossociais, ofereceria autonomia e exigiria resultados (Brasil, 1995).

Bresser-Pereira acreditava na necessidade de se desenvolver uma cultura gerencial no Estado Brasileiro, com inspiração na administração de empresas. A partir da concepção do PDRAE, “começaram as discussões sobre carreira, estabilidade, previdência e regime de trabalho para servidores públicos” (Vasconcelos, 2020, p. 55). Assim:

O Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE), criado em 1995, que guiou todo o processo da reforma, trouxe a discussão de que a captação, desenvolvimento, carreiras e desempenho eram fatores essenciais para a melhoria do serviço através dos servidores. A remuneração, nesse modelo, deveria estar atrelada a esses fatores (Bresser-Pereira; Spink, 2006, *apud* Vasconcelos, 2020, p. 55).

O PDRAE, cujos princípios foram constitucionalizados pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998 (EC nº 19/1998), é o documento formal que estabelece o marco do “Estado Gerencial” no Brasil, sendo assim considerado um marco documental do neoliberalismo no Estado brasileiro.

Nesta pesquisa, buscou-se no PDRAE palavras e expressões icônicas do vocabulário neoliberal, muitas delas presentes no PCCTAE. Para isso, foram executados os procedimentos para pesquisa documental/bibliográfica, conforme QUADRO 6, com fundamento em Gil (2021). O QUADRO 6 também informa as fontes documentais utilizadas.

QUADRO 6 – PROCEDIMENTOS ANALÍTICOS DA PESQUISA DOCUMENTAL/BIBLIOGRÁFICA

<b>Etapas</b>	<b>Procedimentos analíticos</b>
1) Definição dos objetivos da análise documental	- Leitura “flutuante” da literatura pertinente ao neoliberalismo, obtida mediante o uso em sistemas de buscas de descritores (neoliberalismo, gestão neoliberal, gerencialismo, Nova Gestão Pública, NGP, Administração Gerencial, Estado gerencial, <i>neoliberalism</i> , <i>New Public Management</i> , <i>NPM</i> ); - Leitura “flutuante” de material sindical que trata da carreira dos TAEs, para identificação da legislação que trata da carreira. Identificação das leis da carreira, e a partir das leis identificação dos decretos que as regulamentam; - Leitura “flutuante” de leis e decretos que regulamentam a carreira dos TAEs.
2) Seleção dos documentos a serem analisados	- A partir da literatura do neoliberalismo, foram selecionados 12 artigos e 1 dissertação, mediante leitura exploratória, seletiva e analítica; - Cartilhas FASUBRA e SINTUFRJ (Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro) e literatura que aborda a temática da luta sindical na conquista da carreira dos TAEs; - PUCRCE (Lei nº 7.596, Decreto nº 94.664, Portaria MEC nº 475, de 1987), Constituição Federal de 1988, Lei nº 8.112/1990 (RJU), PDRAE/1995, Decreto nº 2.794/1998, PCCTAE (Lei nº 11.091/2005 e Decretos nº 5.824/2006 e nº 5.825/2006).
3) Definição das unidades de análise	- Análise de conteúdo e definição de <b>palavras e expressões icônicas do neoliberalismo</b> a partir da literatura selecionada pertinente ao neoliberalismo, mediante leitura interpretativa.
4) Definição de regras de enumeração	- Análise de conteúdo e verificação da <b>presença e da frequência de palavras e expressões icônicas do neoliberalismo</b> a partir da literatura selecionada pertinente ao neoliberalismo <b>nos 12 artigos e 1 dissertação</b> selecionados, mediante tomada de apontamentos e criação de tabela que contém palavras e expressões icônicas e sua frequência.
5) Tratamento dos dados	- Análise de conteúdo e <b>contagem de palavras e expressões icônicas do neoliberalismo presentes no PDRAE</b> ; - Elaboração de um quadro contendo as palavras ou expressões presentes no PDRAE e uma nuvem de palavras.
6) Interpretação dos dados	- <b>Cotejo</b> das palavras e expressões icônicas do neoliberalismo constantes no PDRAE (documento formal do neoliberalismo) <b>com as palavras constantes nas leis e decretos</b> que regulamentam a carreira. <b>Esse procedimento será apresentado na seção 3 desta dissertação.</b>

FONTE: O autor (2025), adaptado de Gil (2021).

De acordo com a metodologia apresentada no QUADRO 6, primeiramente procedeu-se à definição dos objetivos da análise documental (Etapa 1), mediante “leitura flutuante” de literatura sobre neoliberalismo, de material sindical que trata da carreira dos TAEs e de leis e decretos que regulamentam a carreira dos TAEs (obtidos a partir da leitura de material produzido por sindicatos).

Em seguida, na Etapa 2, foi feita a seleção dos documentos a serem analisados: a partir da literatura do neoliberalismo, foram selecionados 12 artigos e uma dissertação; a partir da leitura das cartilhas FASUBRA e SINTUFRJ que abordam a temática da luta sindical foram selecionadas legislações pertinentes à carreira dos TAEs.

Na Etapa 3, a partir da literatura selecionada, foram definidas as palavras e expressões icônicas do neoliberalismo (vinte e quatro ao todo).

Na Etapa 4 foram verificadas a presença e a frequência destas palavras.

A TABELA 1 apresenta a tomada de apontamentos feita mediante registro de cada palavra e de cada expressão icônica do neoliberalismo, bem como a contagem de sua incidência em cada um dos 13 textos analisados.

TABELA 1 – PALAVRAS E EXPRESSÕES ICÔNICAS DO NEOLIBERALISMO QUE SE REPETEM NOS TEXTOS ANALISADOS

TÍTULO DA OBRA	PALAVRAS E EXPRESSÕES ICÔNICAS DO NEOLIBERALISMO																				AUTOR				
	Administração Gerencial	Administração Pública Gerencial	Aperfeiçoamento	Avaliação	Avaliação de desempenho	Capacitação	Carreira(s)	Competição	Competitivo(s)	Concorrência	Desempenho	Efetividade	Eficácia	Eficiência	Eficiente(s)	Gerencial	Ineficiência	Ineficiente(s)	Mérito	Meta(s)		Produtividade	Profissionalização	Qualidade	Qualificação
1 A administração pública gerencial: estratégia e estrutura para um novo Estado	3	26	0	1	0	3	2	0	1	0	8	1	0	3	12	7	2	3	0	5	1	0	0	0	Bresser-Pereira (1996)
2 Do Estado patrimonial ao gerencial	2	7	1	0	0	1	11	2	6	0	1	0	0	2	6	40	0	0	2	1	0	0	2	0	Bresser-Pereira (2001)
3 Faces do gerencialismo em educação no contexto da nova gestão pública	0	1	0	13	2	0	1	2	3	2	6	2	12	21	6	23	0	2	1	5	4	0	11	0	Silva; Carvalho (2014)
4 From 'Welfarism' to 'New Managerialism': shifting discourses of school headship in the education marketplace	0	0	3	0	0	0	1	2	3	1	7	0	5	1	1	5	0	0	0	0	0	10	0	0	Gewirtz; Ball (2000)
5 What is managerialism?	0	0	1	0	0	1	1	11	4	7	3	0	0	4	1	61	0	0	1	6	3	0	2	0	Klikauer (2015)
6 Gerencialismo	0	0	2	4	3	0	2	4	7	0	20	3	0	11	1	36	0	0	9	3	0	4	0	0	Newman; Clark (2012)
7 A profissionalização da função pública e as exigências da eficiência administrativa	0	0	7	3	2	4	18	0	0	0	7	0	1	21	4	2	0	1	2	0	2	9	3	2	Ferrari (2003)
8 Gerencialismo e performatividade: influências na prática da gestão educacional	2	1	0	0	1	0	0	4	2	0	11	0	6	11	2	21	1	0	0	3	6	3	19	0	Andriquetto Junior; Gisi (2022)
9 O gerencialismo, reforma do Estado e da educação no Brasil	2	2	1	0	2	0	0	2	1	0	4	3	2	11	8	46	0	3	0	4	6	2	10	1	Medeiros; Rodrigues (2011)
10 Servidores públicos federais no contexto da Nova Gestão Pública: atuação dos técnicos de nível superior na UFRN. Dissertação	5	0	8	43	19	54	98	3	2	0	43	13	7	21	3	43	1	0	76	2	53	10	61	41	Costa (2014)
11 Meritocracia, seus sentidos e crítica a partir da estrutura do trabalho	0	0	0	3	2	0	0	0	1	1	10	0	0	2	1	0	0	0	93	3	3	0	0	12	Simim (2024)
12 Neoliberalismo, sofrimento e indiferença	0	0	0	5	2	0	0	4	0	9	9	0	1	1	0	2	0	0	1	2	0	1	0	0	Oliveira (2022a)
13 Cultivação para a democracia no contexto neoliberal: contribuições da universidade para superar a subjetividade concorrencial	0	0	0	2	1	0	0	11	8	12	39	0	4	1	1	0	0	0	4	3	0	6	2	0	Marcon; Scolari; Mezadri (2022)
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>37</b>	<b>23</b>	<b>74</b>	<b>34</b>	<b>63</b>	<b>134</b>	<b>45</b>	<b>38</b>	<b>32</b>	<b>168</b>	<b>22</b>	<b>38</b>	<b>110</b>	<b>46</b>	<b>286</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>175</b>	<b>43</b>	<b>86</b>	<b>24</b>	<b>129</b>	<b>58</b>	

FONTE: Adaptado de Carvalho; Gouveia (2025).

A partir da definição das vinte e quatro palavras e expressões icônicas do neoliberalismo que se repetiram nos 11 artigos, um capítulo de livro e em uma dissertação analisados, procedeu-se à contagem de tais palavras no PDRAE. Em seguida, foram elaborados um quadro contendo as palavras ou expressões presentes no PDRAE e uma nuvem de palavras (Etapa 5). Observou-se a recorrência das palavras/expressões icônicas do neoliberalismo no PDRAE, conforme QUADRO 7.

QUADRO 7 – PALAVRAS OU EXPRESSÕES ICÔNICAS DO NEOLIBERALISMO NO PDRAE

PALAVRA OU EXPRESSÃO DO PDRAE	Nº de vezes	...continuação	Nº de vezes
1 Administração Gerencial	10	13 Eficácia	1
2 Administração Pública Gerencial	26	14 Eficiência	23
3 Aperfeiçoamento	4	15 Eficiente(s)	15
4 Avaliação	15	16 Gerencial	29
5 Avaliação de desempenho	3	17 Ineficiência	5
6 Capacitação	3	18 Ineficiente(s)	4
7 Carreira(s)	48	19 Mérito	6
8 Competição	6	20 Meta(s)	1
9 Competitivo(s)	6	21 Produtividade	5
10 Concorrência	2	22 Profissionalização	8
11 Desempenho	29	23 Qualidade	34
12 Efetividade	10	24 Qualificação	1

FONTE: Adaptado de Carvalho; Gouveia (2025).

Os vinte e quatro termos foram inseridos no gerador *online* de nuvem de palavras <https://www.nubedepalabras.es/>. Produziu-se a nuvem de palavras a partir da consideração do entendimento de DePaolo e Wilkinson (2014) de que as nuvens de palavras são úteis na análise de qualquer tipo de dados textuais, e se constituem em representações gráficas da frequência das palavras em um texto (Vilela; Ribeiro; Batista, 2020). A FIGURA 1 apresenta a nuvem obtida a partir dos termos icônicos do neoliberalismo.

FIGURA 1 – NUVEM DE PALAVRAS DO NEOLIBERALISMO PRESENTES NO PDRAE



FONTE: Adaptada de Carvalho; Gouveia (2025).

A Etapa 6 (Interpretação dos dados) será apresentada na seção 3 desta dissertação, onde será realizado o cotejo entre as palavras e expressões associadas ao neoliberalismo identificadas no PDRAE e aquelas presentes nas leis e decretos que regulamentam a carreira dos TAEs, com o objetivo de verificar possíveis influências dos princípios neoliberais na elaboração dessa legislação. A opção por apresentar esse cotejo na seção 3 justifica-se pelo fato de que somente nesta próxima seção são descritos os principais aspectos do PDRAE e também a construção histórica e normativa da carreira. Assim, após a exposição detalhada do PDRAE e do PCCTAE na seção 3, procede-se à análise comparativa, de modo a identificar indícios de incorporação de princípios neoliberais na legislação que regulamenta a carreira dos TAEs.

### 2.3 GERENCIALISMO, NOVA GESTÃO PÚBLICA (NGP), GESTÃO POR COMPETÊNCIAS (GPC) E MERITOCRACIA NO SERVIÇO PÚBLICO NO BRASIL

Consoante Misoczky, Abdala e Damboriarena (2017), elucidar a dinâmica do neoliberalismo como programa político que organiza a etapa atual do capitalismo permite tratar o “gerencialismo” como seu braço operacional. Para Silveira (2022), a formação do gerencialismo brasileiro resultou da combinação dos modelos gerenciais e antiburocráticos, incorporando elementos como contratualização, avaliação de desempenho, eficiência, eficácia e busca por resultados ótimos. A respeito do caráter gerencialista que o Estado apresenta a partir de meados da década de 1990, Silva e Carvalho (2014) argumentam que:

O Estado assume um caráter gerencialista e, nessa perspectiva, objetiva priorizar a busca da eficiência e eficácia, reduzir gastos com o setor público, além de controlar e introduzir modelos de avaliações que focam o desempenho individual, visando a aferir o produto e instalando a competitividade e a descentralização como pilares dessa eficiência e eficácia. [...] esse novo tipo de administração e gestão passa a ser o alicerce da nova organização do Estado que se configurou no final do século XX e princípio do século XXI (Silva; Carvalho, 2014, p. 217).

O evento ocorrido no Brasil em 1994, denominado “Seminário Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático”, contou com a presença do historiador britânico Perry Anderson. Apesar do título do Seminário, Anderson afirmou que o Brasil ainda não havia experimentado plenamente o neoliberalismo, o que pôde ser confirmado posteriormente ao se analisar os dois governos de FHC, marcados pela mercadorização das políticas públicas, privatizações e retração das ações sociais do Estado (Azevedo, 2021).

Apesar das iniciativas realizadas nas gestões de Collor de Mello e de Itamar Franco direcionarem para o ideário neoliberal, a concretização de políticas desse ideário ocorreu mais intensamente no período em que foi concebido o PDRAE, compreendendo os dois mandatos do presidente FHC, de 1995 a 2002 (Silva; Carvalho 2014), que sintetizaram o neoliberalismo agressivo de Collor e a postura neodesenvolvimentista de Itamar (Silva, 2012). Os dois mandatos do governo de FHC, impregnados de princípios neoliberais, constituíram um período sem avanços para a carreira dos TAEs (Azambuja, 2018).

Bresser-Pereira (1996) argumentava que a proposta do PDRAE era de transformar a administração burocrática em gerencial, com redução do tamanho do Estado e com aumento da eficiência, não para enfraquecer o Estado, mas sim para reformá-lo. Segundo o autor, os recursos econômicos e políticos são escassos e a exigência dos cidadãos é maior do que aquilo que o Estado pode oferecer. Além disso, Bresser-Pereira (1996) defendia que a administração pública gerencial é orientada para o cidadão, visa a resultados, atribui um grau real de confiança

aos políticos e aos funcionários públicos, busca a descentralização, o incentivo à criatividade e tem o contrato de gestão como instrumento de controle sobre os órgãos descentralizados - entidades da Administração Pública Indireta: autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista, agências reguladoras.

No entanto, embora Bresser-Pereira (1996) apresentasse a reforma gerencial como uma forma de tornar o Estado mais eficiente e orientado para o cidadão, o discurso neoliberal subjacente a essa proposta introduz uma cisão importante: o cidadão, sujeito de direitos universais no campo político, passa a ser concebido como consumidor no campo da gestão pública (usuário de serviços públicos vistos como produtos, avaliáveis em termos de custo-benefício, eficiência e satisfação). Essa transformação simbólica altera a relação entre Estado e sociedade, deslocando o foco da garantia de direitos para a lógica de prestação de serviços e resultados. No contexto das universidades, tal mudança repercute na forma como se gerem pessoas e se concebe a função pública, aproximando as instituições de ensino da racionalidade empresarial. O efeito ideológico e político do discurso gerencialista compreende a cisão que ele introduz na relação entre o Estado e a sociedade. A reforma gerencialista, embora defenda “colocar o cidadão no centro”, muda o modo de concebê-lo: de sujeito político (portador de direitos e pertencente ao espaço público) para consumidor (cliente que adquire um serviço, avalia desempenho e cobra resultados).

A Reforma Gerencial de 1995 denota a incorporação de elementos do gerencialismo na estrutura do Estado, retomando ideias de um Estado reconstruído e eficiente (Bresser-Pereira, 2001), ao mesmo tempo que incentiva o individualismo e atenua direitos sociais (Azevedo, 2021). Apesar da sua importância, não há uma definição única para o termo “gerencialismo”. Alguns autores enfatizam a adoção de práticas do setor privado - eficiência, eficácia e excelência; outros autores destacam as mudanças nos processos e estruturas; outros ainda destacam a reforma da gestão (Shepherd, 2018); há também os que acreditam que o gerencialismo passa pela legitimação do direito de gerir buscando maior eficácia e enfocando liderança, estratégia e qualidade (Newman; Clarke, 2012). De acordo com Morley (2024), gerencialismo é o conjunto de práticas que promulgam discursos neoliberais nas organizações de maneira antidemocrática: enfatizam a produtividade, a padronização e a eficiência.

Segundo Silva e Carvalho (2014), a Nova Gestão Pública (NGP) é uma das faces do gerencialismo; entre seus alicerces estão eficiência, qualidade, eficácia dos serviços, planejamento estratégico, controle social e responsabilização. Souza (2021) defende que os principais objetivos das reformas políticas pautadas na NGP são: foco nos resultados em termos

de eficiência, eficácia e qualidade dos serviços, e ênfase na eficiência dos serviços prestados diretamente pelo setor público. Azevedo (2021) aponta que, ao se referir a um conjunto de práticas que envolvia a delegação da condução administrativa aos gestores, definição de padrões e métricas, estabelecimento de metas, terceirizações, auditorias e alocação de recursos com base em desempenho, Christopher Hood teria formulado o termo “Nova Gestão Pública” (NGP). Segundo Azevedo (2021), esse modelo, denominado originalmente como *New Public Management (NPM)*, foi incorporado no Brasil como diretriz estatal a partir das reformas administrativas que se iniciaram em 1995, operando não contra, mas através do aparato estatal, com o propósito de conferir maior autonomia aos dirigentes, intensificando a lógica de eficiência e eficácia concomitantemente ao enfraquecimento dos servidores de carreira.

O princípio da eficiência, incluído na Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) por meio do Artigo 37 da EC nº 19/1998 (Brasil, 1998a), configura um ponto decisivo na adoção da NGP no Brasil (Santos, 2018). Até mesmo quando se fala em governo eletrônico e em uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), os princípios gerenciais como desempenho, eficiência, eficácia, excelência, otimização, qualidade do gasto público e transparência são primordiais (Prado; Pó, 2010).

Pode-se afirmar que se trata de “um enxerto de uma ideia neoliberal em uma base normativa de bem-estar social”<sup>7</sup>, o que evidencia uma contradição, uma vez que a Constituição Federal de 1988 foi concebida sob a lógica do Estado de Bem-Estar Social - um Estado orientado à garantia de direitos sociais universais, como saúde, educação, trabalho, previdência social, segurança e assistência aos desamparados, sustentado por valores de solidariedade, justiça social e cidadania. Se, por um lado, a Constituição Federal de 1988 consagra princípios como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a promoção do bem de todos, por outro lado incorpora valores próprios do ideário neoliberal em um texto de base socialdemocrata, uma vez que a eficiência remete a uma lógica econômica e instrumental (fazer mais com menos, mensurar resultados, racionalizar gastos). Essa incorporação evidencia uma tensão: o Estado que deveria garantir direitos universais passa, simultaneamente, a ser pressionado por metas de produtividade, racionalização de gastos e desempenho gerencial, deslocando o foco da efetividade social dos direitos para a eficiência administrativa dos resultados - valores característicos da NGP.

---

<sup>7</sup> Contribuição (apontamento) da professora Dra. Claudia Regina B. S. Moreira na Defesa de Qualificação de Luciano Carvalho em 15 de outubro de 2025.

Aparecem nos discursos oficiais a definição de objetivos e a avaliação de desempenho, e palavras como “transparência”, “eficiência”, “flexibilidade”, “qualidade” e “qualificação” (Previtali; Fagiani, 2017). No gerencialismo as decisões são instrumentalistas e guiadas por eficiência e custo-efetividade (Gewirtz; Ball, 2000). O gerencialismo propõe a introdução de práticas de gestão do setor privado no setor público, visando a eficiência e eficácia. Aucoin (1990) apresenta aspectos do discurso gerencialista, como a possibilidade de se alcançar a eficácia prestando atenção à missão da organização, ao seu pessoal e aos seus clientes, bem como a perspectiva de que burocracias infladas podem ser enxutas e que a produtividade pode ser aprimorada, tornando-se mais eficiente. Observa-se que a retórica neoliberal diminui as liberdades humanas reais e o acesso igualitário aos serviços públicos, interferindo no direito dos trabalhadores de se organizarem, resultando em um tipo de violência, contrária à paz e prosperidade que promete, por tratar o trabalho como mercadoria a ser comprada e vendida.

Diante do avanço das reformas inspiradas nos princípios neoliberais, a administração pública brasileira passou a incorporar ferramentas oriundas do setor privado, com vistas à racionalização dos recursos e ao aumento da produtividade. Emergiram novas formas de gerir pessoas e instituições públicas, orientadas por parâmetros de desempenho, eficiência e resultados. Uma das expressões mais significativas desse movimento é a Gestão por Competências (GPC), proposta como mecanismo de alinhamento entre os objetivos organizacionais e as capacidades individuais dos servidores.

Oliveira (2022b) afirma que a GPC teve origem na lógica e no contexto gerencialista da década de 1990, com a finalidade de integrar a estratégia organizacional aos subsistemas de gestão de pessoas visando a gerar benefícios econômicos e sociais para a organização, sendo inicialmente direcionada ao setor privado. Somente nos idos de 2006 o governo federal brasileiro passou a adotar a GPC, mediante a edição do Decreto nº 5.707/2006 (Brasil, 2006a). Nessa época, o gerencialismo já estava sedimentado na administração pública.

Schikmann (2010, p. 22) afirma que “a lógica da gestão de competências baseia-se na adequação do perfil do quadro de pessoal às necessidades da organização em termos dos conhecimentos, habilidades e atitudes que devem estar presentes para a realização das atividades típicas”. Segundo a autora, essa lógica é aplicável às organizações públicas, pois, no cenário atual, elas enfrentam mudanças rápidas e constantes nas demandas dos cidadãos, o que implica a busca por novas maneiras de atendê-las e por formas de adaptar os perfis profissionais às novas realidades (Schikmann, 2010).

O desempenho de qualquer órgão ou entidade da administração pública precisa de adequação dos serviços para atender os usuários. Apesar de tal transformação não ser novidade nas organizações privadas, nas organizações públicas ela representa uma grande mudança tanto nas formas de estrutura quanto de funcionamento. O desenvolvimento profissional dos servidores como um processo contínuo é necessário, porquanto a organização acompanha as mudanças das demandas externas, e surgem novas necessidades em termos de competências que devem ser supridas com o apoio à capacitação (Lima, 2021).

Na opinião de Avaristo e Ubeda (2019), a GPC no setor público é direcionada pela Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP e pelo PCCTAE. Tais planos norteiam o desenvolvimento das pessoas ao valorizar o esforço de aperfeiçoamento profissional. Porém, essa incorporação da GPC no âmbito do serviço público federal por vezes desconsidera as especificidades das atividades fins plurais que constituem o aparelho do Estado.

Por um lado, apresenta-se a importância da capacitação dos servidores técnico-administrativos: “Compartilhamos a concepção de que a profissionalização no serviço público é parte decisiva na composição do conjunto de fatores determinantes para a constituição de uma gestão pública eficaz, eficiente e mais responsiva” (Andrade; Farenzena, 2023, p. 129). Por outro lado, faz-se necessário compreender em que medida essa profissionalização, impregnada pela lógica gerencial, de fato contribui para a melhoria das condições das instituições públicas no cumprimento de sua atividade-fim, e como afeta a vida dos servidores públicos.

Para Vasconcelos (2020), ocorreu um processo de mudança para que a gestão de pessoas na administração pública pudesse se adequar ao modelo gerencial que foi adotado a partir da Reforma do Aparelho do Estado (que começou na década de 1990). Além disso, os objetivos das transformações do serviço público para a reforma administrativa do Estado evidenciaram as pessoas no setor público, sobretudo em função da necessidade de pessoal capacitado para realizar tarefas e atingir propósitos - tornando fundamental o planejamento para qualificação profissional (Lima, 2021). A melhoria da prestação do serviço público foi um dos pontos propostos pela reforma, cujo mentor, Bresser-Pereira, se empenhou na disseminação de um amplo debate sobre novas formas de gestão, fortemente orientadas pela melhoria do desempenho do setor público (Abrucio, 2007).

Bresser-Pereira apregoava a importância do desenvolvimento de uma cultura gerencial nas organizações, inspirada na administração de empresas, e se apoiou na ideia de uma administração voltada para resultados, ou modelo gerencial; houve um “choque cultural” e suas

ideias tiveram influência na atuação de gestores públicos e em diversas inovações governamentais (Vasconcelos, 2020; Abrucio, 2007).

A partir de 1995, com o PDRAE, iniciaram-se discussões sobre carreira, estabilidade, previdência e regime de trabalho dos servidores, destacando-se a importância da captação, desenvolvimento, desempenho e remuneração vinculada a esses fatores para a melhoria do serviço público. Por se tratar de um processo de modernização e reforma, foram elaborados dispositivos legais necessários ao planejamento, ao acompanhamento e ao desenvolvimento de uma nova gestão de pessoas, bem como de novas tecnologias (Vasconcelos, 2020).

Assim, a GPC configura-se como um desdobramento direto da lógica gerencialista incorporada à administração pública brasileira nas décadas de 1990 e 2000, sendo apropriada pelo Estado como instrumento de racionalização e controle da força de trabalho; no caso da carreira dos TAEs, sua presença manifesta-se na centralidade atribuída à capacitação, ao desempenho e à meritocracia como critérios estruturantes da progressão funcional, evidenciando a influência persistente do ideário neoliberal discutido ao longo desta dissertação.

Ao promover a adequação dos perfis profissionais às demandas institucionais, a GPC reforça uma lógica que privilegia o desempenho individual como principal critério de reconhecimento e de desenvolvimento na carreira pública. Essa lógica abre espaço para o fortalecimento de discursos meritocráticos, que passam a orientar tanto as avaliações de desempenho quanto os critérios de progressão funcional. Assim, a meritocracia se consolida como um desdobramento da GPC, incorporando-se ao aparato da NGP e moldando práticas e expectativas no setor público.

Sob influência neoliberal, são adotados na carreira conceitos tipicamente empresariais, da meritocracia, da concorrência e do incentivo ao individualismo, o que não pode ser ignorado, pois traz consequências para os TAEs no desempenho de suas atribuições. Essa crítica à incorporação de valores empresariais nas leis e decretos que regulamentam a carreira dos servidores públicos revela uma tendência mais ampla de mercantilização dos serviços públicos. A ênfase em termos como eficiência e eficácia não se restringe a uma ou outra área do Estado, mas se estende a diversos domínios do setor público, moldando práticas e discursos que privilegiam a lógica do mercado em detrimento de valores sociais mais amplos. Segundo Newman e Clarke (2012), exige-se dos serviços públicos desempenho como se estivessem em um mercado competitivo, mesmo onde não foram totalmente privatizados, adotando uma lógica de negócios, personificada no gerente, focando na economia e na eficiência.

Adicionalmente, pratica-se a competição administrada no interior do próprio Estado, quando há a possibilidade de estabelecer concorrência entre unidades internas (Brasil, 1995). Segundo Dardot e Laval (2016, p. 322), “o homem neoliberal é o homem competitivo, inteiramente imerso na competição mundial”, o que se apresenta como uma ameaça meritocrática, a qual estabelece uma competitividade desgastante que culmina em exaustão e sentimento de fracasso individual. Nessa lógica, o sistema promete “bons resultados para bons trabalhadores”. Ocorre que nem todos os bons trabalhadores serão premiados, mas apenas os melhores; pela lógica neoliberal, a inexistência de mérito justifica a não obtenção de recompensas (Abrantes; Gonçalves, 2023). A busca por crescimento e produtividade por parte das economias e das sociedades sob o gerencialismo permanece sendo aniquiladora para as faculdades humanas livres, porquanto mantém a ferocidade da concorrência, o que leva ao desperdício do progresso humano (Klikauer, 2015).

No discurso da meritocracia, instrumentalizado pelos defensores do neoliberalismo, são descartados os múltiplos componentes ascriptivos, como raça, etnia, origem, idade, que determinam o êxito, sendo o indivíduo o único responsável pela sua ascensão social ou pelo seu fracasso, e a ele compete, de acordo com Marcon, Scolari e Mezdari (2022), assegurar o emprego e as condições de vida, o que, segundo Simim (2024), perpetua desigualdades sociais baseadas no privilégio. O indivíduo age segundo seus próprios interesses (Abrantes; Gonçalves, 2023). Como o individualismo é

“[...] fundamental na sociedade neoliberal, fragmenta-se a consciência de classe, que é substituída pela ‘consciência de eu’; ou seja, há menor identificação coletiva e baixo engajamento na luta para transformações sociais, já que há o entendimento de que a responsabilidade total pelo sucesso ou fracasso é pessoal” (Abrantes; Gonçalves, 2023, p. 286).

Enfim, na visão finalista de mérito assemelhada ao neoliberalismo, destaca-se a responsabilização individual, a competitividade atomista e o “jogo” de caráter social-darwinista (Simim, 2024), além da adoção de valores individualistas mais acentuados que confrontam os direitos sociais, enfraquecidos pela falsa ideia meritocrática de acesso universal (Abrantes; Gonçalves, 2023).

Consoante Oliveira (2022b), o indivíduo neoliberal é diferente do indivíduo produtivo das sociedades industriais, pois aquele compete contra si próprio na busca crescente pelo desempenho e produtividade, ao ponto de até mesmo levar ao adoecimento mental e à busca por antidepressivos, quando incapaz de suportar as condições que lhe são impostas. No trabalho, o neoliberalismo impõe controles que intensificam a competição e geram sofrimentos, tornando todos vulneráveis aos seus efeitos.

A ideologia meritocrática, que se constitui em um instrumento para se fazer mais e melhor, é excludente, e cria uma competição onde não havia, gerando injustiça ao não reconhecer ou recompensar o trabalho de todos (Abrantes; Gonçalves, 2023), premiando ‘os que merecem’ em detrimento ‘dos que não merecem’. Essa lógica cria uma competição entre indivíduos ou grupos, onde para ser recompensado, é necessário ser "o melhor", contradizendo e se sobrepondo à cooperação.

Resumindo, a ubiquidade da meritocracia no neoliberalismo intensifica o individualismo competitivo, desconsidera o aspecto social, atribui a responsabilidade individual pelo êxito e pelo insucesso e impõe um foco imprescindível nos resultados (Simim, 2024).

Considerando o problema de pesquisa desta dissertação, o acesso dos TAEs da UFPR ao *stricto sensu* assume um caráter marcado pela dimensão pessoal e pela competição, pois, de um lado, a busca pela qualificação tende a ser compreendida como iniciativa de responsabilidade própria, enquanto a dificuldade de acesso pode ser interpretada como falta de empenho do servidor; de outro, o acesso a afastamentos para estudos ou à licença para capacitação é restrito, gerando disputa e premiação somente dos “melhores”. Esses elementos reforçam a lógica meritocrática e aprofundam as desigualdades no interior da carreira.

Inspirada nos pressupostos da eficiência, da produtividade e da redução do papel do Estado na economia, a NGP introduziu uma racionalidade empresarial na administração pública redirecionando as políticas públicas para resultados mensuráveis, metas institucionais e controle de desempenho. Esse movimento, marcado por reformas administrativas, como a imposta pelo PDRAE, reconfigurou o papel do servidor e a forma de gestão das instituições de ensino superior.

No plano das relações de trabalho, o gerencialismo impôs uma lógica que valoriza o desempenho individual, a competitividade e a responsabilização pessoal, em detrimento da valorização coletiva, da solidariedade e da justiça social. Com isso, os direitos historicamente conquistados pelos servidores passaram a ser relativizados ou condicionados a metas e avaliações.

A estabilidade e o serviço público como instrumento de equidade e cidadania foram progressivamente substituídos pela lógica do “custo-benefício”, que redefine a administração pública como prestadora de serviços e os cidadãos como “clientes”. Esse cenário gerou tensões com os movimentos sindicais, que passaram a defender a preservação dos direitos sociais e o caráter público e inclusivo das políticas estatais.

## 2.4 CONTRAPONTO ENTRE A NGP (RACIONALIDADE NEOLIBERAL JÁ IMPLEMENTADA NO BRASIL) E A PROPOSTA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA SOCIETAL (APS)

De acordo com Bresser-Pereira (1997), nos governos das sociedades pré-capitalistas e pré-democráticas, a administração pública possuía um caráter patrimonialista, marcado pela apropriação privada do Estado, pela confusão entre os patrimônios público e privado, além do nepotismo e da corrupção. O governante tratava o patrimônio estatal como extensão de seus bens pessoais. A partir do século XIX, com a emergência dos estados democráticos, republicanos, esse modelo foi gradualmente substituído pela administração burocrática, que instituiu princípios de profissionalização, impessoalidade, legalidade e racionalidade, com regras formais para ingresso no serviço público e para a gestão de recursos. Com o tempo, porém, o excesso de formalismo e hierarquização revelou-se lento, oneroso e abriu espaço para a crítica da pouca eficiência do Estado, do ponto de vista dos neoliberais, o que impulsionou o surgimento da Nova Gestão Pública (NGP). Esta, embora mantivesse aspectos da administração burocrática, especialmente o combate ao patrimonialismo, introduziu uma lógica orientada a resultados, à redução de custos e ao aumento da eficiência estatal, buscando também proteger o patrimônio público contra o *rent-seeking* (busca de ganhos indevidos via influência sobre o Estado) e a corrupção aberta. A própria Constituição Federal de 1988 já estabelecia a exigência de concurso público para o ingresso no serviço público e reforçava princípios fundamentais como a legalidade, a impessoalidade e a publicidade.

A partir da década de 1990, o Brasil passou a vivenciar reformas profundas na gestão pública, marcadas pela crescente influência da lógica neoliberal, culminando com a adoção da administração pública gerencial, materializada na NGP. Nesse contexto, os valores centrais passaram a ser a eficiência, a eficácia e o controle de resultados, com foco em metas, avaliação de desempenho e racionalização de recursos (Silva *et al.*, 2018). A gestão passou a ser exercida com pouca abertura ao diálogo com a sociedade, priorizando tecnocratas e setores estratégicos do governo, como o Ministério da Fazenda, o Banco Central e o Tesouro Nacional, o que caracterizou um insulamento burocrático decisório (Paula, 2005).

Apesar dos ganhos de eficiência administrativa apontados por defensores da NGP, esse modelo mostrou-se limitado no que diz respeito à inclusão democrática, à valorização dos sujeitos sociais e à construção de políticas públicas que refletissem os interesses da coletividade. Como resposta crítica a esse cenário, surgiu no Brasil a Administração Pública Societal (APS),

uma proposta que resgata os princípios da participação popular, da justiça social e da cogestão das políticas públicas (Silva *et al.*, 2018).

Embora ainda esteja em fase embrionária, a APS se apresenta como uma alternativa à NGP, mas que ainda não encontrou espaço efetivo na gestão pública brasileira. De qualquer modo, cabe uma reflexão do contraponto entre estes dois tipos de gestão, para reforçar aspectos nocivos da NGP. A APS “ênfatisa a participação social e procura estruturar um projeto político que repense o modelo de desenvolvimento brasileiro, a estrutura do aparelho de Estado e o paradigma de gestão” (Paula, 2005, p. 41). A APS se fundamenta em práticas de diálogo, transparência e controle social, propondo um rompimento com a lógica autoritária e centralizadora historicamente presente no Estado brasileiro, especialmente a partir da década de 1990 (Silva *et al.*, 2018).

A APS é herdeira das mobilizações sociais e populares que marcaram a história do país, sobretudo nas décadas de 1960 a 1980 (Silva *et al.*, 2018). Ela incorpora a atuação de movimentos sociais, sindicais, ONGs, pastorais sociais e fóruns participativos, defendendo a institucionalização da participação cidadã na elaboração, implementação e fiscalização das políticas públicas (Paula, 2005). Diferentemente da administração pública gerencial, que delega a formulação e a execução das políticas a núcleos técnicos distanciados da população, a APS busca construir espaços de diálogo horizontal e deliberativo, em que os cidadãos atuem como sujeitos políticos plenos (Paula, 2005).

No entanto, a adoção de um modelo societal não se dá de forma automática ou meramente normativa, pois implicaria uma profunda disputa de sentidos no interior da sociedade e das próprias instituições públicas, uma vez que os princípios neoliberais já se encontram incorporados ao marco constitucional e às práticas sociais desde a EC nº 19/1998.

A diferença entre a NGP e a APS também pode ser compreendida a partir da cisão entre o cidadão e o consumidor, promovida pelo discurso neoliberal que fundamenta o modelo gerencial. Na lógica da NGP, o indivíduo é concebido como um “cidadão-consumidor”, cuja relação com o Estado se dá sob a ótica da eficiência e da qualidade na prestação de serviços, e não da participação política. Essa perspectiva reduz a cidadania à dimensão instrumental do consumo, transformando os direitos em produtos e o Estado em uma espécie de empresa prestadora de serviços públicos. Em contrapartida, a APS busca recompor essa cisão ao reconhecer o cidadão como sujeito político pleno, portador de direitos e deveres, cuja participação ativa é essencial à formulação, execução e avaliação das políticas públicas. Assim,

enquanto a NGP se orienta para resultados e satisfação do usuário, a APS enfatiza a construção coletiva de decisões, a democratização da gestão e o fortalecimento do controle social.

A administração pública gerencial, ao operar a partir de metas e indicadores, impõe lógicas quantitativas a processos que exigem sensibilidade social e política, apesar de permitir em muitas situações a consideração de contextos sociais, de missão pública e de processos participativos. Já a APS reconhece que a efetividade das políticas públicas não pode ser dissociada da legitimidade que advém da participação social (Silva *et al.*, 2018). Ela propõe, portanto, uma nova racionalidade administrativa, baseada na escuta das necessidades reais da população e na construção coletiva de soluções (Silva *et al.*, 2018).

A crítica central à NGP reside em seu caráter tecnocrático e excludente. Ao privilegiar decisões tomadas por elites burocráticas ou econômicas, reduz-se o papel do cidadão à condição de cliente ou beneficiário, eliminando a dimensão política da gestão pública. Em contrapartida, a APS reivindica o papel ativo do cidadão na formulação das políticas, recuperando o princípio republicano da soberania popular (Silva *et al.*, 2018). Essa abordagem transforma a gestão pública em um espaço de mediação de interesses, de construção de consensos e de enfrentamento das desigualdades sociais. Pode-se argumentar que nem todos os cidadãos desejam ou têm condições de assumir plenamente os encargos do engajamento político, dado o tempo, conhecimento, recursos exigidos, além do amadurecimento cívico necessário.

Embora a APS não pressuponha a participação contínua de todos os cidadãos, propondo mecanismos institucionais que viabilizam a atuação política quando esta é desejada, e ainda que se apresente como alternativa crítica ao modelo neoliberal, sua implementação enfrenta uma tensão estrutural e cultural. A sociedade brasileira contemporânea encontra-se profundamente permeada por valores neoliberais, sobretudo no que concerne à centralidade do indivíduo e à primazia do bem-estar privado em detrimento da ação coletiva e da participação política. Nesse contexto, muitos cidadãos e, por extensão, muitos agentes públicos, tendem a priorizar suas atividades pessoais e profissionais, relegando a segundo plano o engajamento em processos deliberativos e democráticos. Tal cenário torna evidente que a APS não se constitui em uma fórmula aplicável de maneira imediata e automática, mas em um projeto que requer maturidade política, comprometimento ético e disposição coletiva para sua implementação.

De modo geral, a administração pública gerencial trouxe avanços na eficiência econômico-financeira do setor público, mas apresenta limitações como a centralização das decisões, pouca abertura à participação social, foco excessivo em aspectos estruturais e adoção de modelos internacionais sem propor uma nova organização do aparelho estatal, além dos

aspectos já indicados de competição exacerbada nas relações de trabalho. Isto não significa que todas as áreas do setor público operem de forma tecnocrática ou excludente. Embora a administração pública gerencial enfatize metas, eficiência e centralização, exemplos como o Plano Nacional de Educação (PNE) mostram que mecanismos participativos podem coexistir com essa lógica. Elaborado de forma “de baixo para cima”<sup>8</sup>, por meio de conferências municipais, regionais, estaduais e nacional, o PNE evidencia que é possível integrar eficiência administrativa e participação cidadã. A APS, por sua vez, busca promover o desenvolvimento com foco nos interesses nacionais e na participação social, mas enfrenta limitações por ainda não ter formulado alternativas de gestão coerentes com seu projeto político, nem articulado de forma integrada as dimensões econômico-financeira, institucional e sociopolítica da gestão pública (Paula, 2005).

Embora a APS ainda não tenha sido implantada, há no Brasil diversas experiências bem-sucedidas que demonstram seu potencial transformador, como os orçamentos participativos, os conselhos gestores de políticas públicas e as conferências nacionais temáticas (Silva *et al.*, 2018). Esses mecanismos, embora muitas vezes esvaziados em governos de viés neoliberal, representam instrumentos concretos de democratização do Estado e devem ser fortalecidos como pilares de uma administração pública voltada ao interesse coletivo.

Portanto, diante das limitações do modelo gerencial e dos desafios enfrentados pelas democracias contemporâneas, a APS emerge como uma alternativa de gestão, especialmente em países como o Brasil, marcados por desigualdades históricas. Trata-se de um modelo que reconhece a pluralidade de atores sociais, valoriza o controle social e propõe uma gestão pública que construa uma sociedade mais democrática e participativa (Silva *et al.*, 2018).

A adoção da APS nas IFES pode representar uma alternativa para avanços nas condições de trabalho dos servidores TAEs, uma vez que promove a democratização da gestão universitária e o fortalecimento da participação ativa desses trabalhadores nos processos decisórios. A APS propõe a construção de espaços institucionais de diálogo e cogestão, nos quais os TAEs possam expressar suas demandas, contribuir com o planejamento institucional e participar da formulação de políticas voltadas à valorização profissional, formação continuada e promoção da saúde no trabalho.

Nesse contexto, a APS reforça a importância de conselhos deliberativos, fóruns temáticos e práticas de orçamento participativo, nos quais os TAEs possam atuar como sujeitos

---

<sup>8</sup> Contribuição (apontamento) da professora Dra. Claudia Regina B. S. Moreira na Defesa de Qualificação de Luciano Carvalho em 15 de outubro de 2025.

coletivos de direitos e coautores das políticas institucionais. Ao romper com o modelo centralizador e verticalizado de gestão, a APS valoriza o saber técnico, a experiência profissional e a autonomia dos servidores. Caso fosse adotada, poderia criar um ambiente mais favorável à valorização profissional, ao reconhecimento das qualificações, ao bem-estar organizacional e ao fortalecimento do compromisso institucional com a missão pública das universidades.

Após a apresentação da APS como alternativa ao modelo de administração gerencial, e da constatação de que esta modalidade de gestão pública ainda não encontrou espaço no Brasil, é fundamental destacar o papel da atuação sindical na promoção da justiça social no ambiente de trabalho. A organização coletiva dos trabalhadores, por meio dos sindicatos, tem sido essencial para combater desigualdades, garantir condições laborais mais justas e dignas aos TAEs, além de influenciar positivamente a formulação de leis que valorizem essa carreira.

A atual carreira dos TAEs, formalizada pelo PCCTAE em 2005, foi estruturada em um contexto marcado por influências neoliberais e gerencialistas, refletindo princípios como a eficiência e a produtividade. Apesar desse cenário, que representou desafios significativos para a luta sindical, esta avançou no debate, assegurando conquistas e direitos para os TAEs ao longo dos anos. Essa militância não foi simples. O'Neill e Weller (2016) postulam que princípios mercadológicos inerentes ao neoliberalismo promoveram a ideia de que os trabalhadores obtêm resultados melhores por meio de relações individuais de trabalho, em detrimento das formas coletivas de organização. Com isso, houve, ao longo dos anos, uma tentativa de enfraquecimento da mobilização coletiva, mas os trabalhadores conseguiram manter sua coesão e alcançar importantes conquistas.

A seção 3 desta dissertação aborda a legislação que estrutura a carreira dos TAEs, com especial atenção ao papel decisivo da mobilização sindical na conquista e consolidação dos direitos dessa categoria.

## 2.5 OS EFEITOS DO NEOLIBERALISMO NO CONTEXTO DAS IFES E SOBRE A CARREIRA DOS TAEs: ALGUMAS SÍNTESES

O neoliberalismo/gerencialismo, ao eleger o mercado e a competitividade como princípios norteadores da vida social, tende a produzir efeitos nocivos sobre o serviço público e sobre as estruturas de proteção social, dentre os quais destaca-se: o reforço da precarização das relações de trabalho (ao naturalizar as desigualdades como reflexo da suposta “falta de

esforço” individual e ao abrir as portas para a terceirização); a transformação de direitos em mercadorias; a imposição de políticas de austeridade forçadas, como redução de verbas de forma indiscriminada; a produção de sujeitos competitivos, resilientes e autogerenciáveis; a supressão de valores coletivos e comunitários em favor da lógica do mercado e do desempenho individual; a flexibilização das leis trabalhistas; o esforço para enfraquecimento de sindicatos; a pressão sobre as IFES para que se alinhem com interesses corporativos e de mercado; a redução do espaço para o pensamento crítico e para a produção de conhecimento emancipador; a imposição de princípios de cunho mercadológico na legislação que regulamenta a carreira do serviço público, valorizando a eficiência e a meritocracia em detrimento da justiça social e da equidade. Destaca-se também, segundo Peters (2016), a imposição da ética do homem como empreendedor de si mesmo, numa alusão ao “*homo economicus*” de Foucault<sup>9</sup>, que “não é aquele que se representa suas próprias necessidades, nem os objetos capazes de satisfazê-las, mas aquele que passa, usa e perde sua vida tentando escapar da iminência da morte” (Foucault, 1966, p. 269). Foucault critica a redução do homem a uma existência puramente econômica, onde ele vive para administrar sua sobrevivência, calculando riscos e lucros, tentando evitar a perda (a “morte”, literal e simbólica), e Peters retoma o termo *homo economicus* neste mesmo sentido.

A "pedagogia neoliberal" atua na conformação subjetiva dos indivíduos, disseminando valores como a competitividade permanente, o individualismo e a meritocracia como parâmetros inquestionáveis da vida social. Ao transformar todas as dimensões da existência em cálculos de risco, investimento e desempenho, o neoliberalismo esvazia o espaço para utopias e solidariedade, aprofunda as desigualdades, compromete a efetividade das políticas públicas e reduz a presença do Estado, inclusive pelo encolhimento do número de servidores. Assim, o direito e a política cedem lugar à economia como nova gramática do Estado<sup>10</sup>.

O gerencialismo, versão operacional do neoliberalismo no âmbito da administração pública, apresentou-se como alternativa à burocracia tradicional, prometendo mais agilidade e eficiência. Contudo, o que se verificou ao longo do tempo foi o surgimento de uma nova forma de burocracia, baseada em instrumentos de controle, metas e avaliações de desempenho. A suposta racionalização da gestão deu lugar à multiplicação de mecanismos de vigilância institucional e social, exigindo dos servidores produção constante de relatórios e registros que,

---

<sup>9</sup> Texto original: [...] l'homo economicus, ce n'est pas celui qui se représente ses propres besoins, et les objets capables de les assouvir; c'est celui qui passe, et use, et perd sa vie à échapper à l'imminence de la mort.

<sup>10</sup> Contribuição (apontamento) da professora Dra. Claudia Regina B. S. Moreira na Defesa de Qualificação de Luciano Carvalho em 15 de outubro de 2025.

mais do que promover melhorias, passaram a atuar como ferramentas de controle comportamental e disciplinamento.

Nesse contexto adverso, marcado pela erosão de direitos e pela intensificação da lógica do desempenho, destaca-se a resistência e a mobilização dos TAEs, que, desde a década de 1980, vêm protagonizando importantes conquistas legais e institucionais. Mesmo diante da pressão neoliberal que se instalou no Brasil a partir da década de 1990, a luta sindical garantiu a inclusão de dispositivos que asseguram benefícios e direitos à carreira, evidenciando que a pressão social organizada ainda é capaz de influenciar o processo legislativo.

Na seção 3 desta dissertação é discutida a forma como essa tensão entre a lógica neoliberal e a luta sindical se expressa na produção legislativa que estrutura a carreira dos TAEs. Serão apresentados, por um lado, argumentos que evidenciam a incorporação de princípios gerenciais e mercadológicos nas normativas da carreira e, por outro, os avanços conquistados pela mobilização dos TAEs, refletidos em marcos legais importantes para a valorização profissional e o fortalecimento da categoria.

### **3 A CARREIRA DOS TAEs ANALISADA A PARTIR DE UMA PERSPECTIVA HISTÓRICA E POLÍTICO-SINDICAL**

A seção 3 apresenta os aspectos gerais da legislação que estrutura a carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs), contextualizando politicamente, a partir de 1990, o cenário de elaboração de cada instrumento legal e destacando, sempre que possível, o papel da mobilização dos trabalhadores nas conquistas alcançadas.

Inicialmente, é exposta de forma sintética a legislação que regulava a carreira do serviço público federal em geral, incluindo os trabalhadores da educação superior, abrangendo o período de 1952 a 1989. Optou-se por não analisar o contexto político dos distintos regimes autoritários e democráticos em que tais normas foram produzidas, em decorrência do entendimento que este contexto não é diretamente relevante para este trabalho. Nesse interstício, destaca-se a instituição do primeiro plano de carreira dos TAEs, o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE/1987), bem como a promulgação da Constituição Federal de 1988 (durante o que aqui se denomina período “interplanos”).

Na sequência, analisa-se a legislação produzida entre 1990 e 2025, bem como o contexto político que a permeia. A discussão tem início com a continuidade da análise dos instrumentos legais oriundos do aqui denominado período “interplanos”, compreendendo a Lei nº 8.112/1990, o Decreto nº 2.794/1998 e a Emenda Constitucional nº 19/1998, e avançando para o estudo do processo de formulação, estruturação e implementação do segundo (e atual) plano de carreira dos TAEs, o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), instituído entre 2005 e 2006. Por fim, são examinadas as alterações posteriores do PCCTAE, bem como as modificações em legislações correlatas que impactaram a carreira dos TAEs a partir de 2006. Foram analisados o legado e os efeitos do neoliberalismo no PCCTAE, bem como as conquistas da luta sindical presentes no PCCTAE.

Com o intuito de possibilitar uma leitura estruturada da evolução da legislação que regulamenta a carreira dos TAEs, foram definidos cinco períodos históricos, dentre os quais apenas o primeiro período é isento de uma análise do contexto político no qual a legislação foi sendo elaborada. Para os demais quatro períodos, foi considerado o panorama político dos governos brasileiros e seus efeitos sobre o avanço ou o retrocesso da carreira dos TAEs. O contexto político examinado estende-se, portanto, de 1990 a 2025. O ano de 1990 foi adotado como marco inicial por corresponder ao início do governo de Fernando Collor de Mello, primeiro presidente civil eleito por voto direto após o regime militar, fato que simboliza a

consolidação do processo de redemocratização e, simultaneamente, marca o início da neoliberalização do Estado brasileiro. Os cinco períodos são apresentados a seguir:

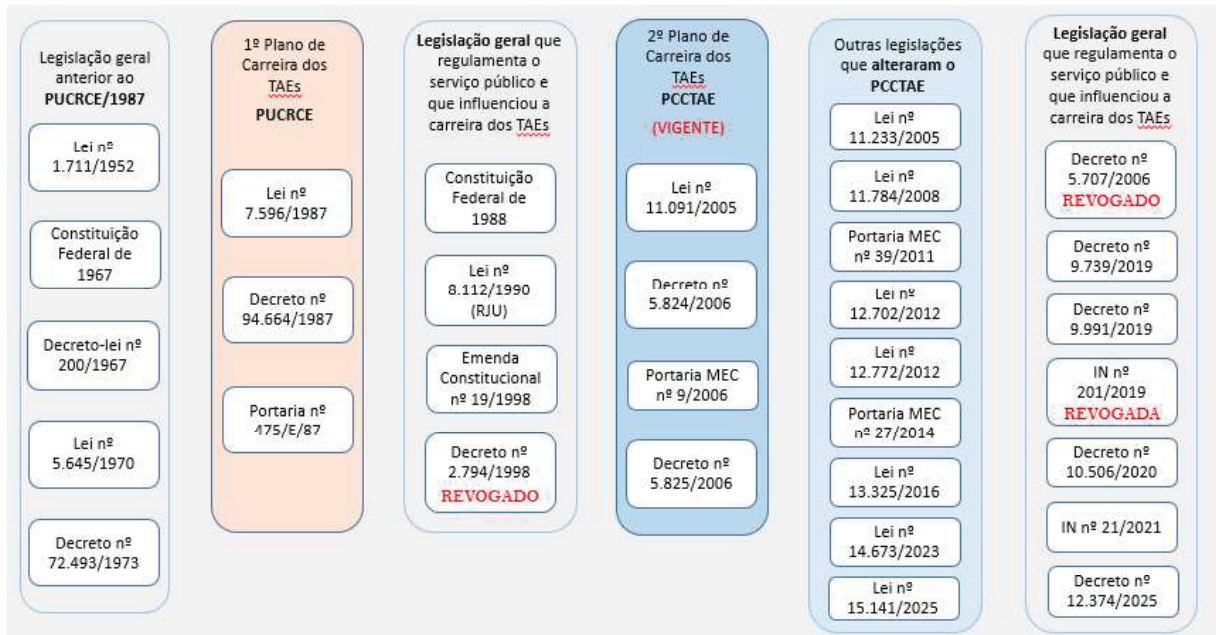
- a) 1º Período: de 1952 a 1989 - esse período inicia-se com as leis e decretos que normatizavam os “funcionários públicos” em geral, onde não havia uma carreira específica para os TAEs, a qual só veio a existir em 1987. Este intervalo histórico inicia-se com a Lei nº 1.711 de 1952 (Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União), passa pela conquista da primeira carreira (o PUCRCE de 1987) e finaliza com a promulgação da Constituição Federal de 1988. Optou-se por não abordar o contexto histórico e político desse período por não apresentar relevância para esta dissertação, por não ser o foco desta dissertação e por se considerar impossível nesta dissertação dar conta do complexo e conflitivo processo histórico e político desses anos no Brasil, considerando a modernização da máquina pública nos anos 1950 e a posterior imposição de um regime militar tecnocrático com muitas implicações sociais e políticas, o que se constitui em um tema para a história da educação.
- b) 2º Período: de 1990 a 2006 - período marcado pelas primeiras ofensivas neoliberais no Brasil e pela criação do PCCTAE. Inicia com a promulgação da Lei nº 8.112/1990, que instituiu o Regime Jurídico Único (RJU) e unificou o vínculo jurídico dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Os governos de 1990 a 1994 adotaram medidas caracterizadas como de cunho neoliberal, e com a posse de FHC em 1995, o Brasil vivenciou a implantação da agenda neoliberal de forma abrangente, pautada pela reforma do Aparelho do Estado sob diretrizes do PDRAE (Brasil, 1995), por privatizações e pela contenção de gastos com pessoal. Nesse cenário, os trabalhadores enfrentaram dificuldades para avançar na valorização da carreira. São produzidos neste período o Decreto nº 2.794/1998 e a Emenda Constitucional nº 19/1998 (EC nº 19/1998). Em 2003, com a posse de Luiz Inácio Lula da Silva, do Partido dos Trabalhadores - PT, de orientação política à esquerda, iniciou-se um processo de retomada do diálogo com as entidades sindicais, que culminou na conquista da Lei nº 11.091/2005, que instituiu o PCCTAE, a segunda e atual carreira dos TAEs.
- c) 3º Período: 2007 a 2016 - período de avanços para a carreira sob governos de esquerda. Durante os dois mandatos de Lula (que se estenderam até 2010) e o primeiro mandato

de Dilma Rousseff (2011–2014), o país viveu um período de crescimento econômico e de ampliação de políticas sociais, com redução da influência do projeto neoliberal. No âmbito da carreira dos TAEs, houve avanços na política de capacitação, melhoria salarial e inclusão de novos dispositivos legais que fortaleceram a valorização do servidor, mesmo nos anos de 2015 e início de 2016. Embora o segundo mandato de Dilma (2015–2016) tenha sido marcado por uma crise política que culminou em *impeachment*, mesmo sem comprovação de crime de responsabilidade, ainda foi possível observar negociações e lutas pela manutenção dos direitos conquistados.

- d) 4º Período: 2016 a 2022 - período caracterizado por retrocessos e restrições fiscais sob governos de orientação à direita, nos quais foram reintroduzidos princípios de matriz neoliberal. Com o *impeachment* de Dilma Rousseff em 2016, assumiu Michel Temer (2016–2018), que adotou uma agenda liberal e de austeridade, marcada pela aprovação da EC nº 95/2016 (teto de gastos), cujo teor limitou investimentos públicos por 20 anos. Em 2019, iniciou-se o governo de Jair Bolsonaro (2019-2022), com forte presença de políticas neoliberais na gestão pública, restrições salariais, ausência de reajustes para servidores e fragilização das mesas de negociação com sindicatos. O período foi caracterizado por congelamento salarial e propostas de reforma administrativa com potencial de reduzir direitos.
- e) 5º Período: 2023 a 2025 - período em que houve uma retomada do diálogo e novos avanços na carreira. Com a volta de Luiz Inácio Lula da Silva à Presidência da República em 2023, houve uma reabertura das mesas de negociação e a retomada da interlocução com as entidades representativas dos servidores. No caso dos TAEs, foram deflagradas greves e mobilizações que resultaram em avanços concretos, especialmente com a edição da Medida Provisória nº 1.286 de 2024 (MP nº 1.286/2024), que reestruturou a tabela de padrões de vencimento, reduziu interstícios para progressão, ampliou o Incentivo à Qualificação e criou mecanismos de aceleração na progressão por capacitação, e com a promulgação da Lei nº 15.141 de 2025, que consolidou diversas conquistas previstas na MP nº 1.286/2024 e alterou dispositivos do PCCTAE.

A FIGURA 2 apresenta o mapa da legislação federal relativa à carreira dos TAEs, de 1952 a 2025.

FIGURA 2 – MAPA DA LEGISLAÇÃO FEDERAL RELATIVA À CARREIRA DOS TAEs DE 1952 A 2025



FONTE: O autor (2025).

Para se chegar aos dispositivos legais que regulamentam a carreira dos TAEs, foram consultados o Portal da Legislação do Governo Federal, o site do Ministério da Educação e os sites da *homepage* da UFPR. A pesquisa prosseguiu até que a menção às mesmas leis, decretos, instruções normativas, portarias e outros instrumentos legais começou a se repetir. Então foi encerrada a busca. O QUADRO 8 apresenta um resumo dessa metodologia.

Com relação às leis, decretos, instruções normativas, portarias, Constituição Federal de 1988, EC nº 19/1998 etc., no QUADRO 8 é demonstrado como foram obtidos os instrumentos legais, a partir de descritores utilizados para a pesquisa e a partir da leitura de legislações que faziam menção a outras legislações. Este quadro é ilustrativo, pois ao todo foram identificados 32 instrumentos legais. O quadro completo encontra-se no APÊNDICE A.

QUADRO 8 – MÉTODO DE OBTENÇÃO DOS DISPOSITIVOS LEGAIS QUE REGULAMENTAM A CARREIRA DOS TAEs

Descritor ou método utilizado na busca no Google	Local onde foi encontrada a informação	Publicado em que data	Dispositivo Legal encontrado: Lei/Decreto/I N/MP	Local de publicação (endereço eletrônico) onde foi identificado o dispositivo legal originalmente
Plano de Carreira e Cargos dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação / PCCTAE	No site da PROGEPE	26/01/2021	Lei nº 11.091/2005	<a href="https://progepe.ufpr.br/memorando-circular-01-2021-atribuicoes-dos-cargos-dos-servidores-tecnico-administrativos-no-ambito-da-ufpr/">https://progepe.ufpr.br/memorando-circular-01-2021-atribuicoes-dos-cargos-dos-servidores-tecnico-administrativos-no-ambito-da-ufpr/</a>
	No site da PROGEPE	19/11/2014		<a href="https://progepe.ufpr.br/plano-de-carreira-dos-cargos-tecnico-administrativos-em-educacao-pcctae-2/">https://progepe.ufpr.br/plano-de-carreira-dos-cargos-tecnico-administrativos-em-educacao-pcctae-2/</a>
Incentivo à Qualificação	No site da PROGEPE	21/04/2021		<a href="https://progepe.ufpr.br/capacitacao/incen-tivo-a-qualificacao/">https://progepe.ufpr.br/capacitacao/incen-tivo-a-qualificacao/</a>

A partir da leitura da Lei nº 11.091/2005 chegou-se Lei nº 7.596/1987 do PUCRCE	No Portal da Legislação Federal	13/01/2025	Lei nº 7.596/1987	<a href="https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/111091.htm">https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/111091.htm</a>
...	...	...	...	...
Legislação pessoas PROGEPE	No site da PROGEPE	21/04/2021	Decreto nº 9.991/2019	<a href="https://progepe.ufpr.br/capacitacao/legislacao-2/">https://progepe.ufpr.br/capacitacao/legislacao-2/</a>
Licença para Capacitação	No site da PROGEPE	10/06/2020		<a href="https://progepe.ufpr.br/capacitacao/licenca-para-capacitacao/">https://progepe.ufpr.br/capacitacao/licenca-para-capacitacao/</a>
...	...	...	...	...

FONTE: O autor (2025).

Os instrumentos legais analisados possuem abrangência nacional, por terem sido emitidos pelo Governo Federal ou por órgãos a ele vinculados, e foram selecionados com o propósito de atender a um dos objetivos específicos desta pesquisa: mapear a legislação nacional vigente relativa à carreira, capacitação e qualificação *stricto sensu* dos TAEs.

Em seguida, foi feita a consulta a cada um dos dispositivos legais, isolando os textos pertinentes ao tema desta pesquisa. Os termos pesquisados foram: “carreira”, “afastamento”, “afastamentos”, “aperfeiçoamento”, “aposentadoria”, “avaliação de desempenho”, “capacitação”, “cargo”, “cargos”, “desempenho”, “desenvolvimento”, “educação”, “eficácia”, “eficiência”, “incentivo”, “licença”, “nível”, “pensão”, “pós-graduação”, “progressão”, “qualidade”, “qualificação”, “remuneração”, “resultado”, “resultados”, “*stricto sensu*”, “técnico-administrativo”, “técnico-administrativos”, “titulação”, “treinamento”, “mérito”. A metodologia utilizada foi a pesquisa documental. Segundo Gil (2021), na pesquisa documental é necessário que seja construído um sistema de categorias, que são compostas de um termo-chave que indica a significação central do conceito. Além disso, a interpretação dos dados, ou seja, o significado mais amplo dos dados, é obtido mediante seu cotejo com o referencial teórico selecionado para a fundamentação do trabalho.

Uma vez que foram apresentados e justificados os cinco períodos de análise da carreira dos TAEs, bem como a metodologia para obtenção dos dispositivos legais que regulamentam a carreira dos TAEs, cumpre apresentar uma reflexão introdutória sobre o sindicalismo no Brasil, com ênfase na representação sindical dos TAEs.

O movimento sindical no Brasil, de forma geral, teve início com o Decreto nº 19.770/1931 (Brasil, 1931), denominado Lei de Sindicalização, e foi plenamente estabelecido a partir da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943. A estrutura sindical inicial era corporativa, com sindicatos únicos e forte controle estatal. Com isso, o governo podia regular as relações de trabalho e conter movimentos grevistas, garantindo que os sindicatos fossem órgãos de mediação entre trabalhadores e empregadores, e não entidades autônomas de pressão.

A Constituição Federal de 1988 passou a garantir, em seu Artigo 8º, a liberdade de associação sindical e o direito de fundar sindicatos, inclusive no âmbito do serviço público, ao reconhecer a possibilidade de organização sindical dos servidores públicos. Esse direito se estrutura no sistema confederativo, formado por sindicatos, federações e confederações, observando-se o princípio da unicidade sindical, com base territorial mínima e organização por categoria profissional. Embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu Artigo 521, proíba atividades de natureza político-partidária, os sindicatos, a partir de 1988, passaram a exercer também papel político ao defender interesses coletivos dos trabalhadores, atuação considerada legítima pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde que vinculada à finalidade sindical (a luta pelas demandas de seus representados), e desvinculada de partidos políticos ou de esferas governamentais (Lima; Opuszka, 2015).

Em função da ampla autonomia e liberdade sindical e da inovadora previsão dos direitos coletivos do trabalho, o ritmo de crescimento dos sindicatos após a Constituição de 1988 foi vigoroso (Ramacciotti, 2018), o que se provou de suma importância para as conquistas que viriam a ser obtidas na carreira dos TAEs a partir do início dos anos 2000. Supiot (2016, p. 186) já afirmava que “a primeira de todas essas liberdades coletivas é a liberdade sindical, entendida como a liberdade de defender em conjunto interesses comuns”, o que se evidencia a partir de 1988 quando se analisa a história do sindicalismo no Brasil.

No caso dos TAEs, a principal representante sindical é a FASUBRA Sindical (Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil), uma entidade nacional que reúne e representa os sindicatos de TAEs, atuando na defesa de direitos, negociações salariais e políticas públicas, incluindo planos de carreira, jornadas e condições de trabalho. Além da FASUBRA, que atua nacionalmente, localmente diversas universidades e estados têm sindicatos que representam os TAEs e que são filiados à FASUBRA, a exemplo do SINTUFRJ (Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro), que representa os TAEs da UFRJ, e o Sindicato dos Trabalhadores em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior no Estado do Paraná (SINDITEST-PR), que representa os TAEs da UFPR, da UTFPR, da UNILA e da EBSEH.

No site da FASUBRA é possível encontrar uma relação datada de agosto de 2009 das entidades filiadas à FASUBRA (FASUBRA, 2009), que contempla as seguintes entidades representantes dos TAEs no Brasil:

- 1) Região Norte: SINDTIFES/PA, SINTESAM, SINTEST/AC, SINTUNIR;

- 2) Região Nordeste: SINTESPB, SINTUFCE, ASSUFBA, SINTUFAL, SINTUFEPE, SINTUFEPE (UFEPE), SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DE PERNAMBUCO - SEÇÃO SINDICAL UFRPE, SINTEST/RN, SINTUFS - SINDI, SINTEMA, SINTUFPI;
- 3) Região Centro-Oeste: SINTUF-MT, SISTA, SINT-IFESgo, SINTFUB;
- 4) Região Sudeste: SINTUFF, SINTUFRJ, ASUNIRIO, SINDIFES, SINDUFLA, ASAV, SINTET-UFU, SINTE-MED, SINTUNIFESP, SINTEPS, SINTUFSCAR, SINTUFES, ASSEFEI, SINTUR-RJ, SINTUPERJ, STU, SINTUFEJUF, SINT/UNIFAL, SINDS-UFSJ;
- 5) Região Sul: SINTUFSC, SINDITEST-PR, APTAFURG, ASSUFRGS, ASSUFMS, ASUFPel, SINDIPAMPA.

Nas subseções a seguir, foi feita uma análise da evolução dos dispositivos legais e da conjuntura política que predominou em 4 dos 5 períodos mencionados<sup>11</sup>, destacando a atividade sindical e os ganhos na carreira dos TAEs. Assim, visando a facilitar a leitura, é apresentado um roteiro que resume o percurso de leitura desta seção 3 (ver QUADRO 9).

QUADRO 9 – MAPA DA SEÇÃO 3

3.1 PERÍODO I (1952-1989)	<p><b>PERÍODO I: CONSTRUÇÃO DO DIREITO À CARREIRA E O MARCO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988</b></p> <p>3.1.1 A legislação anterior ao primeiro Plano de Carreira dos TAEs</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Lei nº 1.711 de 1952 (Brasil, 1952)</li> <li>b) Constituição Federal de 1967 (Brasil, 1967)</li> <li>c) Decreto-Lei nº 200 de 1967 (Brasil, 1967)</li> <li>d) Lei nº 5.645 de 1970 (Brasil, 1970)</li> <li>e) Decreto nº 72.493 de 1973 (Brasil, 1973)</li> </ol> <p>3.1.2 O primeiro Plano de Carreira dos TAEs – Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE/1987)</p> <p>3.1.3 A legislação “interplanos” produzida em 1988 – Constituição Federal de 1988</p>
3.2 PERÍODO II (1990-2006)	<p><b>PERÍODO II: A OFENSIVA NEOLIBERAL E A CRIAÇÃO DO PCCTAE EM 2005/2006</b></p> <p>3.2.1 A legislação “interplanos” produzida de 1990 a 2004</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Lei nº 8.112/1990</li> <li>b) Emenda Constitucional nº 19/1998</li> <li>c) Decreto nº 2.794/1998</li> </ol> <p>3.2.2 O segundo Plano de Carreira dos TAEs – O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE/2005/2006)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (PCCTAE) (Brasil, 2005)</li> <li>b) Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006 (Brasil, 2006b)</li> <li>c) Portaria MEC nº 09, de 29 de junho de 2006 (Brasil, 2006c)</li> <li>d) Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006 (Brasil, 2006d)</li> </ol> <p>3.2.3 O legado do neoliberalismo no PCCTAE</p> <p>3.2.4 As conquistas expressas no PCCTAE obtidas a partir da luta sindical</p> <p>3.2.5 Diferenças entre o PUCRCE e o PCCTAE</p> <p>3.2.6 A Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005 (Brasil, 2005b)</p> <p>3.2.7 Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 (atualmente revogado) (Brasil, 2006a)</p>

<sup>11</sup> Não foi analisado o contexto político do primeiro período, compreendido entre 1952 e 1989, por ser muito diverso e por não apresentar relevância para este estudo. Os demais quatro períodos foram contextualizados.

3.3 PERÍODO III (2007- 2016)	<b>PERÍODO III: O ARREFECIMENTO NEOLIBERAL, OS AVANÇOS INSTITUCIONAIS E OS NOVOS MARCOS LEGAIS NA CONSOLIDAÇÃO DE DIREITOS DOS TAEs</b> 3.3.1 Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008 (Brasil, 2008) 3.3.2 Portaria MEC nº 39, de 14 de janeiro de 2011 (Brasil, 2011) 3.3.3 Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012 (Brasil, 2012a) 3.3.4 Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012 (Brasil, 2012b) 3.3.5 Portaria MEC nº 27, de 15 de janeiro de 2014 (Brasil, 2014a) 3.3.6 Lei nº 13.325, de 29 de julho de 2016 (Brasil, 2016)
3.4 PERÍODO IV (2016- 2022)	<b>PERÍODO IV: CRISE FISCAL, TETO DE GASTOS E RETROCESSOS</b> 3.4.1 Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019 (Brasil, 2019a) 3.4.2 Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019 (Brasil, 2019b) 3.4.3 Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019 (atualmente revogada) (Brasil, 2019c) 3.4.4 Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020 (Brasil, 2020) 3.4.5 Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021 (Brasil, 2021)
3.5 PERÍODO V (2023-2025)	<b>3.5 PERÍODO V (2023-2025): RETOMADA DO DIÁLOGO, GREVE(S), NEGOCIAÇÕES E NOVOS AVANÇOS</b> 3.5.1 Lei nº 14.673 de 14 de setembro de 2023 (Brasil, 2023a) 3.5.2 Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025 (Brasil, 2025a) 3.5.3 Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025 (Brasil, 2025b)
3.6 CONSIDERAÇÕES SOBRE O PCCTAE COMO PRODUTO DA TENSÃO ENTRE A INFLUÊNCIA NEOLIBERAL E A LUTA SINDICAL.	

Fonte: O autor (2025).

### 3.1 PERÍODO I (1952-1989): CONSTRUÇÃO DO DIREITO À CARREIRA E O MARCO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Nesta subseção são analisados de forma breve: a legislação anterior ao primeiro Plano de Carreira dos TAEs; o primeiro Plano (PUCRCE de 1987); a legislação aqui denominada “interplanos” relevante para a carreira dos TAEs - a Constituição Federal de 1988.

#### 3.1.1 A legislação anterior ao primeiro Plano de Carreira dos TAEs

A legislação anterior a 1987 mostra que, até a instituição do PUCRCE em 1987, não havia uma carreira unificada ou específica para os TAEs, nem o reconhecimento de uma categoria profissional equivalente à que atualmente os identifica. A partir da análise da legislação anterior ao PUCRCE, verificou-se que a carreira dos Servidores Públicos Federais (SPF) que atuavam em autarquias como as universidades, era regida por instrumentos legais genéricos, sendo os mais relevantes:

a) Lei nº 1.711 de 1952 (Brasil, 1952) - vigente até 1990, instituiu o **Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, que regeu grande parte dos servidores federais, incluindo os TAEs**. Definiu o que seria “funcionário” - pessoa legalmente investida em cargo público (Artigo 2º), introduziu conceitos como "carreira", "**classe**" (agrupamento de cargos da mesma profissão ou atividade e de igual padrão de vencimento) e "quadro", sem detalhamento

dos planos de carreira por áreas de atuação, como educação, saúde etc.; previu a submissão de todos os servidores a regras comuns, independentemente do órgão ou da autarquia; previu a promoção como o meio de o servidor avançar na carreira sem concurso, baseada principalmente em tempo de serviço (antiguidade de classe) e em desempenho (merecimento). A Lei nº 8.112 de 1990 registra a revogação da Lei nº 1.711 de 1952.

b) Constituição Federal de 1967 (Brasil, 1967) - vigente até 1988, estabeleceu a exigência de aprovação prévia em **concurso público** para a nomeação para **cargo público**, a estabilidade após dois anos para funcionários nomeados por concurso e a condição que, sem concurso público ninguém poderia ser efetivado ou adquirir estabilidade. Não tratava diretamente de carreira ou de promoção, e seus dispositivos não eram específicos para a carreira de funcionários da educação que trabalhavam como empregados regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

c) Decreto-Lei nº 200 de 1967 (Brasil, 1967) - estabeleceu diretrizes para a Reforma Administrativa, que dividiu a administração federal em direta e indireta (como é atualmente) e manteve os funcionários da educação submissos às regras gerais dos servidores civis. É citado na lei do primeiro plano de carreira dos TAEs, o PUCRCE (Lei nº 7.596 de 1987).

d) Lei nº 5.645 de 1970 (Brasil, 1970) - esta lei é citada no Decreto-Lei 200 de 1967. Estabeleceu diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, criando categorias funcionais (com a definição das atividades de cada grupo segundo a correlação e afinidade, a natureza dos trabalhos ou o nível de conhecimentos aplicados); era um modelo generalista, aplicável a todo o funcionalismo federal; previa a expedição mediante decreto de novo Plano de Classificação de Cargos-PCC (instituído por esta mesma lei). O Decreto editado para cumprir esta previsão foi o Decreto nº 72.493 de 1973, citado logo a seguir. Em seu texto, a Lei nº 5.645 de 1970 previa cargos de serviços auxiliares, cargos com atividades classificadas como “nível médio” e cargos com atividades classificadas como “nível superior”.

e) Decreto nº 72.493 de 1973 (Brasil, 1973) - previu a progressão funcional (por merecimento) e a ascensão funcional (mediante processo seletivo, desde que apresentada habilitação específica ou diploma de curso superior), e detalhou a estrutura e a implementação do PCC, definindo categorias funcionais (como a categoria dos Técnico em Assuntos Educacionais - TAE - Código NS-927, que exigia diploma de bacharel em Pedagogia ou dos cursos superiores de Psicologia, Filosofia, Ciências Sociais e Educação Física) e classes

(distribuídas em 7 níveis hierárquicos). Este decreto estabeleceu normas gerais e aplicava-se a todos os servidores públicos civis federais do grupo “Outras Atividades de Nível Superior”. Esses instrumentos legais organizaram a burocracia estatal de 1952 até a redemocratização, ocorrida em meados da década de 1980, com a eleição indireta de Tancredo Neves para a Presidência da República em janeiro e a posse de José Sarney em março de 1985, que abriu espaço para a ampliação da luta pela universidade pública, pela reforma universitária e pela conquista da carreira dos TAEs. Tais instrumentos serviram de inspiração para a legislação que comporia o primeiro plano de carreira dos TAEs, o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE/1987), e para a legislação aqui denominada “interplanos” (assim denominada por ter sido produzida no período entre primeiro e o segundo plano de carreira dos TAEs).

### 3.1.2 O primeiro Plano de Carreira dos TAEs – Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE)

A principal entidade representativa dos TAEs é a FASUBRA. Fundada em dezembro de 1978, em João Pessoa, ainda durante o período da ditadura militar, não possuía inicialmente um perfil de atuação sindical; seu foco concentrava-se no assistencialismo. Naquele contexto, os(as) trabalhadores(as) da educação federal superior ainda careciam de uma consciência de classe e de identidade profissional consolidadas, e o(a) técnico-administrativo(a) era percebido(a) apenas como um coadjuvante do(a) docente (FASUBRA, 2011). Nos anos seguintes à sua criação, a FASUBRA ganhou relevância na defesa dos direitos da categoria, assumindo crescente papel na conquista e no aprimoramento da carreira dos TAEs - aspectos que serão detalhados ao longo de toda a seção 3.

Na década de 1980 os sindicatos brasileiros, ainda no formato de associações, alcançaram uma forte organização e representatividade (Ramacciotti, 2018), atuando de forma combativa na redemocratização e na valorização dos trabalhadores da educação (Piolli; Piolli, 2024). Para Pereira (2023), o movimento dos trabalhadores operou tanto a partir de interesses materiais imediatos quanto a partir de uma perspectiva mais ampla de transformação social. De acordo com o SINTUFRJ (2020) e Ramacciotti (2018), a década de 1980 foi marcada por mudanças, ebulição social, deterioração da ditadura e sindicalismo em ascensão. O QUADRO 10 apresenta a atividade sindical ligada aos TAEs de 1982 a 1987, quando ocorreu a

promulgação da Lei nº 7.596/1987, que instituiu o primeiro plano de carreira dos TAEs, o PUCRCE.

QUADRO 10 – ATIVIDADE SINDICAL NO PERÍODO DE 1982 A 1987 RELACIONADA À CARREIRA DOS TAEs

Ano	Atividade sindical na luta pela conquista na carreira dos TAEs	Fonte
1982	O movimento dos trabalhadores da educação nas IFES <b>iniciou a luta</b> por melhorias salariais vinculada a demandas relacionadas à sua participação nas discussões sobre a Universidade. Na ocasião, a FASUBRA e outras 16 associações aprovaram a “Declaração de Belo Horizonte”, o 1º documento nacional de orientação política da entidade. Embora as reivindicações desta Declaração não tenham sido atendidas, o agrupamento de diversas lideranças das IFES engajadas na luta salarial foi visto como uma vitória.	FASUBRA (2011)
1983	A FASUBRA realizou sua <b>1ª greve nacional</b> com reivindicações de melhorias para a categoria dos trabalhadores em educação das IFES	FASUBRA (2011)
1984	A luta passou a abarcar bandeiras como a democratização das Universidades, a busca por melhores salários e condições de trabalho e a afirmação da identidade dos TAEs. Neste ano eclodiu uma greve de 84 dias capitaneada pela FASUBRA, já com perfil combativo, buscando isonomia e reposição salarial. Como resultado, o MEC iniciou discussões com os reitores da IFES para construção de um plano de cargos e salários para os TAEs.	FASUBRA (2011)
1985	O Plano de Cargos, Salários, Benefícios e Vantagens (PCSBV) integrou a extensa diversidade das universidades fundacionais.	SINTUFRJ (2020); FASUBRA (2011)
1986	Os TAEs deflagraram uma greve nacional em resposta à política educacional do governo Sarney, que pretendia implementar um modelo de gestão baseado na obtenção de recursos financeiros por meio da extensão universitária remunerada, isentando o governo da responsabilidade de financiar o ensino superior.	FASUBRA (2011)
1987	Até 1986, as autarquias abrigavam servidores estatutários, regidos pela Lei nº 1.711 de 1952, e servidores regidos pela CLT. Após anos de lutas e greves, foi alcançada uma vitória histórica com a edição da Lei do PUCRCE (Lei nº 7.596/1987). As universidades federais passaram a constituir um único sistema federal de ensino superior, e os TAEs conquistaram a sua primeira carreira, agrupados em mais de 350 cargos. Com o PUCRCE, além dos avanços salariais, foi prevista também a Ascensão Funcional. Ainda neste ano ocorreu um movimento grevista com 100 mil servidores em defesa da isonomia e do Plano de Cargos e Salários conquistado.	SINTUFRJ (2020); FASUBRA (2011)

FONTE: Adaptado de Carvalho; Gouveia (2025).

Com a conquista do PUCRCE em 1987, os TAEs garantiram em sua primeira carreira a evolução funcional, a capacitação, a profissionalização (SINTUFRJ, 2020) e a regulamentação da jornada de 40 horas (Azambuja, 2018), além de unificar direitos e benefícios nas universidades federais. Esta carreira foi regulamentada pela Lei nº 7.596/1987 (Brasil, 1987a), pelo Decreto nº 94.664/1987 (Brasil, 1987b) e pela Portaria MEC nº 475/E/1987 (Brasil, 1987c). Além dos TAEs, o PUCRCE também contemplava os docentes das IFES; representou um grande avanço em relação aos instrumentos genéricos anteriores, pois esta primeira carreira passou a ser um instrumento de valorização dos servidores da educação (denominados na Lei nº 7.596/1987 como “servidores técnicos e administrativos”), promovendo sua capacitação e estimulando seu desenvolvimento, com destaque para a ascensão funcional. A FASUBRA teve um papel preponderante na conquista da isonomia, e a partir dali foi iniciado um processo de unificação de direitos e benefícios (FASUBRA, 2011).

Em seu Artigo 3º, a Lei nº 7.596 de 1987 previa que:

Art. 3º As universidades e demais instituições federais de ensino superior, estruturadas sob a forma de autarquia ou de fundação pública, **terão um Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos** para o pessoal docente e **para os servidores técnicos e administrativos**, aprovado, em regulamento, pelo Poder Executivo, assegurada a observância do **princípio da isonomia salarial** e a uniformidade de critérios tanto para ingresso mediante concurso público de provas, ou de provas e títulos, quanto para a promoção e **ascensão funcional**, com valorização do desempenho e da titulação do servidor. (Vide Decreto-lei nº 2.382, de 1987) (Vide Lei nº 7.995, de 1990) (Brasil, 1987a, grifo nosso).

O Decreto nº 94.664 de 1987 foi responsável pela regulamentação da Lei nº 7.596 de 1987, e detalhou aspectos da carreira.

O PUCRCE classificava cargos e empregos em **níveis** de complexidade e em **grupos** ocupacionais, conforme pode ser observado no Artigo 18 do Decreto nº 94.664 (Brasil, 1987b):

Art. 18. Os cargos e empregos do pessoal técnico-administrativo são classificados nos seguintes **grupos ocupacionais**, de acordo com a natureza das respectivas atividades, e serão estruturados em **subgrupos**:

I - **Grupo Nível de Apoio**, compreendendo os cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades de apoio operacional, especializado ou não, que requeiram **escolaridade de 1º Grau** ou experiência comprovada ou ainda conhecimento específico;

II - **Grupo Nível Médio**, compreendendo os cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades técnico-administrativas, para cujo exercício é exigida **formação de 2º Grau** ou especialização ou formação de 1º Grau, com especialização ou experiência na área;

III - **Grupo Nível Superior**, compreendendo cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades técnico-administrativas, para cujo exercício é exigida **formação de 3º Grau** ou registro no conselho superior competente (Brasil, 1987b, grifo nosso).

Cada nível (ou grupo) era dividido em subgrupos funcionais, que indicavam conjuntos de cargos com complexidades diferentes, conforme QUADRO 11.

QUADRO 11 – NÍVEIS (OU GRUPOS) OCUPACIONAIS E SEUS SUBGRUPOS NO PUCRCE

Nível	Descrição	Escolaridade Exigida	Quantidade de Subgrupos	Subgrupos
NA	Nível de Apoio	1º grau	6 subgrupos	NA-01, NA-02, NA-03, NA-04, NA-05, NA-06
NM	Nível Médio	2º grau	4 subgrupos	NM-01, NM-02, NM-03, NM-04
NS	Nível Superior	3º grau	3 subgrupos	NS-01, NS-02, NS-03

FONTE: O autor (2025), adaptado da Portaria MEC nº 475/E/1987 (Brasil, 1987c).

O PUCRCE compreendia nível de escolaridade (definida pelo nível de ingresso, NA, NM, NS) + subgrupo funcional (NA-01 a NA-06, NM-01 a NM-04, NS-01 a NS-03) + padrão de vencimento. A TABELA 2 apresenta a estrutura salarial de 1987. A tabela PCCTAE guarda semelhanças com a tabela do PUCRCE.

TABELA 2 – TABELA DE VENCIMENTOS DE ABRIL DE 1987 DO PUCRCE

NÍVEL DE APOIO (NA)						NÍVEL MÉDIO (NM)					NÍVEL SUPERIOR (NS)				Dif. do step anterior			
NA-1	NA-2	NA-3	NA-4	NA-5	NA-6	Venc.	NM-1	NM-2	NM-3	NM-4	Venc.	NS-1	NS-2	NS-3	Venc.	NA	NM	NS
1						3.883,00										-	-	-
2						4.077,15										194	-	-
3						4.281,01										204	-	-
4						4.495,06										214	-	-
5	5	5				4.719,81										225	-	-
6	6	6				4.955,80										236	-	-
7	7	7	7			5.203,59										248	-	-
8	8	8	8			5.463,77										260	-	-
9	9	9	9	9		5.736,96										273	-	-
10	10	10	10	10		6.023,81										287	-	-
11	11	11	11	11	11	6.325,00										301	-	-
12	12	12	12	12	12	6.641,25										316	-	-
13	13	13	13	13	13	6.973,31										332	-	-
14	14	14	14	14	14	7.321,98										349	-	-
15	15	15	15	15	15	7.688,08										366	-	-
16	16	16	16	16	16	8.072,48	1				8.073,00					384	-	-
17	17	17	17	17	17	8.476,10	2				8.476,65					404	-	-
18	18	18	18	18	18	8.899,91	3				8.900,48					424	424	-
19	19	19	19	19	19	9.344,91	4	4			9.345,50					445	445	-
20	20	20	20	20	20	9.812,16	5	5	5		9.812,78					467	467	-
21	21	21	21	21	21	10.302,77	6	6	6	6	10.303,42					491	491	-
22	22	22	22	22	22	10.817,91	7	7	7	7	10.818,59					515	515	-
23	23	23	23	23	23	11.358,81	8	8	8	8	11.359,52					541	541	-
24	24	24	24	24	24	11.926,75	9	9	9	9	11.927,50					568	568	-
25	25	25	25	25	25	12.523,09	10	10	10	10	12.523,88					596	596	-
26	26	26	26	26	26	13.149,24	11	11	11	11	13.150,07	1			13.150,00	626	626	-
27	27	27	27	27	27	13.806,70	12	12	12	12	13.807,57	2			13.807,50	657	658	658
28	28	28	28	28	28	14.497,04	13	13	13	13	14.497,95	3			14.497,88	690	690	690
29	29	29	29	29	29	15.221,89	14	14	14	14	15.222,85	4	4		15.222,77	725	725	725
30	30	30	30	30	30	15.982,98	15	15	15	15	15.983,99	5	5		15.983,91	761	761	761
31	31	31	31	31	31	16.782,13	16	16	16	16	16.783,19	6	6	6	16.783,11	799	799	799
							17	17	17	17	17.622,35	7	7	7	17.622,27	-	839	839
							18	18	18	18	18.503,47	8	8	8	18.503,38	-	881	881
							19	19	19	19	19.428,64	9	9	9	19.428,55	-	925	925
							20	20	20	20	20.400,07	10	10	10	20.399,98	-	971	971
							21	21	21	21	21.420,07	11	11	11	21.419,98	-	1.020	1.020
							22	22	22	22	22.491,07	12	12	12	22.490,98	-	1.071	1.071
							23	23	23	23	23.615,62	13	13	13	23.615,53	-	1.125	1.125
								24	24	24	24.796,40	14	14	14	24.796,31	-	1.181	1.181
								25	25	25	26.036,22	15	15	15	26.036,13	-	1.240	1.240
									26	26	27.338,03	16	16	16	27.337,94	-	1.302	1.302
												17	17	17	28.704,84	-	-	1.367
												18	18	18	30.140,08	-	-	1.435
												19	19	19	31.647,08	-	-	1.507
												20	20	20	33.229,43	-	-	1.582
												21	21	21	34.880,90	-	-	1.651
												22	22	22	36.635,45	-	-	1.755
												23	23	23	38.467,22	-	-	1.832
												24	24	24	40.390,58	-	-	1.923
												25	25	25	42.410,11	-	-	2.020
												26	26	26	44.530,62	-	-	2.121

FONTE: O autor (2025), adaptada de UFPR (1998).

O "Anexo III" da Lei nº 8.460/1992 apresentava a tabela de vencimentos dos TAEs, organizada em três níveis, com quatro classes em cada nível (A, B, C, D), as quais: agruparam os antigos subgrupos, simplificaram a estrutura, reorganizaram as tabelas salariais e permitiram progressão dentro de uma lógica mais padronizada. Essas classes não substituíram os níveis NA, NM, NS; passaram a existir dentro de cada nível, indicando estágios de desenvolvimento na carreira. O QUADRO 12 apresenta como ficou a estrutura.

QUADRO 12 – ESTRUTURA DO PUCRCE EM 1992

Nível NA	Nível NM	Nível NS
Classe A	Classe A	Classe A
Classe B	Classe B	Classe B
Classe C	Classe C	Classe C
Classe D	Classe D	Classe D

Fonte: O Autor (2025)

Em 2002 a tabela<sup>12</sup> ainda estava organizada em três níveis com quatro classes em cada nível (A, B, C, **Especial**). Esta estrutura se manteve até a chegada do PCCTAE. No **APÊNDICE B** é apresentado o ANEXO III da Portaria MEC Nº 475/1987, que previa a progressão por titulação do pessoal técnico-administrativo durante a vigência do PUCRCE, a qual permitia o avanço de alguns *steps* na carreira, mas sem um incentivo específico e distinto.

A ausência do direito à qualificação e à capacitação se constituía, portanto, em uma limitação do PUCRCE, o que levou os TAEs, a partir do início dos anos 1990, a discutir e construir um novo plano de carreira que contemplasse esses e outros direitos (Pilotto, 2017). Independentemente de sua formação, todos os servidores eram enquadrados no mesmo padrão salarial no final de suas carreiras (Azambuja, 2018).

O Decreto nº 94.664/1987 que regulamentou a Lei nº 7.596/1987 definiu o regime de trabalho, as regras para progressão funcional, para afastamento, e passou a utilizar a nomenclatura “técnico-administrativos” para os servidores que atuavam nas IFES (Brasil, 1987b). Estes dispositivos mais tarde viriam a inspirar a lei do PCCTAE de 2005. O Decreto nº 94.664/1987 previa que a progressão dos TAEs ocorreria por permanência no cargo automaticamente a cada 4 anos, por mérito após dois anos, e por titulação e qualificação, basicamente permitindo a evolução de alguns níveis na carreira. Com isso, o TAE chegava rapidamente ao final da carreira e não tinha mais para onde progredir. Os TAEs não podiam sair do subgrupo NA-2 para o NA-3, por exemplo. Só progrediam no subgrupo (verticalmente).

A listagem do PUCRCE/1987 que continha a “descrição de cargos dos servidores técnicos administrativos em educação das Instituições Federais de Ensino”, com 365 cargos, é utilizada até os dias atuais, mesmo após a entrada em vigor do PCCTAE em 2005. A Portaria MEC nº 475/1987 (Brasil, 1987c) expediu normas complementares ao Decreto nº 94.664/1987. Previu afastamento para mestrado e doutorado para docentes, mas não para TAEs. Estipulou os critérios para progressão funcional dos TAEs por titulação, por qualificação e por mérito:

Art. 23

I - habilitação do servidor em cursos de educação formal (1º, 2º, 3º e 4º graus), sem relação direta com o cargo ou emprego ocupado e que excede às suas exigências, dará direito a um nível;

II - os títulos que tenham relação direta com o cargo ou emprego ocupado e que excedam às suas exigências, considerados para esse efeito os cursos de treinamento ou educação formal e respectivas cargas horárias, darão direito ao número de níveis estabelecidos no anexo da Portaria.

---

<sup>12</sup> Fonte: Portal do Servidor (<https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/tabela-de-remuneracao-dos-servidores-publicos-federais-civis-e-ex-territorios>).

§ 3º Na **progressão funcional por titulação**<sup>13</sup>, poderão ser obtidos até três níveis, dentro do mesmo Grupo, e até cinco níveis, ao longo da vida funcional do servidor, em Grupos diferentes.

Art. 24. A **progressão por mérito terá por base a avaliação de desempenho**<sup>14</sup> a ser realizada de acordo com as normas elaboradas pelo órgão de Recursos Humanos e aprovada pelo Conselho Superior competente da IFE (Brasil, 1987c).

O Artigo 26 do Decreto nº 94.664 previa a **ascensão funcional** para o nível inicial de outro cargo mediante processo seletivo, se existisse a vaga. Este era um aspecto positivo para a carreira do servidor TAEs, que podiam, por meio de processo interno de seu órgão, evoluir na carreira, passando a ocupar novos cargos. Esta prerrogativa foi vetada pela Constituição Federal de 1988. Posteriormente, o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou a inconstitucionalidade da ascensão funcional, entendendo que essa prática violava o princípio do concurso público previsto na Constituição, posição reforçada por decisões contidas nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) nº 231/1992 (Brasil, 1992) e nº 837/1998 (Brasil, 1998).

Quando o PCCTAE (Lei 11.091/2005) surge, ele: elimina NA / NM / NS; cria níveis de classificação A, B, C, D e E; mantém a lógica de níveis + padrões; extingue definitivamente subgrupos e antigas classes do PUCRCE. Assim, os níveis do PUCRCE são antecedentes diretos da ideia de “níveis de classificação” do PCCTAE.

### 3.1.3 A legislação “interplanos” produzida em 1988 - A Constituição Federal de 1988

Além do PUCRCE de 1987, cabe destacar a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) como um dispositivo legal que tratou de aspectos relevantes para os TAEs, constituindo um marco estruturante para compreender a própria possibilidade jurídica, política e institucional das carreiras do serviço público, incluindo a carreira dos TAEs.

Importa ressaltar a relevância da atividade sindical mesmo antes da promulgação da Constituição de 1988. Atuando até então como associações, estas instituições se mobilizaram para incluir na carta magna o direito à associação sindical e à liberdade sindical para atuação na defesa dos interesses dos trabalhadores. O QUADRO 13 apresenta a atividade sindical ligada aos TAEs em 1988 e 1989.

<sup>13</sup> Com relação à progressão por titulação, o Anexo III da Portaria MEC nº 475/1987 (Brasil, 1987c) apresenta a tabela de gradação de quantos níveis os TAEs progrediam com formação acima do exigido para o cargo (APÊNDICE B).

<sup>14</sup> Registra-se, com base em informação obtida em 8 de outubro de 2025 junto à PROGEPE, que antes da implantação do PCCTAE em 2005, não havia de fato avaliação de desempenho para os TAEs da UFPR, sendo a progressão por mérito concedida de forma automática.

QUADRO 13 – ATIVIDADE SINDICAL NO PERÍODO DE 1988 A 1989

Ano	Atividade sindical na luta pela conquista na carreira dos TAEs	Fonte
1988	Promulgada a Constituição Federal. A FASUBRA esteve presente no embate que determinou a concepção cidadã da nova Constituição. Os servidores públicos conquistaram o direito à sindicalização; a Carta Magna definiu a obrigatoriedade de Planos de Carreira para servidores públicos federais (Art. 39), um importante ganho para os servidores federais da educação, e acabou com a Ascensão Funcional por concurso interno, uma perda para os TAEs. A Constituição instituiu o direito à greve. Neste ano a FASUBRA iniciou a sua participação na construção da Lei 8.112.	SINTUFRJ (2020); FASUBRA (2011)
1989	A FASUBRA continua a discussão sobre o RJU (celetista ou estatutário) e sobre as diretrizes de Planos de Carreira para os TAEs.	SINTUFRJ (2020)

FONTE: Adaptado de Carvalho; Gouveia (2025).

A Constituição trouxe diretrizes para instituição de futuras carreiras para os servidores federais (dentre os quais se incluem os servidores da educação), instituiu o direito de greve e de livre associação sindical, tratou de aspectos da remuneração, definiu a estabilidade após 2 anos de exercício (alterada para 3 anos pela EC nº 19/1998), e previu o fim dos concursos internos que possibilitavam a ascensão funcional, uma grande perda para a carreira dos TAEs. Por um lado, a Constituição Federal de 1988, reconhecida como “Constituição Cidadã”, trouxe muitos ganhos sociais, como o direito à educação, à saúde, direitos trabalhistas, ampliação da seguridade social, proteção a grupos vulneráveis. Por outro lado, sofreu a influência de princípios neoliberais, como a inclusão do princípio da “eficiência”, a flexibilização da estabilidade e a possibilidade de contratação temporária a partir da promulgação da EC nº 19/1998, Art. 37.

A estabilidade no serviço público, garantida pelo Artigo 41, reforçou direitos dos servidores enquadrados no PUCRCE, mas também gerou demandas por critérios mais objetivos de desempenho e de avaliação funcional. A vedação à equiparação automática de remunerações, prevista no Artigo 37 Inciso XIII, limitou reivindicações sindicais por isonomia entre diferentes IFES. O PUCRCE não foi revogado pela Constituição Federal de 1988, mas alguns de seus dispositivos foram parcialmente esvaziados ou reformulados (FASUBRA, 2011), evidenciando a necessidade de reestruturação do plano de carreira dos TAEs das IFES, o que viria a se concretizar com a criação do PCCTAE em 2005.

### 3.2 PERÍODO II (1990-2006): A OFENSIVA NEOLIBERAL E A CRIAÇÃO DO PCCTAE EM 2005/2006

A década de 1990 foi marcada pela implementação de uma ofensiva do neoliberalismo no Brasil, e por um contexto de resistência dos trabalhadores. Quando assumiu a Presidência da República em 1990, Fernando Collor de Mello imediatamente iniciou a aplicação de políticas

neoliberais (Mireles Neto; Cardoso; Pena, 2019) compreendendo enxugamento e ajuste fiscal. Os canais de negociação com os servidores públicos praticamente inexisteram. O governo Collor foi confrontado e derrubado, e deu lugar ao governo de Itamar Franco que, segundo Mireles Neto, Cardoso e Pena (2019), reduziu o avanço do neoliberalismo. Itamar manteve o diálogo, mas não ofereceu respostas concretas às demandas dos TAEs (FASUBRA, 2011).

Nesse cenário de transição política e de início da adoção de diretrizes neoliberais no Brasil, foi promulgada em 1990 a Lei nº 8.112, um importante marco na regulamentação do funcionalismo público federal e resultado de um processo de elaboração que contou com a participação ativa das entidades sindicais. Embora sua promulgação tenha coincidido com o início do governo Collor, a lei não refletiu a orientação neoliberal, pois seu texto vinha sendo construído desde o final dos anos 1980, em um contexto de redemocratização e de fortalecimento das lutas dos servidores públicos.

Nos anos de 1991 a 1994 não foram produzidos instrumentos legais relevantes para a carreira dos TAEs. Porém, o contexto político brasileiro estava em ebulição, conforme pode ser observado no QUADRO 2 e no QUADRO 3, e iria gerar efeitos perniciosos nos anos porvindouros.

Em 1995 assumiu a Presidência da República Fernando Henrique Cardoso (FHC), trazendo uma segunda (e mais forte) onda neoliberal ao Brasil. Segundo Mireles Neto, Cardoso e Pena (2019), uma das características marcantes do neoliberalismo de FHC foi a instituição do chamado **tripé macroeconômico**: superávit primário, metas de inflação e câmbio flutuante, este último implantado como resposta à crise cambial de janeiro de 1999, quando o Brasil abandonou o regime de câmbio fixo (paridade com o dólar) e adotou o câmbio flutuante. Também FHC lançou em 1995 o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE), com o objetivo de implantar a administração pública gerencial no serviço público brasileiro. Este plano, com forte caráter neoliberal, gerou receios de precarização do trabalho e de desmonte do serviço público, apresentando-se como uma ameaça aos direitos dos servidores e à própria função social do Estado, o que se comprovou verdadeiro nos anos porvindouros.

No tocante aos TAEs, o período entre 1995 e 2002 foi marcado pela recusa do governo FHC em debater a carreira, pela ausência do encaminhamento das diretrizes de planos de carreira, pela desconstrução do PUCRCE e pelo debate sobre a (re)hierarquização dos cargos, que, entretanto, não foi negociada. A terceirização avançou nesse contexto, trazendo consigo o aumento do desvio de função nas instituições (SINTUFRJ, 2020). Nesse período foi lançado o Decreto nº 2.794/1998 (atualmente revogado) que regulamentou dispositivos da Lei nº

8.112/1990 sobre licenças e afastamentos para capacitação, o qual também foi objeto de estudo nesta dissertação.

Em 2003, Lula assumiu a Presidência da República e iniciou um período de prosperidade econômica e de grandes avanços sociais (Meireles Neto; Cardoso; Pena, 2019). A partir de então foi possível apresentar propostas de carreira e de universidade e retomar as negociações (SINTUFRJ, 2020). Em abril daquele ano, foi lançada a Cartilha do Plano de Cargo Único (PCU), proposta de carreira para os TAEs defendida pela FASUBRA desde 2001 (FASUBRA, 2011), que previa a criação de um macrocargo único: Técnico-Administrativo em Educação (SINTUFRJ, 2020). Apesar do esforço, o plano não prosperou. Em 2004, o comando de greve da FASUBRA reuniu-se repetidamente com o governo federal para discutir as reivindicações dos TAEs, com ênfase na proposta de uma nova carreira, a qual foi conquistada em 2005, após mais de uma década de lutas (FASUBRA, 2011). O QUADRO 14 apresenta a atividade sindical ligada aos TAEs no período de 1990 até 2006.

QUADRO 14 – ATIVIDADE SINDICAL NO PERÍODO DE 1990 A 2005/2006

Ano	Atividade sindical na luta pela conquista na carreira dos TAEs	Fonte
1990	A FASUBRA já vinha negociando desde 1988 os termos do RJU (celetista ou estatutário) e das diretrizes de Planos de Carreira para os TAEs. Em 1990 entra em vigor a Lei nº 8.112/1990 (que definiu o RJU) e alterou as relações de trabalho em todo o serviço público.	FASUBRA (2011)
1991	Debates sobre modelos de carreira (“carreirão”, uma única carreira para todos os servidores federais, ou “carreira por atividade finalística – dos TAEs).	SINTUFRJ (2020)
1992 a 1994	Ocorrem mudanças na tabela de remuneração e na estrutura hierárquica dos trabalhadores, que entram em greve reivindicando isonomia e perdas salariais. Em 1994 foi aprovada em congresso a posição da categoria sobre a carreira dos TAEs.	SINTUFRJ (2020) FASUBRA (2011)
1995	Lançamento do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE) pelo governo FHC, visando a implantar uma administração pública gerencial no Brasil, com transformações significativas na atuação estatal.	(Silva; Carvalho, 2014)
1996	56 cargos do PUCRCE são extintos e colocados em extinção, abrindo espaço para a terceirização.	SINTUFRJ (2020)
2000	Greve dos trabalhadores das Universidades reivindicando reajuste salarial, emprego e carreira.	FASUBRA (2011)
2001	Greve reivindicando reposição salarial, PCU e contra o projeto de lei do MEC de implantação da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica-Administrativa Educacional (GDAE), conquistando a incorporação da Gratificação de Atividade do Executivo (GAE).	SINTUFRJ (2020); FASUBRA (2011)
2003	Campanhas da FASUBRA pela implementação da carreira dos TAEs (PCU) e greve em maio para alertar o governo a não mexer nos direitos. A defesa de um macrocargo contida no PCU esbarrou na visão majoritária do Governo de uma carreira por cargo num sistema aberto, com ingresso somente por concurso público.	SINTUFRJ (2020); FASUBRA (2011)
2004	Em junho houve uma greve, cuja pauta compreendia prazo para regulamentação da carreira, paridade entre ativos e inativos, IQ, questões salariais e o regime de trabalho. Se desenrolou um novo processo negocial, que chegou ao PCCTAE em 2005.	FASUBRA (2011)
2005	Editada a Lei nº 11.091 de 2005 que define a carreira dos TAEs (PCCTAE), resultado de uma luta de mais de uma década. A estrutura conquistada pela Lei nº 11.091 de 2005 é assemelhada à do PCU e à carreira histórica. No dia 17 de agosto foi deflagrada a maior GREVE da FASUBRA Sindical até então, com 106 dias de paralisação, com 3 eixos, sendo relevante para este trabalho o 1º eixo, ligado à garantia de recursos orçamentários no orçamento de 2006 para: a) Implantação da 2ª. etapa da carreira; b) Níveis de Capacitação; c) Racionalização dos Cargos.	SINTUFRJ (2020); FASUBRA (2011)
2006	Nos dias 18 e 19 de fevereiro, em Brasília, Distrito Federal, a FASUBRA Sindical esteve presente em uma reunião que teve como pauta: Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE; Comissões Internas de Supervisão do PCCTAE; Diretrizes da Carreira; Apresentação do Decreto aprovado pela CNS; Plano de desenvolvimento da Carreira; Dimensionamento da força de trabalho; Programa de capacitação; Programa de Avaliação de Desempenho etc.	FASUBRA (2011)

FONTE: Adaptado de Carvalho; Gouveia (2025).

A legislação produzida entre 1990 e 2005/2006 refletiu a pauta dos trabalhadores e a conjuntura política da época, com destaque para o período de 1995 a 2002, quando o governo FHC adotou majoritariamente diretrizes políticas e administrativas alinhadas ao neoliberalismo, o que inevitavelmente influenciou o texto da lei da carreira conquistada em 2005.

### 3.2.1 A legislação “interplanos” produzida de 1990 a 2004

No período de 1990 a 2004 foram publicados alguns dispositivos legais que regulamentaram o serviço público em geral e que influenciaram direta ou indiretamente a carreira dos TAEs, os quais aqui foram denominados como legislação “interplanos”, pois surgiram depois da promulgação da Lei do PUCRCE de 1987 e antes da promulgação da Lei do PCCTAE em 2005. Os principais instrumentos legais deste período são a Lei nº 8.112/1990, a Emenda Constitucional nº 19/1998 e o Decreto nº 2.794/1998.

A Lei nº 8.112/1990 instituiu o Regime Jurídico Único (RJU) para os servidores públicos civis federais (incluindo os TAEs), passou a estabelecer direitos (remuneração, férias, licença para capacitação de até três meses, afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país), deveres (exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo, observar normas legais, cumprir ordens superiores), garantias (ampla defesa e contraditório, irredutibilidade de vencimentos, estabilidade) e responsabilidades dos servidores públicos federais (passaram a responder civil, penal e administrativamente), além de definir normas sobre ingresso (concurso público), requisitos para investidura no cargo público, aposentadoria, licenças (por motivo de saúde, de doença em pessoa da família, para tratar de interesses particulares, para se capacitar), penalidades (advertência, suspensão, demissão), e desligamentos no serviço público. A Lei nº 8.112/1990 introduziu a **Avaliação de Desempenho** (AD) como critério para a perda do cargo de servidores em estágio probatório.

Em seu texto original, o Artigo 87 da Lei nº 8.112/1990 instituiu a “licença-prêmio”, concedida ao servidor a cada quinquênio ininterrupto de exercício, correspondendo a três meses de afastamento remunerado como prêmio por assiduidade. Este Artigo sofreu alterações, e a licença-prêmio foi convertida em Licença para Capacitação (LC), importante instrumento para que os TAEs pudessem vir a usufruir de um período destinado à realização de cursos de maior duração ou à elaboração de dissertações de mestrado e teses de doutorado. O texto atual do Artigo 87 é o seguinte:

Art. 87. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva

remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) (Vide Decreto nº 5.707, de 2006) (Brasil, 1990).

O texto da Lei nº 8.112/1990 não detalha as situações em que a licença para capacitação pode ser concedida. Esse detalhamento encontra-se no Decreto nº 9.991 de 2019<sup>15</sup>, que regulamenta a Lei nº 8.112, prevendo no Artigo 24 que a LC pode ser concedida para: (I) ações de desenvolvimento, presenciais ou a distância; e (II) elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, entre outras situações.

A Lei nº 8.112/1990 previu também o **afastamento com remuneração** (o servidor continua recebendo o salário) para participar de programa de pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino superior no país. No parágrafo 2º do Artigo 96-A consta a previsão para afastamento para participar de mestrado e doutorado:

Art. 96-A. § 2º Os **afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado** somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009) (Brasil, 1990, grifo nosso).

A lei apresentou os **afastamentos** considerados como **de efetivo exercício** (para todos os efeitos legais, o período de afastamento seria computado como se o servidor estivesse efetivamente trabalhando) em virtude de participação em treinamento ou em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País:

Art. 102 Além das ausências ao serviço previstas no art. 97, são considerados como de **efetivo exercício** os **afastamentos** em virtude de:  
IV - **participação em** programa de treinamento regularmente instituído ou em **programa de pós-graduação *stricto sensu* no País**, conforme dispuser o regulamento (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009) (Brasil, 1990, grifo nosso).

Isso significa que, nos afastamentos considerados como de efetivo exercício, remunerados ou não, o período em que o servidor permanece afastado é contabilizado como tempo de serviço, garantindo que esse intervalo seja considerado para fins de aposentadoria, tempo de serviço e progressão funcional, como se estivesse em atividade.

---

<sup>15</sup> O Decreto nº 9.991/2019, instrumento vigente que regulamenta a Licença para Capacitação (LC), revogou o Decreto nº 5.707/2006, que já dispunha em seu Artigo 10 sobre a LC, prevendo que após cada quinquênio, o servidor poderia solicitar licença remunerada, por até três meses, para participar de ação de capacitação. O Decreto nº 5.707/2006, por sua vez, revogou o Decreto nº 2.794/1998, que também já continha previsão para licença remunerada, por até três meses, para participar de ação de capacitação.

Essa lei unificou e substituiu os regimes até então aplicados de forma dispersa, como o antigo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União (Lei nº 1.711 de 1952). A Lei nº 8.112 de 1990 se aplica aos servidores públicos civis da União, das autarquias (incluindo as em regime especial) e das fundações públicas federais. Não criou planos de carreira específicos para nenhuma categoria. A estrutura de cargos, critérios de progressão, titulação e retribuição dos TAEs continuaram vinculados ao PUCRCE de 1987.

Entre 1990 e 1994 não foram promulgadas leis relevantes para a carreira dos TAEs, mas em 21 de setembro de 1995, durante o primeiro mandato de FHC, foi lançado o **PDRAE/1995**, um documento que impactou a gestão de pessoas e promoveu uma reorganização do setor público, que afetou a carreira dos TAEs nos anos que se seguiriam, especialmente após a promulgação da EC nº 19/1998 (Brasil, 1998a) baseada neste Plano, que viria a permitir a criação de regimes jurídicos diferentes para servidores públicos atuantes no mesmo órgão. Este Plano foi elaborado pelo Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado - MARE num contexto neoliberal-gerencialista de mudanças na forma de condução do Estado, e registrava que:

A adequação dos recursos humanos constitui-se [...] em tarefa prioritária neste contexto de mudança, exigindo uma política que oriente desde a captação de novos servidores, o desenvolvimento de pessoal, um sistema remuneratório adequado que estimule o desempenho através de incentivos, e a instituição de carreiras compatíveis com as necessidades do aparelho do Estado modernizado (Brasil, 1995, p. 77).

Havia uma previsão de que os planos de carreira passariam a ser organizados em “classes hierarquizadas segundo a natureza e a complexidade das tarefas, fazendo-se a distribuição escalonada dos cargos e empregos entre as classes e a promoção na carreira seria baseada em avaliação de desempenho e aprovação em cursos específicos” (Brasil, 1995, p. 78).

O PDRAE enfatizou a necessidade de **avaliação contínua do desempenho** dos servidores. A materialização da **Reforma Administrativa** prevista no PDRAE se deu pela **EC nº 19/1998**, também conhecida como Emenda (Faganello; Dasso Jr., 2022), que incluiu no *caput* do Artigo 37 da Constituição Federal o princípio da “**eficiência**”. Este princípio passou a integrar o rol de princípios constitucionais que regem a administração pública, e deu sustentação ao discurso gerencial de que a administração pública deveria ser orientada para **resultados, desempenho** e qualidade. Representou um marco na transição do modelo burocrático para o modelo gerencial de administração pública.

A possibilidade de existência de regimes jurídicos diferentes no serviço público surgiu a partir da modificação do Artigo 39 da Constituição, que antes da EC nº 19/1998 trazia o termo “regime jurídico único”: “A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão,

no âmbito de sua competência, **regime jurídico único** e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas” (Brasil, 1988).

A partir da EC nº 19/1998, o Artigo 39 foi alterado, e a exigência do regime jurídico único foi retirada. O novo texto passou a dispor apenas: “A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes” (Brasil, 1988). Isto abriu a possibilidade de haver servidores sob regime estatutário (regidos pela Lei nº 8.112 de 1990) e servidores sob regime celetista (regidos pela CLT) trabalhando no serviço público federal, principalmente nas autarquias e fundações. O Supremo Tribunal Federal (STF) julgou a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 2.135/2000 (Brasil, 2000), que tratava da alteração promovida pela EC nº 19/1998, e em 2007 suspendeu a eficácia da nova redação. O regime jurídico único voltou a ser obrigatório, nos termos da redação original de 1988. No julgamento da ADI nº 2.135/2000, que ocorreu em dia 6 de novembro 2024, a decisão do STF foi no sentido de declarar constitucional a flexibilização do regime de contratação de servidores (FENAJUFE, 2025). A retomada do julgamento da ADI nº 2.135/2000 em novembro de 2024, após mais de 15 anos, reflete não apenas uma mudança na interpretação jurídica do regime jurídico único, mas também a influência de princípios neoliberais na administração pública, sinalizando um reposicionamento do STF frente às transformações políticas e econômicas recentes.

As mudanças trazidas pela EC nº 19/1998 afetaram os TAEs, ao alterarem a forma como o Estado passou a tratar a gestão de pessoas. Como exemplo, o prazo para alcançar a estabilidade no serviço público, que na Constituição de 1988 era de dois anos, a partir da EC nº 19/1998 passou a ser de três anos de efetivo exercício. Ainda com relação à conquista da estabilidade, a EC nº 19/1998 fixou como critério obrigatório a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade (Brasil, 1998). A partir da EC nº 19/1998 ficou instituído um limite para despesas com o funcionalismo, mediante imposição de restrições fiscais à gestão de pessoal, como pode ser observado na nova redação do Artigo 169 da Constituição Federal de 1988:

Art. 169. A despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em **lei complementar**.

§ 1º **A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração**, a criação de cargos, empregos e funções ou alteração de estrutura de carreiras, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pelos órgãos e entidades da administração direta ou indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo poder público, só poderão ser feitas:

I - **se houver prévia dotação orçamentária** suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes;

II - se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista (Brasil, 1988).

A lei complementar que regulamentou os limites de despesa com pessoal é a Lei nº 101 de maio de 2000 (Brasil, 2000), também conhecida como a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), que previu os percentuais da receita líquida corrente que não poderiam ser excedidos:

Art. 19. Para os fins do disposto no caput do art. 169 da Constituição, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados:

I - União: 50% (cinquenta por cento) (Brasil, 2000);

A partir destas considerações, pode-se inferir que a EC nº 19/1998 trouxe consequências para os servidores públicos federais (inclusive para os TAEs), tais como:

a) possível restrição à criação de cargos e a novas contratações: o parágrafo 1º do Artigo 169 estabelecia que a criação de cargos, empregos e funções, bem como a contratação de novos servidores, só poderia ocorrer se houvesse dotação orçamentária suficiente e se houvesse autorização específica na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), impactando em redução de abertura de concursos públicos, principalmente em momentos de crise fiscal, o que pode ter aumentado a concorrência para as vagas existentes e gerado sobrecarga de trabalho para servidores ativos.

b) limitação para reajustes salariais e reestruturações de carreira: como qualquer concessão de vantagens, aumentos salariais ou alterações de estrutura de carreira dependem do cumprimento dos limites de despesa com pessoal (Artigo 169, parágrafo 1º); a consequência visível pode ser o congelamento ou atraso nos reajustes salariais, mesmo quando previstos, além da dificuldade de negociar melhorias na carreira, como reestruturações ou correções de distorções salariais.

Além da EC nº 19/1998, outro dispositivo que influenciou a carreira dos TAEs foi o **Decreto nº 2.794 de 1998** (Brasil, 1998b)<sup>16</sup>, editado durante o segundo governo de FHC, no contexto da reforma do aparelho do Estado, centrado na flexibilização administrativa, na profissionalização e na modernização do serviço público, com orientação por resultados. A gestão de pessoas passou a ocupar papel estratégico, o que levou o governo federal a investir, pela primeira vez, de forma sistêmica, na capacitação dos servidores (Demarco; Barreto; Donazar, 2014). O Decreto nº 2.794/1998 tem caráter genérico para todo o serviço público federal, mas afeta diretamente a carreira dos TAEs. Este decreto instituiu a Política Nacional de Capacitação dos Servidores da Administração Federal (PNC) e tratou de questões sobre capacitação dos servidores federais, com o objetivo de melhorar a eficiência e a qualidade dos

---

<sup>16</sup> O Decreto nº 2.794/1998 foi revogado pelo Decreto nº 5.707/2006.

serviços públicos, de valorizar o servidor público por meio de sua capacitação permanente e de adequar o quadro de servidores aos novos perfis profissionais requeridos no setor público.

Com relação à formação *stricto sensu*, o parágrafo 4º do Artigo 10 do decreto previu o prazo de afastamento para cursar mestrado e doutorado, sendo de até 24 (vinte e quatro) meses para mestrado e de até 48 (quarenta e oito) meses para doutorado.

Tanto a EC nº 19/1998 quanto o Decreto nº 2.794/1998 moldaram os contornos da carreira dos TAEs, e evidenciaram a incorporação progressiva de princípios gerenciais, que seriam aprofundados no contexto neoliberal que antecedeu a conquista do PCCTAE. Sem a atuação persistente e organizada dos movimentos sindicais na defesa da carreira, os TAEs poderiam ter sido muito prejudicados, seja pela impossibilidade de conquistar a nova carreira em 2005, seja pela instituição de um plano limitado frente às demandas da categoria.

### 3.2.2 O segundo Plano de Carreira dos TAEs - O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE/2005/2006)

Após a conquista da primeira carreira dos servidores públicos federais da educação em 1987 (PUCRCE), o movimento organizado dos trabalhadores dedicou-se, ao longo de mais de dez anos, à formulação dos princípios e à construção da nova carreira, que viria a ser oficialmente implantada em 2005, mediante a promulgação da Lei nº 11.091/2005. Fonseca (2013, *apud* Azambuja, 2018) ressalta que este movimento se destacou pela atuação política e pela elaboração técnica.

Esta segunda (e atual) carreira dos TAEs, instituída pela Lei nº 11.091/2005 (Brasil, 2005a) e regulamentada pelos Decretos nº 5.824/2006 (Brasil, 2006b) e nº 5.825/2006 (Brasil, 2006d), com detalhamento administrativo da Portaria MEC nº 09 de 2006 (Brasil, 2006c), foi estruturada em um contexto marcado por uma forte pressão neoliberal e gerencialista, refletindo alguns dos princípios desta corrente de pensamento, como a eficiência e a produtividade. Apesar desse contexto, que impôs desafios relevantes à atuação sindical, o movimento dos trabalhadores avançou no debate e conseguiu garantir diversas conquistas para os TAEs na nova carreira. Nos itens “a”, “b”, “c” e “d” foram detalhados alguns aspectos da Lei nº 11.091, do Decreto nº 5.824/2006, da Portaria MEC nº 09/2006 e do Decreto nº 5.825/2006, relevantes ao estudo da carreira dos TAEs, com foco na progressão na carreira e nos aspectos ligados à pós-graduação *stricto sensu*.

a) Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (PCCTAE)

De acordo com a Cartilha de enquadramento no PCCTAE da FASUBRA (FASUBRA, 2005), o novo plano de carreira dos TAEs, conquistado mediante a promulgação da Lei nº 11.091/2005, apresentou uma série de aspectos positivos, resultado das lutas e mobilizações dos trabalhadores técnico-administrativos em educação superior. Ao reorganizar a carreira, o PCCTAE promoveu a valorização do trabalhador da educação, estimulou a formação contínua do servidor, vinculou a trajetória profissional ao planejamento estratégico e ao crescimento institucional, reconheceu os profissionais de educação como agentes do saber acadêmico e tecnológico, incorporou conceitos inovadores como o ambiente organizacional, o desenvolvimento dos membros por meio de programas de capacitação e avaliação, criou uma rede local e nacional para monitorar a carreira e ajustou constantemente o quadro de pessoal às necessidades institucionais (FASUBRA, 2005).

Se, por um lado, a NGP, predominante no período de elaboração do PCCTAE, enfatizava eficiência, metas quantitativas, racionalização de custos, competitividade e responsabilização individual, adotando uma lógica instrumental e econômica que tendia a tratar o servidor como recurso a ser gerido, muitas vezes em detrimento do engajamento humano, da participação e do desenvolvimento integral, por outro lado, o PCCTAE centrou-se no desenvolvimento humano e profissional, reconhecendo os TAEs como agentes do saber e valorizando a formação contínua, a participação e a vinculação da carreira ao crescimento institucional. Ainda assim, é possível perceber que muitos dos avanços conquistados, como avaliação de desempenho, capacitação e vinculação da trajetória profissional ao planejamento estratégico refletem princípios do modelo neoliberal, revelando que a valorização da carreira ocorreu em um contexto permeado por esta lógica, sofrendo sua inevitável influência.

A militância dos TAEs neste período não foi simples; princípios mercadológicos inerentes ao neoliberalismo promoviam a ideia de que os trabalhadores obteriam resultados melhores por meio de relações individuais de trabalho, em detrimento das formas coletivas de organização (O'Neill; Weller, 2016). Nesse cenário, a luta sindical foi essencial para preservar e fortalecer as organizações coletivas dos trabalhadores, impedindo que fossem enfraquecidas ou desmanteladas, e para estabelecer os alicerces da nova carreira conquistada em 2005.

Entre 1995 (ano que se iniciou o governo de FHC) e o começo de 2003, não houve avanços significativos nas discussões sobre a carreira, configurando-se em um período marcado pela defesa das conquistas já obtidas. Com a posse de Luiz Inácio Lula da Silva na Presidência

da República em 2003, abriram-se novas frentes de diálogo, possibilitando avanços no debate sobre um novo plano de carreira para os TAEs. Nesse contexto, a categoria voltou a se mobilizar nacionalmente, trazendo à pauta uma série de questões relevantes aos trabalhadores.

Um exemplo de mobilização dos TAEs que antecedeu a conquista da carreira em 2005 ocorreu em junho de 2004, quando foi deflagrada uma greve nacional da FASUBRA que durou 77 dias. Nesse período, os trabalhadores iniciaram negociações com o governo para debater a proposta de uma nova carreira, a qual já vinha sendo articulada há anos, tendo sido foco das tratativas os seguintes pontos (FASUBRA, 2011):

Prazo para regulamentação da Carreira, Paridade entre Aposentados (as), Pensionistas (as) e Ativos; Tempo para acesso ao Incentivo a Qualificação; Garantia de acesso dos Servidores Técnico-Administrativos (as) a cargos de chefia e assessoramento; Construção da malha salarial; Anexos do Projeto de Lei; Vinculação da regulamentação da segunda fase do enquadramento ao orçamento; Regime de Trabalho (Carga-Horária); Cargos em Extinção; Incentivo à Qualificação (FASUBRA, 2011).

A postura ativa dos trabalhadores foi decisiva para a incorporação de garantias na nova lei da carreira, promulgada em 2005. Quando a lei estabeleceu as atribuições gerais dos cargos de TAEs que compõem o plano de carreira, percebeu-se, por um lado, a influência neoliberal, expressa na ênfase em eficiência, eficácia e efetividade, e por outro lado, o reconhecimento dos TAEs como profissionais da educação, plenamente envolvidos em atividades de ensino, pesquisa e extensão, configurando uma tensão que constitui um importante eixo de análise neste trabalho. Isto pode ser observado no Artigo 8º da Lei nº 11.091/2005:

Art. 8º. São **atribuições** gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:

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, 2005a, grifo nosso).

Em seu Artigo 5º, a Lei nº 11.091/2005 apresenta os conceitos de: plano de carreira, nível de classificação, padrão de vencimento, cargo, nível de capacitação, dentre outros:

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

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

III - **padrão de vencimento**: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação;  
 V - **nível de capacitação**: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso (Brasil, 2005a, grifo nosso).

O PCCTAE (Lei nº 11.091/2005) incluiu conceitos como capacitação, qualificação, desenvolvimento, educação formal, aperfeiçoamento, desempenho e avaliação de desempenho. Definiu diretrizes para o plano de desenvolvimento dos TAEs, estabelecendo a obrigatoriedade de um "Programa de Avaliação de Desempenho" e de um "Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento". O objetivo do programa de capacitação seria promover o desenvolvimento do servidor como profissional e cidadão, além de prepará-lo para atuar na gestão pública.

O PCCTAE instituiu o Incentivo à Qualificação (IQ) ao servidor que possuísse educação formal superior ao exigido para o seu cargo, e apresentou a regra de incorporação do IQ nos vencimentos, bem como na aposentadoria ou pensão dos TAEs, uma grande conquista em relação à primeira carreira (o PUCRCE), pois esse IQ passou a elevar o total de proventos percebido pelo servidor paralelamente às progressões por mérito e por capacitação.

O QUADRO 15 apresenta um comparativo entre aspectos do texto original da Lei nº 11.091 de 2005 e o texto atualizado da Lei nº 11.091 após a promulgação da Lei nº 15.141 de 2025 (Brasil, 2025a), que alterou o PCCTAE.

QUADRO 15 – COMPARATIVO ENTRE O TEXTO ORIGINAL E O TEXTO ATUAL DA LEI Nº 11.091

Aspecto	Texto original do PCCTAE – Lei nº 11.091/2005	Texto do PCCTAE após a Lei nº 15.141/2025
Organização da carreira nos níveis/padrões	5 níveis de classificação (A–E) e 4 níveis de capacitação (I, II, III e IV); vencimentos básicos no Anexo I-C; 39 padrões de vencimento em uma única tabela.	Mantém os 5 níveis A–E, verticaliza a carreira e passa a ter 19 padrões de vencimento em cada nível (novo Anexo I-D).
Ingresso	Ingresso no padrão inicial do 1º nível de capacitação do nível de classificação, via concurso.	Ingresso no padrão inicial do respectivo nível de classificação (referência ao nível de capacitação é suprimida).
Desenvolvimento na carreira	Art. 10 previa duas formas: Progressão por Capacitação (mudança de nível de capacitação; interstício 18 meses) e Progressão por Mérito (mudança de padrão; a cada 2 anos; depois 18 meses pelo art. 10-A).	Art. 10-B (novo): Progressão por mérito anual (a cada 12 meses) + Aceleração da progressão por capacitação (mudança de padrão mediante certificação; interstício de 5 anos; regras no Anexo III-A).
Incentivo à Qualificação (IQ)	Art. 12: IQ calculado sobre o padrão de vencimento; restrição de percentuais de IQ por classe; percentual de IQ maior quando a área de formação for “diretamente” relacionada ao ambiente organizacional; define incorporação à aposentadoria/pensão.	Art. 12-A (novo): IQ calculado sobre o padrão de vencimento; concedido a quem tiver formação acima da escolaridade mínima, “independentemente do nível de classificação”; critérios definidos por regulamento; mantém o critério de não acumular o IQ e regras de incorporação. (Obs.: o texto não traz mais a distinção “relação direta/indireta”).
Atribuições gerais (Art. 8º)	Foco em atividades de ensino, pesquisa e extensão; menções a eficiência/eficácia.	Atualiza e explicita inovação, gestão e assistência especializada entre as atividades.
Novos cargos no PCCTAE	—	Criação/transformação de cargos: Técnico em Educação (nível D) e Analista em Educação (nível E); transformação e alocação de vagas, com números e regras para redistribuição/MEC.
Estrutura remuneratória	Remuneração: vencimento básico do padrão + incentivos/ vantagens; tabela no Anexo I-C.	Redação ajustada (Art. 13) e novas tabelas: vencimentos no Anexo I-D; atualiza efeitos financeiros (2025/2026) e parcela complementar.

FONTE: O autor (2025).

Cabe destacar que as alterações promovidas no PCCTAE entre 2005 e 2025 não configuram a criação de uma nova carreira, mas sim o aprimoramento do mesmo plano de carreira, com ganhos e complementações resultantes da mobilização dos trabalhadores.

b) Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006

No mês de junho de 2006 foi editado o Decreto nº 5.824/2006, que também compõe a base legal do PCCTAE, pois regulamenta dispositivos da Lei nº 11.091/2005. Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE. No parágrafo 1º do Artigo 4º do decreto consta que “a definição dos cursos de capacitação que não sejam de educação formal e que guardem relação direta com os ambientes organizacionais seria disciplinada em ato do Ministro de Estado da Educação” (Brasil, 2006b), o que ocorreu com a publicação da Portaria MEC nº 09 em 29 de junho de 2006 (Brasil, 2006c). Em seu Anexo III, o decreto especificou as áreas de conhecimento relativas à educação formal de relação direta ao ambiente organizacional de atuação dos TAEs (para fins de enquadramento no IQ). Cabe à unidade de gestão de pessoas das IFES a responsabilidade de certificação do curso concluído ter relação direta ou indireta.

Em julho de 2006 o SINTUFRJ publicou o Jornal do Sintufrj nº 724, com título de capa “Carreira desperta sede de conhecimento”, onde foi tratado, dentre outros assuntos, do texto do Decreto nº 5.824/2006, que estabeleceu os procedimentos para a concessão do IQ e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE. Em matéria intitulada “Especial Carreira”, o periódico apresentou o novo enquadramento dos servidores na tabela do PCCTAE, a instalação do GT-Carreira e trechos do Decreto nº 5.824/2006, com destaque para aspectos ligados ao IQ (SINTUFRJ, 2006a). No referido jornal, o SINTUFRJ traz textos do decreto, comenta que é um tema importante para a categoria, mas não se posiciona sobre o texto do decreto como um todo.

c) Portaria MEC nº 09, de 29 de junho de 2006

A Portaria MEC nº 09, publicada pelo Ministério da Educação em 2006, definiu em seu anexo os **cursos de capacitação que não compreendem educação formal** e que guardam

relação direta com a área de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, assegurando assim que os TAEs pudessem planejar seu desenvolvimento profissional alinhado às necessidades institucionais. Esses cursos são considerados para fins de **progressão por capacitação profissional** dos servidores TAEs (Brasil, 2006c), que até 2024 podiam evoluir do Nível de Capacitação I até o Nível de Capacitação IV<sup>17</sup>.

Esta portaria foi publicada para complementar o Decreto nº 5.824 de 2006, que regulamentou o IQ previsto na Lei nº 11.091 de 2005, e efetivou o enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE. Enquanto o Decreto nº 5.824 tratou do IQ, descrevendo em seus anexos os percentuais para IQ, os ambientes organizacionais e suas atividades, e a relação das áreas de conhecimento da educação formal com relação direta aos ambientes organizacionais, a Portaria MEC nº 09 de 2006 especificou os  **cursos de capacitação não formais**  que também são considerados relevantes para cada área de atuação, e passíveis de utilização para a progressão na carreira dos TAEs, complementando, portanto, o decreto.

d) Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006

Em fevereiro de 2006, a FASUBRA Sindical participou de um seminário nacional no qual foi apresentado o decreto aprovado pela Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNS) - criada pela Lei nº 11.091/2005 para acompanhar a implementação do PCCTAE em nível nacional - que ainda estava em tramitação no MEC, o Decreto nº 5.825/2006, posteriormente editado em 29 de junho de 2006. Neste Seminário foram discutidos o plano de desenvolvimento da carreira, o dimensionamento da força de trabalho, o Programa de Capacitação, o Programa de Avaliação de Desempenho, dentre outros assuntos (FASUBRA, 2011), deixando patente o permanente envolvimento da FASUBRA com os assuntos ligados à carreira dos TAEs.

O Decreto nº 5.825/2006 (Brasil, 2006d), dispôs sobre as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PDIPCCTAE) e apresentou conceitos relevantes: capacitação, qualificação, desenvolvimento, educação formal, aperfeiçoamento, desempenho e AD.

Com relação ao PDIPCCTAE, deveria contemplar o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, o Programa de Avaliação de Desempenho e o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, este último com o objetivo de contribuir para o

---

<sup>17</sup> A partir de 2025 a progressão por capacitação foi substituída pela aceleração por capacitação.

desenvolvimento do servidor como profissional e cidadão, bem como capacitá-lo para o desenvolvimento de ações de gestão pública (Brasil, 2006d). Em seu Artigo 4º, o decreto previu que o PDIPCCTAE visava a garantir alguns pressupostos, dentre os quais destacam-se:

- I - a **função estratégica do ocupante** da carreira dentro da IFE;
- II - a apropriação do processo de trabalho pelos **ocupantes** da carreira, inserindo-os como **sujeitos no planejamento** institucional;
- V - a reflexão crítica dos ocupantes da carreira acerca de seu **desempenho** em relação aos objetivos institucionais;
- VIII - as **condições institucionais para capacitação e avaliação que tornem viável a melhoria da qualidade na prestação de serviços**, no cumprimento dos objetivos institucionais, o **desenvolvimento das potencialidades** dos ocupantes da carreira e **sua realização profissional como cidadãos**;
- IX - a **avaliação de desempenho** como um processo que contemple a avaliação realizada pela força de trabalho, pela equipe de trabalho e pela IFE e que terão o resultado acompanhado pela comunidade externa; (Brasil, 2006d, grifo nosso).

Ao incluir os TAEs como sujeitos do planejamento institucional e ao demonstrar preocupação com o desenvolvimento de suas potencialidades e com a sua realização profissional, este decreto - parte integrante do PCCTAE - valorizou os TAEs, reconhecendo-os como uma categoria relevante nas Instituições Federais de Ensino (IFES).

### 3.2.3 O legado do neoliberalismo no PCCTAE

A influência neoliberal na carreira é observada na adoção de conceitos tipicamente empresariais, da meritocracia, da concorrência e do incentivo ao individualismo, o que não pode ser ignorado, pois traz consequências para os TAEs no desempenho de suas atribuições. Laval (2019) atribuiu ao neoliberalismo uma grande responsabilidade na degradação das condições de vida e trabalho e também na deterioração das instituições educacionais e universitárias. O neoliberalismo promete “bons resultados para bons trabalhadores”. Ocorre que nem todos os bons trabalhadores serão premiados, mas apenas os melhores; pela lógica neoliberal, a inexistência de mérito justifica a não obtenção de recompensas (Abrantes; Gonçalves, 2023).

Na TABELA 1 foram definidas as palavras ou expressões icônicas do neoliberalismo. No QUADRO 7 foram registradas as palavras ou expressões icônicas do neoliberalismo presentes no PDRAE. Visando a analisar o legado do neoliberalismo no PCCTAE, recorreu-se ao PDRAE para definição das unidades de análise (a partir das palavras e expressões icônicas do neoliberalismo), descritas na TABELA 3. Foi apontada a frequência com que elas aparecem nos dois planos (PUCRCE/1987 e PCCTAE/2005). Foram excluídas palavras fora de contexto e as palavras de cunho jurídico ou aplicadas no contexto puramente jurídico.

TABELA 3 – FREQUÊNCIA DE PALAVRAS DO PDRAE PRESENTES NO PLANO DE CARREIRA

PALAVRA OU EXPRESSÃO DO PDRAE NO PUCRCE/1987 E NO PCCTAE/2005	PUCRCE/1987 ←	PDRAE/1995 →	PCCTAE/2005
	Lei nº 7.596/1987 Decr. nº 94.664/1987	Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado	Lei nº 11.091/2005 Decr. nº 5.824/2006 Decr. nº 5.825/2006
Aperfeiçoamento	4	4	9
Avaliação	0	15	10
Avaliação de(o) desempenho	2	3	15
Capacitação	0	3	51
Carreira(s)	35	48	57
Desempenho	2	29	4
Efetividade	0	10	1
Eficácia	0	1	1
Eficiência	0	23	1
Gerencial	0	29	1
Mérito	2	6	4
Meta(s)	0	1	5
Qualidade	0	34	9
Qualificação	3	1	25

FONTE: Adaptada de Carvalho; Gouveia (2025).

O cotejo das palavras e expressões icônicas do neoliberalismo, que constam no PDRAE, com as palavras e expressões que constam nas leis e decretos que regulamentam a carreira dos TAEs permitiu a seguinte interpretação: há influência de princípios neoliberais no PCCTAE, que incorpora terminologias do PDRAE; isso tem impacto na vida profissional dos TAEs, conforme os exemplos:

- a) A palavra “capacitação” foi utilizada para definir um tipo de progressão. Também é mencionada quando a lei trata de garantia de programas de capacitação. O nível de capacitação determina a posição do servidor na escala de vencimentos. Mesmo no Decreto nº 5.825/2006 a capacitação é mencionada como o processo permanente e deliberado de aprendizagem e como condição para tornar viável a melhoria da qualidade dos serviços. Há um enfoque no desempenho e na produtividade individual, pois o Decreto associa a capacitação à melhoria da qualidade dos serviços e à progressão na carreira, o que traduz uma lógica de desempenho mensurável. Essa ênfase é típica do neoliberalismo, que valoriza resultados, eficiência e meritocracia, transferindo a responsabilidade do aprimoramento institucional para a atuação individual do servidor. Também reforça um tipo de gestão orientada por objetivos e resultados, quando conceitua “capacitação” como sendo um “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”, conectando a ideia de formação contínua individual como instrumento para alcançar metas organizacionais, característica do gerencialismo.

- b) A expressão “Avaliação de Desempenho” foi utilizada para determinar a Progressão por Mérito Profissional. Também é mencionada como condicionante para liberar o servidor para realizar cursos de mestrado e doutorado. No Decreto nº 5.825/2006, a AD se apresenta como instrumento gerencial que permite ao administrador público mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, acessíveis à comunidade externa, abrindo brechas para a competição entre os servidores.

### 3.2.4 As conquistas expressas no PCCTAE obtidas a partir da luta sindical

A mobilização dos trabalhadores refletida na evolução da legislação da carreira dos TAEs revela conquistas significativas entre 1987 e 2005: implementação do PUCRCE em 1987 e estruturação do PCCTAE em 2005.

A implementação do PCCTAE em 2005 é resultado de intensas lutas e mobilizações diante dos desafios neoliberais, especialmente nas décadas de 1990 e 2000. O sindicato desempenhou papel crucial, garantindo que a carreira contemplasse identidade profissional, políticas de capacitação, padrões de vencimento, incentivo por qualificação, avaliação e uma tabela com princípios de linearidade e igualdade entre os níveis da categoria. Essas conquistas não foram fáceis, já que as pressões gerencialistas frequentemente obstruíam as pautas, a ponto de, em alguns momentos, a luta focar na manutenção de direitos, até ser retomada e culminar na conquista do PCCTAE (SINDITEST, 2023; IG2005-FASUBRA, *apud* Azambuja, 2018).

O PCCTAE definiu o padrão de vencimento como "a posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação" (Brasil, 2005a), assegurando estabilidade na remuneração - um avanço significativo.

A partir do PCCTAE, foi implantada a progressão por capacitação profissional e a progressão por Mérito Profissional. A progressão por capacitação contemplava um interstício de 18 meses. Na progressão por mérito a mudança para o padrão de vencimento subsequente passou a ocorrer inicialmente a cada dois anos de exercício, tendo sido este prazo reduzido em revisões posteriores do PCCTAE.

O IQ se constituiu em outra novidade no PCCTAE, instituído ao “servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular [...]" (Brasil, 2005a). Também a previsão da aposentadoria com manutenção de incentivos qualificou-se como importante conquista: "Os percentuais do Incentivo à Qualificação [...] serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão" (Brasil, 2005a).

A Cartilha-Carreira (SINTUFRJ, 2020) apresenta algumas conquistas dos TAEs a partir da promulgação da Lei nº 11.091/2005: avaliação de desempenho e reconhecimento da capacitação como parte da avaliação institucional e do desenvolvimento na carreira; garantia de programas de capacitação para educação formal e para a formação geral e específica (com incentivo financeiro quando exceder a formação exigida pelo cargo).

Pode-se afirmar que o PCCTAE representou uma conquista que continua em desenvolvimento, e que exige permanente organização dos trabalhadores, pois avanços e melhorias dependem de pressão política, tanto interna quanto externa às IFES (SINDITEST, 2023).

### 3.2.5 Diferenças entre o PUCRCE e o PCCTAE

De acordo com Azambuja (2018), o PUCRCE de 1987 e o PCCTAE de 2005 estão conectados à batalha pela valorização dos TAEs diante de uma estrutura universitária que demanda regras específicas para docentes e estudantes e que algumas vezes silencia os TAEs.

O QUADRO 16 apresenta as principais diferenças entre o primeiro e o segundo Plano de Carreira dos TAEs.

QUADRO 16 - DIFERENÇAS ENTRE O PUCRCE E O PCCTAE

Aspecto	PUCRCE (1987)	PCCTAE (2005)
Organização	Hierarquia simples	Cinco níveis de classificação e capacitação
Incentivo à Qualificação	Não previsto	Percentuais adicionais na remuneração
Progressão Funcional	Baseada em tempo e desempenho básico	Por capacitação e mérito
Capacitação	Foco na formação inicial	Enfatiza formação continuada
Aposentadoria	Benefícios limitados	Incorporação de incentivos à qualificação

FONTE: Carvalho; Gouveia (2025).

No PUCRCE de 1987 a hierarquia era simples e linear, os cargos eram classificados em grupos ocupacionais (Grupo Nível de Apoio, Grupo Nível Médio, Grupo Nível Superior) de acordo com a escolaridade exigida e a complexidade das funções. Dentro de cada grupo havia padrões de vencimento, que indicavam o avanço salarial. Não havia a combinação “nível de classificação × nível de capacitação” que passou a existir no PCCTAE de 2005. As progressões eram basicamente por tempo de serviço ou merecimento, sem um sistema de capacitação formalizado e vinculado a avanços na tabela.

Entre os dois planos observa-se o progresso no desenvolvimento e reconhecimento dos TAEs. O PCCTAE:

Se diferencia dos demais planos de cargos e salários aplicados à administração pública, por trazer em seu bojo não só uma tabela remuneratória, mas, principalmente, elementos de gestão institucional e conceitos inovadores, [...] (FASUBRA, 2013, p. 3, *apud* Azambuja, 2018, p. 106).

### 3.2.6 A Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005

A Lei nº 11.233/2005 (Brasil, 2005b) alterou anexos da Lei nº 11.091/2005, apresentando nova tabela para distribuição dos cargos por nível de classificação e requisitos para ingresso - Cargo x Escolaridade requerida (Anexo X), e apresentando nova tabela para progressão por capacitação profissional (Anexo XI), que alterou apenas o nível de Capacitação IV da Classe E, registrando que o aperfeiçoamento ou curso de capacitação deveria ter carga horária superior a 180 horas.

A Lei nº 11.233/2005 também alterou dispositivos da Lei nº 11.091/2005 no tocante à integração do IQ nas aposentadorias e pensões. O texto original do parágrafo 2º do Artigo 12 previa que o IQ integraria aposentadorias e pensões quando os certificados dos cursos considerados para a sua concessão tivessem sido obtidos **no período em que o servidor estivesse em atividade**. A partir da Lei nº 11.233/2005, o texto do parágrafo 2º ficou assim:

Art. 12 §2º O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos **até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão** (Brasil, 2005b).

Com a promulgação da Lei nº 15.141/2025 o texto do permaneceu o mesmo, mas ao invés de estar no parágrafo 2º foi registrado no parágrafo 4º.

Em janeiro de 2006, o SINTUFRJ (2006b) publicou, na página 3 do Jornal do Sintufrj nº 699, uma matéria destacada na capa com o título “Carreira: última chamada”. A reportagem, intitulada “Nova lei reabre prazo e altera anexos”, mencionou a “nova” Lei nº 11.233 de 2005, que previu a reabertura do prazo de opção para integrar o PCCTAE e também alterou a redação de alguns dispositivos da Lei nº 11.091/2005. O sindicato estava informando os TAEs sobre os ajustes incutidos no PCCTAE e oferecendo apoio para compreensão do enquadramento na nova lei, mediante disponibilização de Comissão de Enquadramento (SINTUFRJ, 2006b), numa evidente demonstração de proximidade e de interação com os trabalhadores. A FIGURA 3 apresenta a capa do Jornal (à esquerda) e a matéria na página 3 (à direita).

FIGURA 3 - JORNAL DO SINTUFURJ, JANEIRO DE 2006, CAPA E PÁGINA 3



FONTE: SINTUFURJ, 2006a.

3.2.7 Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 (atualmente revogado)

O Decreto nº 5.707/2006<sup>18</sup> (Brasil, 2006a) não faz parte do PCCTAE. É um decreto genérico, o que significa que não se aplicou unicamente aos TAEs, mas sim a todo o serviço público federal civil. Instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP) da administração pública federal, direta, autárquica e fundacional, e também regulamentou dispositivos da Lei nº 8.112/1990, o que o torna relevante no estudo da carreira dos TAEs.

Segundo Demarco, Barreto e Donazar (2014), esse decreto representou uma referência na potencialização da capacitação permanente dos servidores públicos, bem como na adequação das competências aos objetivos institucionais, ao estabelecer como objetivo o aprimoramento dos serviços públicos baseado nestes dois aspectos (Demarco; Barreto; Donazar, 2014).

Para Vasconcelos (2020), as diretrizes da PNDP formalizaram a necessidade de programas de incentivo à educação continuada, além de treinamento e capacitação para servidores públicos federais, com o objetivo de desenvolver competências individuais que refletissem nas competências institucionais, constituindo-se em um importante instrumento voltado ao desenvolvimento da carreira dos servidores federais, incluindo os TAEs.

A previsão era de que a PNDP deveria ser implementada pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e que fossem detalhadas as suas finalidades, destacando-se a previsão da melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos

<sup>18</sup> O Decreto nº 5.707 (Brasil, 2006a) substituiu o Decreto nº 2.794 (Brasil, 1998b), que foi revogado. O Decreto nº 5.707/2006 foi revogado pelo Decreto nº 9.991/2019, que se encontra vigente.

serviços públicos prestados ao cidadão, o desenvolvimento permanente do servidor público e a adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições (Brasil, 2006a). Em seu Artigo 2º, o decreto define capacitação e gestão por competência:

Art. 2º Para os fins deste Decreto, entende-se por:

I - **capacitação**: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais **por meio do desenvolvimento de competências individuais**;

II - **gestão por competência**<sup>19</sup>: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição; e

III - **eventos de capacitação**: cursos presenciais e à 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. (Brasil, 2006a, grifo nosso).

No Artigo 3º, o decreto define as Diretrizes da PNDP, dentre as quais destacam-se:

Art. 3º São diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

I - **incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação** voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;

II - assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externamente ao seu local de trabalho;

V - estimular a participação do servidor em ações de **educação continuada**, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;

VI - **incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional** do servidor nas carreiras da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e assegurar a ele a participação nessas atividades;

VII - considerar o resultado das ações de capacitação e a **mensuração do desempenho do servidor** complementares entre si; (Brasil, 2006a, grifo nosso).

Dentre os instrumentos da PNDP citados no Artigo 5º estão o plano anual de capacitação e o sistema de gestão por competência.

Com relação aos afastamentos para cursar mestrado e doutorado, a previsão é de que:

Parágrafo único. Somente serão autorizados os afastamentos para treinamento regularmente instituído quando o horário do evento de capacitação inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor, observados os seguintes prazos:

I - até vinte e quatro meses, para mestrado;

II - até quarenta e oito meses, para doutorado;

Com relação à licença para capacitação, o decreto previa que:

Art. 10. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá solicitar ao dirigente máximo do órgão ou da entidade onde se encontrar em exercício licença remunerada, por até três meses, para participar de ação de capacitação.

§ 4º A **licença para capacitação** poderá ser utilizada integralmente para a **elaboração de dissertação de mestrado ou tese de doutorado**, cujo objeto seja compatível com o plano anual de capacitação da instituição.

<sup>19</sup> O Decreto nº 5.707/2006 trouxe para a administração pública a Gestão por Competências.

O Decreto nº 5.707 de 2006 foi revogado pelo Decreto nº 9.991 de 2019 (atualmente vigente), que também é objeto de estudo deste trabalho.

### 3.3 PERÍODO III (2007-2016): O ARREFECIMENTO NEOLIBERAL, OS AVANÇOS INSTITUCIONAIS E OS NOVOS MARCOS LEGAIS NA CONSOLIDAÇÃO DE DIREITOS DOS TAEs

Considerando que o período de 2007 a 2016 abrangeu governos de orientação política à esquerda, houve um arrefecimento de diversos aspectos neoliberais que dominaram a pauta durante a década de 1990 e início dos anos 2000. As gestões de Lula e de Dilma mantiveram-se abertas ao diálogo com os trabalhadores da educação, configurando um momento de avanços na carreira, com destaque para a reestruturação do PCCTAE em 2008 (Lei nº 11.784/2008), para alterações na estrutura remuneratória e na jornada de trabalho dos cargos de médico do PCCTAE (Lei nº 12.702/2012), para modificações na remuneração dos TAEs (previstas na Lei nº 12.772/2012) e para mudanças na Lei nº 11.091/2005 que passaram a permitir a nomeação de Pró-reitores dentre servidores efetivos com nível superior pertencentes à carreira dos TAEs. Ademais, a partir da Lei nº 12.772 de 2012, o IQ deixou de estar restrito ao nível de classificação (cada nível A, B, C, D e E tinha seus próprios limites de IQ), possibilitando que todos os níveis de classificação alcançassem até 75% de IQ mediante apresentação de diploma de doutorado.

A legislação elaborada nesse período que introduziu mudanças no PCCTAE relevantes para este estudo se constitui: na Lei nº 11.784/2008 (Brasil, 2008); na Portaria MEC nº 39/2011 (Brasil, 2011); na Lei nº 12.702/2012 (Brasil, 2012a); na Lei nº 12.772/2012 (Brasil, 2012b); na Portaria MEC nº 27/2014 (Brasil, 2014a); na Lei nº 13.325/2016 (Brasil, 2016). A seguir são analisados estes dispositivos legais, levando-se em conta o contexto político da época de sua elaboração, bem como as articulações dos sindicatos que culminaram em importantes conquistas para o PCCTAE no período estudado.

#### 3.3.1 Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008

Inicialmente é oportuno observar o processo de mobilização sindical que antecedeu a promulgação da Lei nº 11.784/2008. Em janeiro de 2007 o SINTUFRJ (2007) publicou uma matéria nas páginas 4 a 9 do Jornal do Sintufrj nº 748, com chamada na capa do Jornal intitulada

“Especial Carreira: o seu futuro profissional em jogo”, que tratou de assuntos como o desenvolvimento do servidor na carreira, a progressão por capacitação e por mérito, a qualificação, e o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira do PCCTAE - PDIC (previsto no parágrafo 1º do Artigo 24 da Lei nº 11.091/2005).

Também no ano de 2007 o ocorreu uma importante greve nacional, deflagrada em maio, que durou 100 dias e que teve os seguintes eixos geral e específico:

**EIXO ESPECÍFICO - APRIMORAMENTO DA CARREIRA:**

Recursos para Reestruturação da Tabela;  
Resolução do Vencimento Básico Complementar (VBC);  
Evolução da tabela;  
Racionalização;  
Alteração do Anexo IV;

**EIXO GERAL:**

Contra o PLP - 01/2007 - EM DEFESA DOS SERVIÇOS PÚBLICOS:

Política salarial;

**Negociação coletiva**, data-base e reajuste salarial;

Isonomia salarial e de benefícios;

Piso e teto – Começando pelo executivo;

**Política de reposição de perdas;**

**Reajuste das Tabelas Salariais (Carreira);**

Contra a restrição ao exercício do Direito de Greve;

DPC – Diretrizes de Plano de Carreiras;

Ascensão Funcional;

Paridade entre ativos e aposentados e pensionistas;

Incorporação de Gratificações;

Regulamentação da Aposentadoria Especial (FASUBRA, 2011, p. 45)

A greve terminou no princípio de setembro, e trouxe como benefício uma nova etapa no aprimoramento da Carreira. Decorrente desta greve, o Termo de Compromisso de 2007, também denominado Acordo de Greve de 2007 (ASSUFRGS, 2007), firmado entre o governo federal e a FASUBRA, trouxe as seguintes conquistas: elevação do piso salarial e do teto (reestruturação das tabelas remuneratórias dos TAEs); previsão de recursos a partir de novembro de 2007 para Assistência à Saúde Suplementar para todos os TAEs; garantia da manutenção da paridade entre os trabalhadores ativos e aposentados; retomada do debate sobre os percentuais de IQ (FASUBRA, 2019a).

Nos dias 26 e 27 de fevereiro de 2008 ocorreram paralisações nacionais exigindo o cumprimento integral do acordo firmado em 2007. A manifestação dos TAEs acerca deste acordo utilizou como eixo o bordão “Acordo assinado, acordo cumprido!”. Essa pressão resultou, em 6 de março, na oficialização por parte do governo, do compromisso de cumprir o Termo de Acordo na íntegra (FASUBRA, 2011). O Termo de Acordo firmado em 2007 entre a FASUBRA e o governo federal resultou na edição da MP nº 431, de 14 de maio de 2008, posteriormente convertida na Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008 (Brasil, 2008).

A Lei nº 11.784/2008 <sup>20</sup>dispôs sobre a reestruturação do PCCTAE, alterando disposições e incluindo textos na Lei nº 11.091/2005. Alguns dos Artigos pertinentes a este trabalho que sofreram alteração ou inclusão são os Artigos 6, 10, 12 e 14, conforme segue:

Art. 6 O Plano de Carreira está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação, com 4 (quatro) níveis de capacitação cada, conforme Anexo I-C desta Lei (NR) (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008).

Art. 10

§ 6º Para fins de aplicação do disposto no § 1º deste artigo aos servidores titulares de cargos de Nível de Classificação E, a conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular, de **disciplinas isoladas**, que tenham **relação direta com as atividades inerentes ao cargo** do servidor, em  **cursos de Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC**, desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional, conforme disciplinado em ato do Ministro de Estado da Educação<sup>21</sup> (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 7º A **liberação** do servidor **para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado** está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008).

§ 8º Os critérios básicos para a liberação a que se refere o § 7º deste artigo serão estabelecidos em Portaria conjunta dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

Art. 10-A. A partir de 1º de maio de 2008, **o interstício para Progressão por Mérito Profissional** na Carreira, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, **passa a ser de 18 (dezoito) meses** de efetivo exercício (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008) (Revogado pela Lei nº 15.141, de 2025).

Art. 12. O **Incentivo à Qualificação** terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV ... (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008) (Revogado pela Lei nº 15.141, de 2025).

Art. 14 Os **vencimentos** básicos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação estão **estruturados na forma do Anexo I-C** desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008) (Brasil, 2005a)

Dentre as alterações e inclusões de textos promovidas pela Lei nº 11.784/2008, cabe destaque para a redução do interstício para progressão por mérito de 24 para 18 meses<sup>22</sup>.

Com relação ao IQ, a partir da promulgação da Lei nº 11.784/2008, o seu Anexo XV alterou os percentuais de IQ, mas manteve a diferenciação de percentuais para áreas de conhecimento com relação direta e com relação indireta ao ambiente organizacional dos TAEs.

O capítulo II da Lei nº 11.784 trata da AD. O texto dos Artigos 140, 141 e 142 dispõe:

Art. 140. Fica **instituído sistemática para avaliação de desempenho dos servidores de cargos de provimento efetivo** e dos ocupantes dos cargos de provimento em comissão da administração pública federal direta, **autárquica** e fundacional, com os seguintes objetivos:

I - promover a melhoria da **qualificação** dos serviços públicos; e

II - subsidiar a política de gestão de pessoas, principalmente quanto à **capacitação**, desenvolvimento no cargo ou na carreira, remuneração e movimentação de pessoal.

<sup>20</sup> Além de instituir a sistemática para avaliação de desempenho, a Lei nº 11.784/2008 também condicionou a liberação para realização de cursos *stricto sensu* ao resultado favorável na Avaliação de Desempenho.

<sup>21</sup> O Ato do MEC que disciplina esta matéria é a Portaria MEC nº 39/2011.

<sup>22</sup> A Lei nº 11.784 de 2008 reduziu o interstício da progressão por mérito de 24 para 18 meses. Posteriormente, com a promulgação em 2025 da Lei nº 15.141, o interstício da progressão por mérito passou a ser de 12 meses de efetivo exercício. Esta é a condição atual para progressão por mérito.

Art. 141. Para os fins previstos nesta Lei, **define-se como avaliação de desempenho** o monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades, tendo como referência as **metas globais e intermediárias dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil**, de que trata o Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, conforme disposto nos incisos I e II do art. 144 e no art. 145 desta Lei.

Art. 142. **A avaliação de desempenho individual será composta por critérios e fatores que reflitam as competências do servidor** aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas (Brasil, 2008, grifo nosso).

Dentre as mudanças trazidas pela Lei nº 11.784/2008 estão a reestruturação da malha salarial, o avanço rumo ao piso histórico de três salários-mínimos, a ampliação do teto da tabela salarial e a equiparação dos valores de IQ com os praticados no Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP e entre os docentes (FASUBRA, 2011).

O Anexo XIV da lei apresenta 3 tabelas, que especificam a estrutura do Vencimento Básico do PCCTAE, a partir de 1º de maio de 2008 (com 41 padrões de vencimento e elevação do piso salarial), conforme ANEXO A desta dissertação, a partir de 1º de julho de 2009 (com 46 padrões de vencimento e elevação do piso salarial), conforme ANEXO B desta dissertação e a partir de 1º de julho de 2010 (com 49 padrões de vencimento e elevação do piso salarial), conforme ANEXO C desta dissertação.

### 3.3.2 Portaria MEC nº 39, de 14 de janeiro de 2011

Em 2011 foi aprovada e publicada pelo MEC a Portaria nº 39, que regulamentou a aplicação do disposto no parágrafo 6º do Artigo 10 da Lei nº 11.091 de 2005, com as alterações dadas pela Lei nº 11.784 de 2008, que previu o aproveitamento das disciplinas isoladas de mestrado e doutorado como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional aos servidores integrantes do PCCTAE.

Em seu Artigo 2º, essa portaria destacou que as disciplinas mencionadas poderiam ser consideradas para efeito de progressão por capacitação desde que:

- I - o tema esteja contemplado no Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento da Instituição;
- II - a disciplina tenha sido concluída, com aproveitamento, e na condição de aluno regular de disciplinas isoladas;
- III - a disciplina tenha relação direta com as atividades do cargo do servidor; e
- IV - o curso seja reconhecido pelo Ministério da Educação (Brasil, 2011).

Para ser aproveitada na Progressão por Capacitação Profissional, há a necessidade de que a disciplina seja validada pelas Unidades de Gestão de Pessoas das IFES (Brasil, 2011).

### 3.3.3 Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012

A Lei nº 12.702/2012 alterou a estrutura remuneratória dos cargos de médico do PCCTAE, instituindo Gratificações de Desempenho de Atividades Médicas, e especificou que a jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos de Médico, Médico Veterinário e Médico-Área do PCCTAE de que tratava a Lei nº 11.091 passaria a ser de 20 horas semanais (Brasil, 2012a).

### 3.3.4 Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012

Ainda no primeiro semestre de 2011 o governo suspendeu as negociações que mantinha com a FASUBRA, sob a justificativa de falta de dinheiro para conceder aumento de salário. A Plenária nacional da FASUBRA aprovou uma greve para o dia 6 de junho, porquanto, desde 2008, os TAEs não tinham seus vencimentos reajustados. Como parte das mobilizações da Campanha Salarial Unificada, no dia 16 de junho de 2011 aconteceu uma marcha dos servidores públicos federais, que reuniu sete mil pessoas. Na oportunidade, foi exaltada a greve da FASUBRA como um exemplo da luta do funcionalismo (SINTUFRJ, 2011a).

A greve teve como objetivos: recursos orçamentários para aumento do piso salarial; resolução do Vencimento Básico Complementar (VBC) e reposicionamento dos aposentados; resolução para a racionalização dos cargos da Carreira; resolução do Anexo IV (ampliação dos percentuais de IQ para todas as classes) e reajuste dos benefícios (SINTUFRJ, 2011b). A greve de 2011 foi de grande importância para os TAEs, pois “mesmo que derrotado em suas reivindicações, o movimento de 2011 se traduziu em uma mobilização intensa de novos colegas, que se associaram àqueles com mais experiência sindical” (ASSUFRGS, 2021, p. 11).

Com os salários congelados desde 2010, havia em 2012 um clima de insatisfação entre os TAEs. Em Plenária Nacional da FASUBRA, foi decidida a paralisação das atividades, numa luta por reposição salarial e contra cortes de direitos. A pauta compreendia:

#### PAUTA DA GREVE 2012:

##### I- Eixo Específico:

Reajuste Salarial: Recurso para o piso – Piso de 3 Salário-Mínimo (SM) e Step de 5%;

Racionalização dos Cargos;

Reposicionamento dos Aposentados;

Mudança do Anexo IV (Incentivo à Qualificação);

Devolução do Vencimento Básico Complementar Absorvido (Mudança na Lei da Carreira -11.091/05);

Isonomia Salarial e de Benefícios entre os Três Poderes.

II- Eixo Geral: Luta contra a EBSEH; Luta contra a Terceirização, por concurso Público já!; Lutar por 10% do PIB para Educação; Implantação da jornada ininterrupta de trabalho de 30h sem redução de salário; Contra a MP nº 568/2012 nos artigos que

atingem a redução Salarial dos Médicos e Médicos Veterinários e da Insalubridade/Periculosidade. Em defesa da Negociação coletiva, Data base e definição da política salarial; Ascensão Funcional (em defesa da PEC 257/95) (ASSUFRGS, 2012, p. 1)

Essa paralisação decorreu como consequência do fracasso na obtenção de uma proposta concreta para a categoria, depois de realizadas 10 reuniões com o governo (ASSUFRGS, 2012). O produto da greve foi o Termo de Acordo nº 2/12 (PROIFES, 2012), assinado em 24 de agosto de 2012 com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e a FASUBRA, que dispôs sobre o processo de reestruturação do PCCTAE em aspectos como: tabela remuneratória, alteração na tabela para Progressão por Capacitação, revisão da estrutura e dos percentuais de IQ. Esse Termo de Acordo foi a base para a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012 (Brasil, 2012b), que alterou dispositivos da Lei nº 11.091 de 2005. Entre destaques da Lei nº 12.772/2012 estão:

- a) reajuste salarial distribuído em três parcelas anuais de 5%, a partir de março de 2013, em março de 2014 e em março de 2015, em conformidade com o Anexo XV da Lei 12.772;
- b) extensão dos percentuais máximos de IQ a todas as classes, com alterações no Anexo IV da Lei nº 11.091/2005, o que impactou diretamente nos proventos dos TAEs;
- c) modificações nos critérios de progressão por capacitação, permitindo a soma de cargas horárias de cursos com carga mínima de 20 horas, conforme estabelecido no Anexo III da Lei nº 11.091/2005. Até então, era vedada a soma de cargas horárias de cursos de capacitação. Esta proposição foi registrada no novo texto do parágrafo 4º do Artigo 10 da Lei nº 11.091/2005.

A Lei nº 12.772/2012 alterou a remuneração constante no PCCTAE, mais especificamente os Anexos I-C, III e IV da Lei nº 11.091/2005, que passaram a vigorar na forma dos Anexos XV, XVI e XVII.

O Anexo XV da referida lei é constituído de 5 tabelas, que especificam a estrutura do Vencimento Básico do PCCTAE a partir de 1º de março de 2013, a partir de 1º de janeiro de 2014, a partir de 1º de março de 2014, a partir de 1º de janeiro de 2015 e a partir de 1º de março de 2015, sempre com 49 padrões de vencimento e compreendendo elevação do piso salarial.

### 3.3.5 Portaria MEC nº 27, de 15 de janeiro de 2014

Em 2014 o MEC publicou a Portaria nº 27 (Brasil, 2014a), que instituiu o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional (PNDP) dos servidores integrantes do PCCTAE, no

âmbito das IFES vinculadas ao MEC (Brasil, 2014). “Essa Portaria foi publicada com o intuito de apoiar as IFES que ainda não tinham consolidados seus programas de qualificação e aperfeiçoamento, bem como fortalecer os programas existentes” (Demarco; Barreto; Donazar, 2014, p. 82). O Anexo dessa portaria apresentou o PNDP dos servidores integrantes do PCCTAE. Segundo este PNDP, para que operassem de forma plena, as IFES precisariam investir na capacitação e qualificação de servidores docentes e técnico-administrativos de forma contínua, com vistas ao desenvolvimento profissional e da gestão.

Esse plano tinha como objetivo fortalecer e sistematizar as ações de capacitação e qualificação dos servidores, reconhecendo seu papel essencial no funcionamento e na expansão das IFES, visando ao desenvolvimento profissional e ao aperfeiçoamento da gestão pública.

O PNDP tratado na Portaria MEC nº 27/2014 é fundamentado nas diretrizes da Lei nº 11.091/2005, no Decreto nº 5.707/2006, no Decreto nº 5.824/2006 e no Decreto nº 5.825/2006. Além de estar fundamentado em tais diretrizes, O PNDP baseia-se nas necessidades institucionais e no perfil dos TAEs, determinado pelo posicionamento na estrutura da carreira: nível de classificação, nível de capacitação e IQ. O Decreto nº 5.825/2006 traz em seu Artigo 3º os seguintes conceitos:

I - **desenvolvimento**: processo continuado que visa a ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;

II - **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;

III - **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**;

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

V - **qualificação**: processo de aprendizagem baseado em **ações de educação formal**, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;

Assim, “capacitação” se refere ao desenvolvimento de competências relacionadas às atividades desempenhadas pelos servidores e “qualificação” está associada à obtenção de títulos acadêmicos formais em educação básica e em educação superior. O plano estabeleceu diretrizes para programas de capacitação e qualificação, alinhando o desenvolvimento profissional dos TAEs às necessidades institucionais e às políticas públicas de educação.

O Anexo dessa portaria apresentou como objetivos específicos: a) contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão; b) promover e apoiar as ações de

capacitação e qualificação do servidor para o desenvolvimento da gestão pública nas IFES; c) promover e apoiar a capacitação e a qualificação do servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social das IFES; d) criar condições para a plena implantação do PDIPCCTAE. Estava previsto na portaria que a implementação do plano deveria ocorrer por meio de ações executadas diretamente pelo MEC, e de forma descentralizada.

O PNDP compreendeu Programas e seus respectivos Projetos: a) Programa Nacional de Apoio aos Projetos Institucionais de Capacitação das Instituições Federais de Ensino (voltado para apoiar as IFES na elaboração e implementação dos programas de capacitação); b) Programa de Qualificação em serviço do integrante do PCCTAE; c) Programa de Capacitação - Formação Continuada. Além disso, as IFES também deveriam implementar ações voltadas ao desenvolvimento dos servidores.

### 3.3.6 Lei nº 13.325, de 29 de julho de 2016

A conquista da Lei nº 13.325 de 2016 (Brasil, 2016), que implementou uma série de avanços no PCCTAE, resultou de uma intensa mobilização dos trabalhadores iniciada em 2014, quando a FASUBRA deflagrou uma greve que perdurou por mais de 60 dias, com atos, marchas, vigílias, acampamentos, caravanas, além de buscar apoio junto a parlamentares e representantes da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES). Embora não tenham sido obtidas novas conquistas nesse período, houve um fortalecimento da categoria (FASUBRA, 2014), o que se mostraria importante para a luta que seria travada no ano seguinte, 2015.

Em 2015 a FASUBRA emitiu uma nota pública onde tratava de questões ligadas às negociações que aconteciam entre governo e os servidores públicos federais, rejeitando o reajuste em quatro anos proposto pelo governo, por considerar esta proposta insuficiente face às perdas de poder aquisitivo acumuladas por índices inflacionários elevados e por perdas passadas não contempladas. Os trabalhadores demonstraram estar dispostos a seguir negociando, na expectativa que o governo melhorasse a proposta em relação ao índice e ao tempo definido para os reajustes (FASUBRA, 2015a).

Nesse ano foi deflagrada uma greve que, em 31 de agosto de 2015, chegou a 100 dias sem que tivesse sido alcançado um acordo. A orientação foi pela continuidade da greve, que ganhava destaque nacional. Em decorrência das medidas de ajuste fiscal, o governo mantinha a proposta de índice rebaixada (21,3% parcelado em quatro anos) e condicionava o aceite dessa

proposta para negociar elementos da pauta específica das categorias (FASUBRA, 2015b). A greve só foi encerrada após 133 dias de paralisação, se constituindo na greve mais longa da história da Federação e com maior número de ações. Participaram 65 IFES com grande adesão dos TAEs (FASUBRA, 2015c).

Após intensas negociações, a proposta resultante foi aceita pela maioria dos trabalhadores e homologada em assembleias realizadas dias 5 e 6 de outubro, tendo sido firmado o Termo de Acordo nº 05/2015 (SINTUFRJ, 2015), que estabeleceu, entre outros pontos, um reajuste salarial de 10,5% para os servidores, distribuído em duas parcelas: 5,5% a partir de agosto de 2016 e 5% a partir de janeiro de 2017. Além disso, previu o aumento no auxílio-alimentação de R\$ 373,00 para R\$ 458,00, no auxílio pré-escolar de R\$ 66,00 a R\$ 95,00 para R\$ 321,00, ajustes no auxílio-saúde conforme faixa etária e remuneração, e um acréscimo de 0,1% no *step* da tabela salarial, beneficiando as progressões na carreira (FASUBRA, 2015c). Também previu o aproveitamento das disciplinas de graduação e pós-graduação para pleitear a progressão por capacitação para todos os níveis de classificação. Tratou de afastamento para capacitação e qualificação e da oferta de vagas para cursos de mestrado previsto no PNPD dos TAEs (para discussão em 2016).

O Termo de Acordo nº 05, homologado em 2015, embasou a Lei nº 13.325 de 2016 (Brasil, 2016), que alterou a remuneração, as regras de promoção e as regras de incorporação de gratificação de desempenho às aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da Educação. Especificamente no tocante à carreira dos TAEs, o Artigo 9º dessa lei alterou a tabela de vencimentos constante no Anexo I-C da Lei nº 11.091 de 2005, definindo os novos padrões de vencimento: 1) a partir de 1º de março de 2015 (os vencimentos permaneceram como havia sido definido na última tabela da Lei nº 12.772/2012); 2) a partir de 1º de agosto de 2016 (elevação do piso salarial) (ANEXO D desta dissertação); 3) a partir de 1º de janeiro de 2017 (elevação do piso salarial) (ANEXO E desta dissertação). Esta lei também alterou o Anexo XLVII da Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012, que passou a vigorar na forma do Anexo XI dessa Lei. A Lei nº 13.325/2016 não tratou de progressão por capacitação ou IQ, portanto essa alteração no PCCTAE não exige um estudo mais aprofundado.

### 3.4 PERÍODO IV (2016-2022): CRISE FISCAL, TETO DE GASTOS E RETROCESSOS

O período compreendido entre meados de 2016 e dezembro de 2022 foi marcado por retrocessos, com resgate de princípios neoliberais que afetaram profundamente a conjuntura

política e social brasileira, e que impediram avanços na carreira dos TAEs, tanto no mandato de Michel Temer (2016-2018) quanto no mandato de Jair Bolsonaro (2019-2022).

Michel Temer assumiu interinamente a Presidência da República em 12 de maio de 2016, quando o Senado aprovou a abertura do processo de *impeachment* de Dilma Rousseff, e com a cassação de Dilma Rousseff em 31 de agosto de 2016, sem comprovação de crime de responsabilidade, Michel Temer tomou posse como presidente definitivo do Brasil. No governo Temer, teve início a terceira fase de implementação de políticas neoliberais no Brasil<sup>23</sup>, caracterizada pela busca da redução dos gastos do governo federal por meio de medidas de austeridade como a reforma trabalhista, a lei da terceirização, a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 55/2016 do teto de gastos (convertida na EC nº 95/2016), o avanço dos processos de privatização e a proposta de reforma da previdência, que favoreceram a classe empresarial nacional e internacional (Meireles Neto; Cardoso; Pena, 2019) e dificultaram negociações para a valorização e aprimoramento das carreiras do funcionalismo público. A EC nº 95/2016, por exemplo, previa o reajuste anual das despesas primárias do governo central apenas pela inflação, na prática congelando estas despesas por 20 anos (Araújo, 2024).

A ascensão de Jair Bolsonaro à Presidência da República em 2019 constituiu um agravamento das políticas neoliberais retomadas da forma mais ortodoxa por Temer, com o anúncio de que a redução da ação estatal na economia seria a principal diretriz do governo. A agenda de reformas que visavam a reduzir o tamanho do Estado caminhou a passos largos, a exemplo da retomada da reforma da previdência, da privatização de importantes estatais (como BR Distribuidora e Eletrobras), da redução do gasto público como proporção do PIB, da formalização da autonomia do Banco Central (mediante promulgação da Lei Complementar nº 179 de 2021) e da redução de crédito oferecido pelos bancos públicos (Araújo, 2025).

Quando, durante a pandemia, Jair Bolsonaro lançou mão de uma medida provisória para excluir a representação sindical de acordos para redução de trabalho e jornada (MP nº 936/2020), suprimiu por completo o diálogo social no trato de matérias trabalhistas, num flagrante desprezo pelo Direito do Trabalho enquanto eixo de proteção coletiva e numa demonstração contundente de antissindicalismo (Dutra; Lima, 2023).

A dificuldade de diálogo entre os servidores públicos e o governo de Jair Bolsonaro decorreu da postura hostil adotada por esta administração em relação ao funcionalismo. Paulo Guedes, Ministro da Economia e representante máximo do fundamentalismo neoliberal chegou

---

<sup>23</sup> A primeira fase de implementação do neoliberalismo no Brasil ocorreu no governo Collor. A segunda fase no governo FHC, e a terceira fase com Michel Temer e Bolsonaro.

a chamar os funcionários públicos de “parasitas” e, de forma irresponsável, lançou um conjunto de mentiras para justificar seu ódio ao funcionalismo (Druck, 2020).

Na reunião interministerial de 22 de abril de 2020, ficou evidente o olhar enviesado do governo sobre servidoras e servidores públicos, tratados como “inimigos” do país. Nessa reunião, Paulo Guedes declarou: “nós já botamos a granada no bolso do inimigo e isso vai nos dar tranquilidade de ir até o final”, referindo-se à suspensão de reajustes salariais de diversas categorias do serviço público até dezembro de 2021 (ANDES, 2020).

Esse cenário, dominado pelo neoliberalismo, exigiu que a atuação dos trabalhadores se concentrasse principalmente na preservação de direitos já conquistados. No entanto, esse período não pode ser caracterizado como de inércia sindical; ao contrário, foi marcado por mobilizações e enfrentamentos contínuos, cuja ausência provavelmente teria agravado ainda mais os prejuízos às carreiras públicas.

Nesse período, mais do que nunca a mobilização dos trabalhadores foi importante na luta pela manutenção dos direitos previstos no PCCTAE. Um exemplo da articulação sindical foi a greve nacional de 53 dias deflagrada em 2016, que terminou no dia 15 de dezembro. Um balanço da greve destacou o protagonismo da FASUBRA na luta contra a PEC nº 55 (PEC do Teto de Gastos) e na continuidade da luta contra a retirada de direitos (FASUBRA, 2016).

Em 2017 a FASUBRA deflagrou uma nova greve, cuja pauta consistia nas carreiras do serviço público, que estavam ameaçadas pelo chamado carreirão. Esta greve acabou por impedir a implantação de mudanças na carreira dos servidores públicos federais, e impactou o governo federal de tal modo que este admitiu ser improvável passar a reforma da previdência em 2017 (ASSUFRGS, 2017).

Em 2019 foi lançada uma greve de 48 horas, cuja adesão pelas universidades e institutos federais do país foi expressiva. O objetivo era protestar contra as reformas do governo e o desmonte do Estado, deixando evidente a insatisfação dos TAEs com a aprovação da PEC da Previdência e dos sucessivos ataques à educação (FASUBRA, 2019b).

A legislação elaborada entre 2016 e 2022 que regulamentou o serviço público de modo geral e que influenciou a carreira dos TAEs de modo relevante para este estudo se constitui: no Decreto nº 9.739/2019 (Brasil, 2019a), no Decreto nº 9.991/2019 (Brasil, 2019b), na IN nº 201/2019 (Brasil, 2019c), no Decreto nº 10.506/2020 (Brasil, 2020), na IN nº 21/2021 (Brasil, 2021).

A seguir, são apresentados os aspectos mais relevantes desses instrumentos.

### 3.4.1 Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019

O Decreto nº 9.739/2019 (Brasil, 2019a), editado durante o governo de Jair Bolsonaro, que não faz parte diretamente do PCCTAE, apresenta diversos traços neoliberais. Sua ementa **estabeleceu medidas de eficiência organizacional** para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e **estabeleceu normas para concursos públicos** (Brasil, 2019a). Tinha como objetivo aprimorar o desempenho no exercício das competências institucionais para o fortalecimento da capacidade institucional. Apresentou diretrizes como o aumento da **eficiência, eficácia e efetividade** do gasto público e da ação administrativa, orientação para **resultados**, alinhamento das medidas propostas com as **competências** da organização e os resultados pretendidos, e orientação para o **planejamento estratégico** institucional do órgão ou entidade, alinhado às prioridades governamentais e à melhoria de **desempenho**. Apresentou elementos norteadores para a administração pública federal autárquica, influenciando as universidades federais e, por conseguinte o desempenho das atividades dos TAEs, reforçando um modelo gerencial de gestão pública que valoriza eficiência e resultados mensuráveis, que desresponsabiliza o Estado por condições estruturais, que individualiza o mérito e a culpa e que reduz a autonomia institucional. Isso impacta diretamente os TAEs e os demais servidores federais, submetendo-os a uma racionalidade neoliberal que redefine o sentido de serviço público - de função social para função produtiva.

Quanto aos concursos públicos, a partir desde decreto um órgão público não pode simplesmente decidir fazer um concurso. Há a necessidade de enviar um pedido detalhado ao Ministério da Economia (atualmente gerido pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos – MGI), provando que realmente precisa de pessoal e que tem orçamento para pagar os novos salários, dentre outras exigências. Assim, as propostas de pedido de autorização para concurso público passaram a ter que conter muitas informações, como a evolução do quadro de pessoal nos últimos cinco anos, com movimentações, ingressos, desligamentos e aposentadorias e a estimativa de aposentadorias, por cargo, para os próximos cinco anos; o quantitativo de servidores ou empregados cedidos e o número de cessões realizadas nos últimos cinco anos; as descrições e os resultados dos principais indicadores estratégicos do órgão ou da entidade e dos objetivos e das metas definidos para fins de avaliação de desempenho institucional nos últimos três anos; dentre outras.

### 3.4.2 Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019<sup>24</sup>

O Decreto nº 9.991/2019 **não faz parte do PCCTAE**. Foi editado em 2019 com o objetivo de atualizar a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamentou dispositivos da Lei nº 8.112/1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento (Brasil, 2019b). Embora o novo texto tenha trazido mudanças, também manteve pontos em comum. Seu propósito era promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas habilidades essenciais para alcançar a excelência no desempenho da administração pública federal.

O decreto enfatizou a importância de elaborar um plano de capacitação para os servidores, destacando o alinhamento das competências individuais com as competências institucionais, consideradas essenciais para cada cargo ou função, o que sugere a plena adoção do modelo de gestão por competências por parte da administração pública, apesar da supressão da definição do sistema de gestão por competências, apresentada no Inciso II do Artigo 2º do Decreto nº 5.707 de 2006 (Vasconcelos, 2020).

Dentre os instrumentos da PNDP, tratada neste decreto, destacou-se o **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)**, que passou a ser obrigatório a partir da edição do decreto. Para garantir a implementação da PNDP, o decreto previu que cada órgão ou entidade elaborasse anualmente o PDP, documento que identifica e organiza as necessidades de capacitação dos servidores a partir das lacunas entre o desempenho esperado e o desempenho atual. Segundo o decreto, o PDP deve conter informações como a carga horária estimada, o público-alvo e os custos previstos das ações de desenvolvimento, além de estar alinhado à estratégia organizacional e aos princípios da economicidade e da eficiência. Após o envio dos planos por meio do Portal do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC), a Fundação Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) proporia soluções de desenvolvimento e orientações técnicas para a execução das ações previstas (Brasil, [20??]).

A padronização do PDP, prevista no Decreto nº 9.991/2019, evidencia uma abordagem uniforme para todos os servidores públicos federais, desconsiderando as especificidades dos TAEs das IFES. Ao concentrar-se na eficiência, economicidade e no alinhamento à estratégia organizacional, o PDP tende a priorizar metas administrativas gerais em detrimento das competências singulares exigidas no contexto acadêmico, desconsiderando as particularidades das atividades pedagógicas, administrativas e técnicas dos TAEs. Dessa forma, reforça-se uma

---

<sup>24</sup> O Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019 revogou o Decreto nº 5.707/2006.

lógica de desenvolvimento profissional pouco sensível à heterogeneidade das diversas carreiras que compõem o serviço público, menos atenta às especificidades das IFES, reduzindo a possibilidade de personalização das estratégias de capacitação.

No Artigo 18 desse decreto são apresentadas as possibilidades de afastamentos para participação em ações de desenvolvimento: I - **licença para capacitação**; II - participação em programa de treinamento regularmente instituído, III - **participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País**, (Brasil, 2019b, grifo nosso). Os critérios para concessão de afastamento estão previstos no Artigo 19, onde está destacado que a ação de desenvolvimento: I - deve estar prevista no PDP do órgão ou da entidade do servidor; II - deve estar alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas ao seu órgão de exercício ou de lotação, à sua carreira ou cargo efetivo e ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança; III - o horário ou o local da ação de desenvolvimento deve inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor.

Cumpre elencar alguns elementos concernentes a “competência”. Para Dalmoro e Frank (2021), pode-se definir competência a partir da dimensão coletiva - relacionada a atividades da organização e a suas áreas funcionais, e da dimensão individual, que segundo Ruas (2005, *apud* Dalmoro, 2019), se relaciona com a noção de qualificação. Segundo Dalmoro (2019), no setor público no Brasil há um interesse crescente pela noção de competência, sob ambas as perspectivas: da estratégica (competências essenciais, competências organizacionais) e da prática de gestão de pessoas (seleção, desenvolvimento, avaliação e remuneração por competências).

Resumindo, o Decreto nº 9.991 de 2019 tratou da PNDP, estabelecendo diretrizes para a capacitação, AD, gestão por competências, planejamento do desenvolvimento e concessão de afastamentos para ações de desenvolvimento no serviço público federal. No APÊNDICE C desta dissertação é apresentado um quadro comparativo entre o texto do Decreto nº 5.707/2006 (revogado) e o Decreto nº 9.991/2019 (vigente).

### 3.4.3 Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019<sup>25</sup> (atualmente revogada)

A IN nº 201/2019, elaborada pelo Ministério da Economia, dispôs sobre os critérios, prazos, condições, orientações e procedimentos específicos para a implementação da Política

---

<sup>25</sup> A Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019 foi revogada pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.

Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), de que trata o Decreto nº 9.991 de 2019, pelos órgãos integrantes do SIPEC, podendo o órgão central do SIPEC solicitar informações e alterações sobre o conteúdo do PDP do órgão ou entidade (Brasil, 2019c).

A partir dessa IN, passou-se a considerar como ação de desenvolvimento ou capacitação toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão ou tutoria (Brasil, 2019c). Esse dispositivo não faz menção ao IQ.

A previsão para elaboração do PDP é anual, em sistema informatizado do SIPEC, e deve conter as necessidades de desenvolvimento dos servidores do órgão ou entidade, bem como as ações planejadas, a serem executadas no ano seguinte ao do planejamento. A responsabilidade da elaboração, execução, monitoramento e avaliação do PDP é da unidade de gestão de pessoas, que deve enviar o PDP ao SIPEC em cada ano civil.

Em seu Artigo 11, a IN registra que:

Art. 11. Caberá às unidades de gestão de pessoas o acompanhamento e a divulgação interna do cronograma de ações de desenvolvimento de forma a garantir que os servidores possam se inscrever nas ações de desenvolvimento constantes do PDP (Brasil, 2019c).

#### 3.4.4 Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020

O Decreto nº 10.506/2020 (Brasil, 2020) alterou o Decreto nº 9.991 de 2019 e regulamentou dispositivos da Lei nº 8.112 de 1990 quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento (Brasil, 2020). Em questões relacionadas à melhoria do serviço público, à formação *stricto sensu*, a pedidos de afastamento e à gestão por competências, este decreto incluiu no Decreto nº 9.991/2019 os seguintes textos:

"Art. 13. ....

§ 2º As diretrizes a que se refere o inciso IV do caput contemplarão a inovação e a transformação do Estado e a melhoria dos serviços públicos, **com foco no cidadão**, e, entre outras, as seguintes atividades:

I - **o desenvolvimento continuado de servidores públicos;**

II - **programas de pós-graduação** lato sensu e *stricto sensu*, inclusive pós-doutorado  
V - desenvolvimento do **empreendedorismo** e da liderança no setor público" (NR) (Brasil, 2020, grifo nosso).

"Art. 19. ....

§ 1º Os pedidos de **afastamento** formulados pelos servidores poderão ser processados **a partir da data de aprovação do PDP** do órgão ou da entidade.

§ 2º As ações de desenvolvimento que não necessitarem de afastamento e que ocorrerem durante o horário de jornada de trabalho do servidor também deverão ser registradas nos relatórios anuais de execução para fins de **gestão das competências** dos servidores em exercício nos órgãos e nas entidades (Brasil, 2020, grifo nosso).

O Decreto nº 10.506/2020, ao enfatizar princípios como “foco no cidadão”, “gestão por competências” e “empreendedorismo no setor público”, reflete a incorporação de valores neoliberais na administração pública, alinhando a lógica estatal às práticas de eficiência, produtividade e responsabilização individual. Sua ênfase na inovação, no empreendedorismo e na gestão por competências demonstra a orientação de matriz neoliberal que permeou os governos de Michel Temer e de Bolsonaro, numa busca por transferir ao setor público métodos típicos da administração empresarial, reforçando a lógica de mercado no interior do Estado.

O empreendedorismo está atrelado à lógica de mercado, de competição e de busca por oportunidades individuais. Aplicá-lo ao serviço público ignora a natureza das instituições estatais, cuja finalidade é garantir direitos constitucionais e políticas públicas, não gerar lucro ou inovação competitiva. No caso específico das universidades, isso pode distorcer sua finalidade, ligada ao ensino, pesquisa e extensão, subordinando-as a metas produtivistas que não correspondem à sua missão legal. A gestão por competências e a ênfase no desenvolvimento individual podem fragmentar o sentido coletivo do serviço público. Em vez de fortalecer o caráter social e colaborativo da atuação estatal, o decreto desloca a responsabilidade para o indivíduo, reforçando uma lógica meritocrática que desconsidera condições estruturais do trabalho específicas da IFES.

#### 3.4.5 Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021

Em 2021 foi expedida a IN SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021<sup>26</sup>, que fixou orientações aos órgãos do SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da PNDP, de que trata o Decreto nº 9.991 de 2019 (Brasil, 2021). Essa IN estabeleceu regras e procedimentos para ações de desenvolvimento, como capacitação e licença para capacitação (que deve estar prevista no PDP), aplicáveis aos servidores públicos federais, incluindo os TAEs, definindo ainda conceitos como necessidade de desenvolvimento, ações de capacitação ou treinamento regularmente instituídas, necessidades transversais (necessidades de desenvolvimento recorrente e comum à múltiplas unidades internas de um órgão ou de uma entidade da administração pública federal direta, autárquica e fundacional), competências transversais e de liderança de um **setor público de alto desempenho** (conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis ao exercício da função pública, que

---

<sup>26</sup> A Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021 revogou a Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019.

contribuem para a **efetividade** dos processos de trabalho em diferentes contextos organizacionais), tudo impactando diretamente o acesso e o planejamento das ações de desenvolvimento, que são requisitos para a progressão por capacitação e o desenvolvimento na carreira, conforme a Lei nº 11.091 de 2005 (Brasil, 2021).

Em seu Artigo 2º são apresentada nesta IN alguns conceitos:

I - necessidade de desenvolvimento: 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**;

II - 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 competências** (Brasil, 2021).

A análise desses conceitos evidencia um forte alinhamento aos princípios do gerencialismo, ao entender o desenvolvimento dos servidores a partir da noção de “lacunas de desempenho” e da exigência de que a capacitação esteja diretamente vinculada aos objetivos organizacionais. Essa perspectiva traduz a lógica neoliberal aplicada à gestão pública, em que o servidor é visto como recurso estratégico, devendo continuamente aprimorar suas competências para assegurar eficiência, eficácia e resultados mensuráveis. A ênfase em competências transversais e em um setor público de “alto desempenho” reforça a incorporação de categorias típicas do vocabulário empresarial ao setor público, aproximando a administração estatal das práticas de gestão privada e subordinando a formação dos trabalhadores às demandas organizacionais, em detrimento de suas trajetórias e necessidades específicas.

Com relação à frequência de elaboração do PDP, bem como ao órgão que centraliza os PDPs produzidos em todo o território nacional, os Artigos 3º, 9º, 11 e 12 da IN prevêm:

Art. 3º O Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP deverá ser elaborado **anualmente** com o registro das necessidades de desenvolvimento dos servidores de cada órgão ou entidade e, quando couber, das ações planejadas para atendê-las, a serem executadas no ano seguinte ao do planejamento, e enviado ao órgão central do SIPEC.

Art. 9º **O órgão central do SIPEC analisará o PDP de cada órgão e entidade e emitirá manifestação técnica orientadora a respeito da elaboração das ações de desenvolvimento relacionadas ao PDP até o dia 30 de novembro de cada ano civil [...].**

Art. 11. O órgão central do SIPEC encaminhará à Enap o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento com a análise das necessidades transversais descritas nos PDP dos órgãos e entidades, até o dia 20 de outubro de cada ano civil [...].

Art. 12 A Enap devolverá ao órgão central do SIPEC, o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento, com a análise de atendimento das necessidades transversais (Brasil, 2021).

A influência do gerencialismo nessa IN fica evidente quando se analisa alguns dos conceitos apresentados no Anexo I - Competências Transversais de um Setor Público de Alto Desempenho:

**Foco nos Resultados para os Cidadãos**

Capacidade para superar o desempenho padrão e apresentar soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas, garantindo atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos.

**Gestão para resultados**

Domínio dos conhecimentos sobre gestão, inerentes à capacidade de tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização. Capacidade de atuar com base em desempenho, metas, resultados e impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente (Brasil, 2021).

No tocante aos afastamentos, o Artigo 25 preve que “todos os afastamentos previstos no Artigo 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, deverão ter suas necessidades previstas no PDP do órgão ou entidade de exercício do servidor”. O Artigo 18 do Decreto nº 9.991/2019 considera “afastamento para participação em ações de desenvolvimento” a licença para capacitação, a participação em programa de treinamento regularmente instituído, a participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País e a realização de estudo no exterior.

O conteúdo da IN nº 21 de 2021 gera efeitos na carreira dos TAEs da UFPR, especialmente quando o servidor deseja usufruir da LC para elaboração de dissertação de mestrado ou de tese de doutorado. No momento de solicitar a licença, os TAEs precisam providenciar uma série de documentos descritos no site da PROGEPE (UFPR, 20??a). Um dos documentos é o Termo de Ciência da Chefia Imediata. Neste documento existem menções à Instrução Normativa nº 21/2021, como por exemplo:

Conforme Instrução Normativa nº 21/2021, art. 28, inciso III, o processo de afastamento do servidor deverá ser instruído com as seguintes informações: III - justificativa quanto ao interesse da administração pública naquela ação, visando o desenvolvimento do servidor.

Conforme Instrução Normativa nº 21/2021, art. 28, inciso V, o processo de afastamento do servidor deverá ser instruído com as seguintes informações: V - manifestação da chefia imediata do servidor, com sua concordância quanto à solicitação e, conforme art. 33, inciso I, a chefia imediata do servidor avaliará a compatibilidade entre a solicitação e o planejamento dos afastamentos de toda força de trabalho da unidade.

A ação de desenvolvimento para a qual o servidor será afastado está prevista no PDP do órgão? (Conforme Art. 28, inciso IV, da IN nº 21/2021) (UFPR, 20??a).

Segundo a IN, as unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades, e as suas escolas de governo, quando houver, devem **acompanhar e divulgar internamente o cronograma de ações de desenvolvimento constantes no PDP**, de forma a garantir que os servidores possam se inscrever nestas ações (Brasil, 2021).

Cabe ao chefe imediato do servidor acompanhar a aplicação prática dos conhecimentos que o servidor adquiriu, em termos de **eficácia** e **efetividade** da ação de desenvolvimento que ele participou, que integrará o relatório anual de execução do PDP. Esta proposição parece esbarrar em uma boa dose de subjetividade, especialmente quando se considera o ambiente complexo que integra uma universidade. Os TAEs desempenham muitas atividades distintas, que vão desde rotinas administrativas até apoio em laboratórios e interação com estudantes. Avaliar a “eficácia e efetividade” de uma capacitação de forma padronizada ignora essa diversidade e coloca sobre o chefe imediato uma responsabilidade para a qual muitas vezes não há critérios claros. Ademais, conhecimentos adquiridos em capacitações podem gerar impactos indiretos ou de longo prazo, difíceis de mensurar no curto prazo. Exigir que o chefe imediato avalie resultados objetivos pode levar a análises superficiais ou formais, sem captar o real efeito do desenvolvimento profissional. Por fim, a avaliação por parte do chefe imediato pode ser fortemente influenciada pela relação pessoal com o servidor, por preferências individuais ou até por desconhecimento do conteúdo da capacitação. Isto fragiliza a objetividade necessária para avaliar eficácia e efetividade.

### 3.5 PERÍODO V (2023-2025): RETOMADA DO DIÁLOGO, GREVE(S), NEGOCIAÇÕES E NOVOS AVANÇOS

A partir de 2023 a Presidência da República passou a ser novamente ocupada por uma coalizão democrática popular liderada pelo PT (um partido de esquerda), caracterizada pelo diálogo com os trabalhadores. Este governo reabriu a comunicação com a categoria dos TAEs, o que permitiu a retomada das negociações e a construção de medidas que resultaram em avanços concretos na carreira, como a reestruturação da tabela remuneratória e o fortalecimento das políticas de capacitação e desenvolvimento profissional. Neste intervalo de tempo surgiram duas leis que alteraram o PCCTAE: a Lei nº 14.673 de 2023 (Brasil, 2023a) e a Lei nº 15.141 de 2025 (Brasil, 2025a). Também foi editado o Decreto nº 12.374 de 2025 (Brasil, 2025b), que regulamentou o serviço público de forma geral e influenciou a carreira dos TAEs.

#### 3.5.1 Lei nº 14.673 de 14 de setembro de 2023

O processo que resultou na Lei nº 14.673/2023, responsável por alterar a remuneração de servidores e empregados públicos do poder executivo federal, incluindo os TAEs, teve início

em 2022, em pleno governo neoliberal de direita, quando a FASUBRA aprovou indicativo de greve para o dia 23 de março daquele ano. Em plenária virtual, um dos itens da pauta foi a campanha salarial conjunta (de 19,99% emergencial JÁ), bem como a greve unificada do Fórum das Entidades Nacionais dos Servidores Públicos Federais (FONASEFE). Ficou aprovado o indicativo de greve geral por tempo indeterminado a partir de 23 de março (ASSUFRGS, 2022).

Em 2023, o SINASEFE<sup>27</sup> intensificou sua mobilização pela reestruturação das carreiras dos TAEs e dos docentes da rede federal. A partir de fevereiro, a Comissão Nacional de Supervisão (CNS) e a 178ª Plenária Nacional (PLENA) encaminharam propostas para debate nas seções sindicais. Como resultados da mobilização foi homologado, em 24 de março de 2023, o Termo de Acordo nº 01/2023 (Brasil, 2023b), que se transformou na MP nº 1.170, de 28 de abril de 2023. Nos meses seguintes, o sindicato realizou diversas atividades, incluindo GTs, encontros regionais e plenárias, culminando na 180ª PLENA em maio, que atualizou as propostas de reestruturação da carreira do PCCTAE. Em agosto, o SINASEFE protocolou essas propostas no Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) (Resende, 2024).

Em 14 de setembro de 2023, a MP nº 1.170 foi convertida na Lei nº 14.673/2023, que alterou a remuneração de servidores e de empregados públicos do Poder Executivo Federal em geral, incluindo os TAEs, concedendo um reajuste salarial de 9% a todos os servidores, aplicado de forma linear e com efeito retroativo a 1º de maio de 2023. Também foi elevado o valor do auxílio-alimentação de R\$ 458 para R\$ 658, representando um acréscimo de 43% (Senado Federal, 2023). A Lei nº 14.673/2023 também reajustou a tabela de vencimentos básicos dos cargos de Médico do PCCTAE.

### 3.5.2 Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025

A conquista da Lei nº 15.141/2025 foi resultado de intensas movimentações sindicais nos anos que antecederam sua promulgação. A partir de setembro de 2023 o governo instalou mesas específicas e temporárias para tratar da reestruturação de carreiras com as entidades representativas dos servidores públicos federais, com reuniões ocorrendo em outubro e em novembro. Durante esse período, o SINASEFE e a FASUBRA buscaram unificar suas propostas para alterações na carreira dos TAEs, apresentando simulações e análises

---

<sup>27</sup> SINASEFE: Sindicato Nacional dos(as) Servidores(as) Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica.

comparativas, e promoveram mobilizações nacionais, como a paralisação de 3 de outubro, cobrando agendamento de novas reuniões para avanço das negociações (Resende, 2024).

Em dezembro de 2023, a CNS divulgou um relatório com simulações e propostas atualizadas de reestruturação da carreira dos TAEs, reforçando a necessidade de continuidade das negociações em 2024. O SINASEFE planejou novas atividades, incluindo a 186ª PLENA e GTs, visando a consolidar as propostas e pressionar o governo por avanços concretos na reestruturação das carreiras (Resende, 2024).

Em janeiro de 2024, o SINASEFE intensificou suas atividades voltadas à reestruturação da carreira dos TAEs. Dentre as ações do SINASEFE destacam-se a realização de um GT-Carreira, em formato híbrido, no dia 3 de fevereiro e a convocação da 186ª PLENA para 4 de fevereiro. Além disso, a Comissão Nacional de Supervisão da Carreira dos TAEs (CNSCCTAE) se reuniu em Brasília em 17 de janeiro para discutir avanços na carreira. O governo federal também agendou novas reuniões das mesas específicas e temporárias do PCCTAE (Resende, 2024).

Em fevereiro de 2024, a FASUBRA convocou uma mobilização nacional para o dia 22, com paralisações e manifestações em frente às reitorias e nas redes sociais, visando a pressionar o governo a atender às demandas da categoria. Em Brasília, dirigentes da FASUBRA e TAEs do Distrito Federal realizaram uma vigília na portaria do MGI, exigindo melhores condições de trabalho, salários dignos e oportunidades de crescimento na carreira, além da recomposição orçamentária das instituições.

Dentre as principais reivindicações da greve do SINASEFE estava a reestruturação das carreiras. Para discutir a carreira dos TAEs, foi agendada para o dia 21 de maio uma reunião com o governo federal (Resende, 2024).

Em junho de 2024, o SINASEFE informou que o governo federal, após uma forte mobilização (greve) da educação federal, agendou para o mesmo mês a 6ª reunião da Mesa Específica Temporária relativa à carreira dos TAEs, com o objetivo de tratar da reestruturação das carreiras (SINASEFE, 2024).

Esta reunião ocorreu no dia 11 de junho de 2024 (ver FIGURA 4) e apresentou os seguintes assuntos: PCCTAE - demandas atendidas; PCCTAE – evolução da proposta; PCCTAE – reajuste acumulado (2023 – 2026); PCCTAE – impacto orçamentário; reestruturação da carreira; reajuste (FASUBRA, 2024a).

FIGURA 4 – INFORME DA MESA DE NEGOCIAÇÃO ESPECÍFICA DO PCCTAE



FONTE: FASUBRA (2024a).

O mês de junho de 2024 foi marcado pela conquista do Termo de Acordo nº 11/2024 (Brasil, 2024b), homologado em 27 de junho de 2024, após 108 dias de greve (FASUBRA, 2024b), que previu a reestruturação remuneratória dos TAEs em 2 parcelas, com o primeiro reajustamento para janeiro de 2025 (9% de reajuste) e o segundo para abril de 2026 (5% de reajuste).

Dentre as mudanças no PCCTAE, este Termo de Acordo previu a verticalização da estrutura remuneratória dos cargos, com a unificação em matriz única de 19 padrões de vencimento; a diminuição do interstício necessário para a progressão por mérito de 18 para 12 meses; o vencimento básico de referência corresponde ao valor do nível de classificação “E”; a elevação dos *steps* de 3,9% para 4% em janeiro de 2025 e para 4,1% em abril de 2026; a aceleração da progressão por capacitação, que passaria a se dar a cada 5 anos; a extinção do IQ relativo à área de conhecimento com relação indireta (o servidor beneficiário do IQ com relação indireta passou a ser enquadrado com o mesmo valor da área de conhecimento com relação direta); o reconhecimento de saberes e competências a partir de abril de 2026, aplicável também aos aposentados, de acordo com as regras que regem suas aposentadorias; o tempo de desenvolvimento até o final da carreira seria de 15 a 18 anos.

A partir do Termo de Acordo, a progressão por capacitação passou a prever aceleração a cada 5 anos, e a implantação do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) ficou prevista para entrar em vigência a partir de abril de 2026.

Para isso foi prevista a instituição de um Grupo de Trabalho coordenado pela CNS/MEC, com a participação das entidades sindicais representativas da categoria e representantes do Governo, para sua regulamentação.

Foi prevista no Termo de Acordo a implantação da “hora ficta”<sup>28</sup> no prazo de até 60 dias, para os servidores dos hospitais universitários e para os servidores RJU que trabalham em regime de plantão ou escala.

Também foi prevista a implementação da Comissão Nacional de Supervisão - CNSCCTAE, que juntamente com a Mesa Setorial do MEC analisaria diversas demandas dos TAEs: afastamento para pós-graduação (extensão do Artigo 30 da Lei nº 12.772/2012); revisão das condições para concessão dos adicionais de insalubridade e periculosidade; reconhecimento de cursos de pós-graduação no exterior observadas as normas da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES); aproveitamento das disciplinas de graduação e de pós-graduação para pleitear progressão por capacitação para todos os níveis de classificação e de cursos de aperfeiçoamento para fins de IQ; racionalização dos cargos ocupados; jornada de trabalho de 6 horas ininterruptas (30 horas); carga horária das profissões regulamentadas; revisão dos fazeres (atribuições), a partir dos estudos futuros da CNS/MEC.

O Termo de Acordo nº 11/2024 deu origem à MP nº 1.286/2024, de 31 de dezembro de 2024, que promoveu alterações na Lei nº 11.091 de 2005, do PCCTAE. Essa MP incorporou as cláusulas acordadas, especialmente aquelas relacionadas à reestruturação do PCCTAE, incluindo reajustes salariais escalonados de 9% em janeiro de 2025 e 5% em abril de 2026. A opção por uma medida provisória, ao invés de um projeto de lei, visou a garantir a implementação imediata dos reajustes, assegurando que os novos valores fossem incorporados à folha de pagamento de janeiro de 2025, com efeitos financeiros a partir de fevereiro. Além dos reajustes, a MP nº 1.286/2024 também contemplou mudanças estruturais na carreira, como a unificação da matriz remuneratória em 19 padrões, a redução do interstício para progressão por mérito de 18 para 12 meses e a elevação dos *steps* de 3,9% para 4% em janeiro de 2025 e para 4,1% em abril de 2026.

Quando o *step* aumentou, a diferença entre um padrão de vencimento dentro da mesma classe/cargo e o seguinte ficou maior, ou seja, cada progressão por mérito ou capacitação passou a gerar um ganho salarial mais expressivo. Na prática, antes, cada progressão dentro da tabela remuneratória significava um acréscimo de 3,9%, e com a edição da MP nº 1.286/2024 (Brasil, 2024a), esse percentual subiu para 4% em 2025 e 4,1% em 2026, implicando que, ao longo da carreira, um servidor poderá alcançar um salário final mais alto em relação ao ponto de entrada, uma vez que o efeito dos aumentos se acumula progressão após progressão. Esse aumento,

---

<sup>28</sup> Cada “hora ficta” é contabilizada como **52 minutos e 30 segundos**. É o reconhecimento de horas trabalhadas entre **22h de um dia até 5h do dia seguinte** como período noturno. Um servidor que trabalha por 7 horas no período noturno tem contabilizadas 8 horas, a partir da conversão do tempo reduzido.

multiplicado ao longo de 19 padrões da tabela, significa uma valorização maior do teto da carreira e ganhos acumulados mais robustos ao longo dos anos.

Com relação ao padrão de vencimento, o texto original da Lei nº 11.091/2005 previa que o padrão de vencimento constituía a posição do servidor na escala de vencimento da carreira **em função do nível de capacitação**, cargo e nível de classificação. O nível de capacitação foi excluído do novo texto proposto pela MP nº 1.286/2024. O Artigo 131 da MP previu alterações nos Artigos 5º e 7º da Lei nº 11.091/2005, que passaram a vigorar da seguinte forma:

Art. 5º .....  
 III - **padrão de vencimento**: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do **cargo e nível de classificação**;  
 ..... (NR)  
 Art. 7º-A A partir de 1º de janeiro de 2025, os cargos que compõem o Plano de Carreira em cada nível de classificação serão estruturados **em dezenove padrões de vencimento**, conforme correlação estabelecida no Anexo I-D (Brasil, 2024a)

Procedidas estas considerações, retomando a análise do Termo de Acordo nº 11/2024 pode-se perceber que este previa uma série de ganhos para a carreira dos TAEs, com alterações relevantes no PCCTAE de 2005. A seguir, são pontuadas as principais conquistas obtidas a partir da mobilização sindical e que foram incorporadas à Lei nº 15.141 de 2025:

- 1) Unificação/verticalização da estrutura remuneratória em matriz única com 19 padrões: a Lei inclui o Artigo 7º-A na Lei nº 11.091/2005, estabelecendo que cada nível de classificação passa a ter 19 padrões de vencimento. As novas tabelas constam do Anexo I-D da Lei nº 11.091/2005 (com efeitos financeiros a partir de 1º/1/2025 e de 1º/4/2026).
- 2) Progressão por mérito com interstício de 12 meses: o Artigo 10-B, I (novo, incluído na Lei nº 11.091/2005) fixa o interstício mínimo de 12 meses entre padrões para a progressão por mérito profissional.
- 3) Aceleração da progressão por capacitação a cada 5 anos: o parágrafo 3º do Artigo 10-B cria a “aceleração” por capacitação com interstício de 5 anos, regras de contagem de tempo e limites (três acelerações por classe).
- 4) Aplicação imediata do quinquênio de capacitação já cumprido antes de 1º/1/2025: o parágrafo 2º do Artigo 10-B autoriza a aceleração “de imediato” a quem já tinha completado 5 anos antes da vigência financeira das novas tabelas.
- 5) Incentivo à Qualificação (IQ) sem distinção de nível de classificação (“fim da relação indireta”): o parágrafo 2º do Artigo 12-A, novo na Lei nº 11.091/2005, prevê que o pagamento do IQ passa a valer independentemente do nível de classificação do cargo do servidor. Na prática, elimina a diferenciação por “relação indireta”.

- 6) Novas tabelas de vencimento (duas parcelas: com efeitos em jan/2025 e abr/2026): o Anexo I-D (novo Anexo IV da Lei nº 11.091/2005) apresenta as tabelas de Vencimento Básico com cabeçalhos que indicam efeitos financeiros a partir de 1º/1/2025 e 1º/4/2026. É nelas que se materializam a unificação em 19 padrões e os novos valores.
- 7) Regramento de eventos de capacitação e cargas horárias por nível: o Anexo III-A (novo Anexo III da Lei nº 11.091/2005) define os requisitos/cargas horárias de capacitação por nível de classificação para fins de desenvolvimento na carreira.

Alguns pontos do Termo de Acordo nº 11/2024 não aparecem expressamente na lei, tendo sido deixados para regulamentação a partir de futuras mesas de negociação. A seguir são citados dois exemplos:

- 1) Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) a partir de abril/2026: não há previsão expressa para TAEs no texto da Lei nº 15.141/2025. O Termo de Acordo remete à criação de GT/CNS/MEC para regulamentar.
- 2) Hora ficta (plantões/escala em HUs e RJU), 30 horas ininterruptas, racionalização de cargos, revisão de adicionais, regras de afastamento para pós-graduação, reconhecimento de cursos no exterior, aproveitamento de disciplinas para progressão – constam do Termo como pautas para CNSCCTAE e Mesa Setorial/MEC, mas não constam como dispositivos na Lei nº 15.141/2025.

### 3.5.3 Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025 (regulamenta a AD no estágio probatório)

Esse decreto dispôs sobre os critérios e os procedimentos a serem observados pelos órgãos e pelas entidades integrantes do SIPEC, para **avaliação de desempenho** de servidores ocupantes de cargo público efetivo **durante o estágio probatório** previsto no Artigo 20 da Lei nº 8.112 de 1990 (Brasil, 2025b). Previu que o desempenho será avaliado de acordo com os fatores assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade, em três ciclos avaliativos, a serem realizados, respectivamente, após doze meses, vinte e quatro meses e trinta e dois meses, contados da data de início do efetivo exercício no cargo.

A duração do estágio probatório é de 36 meses a partir do início do exercício no cargo. As chefias devem monitorar regularmente o desempenho do servidor em estágio probatório e informar o servidor sobre o seu desempenho, de forma contínua e estruturada.

No Artigo 12, o decreto previu que:

Art. 12. As unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades integrantes do Sipecc deverão:

- I - desenvolver programas de acolhimento e integração do servidor;
- II - **identificar as necessidades de desenvolvimento do servidor;**
- III - promover o **desenvolvimento** do servidor **nas competências** necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades; e
- IV - manter os registros atualizados sobre o processo de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório (Brasil, 2025b).

Antes da edição desse decreto, o estágio probatório na UFPR era regulamentado pela Lei nº 8.112/1990 e pela Resolução nº 02/2000-COPLAD. O servidor seria aprovado em estágio probatório se obtivesse média igual ou superior a 70 (setenta) pontos na avaliação de desempenho ao final das três etapas (UFPR, 2021). A partir do Decreto nº 12.374/2025, o servidor passa a ser aprovado na AD se obtiver média igual ou superior a **oitenta pontos**<sup>29</sup>, calculada a partir dos resultados dos três ciclos avaliativos, e se apresentar o certificado de conclusão de programa de desenvolvimento inicial (Brasil, 2025b).

### 3.6 CONSIDERAÇÕES SOBRE O PCCTAE COMO PRODUTO DA TENSÃO ENTRE A INFLUÊNCIA NEOLIBERAL E A LUTA SINDICAL

O PCCTAE, instituído em 2005 por meio da Lei nº 11.091/2005, permanece como a norma vigente que regulamenta a carreira dos TAEs. Ao longo dos anos, sofreu diversas alterações e incorporou muitas conquistas. Em 2025, com a promulgação da Lei nº 15.141/2025, múltiplas melhorias foram integradas ao Plano de Carreira, evidenciando a importância da mobilização dos trabalhadores, tanto em momentos favoráveis quanto em contextos adversos.

Ao apresentar a trajetória legislativa de construção da carreira dos TAEs, contextualizando-a politicamente e destacando a atuação dos sindicatos, observa-se que o desenvolvimento da carreira, consolidado com o PCCTAE em 2005, e alterado por novas legislações criadas de 2005 a 2025, ocorreu em meio a uma conjuntura marcada por intensas disputas ideológicas e políticas. De um lado, os princípios do neoliberalismo, que orientaram as reformas administrativas no Brasil desde a década de 1990, buscaram, em pelo menos três momentos desde então, remodelar o Estado segundo uma lógica de mercado, priorizando eficiência, produtividade e individualização das relações de trabalho. De outro, a atuação sindical se configurou como uma força de resistência, por meio de greves, negociações e

---

<sup>29</sup> A Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025 estabelece normas complementares ao Decreto nº 12.374/2025, reforçando que a média para aprovação na AD no Estágio Obrigatório é de oitenta pontos, e que o servidor deve concluir o programa de desenvolvimento inicial.

articulações políticas, visando a garantir direitos coletivos e o reconhecimento institucional da categoria.

Graças à organização e à mobilização sindical dos trabalhadores, os TAEs que participaram dessas lutas contribuíram para a consolidação de uma identidade profissional e de classe, construída de forma processual a partir das experiências vividas e registradas em diferentes momentos históricos. Essa trajetória é evidenciada em documentos como a Cartilha-Carreira do Sintufrj (SINTUFRJ, 2020) e o Memorial 30 anos da FASUBRA (FASUBRA, 2011), ambos analisados e utilizados nesta dissertação. Para Thompson (2011), classe não é uma “estrutura” nem uma “categoria”, mas um processo histórico e relacional que se forma nas experiências compartilhadas dos indivíduos; surge quando pessoas reconhecem interesses comuns e os articulam em oposição a outros grupos. Assim, a classe se manifesta nas relações sociais, culturais, institucionais, bem como nas tradições e ideias e nos sistemas de valores que expressam essa consciência coletiva.

Portanto, o PCCTAE pode ser compreendido como um arranjo híbrido, resultado da disputa entre projetos distintos de Estado: um orientado pela racionalidade neoliberal, que despreza o servidor público e dificulta o seu crescimento profissional, e outro orientado por políticas sociais e pelo diálogo, aberto à implementação de melhorias na carreira dos servidores. Em ambos os projetos de Estado, manifestou-se de forma constante a tensão entre as diretrizes políticas e econômicas do governo federal e a mobilização sindical dos trabalhadores da educação, cuja atuação foi decisiva na luta por conquistas para a carreira dos TAEs. Essa tensão explica tanto os avanços conquistados quanto as limitações presentes no PCCTAE, revelando que a construção da carreira dos TAEs foi - e continua sendo - um processo marcado por embates ideológicos, negociações políticas e resistência sindical.

## **4 A CARREIRA DOS TAEs: ESTRUTURA, PROGRESSÃO E QUALIFICAÇÃO**

### **4.1 A ESTRUTURA DO PCCTAE E OS MECANISMOS DE PROGRESSÃO**

O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) compreende um plano que estabelece princípios, diretrizes e normas que orientam e regulamentam o desenvolvimento profissional dos servidores técnico-administrativos em educação, os TAEs, e foi instituído pela Lei nº 11.091 de 2005 (UFPR, 2022b).

Integram o PCCTAE os servidores efetivos (TAEs), regidos pelo RJU, que atuam nas Instituições Federais de Ensino (IFES), abrangendo Universidades Federais, Institutos Federais, CEFETs, Hospitais Universitários e o Colégio Pedro II, constituindo uma relevante carreira civil do serviço público, com aproximadamente 133 mil servidores em atividade e 70 mil aposentados.

A responsabilidade pela regulamentação, avaliação e gestão dessa carreira é do Ministério da Educação (MEC), com o assessoramento da Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira (CNSCCTAE), composta por representantes do Ministério, das IFES e das entidades representativas da categoria. Além das vantagens próprias da carreira, os TAEs fazem jus a auxílios e adicionais comuns aos servidores públicos federais, como auxílio-alimentação, auxílio-transporte, assistência à saúde suplementar, assistência pré-escolar, auxílio-natalidade, salário-família, adicional noturno, adicional por serviço extraordinário e adicionais ocupacionais (insalubridade, periculosidade e atividades penosas) (TAEs NA LUTA, 2023).

O PCCTAE tem como característica organizar e valorizar a atuação dos TAEs nas IFES. Desde que foi concebido em 2005, o PCCTAE teve sua estrutura alterada<sup>30</sup> em diversos momentos, a partir da mobilização dos trabalhadores, incorporando melhorias e novos direitos.

É regulamentado pelos Decretos nº 5.824/2006 e nº 5.825/2006, além das Portarias MEC nº 09/2006, nº 39/2011 e nº 27/2014. O QUADRO 17 apresenta, em perspectiva histórica, as principais normas que estruturaram e que introduziram mudanças e melhorias no PCCTAE, evidenciando sua evolução ao longo do tempo, com destaque para os períodos em que a presidência do Brasil foi ocupada por governos socialdemocratas.

---

<sup>30</sup> O PCCTAE sofreu diversas alterações ao longo dos anos, a partir da promulgação das Leis nº 11.233/2005 e nº 11.784/2008, da Portaria MEC nº 39/2011, das Leis nº 12.702/2012 e nº 12.772/2012, da Portaria MEC nº 26/2014, das Leis nº 13.325/2016, nº 14.673/2023 e nº 15.141/2025.

QUADRO 17 – PRINCIPAIS NORMATIVAS QUE REGULAMENTAM O PCCTAE

Tipo de Norma	Ano	Norma	Conteúdo principal
Leis	2005	Lei nº 11.091	Instituiu o PCCTAE, a segunda e atual carreira dos TAEs. Mencionou a avaliação de desempenho (AD), tratou da progressão por mérito (a cada 24 meses), por capacitação (a cada 18 meses), IQ, liberação para cursar mestrado e doutorado (condicionada ao resultado favorável na AD).
	2005	Lei nº 11.233	Alterou dispositivos da Lei nº 11.091/2005, dentre eles o Anexo II - tabela de distribuição dos cargos por nível de classificação e requisitos para ingresso; o Anexo III - tabela para progressão por capacitação profissional; o Anexo VI - termo de opção para ingressar no PCCTAE.
	2008	Lei nº 11.784	Reestruturou o PCCTAE, instituiu a sistemática para AD, reduziu o interstício para Progressão por Mérito de 24 para 18 meses de efetivo exercício e reajustou os vencimentos. Extinguiu a necessidade de 4 anos de efetivo exercício para receber o IQ (o texto passou a prever que o IQ seria devido a partir da data de entrada do requerimento). Os percentuais de IQ melhoraram.
	2012	Lei nº 12.702	Definiu a jornada de 20h para médicos do PCCTAE. Se trabalham 40h recebem dobrado.
	2012	Lei nº 12.772	O IQ deixou de estar restrito ao nível de classificação (até então cada nível A, B, C, D e E tinha seus próprios limites de IQ), possibilitando que todos os níveis de classificação alcançassem até 75% de IQ; reajuste em três parcelas anuais; modificações nos critérios de progressão por capacitação, permitindo a soma de cargas horárias de cursos com carga mínima de 20 horas.
	2016	Lei nº 13.325	Alterou remuneração, regras de promoção e incorporação de gratificações de servidores da educação (magistério federal; ensino básico federal; PCCTAE; cargos do INEP e do FNDE).
	2023	Lei nº 14.673	Reajustou remuneração de carreiras do Executivo, incluindo o PCCTAE; elevou o valor do auxílio-alimentação; reajustou os vencimentos básicos dos cargos de Médico do PCCTAE.
	2025	Lei nº 15.141	Reestruturou cargos e planos de carreira do Executivo, incluindo o PCCTAE, verticalizando sua estrutura remuneratória (com matriz de 19 padrões de vencimento por classe); reduziu a progressão por mérito de 18 para 12 meses; elevou os <i>steps</i> de 3,9% para 4% e depois para 4,1%; implantou a aceleração da progressão por capacitação (a cada 5 anos); extinguiu o IQ de área de conhecimento com relação indireta.
Decretos	2006	Decreto nº 5.824	Definiu procedimentos para concessão de IQ, explicitou que o IQ do servidor jamais pode ser reduzido e tratou de aspectos da capacitação dos servidores, com detalhamentos na Portaria Nº 9/2006 (cursos de capacitação que não sejam de educação formal).
	2006	Decreto nº 5.825	Estabeleceu diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE (PDIPCCTAE).
Portarias	2006	Portaria MEC nº 09	Definiu cursos de capacitação que não compreendem educação formal e que guardam relação direta com o cargo.
	2011	Portaria MEC nº 39	Regulamentou aproveitamento de disciplinas isoladas (mestrado/doutorado) para Progressão por Capacitação.
	2014	Portaria MEC nº 27	Instituiu o PNDP específico para os TAEs nas IFES.

FONTE: O autor (2025).

A carreira dos TAEs também é regulamentada por legislações gerais do serviço público federal, que tratam dos servidores federais de modo geral, como a Lei nº 8.112/1990, que instituiu o RJU e definiu regras para licença e afastamento para pós-graduação *stricto sensu* no país, e o Decreto nº 9.991/2019, que regulamentou a PNDP e previu licenças/afastamentos para mestrado e doutorado no país.

A estrutura da carreira estabelecida no PCCTAE de 2005 contava com cinco níveis de classificação (A, B, C, D, E) e com quatro níveis de capacitação cada (I, II, III, IV). Os níveis de classificação compreendem o conjunto de cargos de mesma hierarquia, definidos a partir da escolaridade exigida para ingresso, e os quatro níveis de capacitação representam a posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação para o exercício de suas atividades. Cada nível de capacitação é composto por padrões de vencimento (originalmente 1 a 16), que indicam a posição do servidor na tabela salarial. Na TABELA 4, que descreve a estrutura original do plano de carreira dos TAEs, adaptada do

Anexo I da Lei nº 11.091/2005, “P” significa o Padrão de vencimento, e I, II, III e IV são os quatro níveis de capacitação para cada um dos níveis de classificação.

TABELA 4 - ESTRUTURA ORIGINAL DO PCCTAE PARA MARÇO DE 2005 COM 39 PADRÕES DE VENCIMENTO

Níveis			A				B				C				D				E								
Valor corrigido para setembro/2025	Valor original dos vencimentos em março/2005		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV					
2.132,71	P01	701,98	1																								
2.196,69	P02	723,04	2	1																							
2.262,59	P03	744,73	3	2	1																						
2.330,46	P04	767,07	4	3	2	1																					
2.400,37	P05	790,08	5	4	3	2																					
2.472,41	P06	813,79	6	5	4	3	1																				
2.546,57	P07	838,2	7	6	5	4	2	1																			
2.622,98	P08	863,35	8	7	6	5	3	2	1																		
2.701,66	P09	889,25	9	8	7	6	4	3	2	1																	
2.782,69	P10	915,92	10	9	8	7	5	4	3	2																	
2.866,18	P11	943,4	11	10	9	8	6	5	4	3	1																
2.952,16	P12	971,7	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1															
3.040,75	P13	1.000,86	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1														
3.131,96	P14	1.030,88	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1													
3.225,92	P15	1.061,81	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2													
3.322,69	P16	1.093,66	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1												
3.422,37	P17	1.126,47		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1											
3.525,06	P18	1.160,27			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1										
3.630,79	P19	1.195,07				16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1									
3.739,73	P20	1.230,93					15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2									
3.851,90	P21	1.267,85						16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1							
3.967,44	P22	1.305,88							16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1						
4.086,51	P23	1.345,07								16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1					
4.209,10	P24	1.385,42									16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1				
4.335,36	P25	1.426,98										15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2				
4.465,42	P26	1.469,79											16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3			
4.599,38	P27	1.513,88												16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4			
4.737,37	P28	1.559,30														16	15	13	12	11	10	8	7	6	5		
4.879,49	P29	1.606,08															16	14	13	12	11	9	8	7	6		
5.025,87	P30	1.654,26																15	14	13	12	10	9	8	7		
5.176,65	P31	1.703,89																	16	15	14	13	11	10	9	8	
5.331,96	P32	1.755,01																		16	15	14	12	11	10	9	
5.491,92	P33	1.807,66																			16	15	13	12	11	10	
5.656,68	P34	1.861,89																				16	14	13	12	11	
5.826,36	P35	1.917,74																					15	14	13	12	
6.001,17	P36	1.975,28																						16	15	14	13
6.181,18	P37	2.034,53																							16	15	14
6.366,63	P38	2.095,57																								16	15
6.557,64	P39	2.158,44																									16

FONTE: Adaptada do Anexo I-A da Lei nº 11.091/2005 (Brasil, 2005a).

Os valores registados na tabela original do PCCTAE de março de 2005 foram corrigidos pelo INPC para o mês de setembro de 2025, a partir da utilização da Calculadora do Cidadão do site do Banco Central do Brasil<sup>31</sup>. O índice de correção aplicado foi de 3,0381374.

O QUADRO 18 apresenta um resumo da estrutura original do PCCTAE/2005, contida no Anexo II da Lei nº 11.091/2005. No QUADRO 18 é possível perceber que num mesmo nível de classificação pode haver exigências diferenciadas de escolaridade para ingresso. Por exemplo, no nível de classificação “C”, alguns cargos exigem fundamental incompleto (cozinheiro, encanador), outros cargos exigem fundamental completo (assistente de laboratório, auxiliar de biblioteca, electricista), outros cargos exigem ensino médio completo (almoxarife, porteiro) e outros cargos exigem ensino médio completo mais profissionalizante (auxiliar de enfermagem). Em negrito foi destacada a escolaridade que prevalece em cada nível.

QUADRO 18 — ESTRUTURA ORIGINAL DO PCCTAE 2005 (NÍVEIS E PADRÕES)

Nível de Classificação	Escolaridade para Ingresso	Níveis de Capacitação	Padrões de Vencimento
A	Fundamental incompleto	I a IV	1 a 16
B	<b>Fundamental completo</b> /incompleto	I a IV	1 a 16
C	<b>Médio completo</b> /Médio completo + profissionalizante, Fundamental incompleto/completo;	I a IV	1 a 16
D	<b>Médio completo/Médio profissionalizante/Médio completo + curso técnico</b> / Fundamental completo	I a IV	1 a 16
E	Ensino superior completo	I a IV	1 a 16

FONTE: O Autor (2025) adaptado da Lei nº 11.091/2005 (Brasil, 2005a).

Esta dissertação não contempla a distribuição dos cargos por nível e os requisitos de ingresso previstos no Anexo II do PCCTAE para cada cargo, uma vez que o foco deste trabalho recai sobre as formas de desenvolvimento na carreira - progressões por mérito e por capacitação - e sobre o exame específico do IQ.

A estrutura do PCCTAE de março de **2005** previa **39** padrões de vencimento (**Anexo I-A**), e a estrutura de janeiro de **2006** manteve **39** padrões (**Anexo I-B**). Com a edição da MP nº 431/2008 (convertida na Lei nº 11.784/2008), esse número foi ampliado: a) para 41 em 1º de maio de 2008, pois foram incluídos os padrões P40 e P41 na Classe E (**Anexo I-C**); b) para 46 em 1º de julho de 2009, pois foram incluídos os padrões P42, P43, P44, P45 e P46 (**Anexo I-C**); c) para 49 em 1º de julho de 2010, pois foram incluídos os padrões P47, P48 e P49 (**Anexo**

<sup>31</sup> Calculadora do Cidadão do site do Banco Central do Brasil: esta calculadora está disponível em: <https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADA0/publico/exibirFormCorrecaoValores.do?method=exibirFormCorrecaoValores> (acesso em 04 nov. 2025). Para o cálculo foi considerada como data inicial o mês de março de 2005 e como data final o mês de setembro de 2025.

I-C). A partir da Lei nº 13.325/2016 (**Anexo I-C**), houve um reajuste na estrutura do vencimento básico em 1º de março de 2015, em 1º de agosto de 2016 e em 1º de janeiro de 2017, mas o número de padrões de vencimento continuou sendo 49. A partir da MP nº 1.170/2023 (convertida na Lei nº 14.673/2023), houve um reajuste na estrutura do vencimento básico em 1º de maio de 2023, com 49 padrões (**Anexo I-C**). A partir da MP nº 1.286/2024 (convertida na Lei nº 15.141/2025), houve um reajuste na estrutura do vencimento básico a partir de 1º de janeiro de 2025 e em 1º de abril de **2025**, mantendo os **49** padrões (**Anexo I-D**), porém, os cinco níveis que eram representados em apenas uma tabela passaram a ser apresentados em 5 tabelas separadas, sendo uma para cada Nível de Classificação (A, B, C, D, E), cada uma composta de 19 linhas correspondentes aos 19 padrões de vencimento. A TABELA 5 os padrões em 2025 para os cargos de nível “E” que corresponde ao servidor com nível superior.

TABELA 5 – PADRÕES DE VENCIMENTO EM 2025 PARA CARGOS DE NÍVEL “E”

SITUAÇÃO ATÉ DEZEMBRO DE 2024					VALOR ORIGINAL DE 2005 DO PCCTAE CORRIGIDO PARA SETEMBRO/2025 PELO INPC (A)	SITUAÇÃO A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025					
NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO E						NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO E					
PISO	A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023	CLASSES DE CAPACITAÇÃO				PADRÃO	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025 (B)	GANHO REAL ENTRE MARÇO DE 2005 E SETEMBRO DE 2025 (C) = (B) - (A)		A PARTIR DE 1º DE ABRIL DE 2026	
		I	II	III	IV						
P31	4.556,92	1				3.851,90	1	4.967,04	1.115,14	28,95%	5.215,39
P32	4.734,64	2	1			3.967,44	2	5.165,72	1.198,28	30,20%	5.429,23
P33	4.919,30	3	2	1		4.086,51	3	5.372,35	1.285,84	31,47%	5.651,82
P34	5.111,15	4	3	2	1	4.209,10	4	5.587,25	1.378,15	32,74%	5.883,55
P35	5.310,48	5	4	3	2	4.335,36	5	5.810,74	1.475,38	34,03%	6.124,77
P36	5.517,59	6	5	4	3	4.465,42	6	6.043,17	1.577,75	35,33%	6.375,89
P37	5.732,78	7	6	5	4	4.599,38	7	6.284,89	1.685,51	36,65%	6.637,30
P38	5.956,36	8	7	6	5	4.737,37	8	6.536,29	1.798,92	37,97%	6.909,43
P39	6.188,65	9	8	7	6	4.879,49	9	6.797,74	1.918,25	39,31%	7.192,72
P40	6.430,01	10	9	8	7	5.025,87	10	7.069,65	2.043,78	40,67%	7.487,62
P41	6.680,78	11	10	9	8	5.176,65	11	7.352,44	2.175,79	42,03%	7.794,61
P42	6.941,34	12	11	10	9	5.331,96	12	7.646,53	2.314,57	43,41%	8.114,19
P43	7.212,05	13	12	11	10	5.491,92	13	7.952,40	2.460,48	44,80%	8.446,87
P44	7.493,31	14	13	12	11	5.656,68	14	8.270,49	2.613,81	46,21%	8.793,19
P45	7.785,55	15	14	13	12	5.826,36	15	8.601,31	2.774,95	47,63%	9.153,72
P46	8.089,20	16	15	14	13	6.001,17	16	8.945,36	2.944,19	49,06%	9.529,02
P47	8.404,67		16	15	14	6.181,18	17	9.303,18	3.122,00	50,51%	9.919,71
P48	8.732,45			16	15	6.366,63	18	9.675,31	3.308,68	51,97%	10.326,42
P49	9.073,02				16	6.557,64	19	10.062,32	3.504,68	53,44%	10.749,80

FONTE: Adaptada do Anexo I-D da Lei nº 11.091/2005 (Brasil, 2005a).

A atualização, para valores de setembro de 2025, dos vencimentos originalmente estabelecidos em março de 2005 no PCCTAE (conforme TABELA 5), evidencia o ganho salarial real acumulado pelos TAEs no período de março de 2005 a setembro de 2025. Na TABELA 5, observa-se que um TAE de nível “E” em início de carreira (P1) apresenta atualmente um aumento real de 28,95% em relação ao valor de ingresso de março de 2005. Para um TAE de mesmo nível no final da carreira (P19), o ganho real alcança 53,44%, indicando que as conquistas obtidas por meio da mobilização sindical entre 2005 e 2025 resultaram em avanços significativos na remuneração da categoria.

A atual matriz de vencimentos dos TAEs estabelece o vencimento da Classe “E” como referência, e o vencimento das Classes “A”, “B”, “C” e “D” como percentuais deste valor de referência (36%, 40%, 50% e 61% respectivamente). A TABELA 6 apresenta a matriz de vencimento dos TAEs, válida de janeiro de 2025 a março de 2026.

TABELA 6 – VENCIMENTOS DE JANEIRO DE 2025 A MARÇO DE 2026 (VALORES NOMINAIS)

Padrão	A	B	C	D	E
	36%	40%	50%	61%	Referência
1	1.788,13	1.986,82	2.483,52	3.029,89	4.967,04
2	1.859,66	2.066,29	2.582,86	3.151,09	5.165,72
3	1.934,05	2.148,94	2.686,18	3.277,13	5.372,35
4	2.011,41	2.234,90	2.793,62	3.408,22	5.587,24
5	2.091,86	2.324,29	2.905,37	3.544,55	5.810,73
6	2.175,54	2.417,27	3.021,58	3.686,33	6.043,16
7	2.262,56	2.513,96	3.142,45	3.833,78	6.284,89
8	2.353,06	2.614,51	3.268,14	3.987,13	6.536,29
9	2.447,19	2.719,09	3.398,87	4.146,62	6.797,74
10	2.545,07	2.827,86	3.534,82	4.312,48	7.069,65
11	2.646,88	2.940,97	3.676,22	4.484,98	7.352,43
12	2.752,75	3.058,61	3.823,26	4.664,38	7.646,53
13	2.862,86	3.180,96	3.976,20	4.850,96	7.952,39
14	2.977,38	3.308,19	4.135,24	5.045,00	8.270,49
15	3.096,47	3.440,52	4.300,65	5.246,80	8.601,31
16	3.220,33	3.578,14	4.472,68	5.456,67	8.945,36
17	3.349,14	3.721,27	4.651,59	5.674,94	9.303,17
18	3.483,11	3.870,12	4.837,65	5.901,93	9.675,30
19	3.622,43	4.024,92	5.031,16	6.138,01	10.062,31

FONTE: TAEs NA LUTA (2023).

Vale salientar que, a partir da Constituição de 1988, foi extinta a ascensão funcional, uma grande perda para a carreira dos servidores, que passaram a evoluir na carreira, de um nível de classificação para outro (A, B, C, D, E), somente mediante aprovação em novo concurso público. O QUADRO 19 apresenta um exemplo de possibilidade de evolução de um servidor com formação em curso superior, mas que fez concurso para nível médio (Nível de Classificação “D”). De acordo com o PCCTAE vigente até 2024, como Assistente em

Administração, tal servidor poderia progredir até o padrão 16 de vencimento mediante AD na progressão por mérito, e poderia evoluir do Nível de Capacitação I até o nível IV, mas não poderia evoluir do Nível de Classificação “D” para o Nível de Classificação “E”. Não poderia ser promovido de “Assistente em Administração” (que exige formação de ensino médio completo) para “Administrador” (que exige formação de ensino superior completo).

QUADRO 19 – UM TAE NÍVEL “D” NÃO PODE EVOLUIR PARA O NÍVEL “E”

Cargo	Escolaridade	Nível de Classificação	Nível de Capacitação			
			I	II	III	IV
Assistente em Administração	Nível Médio Completo	D	I	II	III	IV
Administrador	Nível Superior Completo	E	I	II	III	IV

FONTE: Carvalho; Gouveia (2025) adaptado da Lei nº 11.091/2005 (Brasil, 2005a).

No texto original de 2005 do PCCTAE, a remuneração dos integrantes do Plano de Carreira era composta do padrão de vencimento (posição do servidor na escala de vencimento em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação), acrescido dos incentivos e demais vantagens pecuniárias previstas na lei. A partir da Lei nº 15.141/2025, a remuneração dos TAEs no PCCTAE foi verticalizada e passou a ser composta do padrão de vencimento (posição do servidor na escala de vencimento em função do cargo e nível de classificação), acrescido dos incentivos e demais vantagens pecuniárias previstas na lei. Foram extintos os níveis de capacitação. A gestão dos cargos do Plano de Carreira, prevista no Artigo 3º, observa alguns princípios e diretrizes, dentre os quais:

VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

IX - **Avaliação do desempenho funcional** dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho [...] (Brasil, 2005a, grifo nosso).

O PCCTAE previu duas formas de progressão na carreira, sendo: progressão por mérito e progressão por capacitação, ambas incorporadas à aposentadoria e pensão dos servidores. Segundo o PCCTAE, a progressão por mérito é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, e a progressão por capacitação é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação. Mediante a lei 15.141/2025, o texto do Artigo 10-B passou a prever que:

A partir de 1º de janeiro de 2025, o desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá pela mudança de padrão de vencimento mediante **progressão por mérito** ou **aceleração da progressão por capacitação** (Brasil, 2005a).

Inicialmente a **progressão por mérito** ocorria a cada 24 meses. Em 2008, a partir da Lei nº 11.784/2008, o interstício foi reduzido para 18 meses, e em 2025, com a Lei nº

15.141/2025, foi novamente reduzido para 12 meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

Com relação à **progressão por capacitação**, inicialmente ocorria a cada 18 meses. Em 2025, com a Lei nº 15.141/2025, o PCCTAE passou a prever a aceleração da progressão por capacitação, alterando o interstício para cinco anos de efetivo exercício e desde que cumprida a carga horária mínima em ações de desenvolvimento. O QUADRO 20 apresenta as principais diferenças entre o sistema anterior a 2025 e o sistema implementado a partir da MP nº 1.286/2024, convertida na Lei nº 15.141/2025 (Anexo III do PCCTAE).

QUADRO 20 – DIFERENÇAS ENTRE O MODELO DE PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO ANTERIOR À MP Nº 1.286/2024 E O ATUAL MODELO DE PROGRESSÃO (LEI Nº 15.141/2025)

Aspecto	De 2005 a 2024	A partir de 2025 (Lei nº 15.141/2025)
Estrutura	Quatro níveis de capacitação (I, II, III, IV).	Sem níveis; aceleração por capacitação.
Critério principal	Exigência de carga horária mínima em cursos. Ex.: O servidor de nível de classificação "E" ingressava na carreira no nível I de capacitação e podia progredir para o nível II (mediante curso de 120h), para o nível III (mediante curso de 150h) e para o nível IV (mediante curso acima de 180h), conforme previsão da Lei nº 11.233/2005.	Não há mais níveis de capacitação. A aceleração da progressão por capacitação prevê 40h para o nível de classificação "A", 60h para o nível de classificação "B", 90h para o nível de classificação "C", 120h para o nível de classificação "D", 150h para o nível de classificação "E".
Interstício	A cada 18 meses.	Exige 5 anos de efetivo exercício por aceleração, limitado a 3 acelerações.
Uso do curso	O mesmo curso não podia ser reutilizado em diferentes progressões, mas, conforme o §4º do Art. 10 da Lei nº 11.091 (redação da Lei nº 12.772/2012), era possível somar cargas horárias de cursos feitos em cada nível e aproveitar no nível seguinte as horas que excedessem a exigência mínima.	Cada curso só pode ser usado uma vez. De acordo com o § 5º do Art. 10-B "Para fins de aceleração da progressão por capacitação, cada evento de capacitação deverá ser computado uma única vez".
Efeito	Avanço de 1 padrão de vencimento por nível.	Avanço de 1 padrão, como "aceleração" extraordinária (este aspecto ainda está em desenvolvimento).

FONTE: O autor (2025).

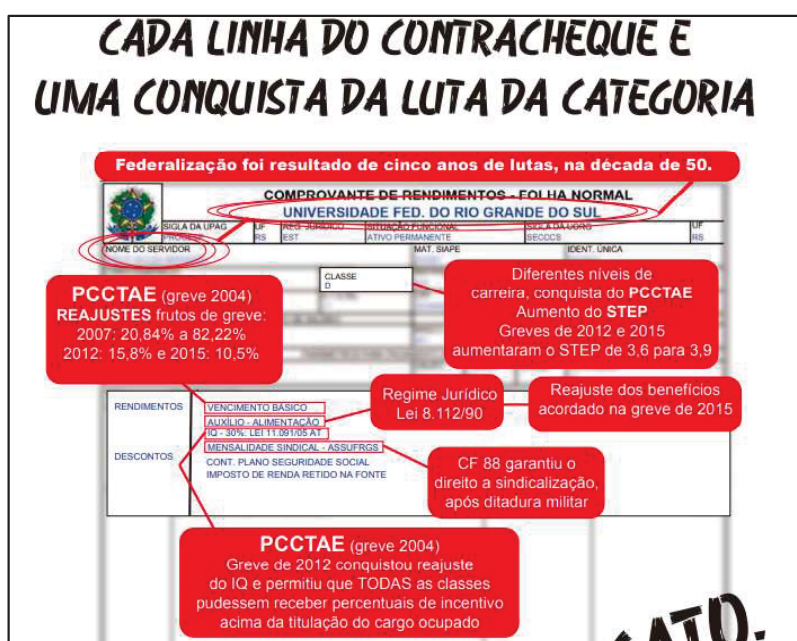
Além disso, o PCCTAE previu o IQ, uma vantagem remuneratória permanente, instituída pela Lei nº 11.091/2005 e regulamentada pelo Decreto nº 5.824/2006, para o servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular. Anteriormente a 2024 o PCCTAE previa percentuais de IQ diferentes para cursos com relação direta e com relação indireta ao cargo.

Com relação à legislação geral do serviço público federal que impacta na carreira dos TAEs, ressalta-se que é permitida a solicitação de licença para capacitação, que contempla uma **licença** de até 3 (três) meses para elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, e também existe a possibilidade da solicitação de **afastamento** para cursar mestrado ou doutorado no país, observando o prazo de até 24 meses

para mestrado e de até 48 meses para doutorado. Estes direitos, previstos na Lei nº 8.112/1990 e no Decreto nº 9.991/2019, são tratados nas subseções seguintes.

Na Revista Comemorativa dos 70 anos da Associação dos Servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (ASSUFRGS Sindicato), publicada em setembro de 2021, a entidade - que representa os TAEs da UFRGS, UFCSPA e IFRS - apresentou, na página 26, o holerite de um servidor técnico-administrativo, utilizado como demonstrativo das conquistas alcançadas até 2015 ao longo de décadas de luta sindical. A FIGURA 5 constitui um recorte de tal holerite (ASSUFRGS Sindicato, 2021).

FIGURA 5 – HOLERITE COM CONQUISTAS OBTIDAS MEDIANTE A LUTA SINDICAL, DA DÉCADA DE 1950 ATÉ 2015



FONTE: Revista Comemorativa dos 70 anos da ASSUFRGS (ASSUFRGS Sindicato, 2021).

De fato, a FIGURA 5 ilustra uma síntese de avanços decorrentes da luta dos TAEs, desde a década de 1950, quando ainda não existiam categorias no serviço público e os sindicatos ainda mantinham estreito laço com o Estado, até 2015. Como fruto das mobilizações de 2004 a 2015 foram obtidos aumentos salariais, implantação de benefícios (como auxílio-alimentação), reajuste de benefícios, dentre outros.

#### 4.2 PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO E PROGRESSÃO POR MÉRITO

As possibilidades de progressão na carreira previstas no PCCTAE constituem instrumentos centrais de desenvolvimento funcional, ao definirem parâmetros objetivos para o

avanço dos servidores em padrões de vencimento crescentes. Ao mesmo tempo, representam um mecanismo de valorização e estímulo ao desenvolvimento profissional dos TAEs, alinhando a ascensão funcional tanto às diretrizes legais de mérito e de capacitação quanto às necessidades institucionais. A presente subseção trata da progressão por capacitação e da progressão por mérito, destacando como tais progressões ocorriam no início do PCCTAE em 2005 e como estão ocorrendo a partir de 2025.

#### 4.2.1 A progressão por capacitação e a aceleração da progressão por capacitação

O Artigo 10, original da Lei nº 11.091/2005, denota que “o desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante [...] **Progressão por Capacitação Profissional** ou Progressão por Mérito Profissional”, sendo:

Art. 10

§ 1º **Progressão por Capacitação Profissional** é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, **respeitado o interstício de 18** (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei (Brasil, 2005a, grifo nosso).

A TABELA 7 apresenta a estrutura do Plano de Carreira para o nível de classificação “E” dos TAEs como originalmente previsto na promulgação da Lei nº 11.091 em 2005, com 16 padrões de vencimento e quatro níveis de capacitação (I, II, III, IV).

TABELA 7 - ESTRUTURA SALARIAL EM 2005 PARA O NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO “E”

Níveis					E			
Classes de Capacitação		Valor original dos vencimentos em março/2005		Valor corrigido para setembro/2025	I	II	III	IV
Teto BI	P21	R\$	1.267,85	3.851,90	1			
	P22	R\$	1.305,88	3.967,44	2	1		
	P23	R\$	1.345,07	4.086,51	3	2	1	
	P24	R\$	1.385,42	4.209,10	4	3	2	1
	P25	R\$	1.426,98	4.335,36	5	4	3	2
Teto CI	P26	R\$	1.469,79	4.465,42	6	5	4	3
	P27	R\$	1.513,88	4.599,38	7	6	5	4
	P28	R\$	1.559,30	4.737,37	8	7	6	5
	P29	R\$	1.606,08	4.879,49	9	8	7	6
	P30	R\$	1.654,26	5.025,87	10	9	8	7
Teto DI	P31	R\$	1.703,89	5.176,65	11	10	9	8
	P32	R\$	1.755,01	5.331,96	12	11	10	9

	P33	R\$	1.807,66	5.491,92	13	12	11	10
	P34	R\$	1.861,89	5.656,68	14	13	12	11
	P35	R\$	1.917,74	5.826,36	15	14	13	12
Teto EI	P36	R\$	1.975,28	6.001,17	16	15	14	13
	P37	R\$	2.034,53	6.181,18		16	15	14
	P38	R\$	2.095,57	6.366,63			16	15
	P39	R\$	2.158,44	6.557,64				16

FONTE: O autor (2025), adaptada do Anexo I-A da Lei nº 11.091/2005 (Brasil, 2005a).

A **progressão por capacitação** constituía a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária exigida, respeitado o interstício legal, conforme ilustrado na TABELA 8:

TABELA 8 - TABELA DE 2005 PARA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO

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

FONTE: Anexo III da Lei nº 11.091/2005 – Redação dada pela Lei nº 11.233 de 2005 (Brasil, 2005a).

Para que o curso de capacitação realizado fosse aceito, era necessário que houvesse relação direta do conteúdo com a área específica de atuação do servidor. Este detalhamento foi definido pela Portaria MEC nº 9/2006. A TABELA 9 apresenta um resumo das cargas horárias de capacitação exigidas para avançar nos níveis de capacitação dentro de cada um dos níveis de classificação.

TABELA 9 – RESUMO DA CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO EM 2005

Nível de classificação	Carga horária mínima por nível de capacitação			
	I	II	III	IV
A	Início da carreira	20 horas	40 horas	60 horas
B		40 horas	60 horas	90 horas
C		60 horas	90 horas	120 horas
D		90 horas	120 horas	150 horas
E		120 horas	150 horas	Aperfeiçoamento ou 180 horas

FONTE: TAEs NA LUTA (2023).

O Anexo III da Lei nº 11.091/2005 estabeleceu a tabela para progressão por capacitação profissional no lançamento do PCCTAE em 2005. Como exemplo de progressão por capacitação, a partir das informações constantes na TABELA 7 e na TABELA 8, um servidor detentor de curso superior que prestou concurso para o nível de classificação “E”, **ingressou** no serviço público com o **nível de capacitação I**. Esse servidor pôde começar cursos de capacitação assim que ingressou no serviço público. A lei não exigia que o servidor esperasse para iniciar os cursos, mas sim que fosse cumprido o interstício de 18 meses de efetivo exercício para que esses cursos pudessem gerar progressão na carreira. Se o(s) curso(s) que o servidor fez durante o primeiro interstício de 18 meses a partir de seu ingresso atingiram o número de horas previsto para alcançar o **nível de capacitação II** (120 horas), quando ele completou 18 meses de efetivo exercício, pôde requerer a progressão por capacitação decorrente do cumprimento das horas exigidas, passando para o próximo padrão de vencimento. Essa mesma lógica de progressão se aplicou para progressão por capacitação para o **nível de capacitação III** (desde que cumpridas as 150 horas exigidas), e para o **nível de capacitação IV**, (desde que cumpridas as 180 horas exigidas ou que tenha sido realizado curso de aperfeiçoamento).

A TABELA 10 (Anexo III do PCCTAE), simplificada pela MP nº 1.286 de 2024, permaneceu vigente até o final de 2024. A partir de 2025, o desenvolvimento do servidor na carreira passou a ocorrer pela Progressão por Mérito e pela **aceleração da progressão por capacitação** (Brasil, 2005a). Com a promulgação da Lei nº 15.141/2025, o texto que trata da aceleração da progressão por capacitação passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 10-B. A partir de 1º de janeiro de 2025, o desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá pela mudança de padrão de vencimento mediante progressão por mérito ou aceleração da progressão por capacitação.

§ 3º **Aceleração da progressão por capacitação** é a mudança de padrão de vencimento, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, respeitado o **interstício de cinco anos** de efetivo exercício e cumprida a carga horária mínima em ações de desenvolvimento,

...

§ 4º Para fins de cumprimento do interstício estabelecido no § 3º, deverão ser computados cinco anos de efetivo exercício do servidor para cada mudança de padrão

de vencimento decorrente de desenvolvimento na carreira pelo antigo instituto de progressão por capacitação.

§ 5º Para fins de aceleração da progressão por capacitação, cada evento de capacitação deverá ser computado uma única vez (Brasil, 2005a).

Cumprе ressaltar que, desde que foi lançado, o PCCTAE prevê que as progressões por capacitação não implicam mudança no nível de classificação. Mesmo com a alteração ocorrida no PCCTAE em 2025, mediante adoção da aceleração da progressão por capacitação, o critério permanece o mesmo.

A TABELA 10 apresenta a carga horária de capacitação necessária para atingimento da aceleração da progressão por capacitação de cada um dos cinco níveis de classificação, de acordo com o que foi determinado pela MP nº 1.286/2024 (convertida na Lei nº 15.141/2025).

TABELA 10 - TABELA PARA ACELERAÇÃO DA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO EM 2025

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
A	40 horas
B	60 horas
C	90 horas
D	120 horas
E	150 horas

FONTE: Anexo III da Lei nº 11.091/2005 – Redação dada pela Lei nº 15.141 de 2025 (Brasil, 2005a).

Originalmente a Progressão por Capacitação Profissional previa o interstício de 18 meses entre uma progressão e outra. A MP nº 1.286/2024 introduziu a aceleração da progressão por capacitação. Mesmo que o nome tenha mudado em relação à redação original da Lei nº 11.091/2005, a essência da medida permanece: há reconhecimento formal de capacitação, inclusive mediante a realização de cursos mais curtos, como critério para progressão na carreira. Antes de 2025, a progressão por capacitação permitia ao servidor avançar de nível e padrão de vencimento de forma gradual, somando cargas horárias de cursos compatíveis, respeitando um interstício mínimo de 18 meses. A partir de janeiro de 2025, essa modalidade foi substituída pela aceleração da progressão por capacitação, que passou a ocorrer exclusivamente como mudança de padrão de vencimento, com interstício mínimo de cinco anos para avançar 1 *step*, e carga horária mínima definida em ações de desenvolvimento (150 horas para cada aceleração, para o nível de classificação “E”, por exemplo). Enquanto a regra anterior previa o somatório contínuo de horas de capacitação para mudança de nível e padrão, a nova sistemática foca na aceleração do padrão de vencimento, computando cada evento de capacitação apenas uma vez e mantendo critérios de compatibilidade com o cargo ocupado. Assim, a partir de 2025, para fins de aceleração da progressão por capacitação, cada evento de capacitação só pode ser

computado uma única vez. Nesta nova configuração, o servidor avança um *step* a cada cinco anos, e tem direito a três acelerações de progressão por capacitação ao longo de sua carreira.

#### 4.2.2 A progressão por mérito

O Artigo 10, original da Lei nº 11.091/2005, determina que “o desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante [...] Progressão por Capacitação Profissional ou **Progressão por Mérito** Profissional” (Brasil, 2005a). Estava previsto que a progressão por mérito ocorreria a cada 2 anos, conforme segue:

Art. 10 § 2º **Progressão por Mérito Profissional** é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, **a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício**, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação. (Revogado pela Medida Provisória nº 1.286, de 2024) (Brasil, 2005a, grifo nosso).

Tal modalidade de progressão depende do resultado na AD, realizada anualmente envolvendo autoavaliação, avaliação da chefia imediata e avaliação pela equipe de trabalho (TAEs NA LUTA, 2023).

No texto original da Lei nº 11.091 em 2005, a estrutura do Plano de Carreira para todos os níveis de classificação (A, B, C, D, E) contemplava 16 padrões de vencimento (*steps*). Um indivíduo detentor de curso superior que prestou concurso para o nível de classificação “E” e ingressou no serviço público em 2006, por exemplo, iniciou com o padrão de vencimento P21 (o primeiro padrão de vencimento para este nível de classificação). Para progredir por mérito para o próximo padrão de vencimento (P22), tal servidor precisou aguardar por 2 anos e apresentar resultado fixado em programa de AD. Após 24 meses, tendo atingido a nota mínima na AD, progrediu para o padrão de vencimento P22. Assim o servidor iria avançando na carreira até conquistar o último dos 16 níveis de padrões de vencimento para sua classificação (P39), após 30 anos de exercício (15 progressões X 2 anos cada = 30 anos). De 2005 a 2024 o número de *steps* permaneceu sendo o mesmo (16), mas o interstício para progressão mudou em 2008.

Com a edição da Lei nº 11.784/2008, o interstício passou de 24 para 18 meses. Assim, o servidor progredia até 15 vezes por mérito com um intervalo de 18 meses entre cada progressão, totalizando 22 anos e 6 meses como tempo mínimo para que ele pudesse chegar ao topo da carreira (TAEs NA LUTA, 2023), pois 15 progressões X 1,5 anos = 22,5 anos.

A partir de 2025, o desenvolvimento do servidor na carreira passou a ocorrer pela **progressão por mérito** e pela aceleração da progressão por capacitação (Brasil, 2005a). Com

a promulgação da Lei nº 15.141/2025, a progressão por mérito passou a ocorrer a cada 12 meses e o número de padrões de vencimento subiu para 19. Com isso, o mesmo servidor do exemplo apresentado poderia progredir um padrão de vencimento a cada 12 meses, desde que apresente resultado fixado em programa de AD, levando 18 anos para atingir o topo da carreira. Isto denota um ganho na carreira, pois ele pode progredir mais rapidamente, se cumprir os requisitos, e com o aumento de número de *steps*, o servidor pode galgar mais níveis de vencimento, refletindo em vencimentos maiores no final da carreira. O texto da Lei nº 15.141/2025 que trata da progressão por mérito passou a vigorar da seguinte forma:

Art. 10-B. A partir de 1º de janeiro de 2025, o desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá pela mudança de padrão de vencimento mediante progressão por mérito ou aceleração da progressão por capacitação.

§ 1º **Progressão por mérito** é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, **a cada doze meses** de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho (Brasil, 2005a, grifo nosso).

A análise do histórico de evolução da progressão por mérito no PCCTAE denota ganhos importantes em 2008 e em 2025, quando o interstício para progressão foi reduzido.

#### 4.3 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E SUA APLICAÇÃO NA CARREIRA

A avaliação de desempenho (AD) constitui um dos pilares da carreira dos TAEs, sendo regulamentada por leis e decretos que a definem como instrumento estratégico para subsidiar tanto a progressão funcional quanto as políticas institucionais de desenvolvimento.

Em seu Artigo 3º, o Decreto nº 5.825/2006 define alguns conceitos, dentre eles o conceito de Avaliação de Desempenho:

VII - **avaliação de desempenho: instrumento gerencial** que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das **metas institucionais**, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o **padrão de qualidade** de atendimento ao usuário definido pela IFE, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor (Brasil, 2006d, grifo nosso).

A AD tem um papel abrangente, pois o Programa de Avaliação de Desempenho tem como objetivo “promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade” (Brasil, 2006d). De acordo com o parágrafo 1º do Artigo 8º do Decreto nº 5.825/2006 (Brasil, 2006d), o resultado do Programa de Avaliação de Desempenho deverá:

I - fornecer **indicadores** que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da IFE;

- II - propiciar condições favoráveis à **melhoria dos processos de trabalho**;
- III - identificar e **avaliar o desempenho** coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;
- IV - subsidiar a elaboração dos Programas de **Capacitação e Aperfeiçoamento**, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional; e
- V - aferir o **mérito** para progressão (Brasil, 2006d).

O inciso IX do Artigo 4º do Decreto nº 5.825/2006 prevê que o PDIPCCTAE visa a garantia da “**avaliação de desempenho** como um processo que contemple a avaliação realizada pela força de trabalho, pela equipe de trabalho e pela IFE e que terão o resultado acompanhado pela comunidade externa” (Brasil, 2006d, grifo nosso).

O parágrafo 2º do Artigo 4º do Decreto nº 5.825/2006 descreve o Programa de Avaliação de Desempenho como sendo um processo pedagógico, coletivo e participativo, que compreende, de forma integrada, a avaliação:

- I - das ações da IFE;
- II - das atividades das equipes de trabalho;
- III - das condições de trabalho; e
- IV - das atividades individuais, inclusive as das chefias (Brasil, 2006d).

O Decreto nº 5.825/2006 prevê que “os instrumentos a serem utilizados para a **avaliação de desempenho** deverão ser estruturados alicerçados nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos” (Brasil, 2006d). Este decreto, apesar de não conter de forma expressa objetivos ligados à gestão democrática das relações no ambiente de trabalho, registra que o PDIPCCTAE deverá ser definido visando a garantir: a função estratégica do ocupante da carreira dentro da IFE; a apropriação do processo de trabalho pelos ocupantes da carreira, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional; o aprimoramento do processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público; a construção coletiva de soluções para as questões institucionais.

Ainda com relação à AD, o Artigo 9º do Decreto nº 5.825/2006 prevê que “a aplicação do processo de avaliação de desempenho deverá ocorrer no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento da IFE” (Brasil, 2006d). É importante destacar que a Lei nº 11.091/2005 previa a necessidade de avaliação de desempenho, mas dependia de um regulamento específico. O Decreto nº 5.825/2006 regulamentou a AD e detalhou como as IFES deveriam aplicar a AD para os TAEs, tendo instituído a obrigatoriedade da AD vinculada à progressão por mérito (Inciso V do Artigo 8º do decreto). A Lei nº 11.784/2008 **instituiu a sistemática geral de avaliação de desempenho**, com objetivos e regras para todos os órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, tendo assim complementado o que o Decreto nº 5.825/2006 já

previa sobre a AD, tornando-a obrigatória, padronizada e vinculada à progressão funcional. O capítulo II da Lei nº 11.784/2008 trata da AD, destacados os Artigos 140, 141 e 142:

Art. 140. Fica **instituído sistemática para avaliação de desempenho** dos **servidores de cargos de provimento efetivo** e dos ocupantes dos cargos de provimento em comissão da administração pública federal direta, **autárquica** e fundacional, com os seguintes objetivos:

I - promover a melhoria da **qualificação** dos serviços públicos; e

II - subsidiar a política de gestão de pessoas, principalmente quanto à **capacitação**, desenvolvimento no cargo ou na carreira, remuneração e movimentação de pessoal.

Art. 141. Para os fins previstos nesta Lei, **define-se como avaliação de desempenho** o monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades, tendo como referência as metas globais e intermediárias dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil, de que trata o **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**<sup>32</sup>, conforme disposto nos incisos I e II do art. 144 e no art. 145 desta Lei.

Art. 142. **A avaliação de desempenho individual será composta por critérios e fatores que reflitam as competências do servidor aferidas no desempenho individual** das tarefas e atividades a ele atribuídas (Brasil, 2008, grifo nosso).

Em 2025 foi editado o Decreto nº 12.374 (Brasil, 2025b), aplicável aos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal, que dispõe sobre os critérios e os procedimentos para **avaliação de desempenho** de servidores ocupantes de cargo público efetivo **durante o estágio probatório** previsto no Artigo 20 da Lei nº 8.112/1990.

O desempenho passa a ser avaliado de acordo com os fatores assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade. São três ciclos avaliativos, a serem realizados após doze meses, vinte e quatro meses e trinta e dois meses, contados da data de início do efetivo exercício no cargo, realizados pela chefia imediata do servidor, pelo próprio servidor e pelos pares integrantes da equipe de trabalho (Brasil, 2025b).

A duração do estágio probatório é de 36 meses a partir do início do exercício no cargo. As chefias devem monitorar regularmente o desempenho do servidor em estágio probatório e informar o servidor sobre o seu desempenho, de forma contínua e estruturada (Brasil, 2025). Com relação ao estágio probatório, o servidor será aprovado na AD se obtiver média igual ou superior a **80 pontos**, calculada a partir dos resultados dos três ciclos avaliativos; e se apresentar o certificado de conclusão de programa de desenvolvimento inicial (Brasil, 2025b).

Conforme o parágrafo 1º do Artigo 10-B da Lei nº 11.091/2005, incluído pela Lei nº 15.141/2025 (Brasil, 2025a), a progressão por mérito somente pode ocorrer quando o servidor atinge o resultado estabelecido em programa de AD (Brasil, 2005a). A Lei nº 11.784/2008, que alterou o PCCTAE, determinou que a liberação do servidor para a realização de cursos de mestrado e doutorado estaria condicionada ao resultado favorável na AD (Brasil, 2008).

---

<sup>32</sup> O Decreto-Lei nº 200/1967 dividiu a administração pública entre direta e indireta.

Portanto, para os TAEs, a AD ocupa um papel central, pois condiciona tanto a progressão por mérito, vinculada ao alcance dos resultados previstos, quanto a autorização de afastamentos para participação em cursos de pós-graduação *stricto sensu*. Essa vinculação reflete princípios gerenciais e neoliberais, ao transformar o servidor em objeto de mensuração de resultados e de responsabilização individual, aproximando a gestão pública da lógica de desempenho própria do setor privado. Tal configuração pode gerar pressão sobre os trabalhadores, estimulando um foco excessivo em indicadores ou em metas específicas, em detrimento de uma formação integral e da dedicação às atividades que efetivamente demandem atenção. Além disso, o processo avaliativo, que envolve autoavaliação, análise da chefia imediata e avaliação pela equipe, pode introduzir elementos de subjetividade e de desigualdade, especialmente em instituições complexas como as universidades, nas quais atividades técnicas ou de apoio acadêmico nem sempre são visíveis ou comparáveis entre setores.

#### 4.4 INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO, LICENÇA E AFASTAMENTO RELACIONADOS À FORMAÇÃO *STRICTO SENSU*

A formação acadêmica e o desenvolvimento contínuo dos TAEs são dimensões estratégicas para a valorização profissional e para o aprimoramento dos serviços prestados pelas IFES. Nesse sentido, o PCCTAE incorporou diferentes instrumentos voltados à promoção da aprendizagem formal e ao estímulo à capacitação, entre os quais se destacam o IQ, a licença para capacitação (LC) e o afastamento para a realização de cursos de mestrado e doutorado.

O IQ consiste em um acréscimo remuneratório destinado aos servidores que possuem escolaridade superior à exigida para o cargo ocupado, funcionando como estímulo ao aprimoramento acadêmico e como mecanismo de valorização profissional. Já a LC, prevista na Lei nº 8.112/1990 e regulamentada por decretos posteriores, possibilita ao servidor afastar-se temporariamente de suas funções para a realização de atividades formativas específicas, com manutenção de sua remuneração. Por fim, o afastamento para cursar mestrado ou doutorado garante condições legais para que os TAEs possam se dedicar integralmente a cursos *stricto sensu*, com manutenção de sua remuneração, assegurando, assim, a articulação entre a qualificação individual e o desenvolvimento institucional.

##### 4.4.1 O Incentivo à Qualificação (IQ)

A Lei nº 11.091/2005 instituiu o IQ para os TAEs que possuísem escolaridade formal acima da exigida para o cargo ocupado. Esse dispositivo buscou estimular o desenvolvimento e a valorização profissional dos TAEs, promovendo benefícios tanto ao servidor quanto à instituição em que atua. No mesmo sentido, o Decreto nº 5.825/2006, ao estabelecer as diretrizes para elaboração do PDIPCCTAE, definiu dois conceitos centrais: a) capacitação, entendida como processo permanente e deliberado de aprendizagem voltado ao desenvolvimento de competências individuais e institucionais; e b) **qualificação**, caracterizada como processo de **aprendizagem formal** que visa tanto ao planejamento institucional quanto ao desenvolvimento do servidor na carreira (Brasil, 2006d).

O IQ, previsto no Artigo 12 da Lei nº 11.091/2005 e regulamentado pelo Decreto nº 5.824/2006 (Brasil, 2006b), constitui acréscimo remuneratório vinculado à obtenção de educação formal superior à exigida para o cargo. Em sua redação original, o inciso I do Artigo 12 diferenciava áreas de conhecimento, atribuindo percentuais maiores aos títulos com relação direta ao ambiente organizacional em comparação àqueles de relação indireta (Brasil, 2005a). O Anexo II do decreto descreve os ambientes organizacionais e suas atividades, e o Anexo III do mesmo decreto descreve as áreas de conhecimento relativas à educação formal com relação direta a cada um dos ambientes. Há dez ambientes no total, e há áreas que são válidas, com relação direta, a quaisquer desses ambientes.

Essa distinção entre relação direta e relação indireta foi revogada pela MP nº 1.286/2024, de modo que, a partir de 1º de janeiro de 2025, não há mais diferenciação entre títulos com relação direta ou indireta para fins de concessão do IQ. A Lei nº 15.141/2025 consolidou essa alteração, estabelecendo que o IQ será concedido a todos os TAEs que possuírem escolaridade formal superior à exigida para o cargo, independentemente do nível de classificação ocupado.

A MP nº 1.286/2024 fixou que, a partir de 1º de janeiro de 2025, o IQ seria calculado diretamente sobre o padrão de vencimento, mantendo a supressão da exigência de prazo mínimo de efetivo exercício. Essa disposição foi confirmada e detalhada pela Lei nº 15.141/2025, que acrescentou o Artigo 12-A à Lei nº 11.091/2005, regulamentando de forma pormenorizada as condições para a concessão do benefício:

Art. 12-A. A partir de 1º de janeiro de 2025, o **Incentivo à Qualificação** será calculado com base no padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV.

§ 2º O Incentivo à Qualificação de que trata o *caput* será concedido aos servidores que possuírem certificado, diploma ou titulação que exceda a exigência de escolaridade mínima para ingresso no cargo do qual seja titular, **independentemente do nível de classificação do cargo ocupado.**

§ 3º Os percentuais do Incentivo à Qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.

§ 4º O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão.” (NR) (Brasil, 2005a, grifo nosso).

A seguir são apresentadas as tabelas de IQ mais relevantes do PCCTAE desde sua implantação em 2005 até sua última versão de 2025 (TABELAS 11 a 15). A TABELA 11 apresenta os percentuais de IQ previstos na Lei nº 11.091/2005 em 2006.

TABELA 11 - PERCENTUAIS DE IQ PREVISTOS NO ANEXO IV DA LEI Nº 11.091 EM 2006

Nível de Classificação	Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (Curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Percentuais de incentivo	
		Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
A	Ensino fundamental completo	Até 10%	-
	Ensino médio completo	Até 15%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo ou título de educação formal de maior grau	Até 20%	Até 10%
B	Ensino Fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	Até 10%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	Até 15%	Até 10%
	Curso de graduação completo	Até 20%	Até 15%
C	Ensino Fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	Até 8%	-
	Ensino médio com curso técnico completo	Até 10%	5%
	Curso de graduação completo	Até 15%	Até 10%
	Especialização, superior ou igual a 360h	Até 20%	Até 15%
D	Ensino médio completo	Até 8%	-
	Curso de graduação completo	Até 10%	5%
	Especialização, superior ou igual a 360h	Até 15%	Até 10%
	Mestrado ou título de educação formal de maior grau	Até 20%	Até 15%
E	Especialização, superior ou igual a 360h	Até 10%	5%
	Mestrado	Até 15%	Até 10%
	Doutorado	Até 20%	Até 15%

FONTE: Anexo IV da Lei nº 11.091 de 2005 (Brasil, 2005a).

Na TABELA 11 são apresentados os cinco níveis de classificação de enquadramento (A, B, C, D e E) presentes no PCCTAE, bem como os percentuais de escolaridade formal superior ao exigido para o exercício do cargo, vinculados a cada nível, conforme tabela original de 2005. Nesta época, a Lei nº 11.091 previa que o IQ seria devido após 4 (quatro) anos de efetivo exercício no cargo e teria por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor. No caso de um TAE enquadrado no nível de classificação “A”, a titulação em área de conhecimento com relação direta ao cargo poderia assegurar até, no máximo, 20% de IQ. Caso a formação fosse em área de relação indireta, o percentual máximo seria de 10%. Nesta tabela, “até” significa que dependendo da formação, o percentual poderia ser menor que 20% ou que 10% de IQ.

O Decreto nº 5.824 de 2006, que regulamentou a Lei nº 11.091/2005, estabeleceu em seu Artigo 1º princípios para a concessão do **IQ** aos servidores integrantes do PCCTAE:

Art. 1º **O Incentivo à Qualificação será concedido aos servidores ativos, aos aposentados e aos instituidores de pensão** com base no que determina a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e no estabelecido neste Decreto.

§ 1º A implantação do Incentivo à Qualificação dar-se-á com base na relação dos servidores habilitados de que trata o art. 20 da Lei nº 11.091 [...], que será homologada pelo colegiado superior da Instituição Federal de Ensino - IFE.

§ 3º **A unidade de gestão de pessoas** da IFE deverá certificar se o curso concluído é **direta** ou **indiretamente** relacionado com o ambiente organizacional de atuação do servidor, no prazo de trinta dias após a data de entrada do requerimento devidamente instruído.

§ 9º Os **percentuais** para a concessão do **Incentivo à Qualificação** são os constantes do **Anexo I** (Brasil, 2006b, grifo nosso).

De acordo com o texto do decreto, cursos com relação direta tinham percentual de IQ diferenciados em relação aos cursos com relação indireta ao cargo. A definição do que constituía uma relação direta ou indireta era regulamentada pelo Decreto nº 5.824/2006. Em seu Anexo III, especificava as áreas de conhecimento consideradas de relação direta ao ambiente organizacional de atuação dos TAEs, servindo como base para que as Unidades de Gestão de Pessoas das IFES certificassem o curso e aplicassem os percentuais de IQ previstos na lei. Os percentuais de IQ previstos no Anexo I do Decreto nº 5.824<sup>33</sup> estão na TABELA 12.

TABELA 12 - PERCENTUAIS DE IQ PREVISTOS NO ANEXO I DO DECRETO Nº 5.824/2006

Nível de Classificação	Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo	Percentuais de incentivo	
		Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
A	Ensino fundamental completo	10%	-
	Ensino médio completo	15%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo ou título de educação formal de maior grau	20%	10%
B	Ensino Fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	10%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	15%	10%
	Curso de graduação completo	20%	15%
C	Ensino Fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	8%	-
	Ensino médio com curso técnico completo	10%	5%
	Curso de graduação completo	15%	10%
	Especialização, superior ou igual a 360h	20%	15%
D	Ensino médio completo	8%	-
	Curso de graduação completo	10%	5%
	Especialização, superior ou igual a 360h	15%	10%
	Mestrado ou título de educação formal de maior grau	20%	15%
E	Especialização, superior ou igual a 360h	10%	5%
	Mestrado	15%	10%
	Doutorado	20%	15%

FONTE: Anexo I do Decreto nº 5.824/2006 (Brasil, 2006b).

<sup>33</sup> Cabe destacar a eliminação do advérbio “Até”, que constava em 2006 no texto do Anexo IV da Lei nº 11.091.

A diferenciação dos percentuais de IQ, estabelecida pelo Decreto nº 5.824/2006, revelava uma lógica ambivalente. Do ponto de vista do indivíduo, atrelar o benefício à relação direta entre a área do curso e o cargo ocupado podia ser entendido como um fator limitador e até um desestímulo, já que restringia a valorização de formações mais amplas e interdisciplinares, que igualmente poderiam contribuir para o desenvolvimento do servidor e para sua atuação na instituição. Por outro lado, sob a ótica institucional, a diferenciação buscava direcionar os investimentos em qualificação para áreas mais diretamente vinculadas às atividades-fim da universidade, de modo a garantir que os recursos aplicados em incentivos à formação repercutissem de maneira mais imediatista na melhoria da gestão, da pesquisa, do ensino e da extensão. Nesse sentido, a medida podia ser interpretada como uma tentativa de alinhar a qualificação dos TAEs às necessidades organizacionais das IFES. Assim, a lógica de diferenciação entre cursos de relação direta e indireta evidenciava a tensão entre a valorização individual do servidor e o atendimento às demandas institucionais, um dilema relevante nas políticas de qualificação do PCCTAE. Embora se sustente no discurso da valorização do indivíduo, da autonomia e da liberdade de escolha, a racionalidade neoliberal impõe limites à vontade individual ao subordiná-la aos interesses institucionais. No caso da diferenciação dos percentuais de IQ, a aparente valorização do servidor é mediada por critérios de utilidade e eficiência, restringindo a formação a áreas consideradas produtivas para a organização; assim, o indivíduo é incentivado a se desenvolver, mas apenas na medida em que sua qualificação sirva aos objetivos da instituição.

Ainda que tal orientação possa ser compreendida como legítima do ponto de vista organizacional, uma vez que cabe à instituição promover o aprimoramento profissional em áreas estratégicas ao cumprimento de suas funções, ela evidencia um conflito estrutural entre os interesses individuais e coletivos.

Nesse contexto neoliberal, marcado pela lógica da produtividade e da mensuração de resultados, torna-se limitado exigir do servidor uma adesão imediata a resultados institucionais que nem sempre correspondem às suas aspirações pessoais de formação. A APS, por sua vez, também enfrenta o desafio de incorporar uma dimensão verdadeiramente coletiva e emancipatória à política de qualificação, de modo a equilibrar as demandas institucionais com os projetos individuais de desenvolvimento dos TAEs.

A partir da promulgação da Lei nº 11.784/2008, o Anexo IV da Lei nº 11.091/2005 passou a vigorar nos termos do Anexo XV desta Lei, apresentando os percentuais de IQ descritos na TABELA 13.

TABELA 13 – TABELA DE PERCENTUAIS DE IQ EM 2008, A PARTIR DA LEI Nº 11.784/2008

Nível de Classificação	Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (*)	Percentuais de incentivo	
		Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
A	Ensino fundamental completo	10%	-
	Ensino médio completo	15%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo ou título de educação formal de maior grau	20%	10%
B	Ensino fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	10%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	15%	10%
	Curso de graduação completo	20%	15%
C	Ensino fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	8%	-
	Ensino médio com curso técnico completo	10%	5%
	Curso de graduação completo	15%	10%
	Especialização, superior ou igual a 360 h	27%	20%
D	Ensino médio completo	8%	-
	Curso de graduação completo	10%	5%
	Especialização, superior ou igual a 360h	27%	20%
	Mestrado ou título de educação formal de maior grau	52%	35%
E	Especialização, superior ou igual a 360 h	27%	20%
	Mestrado	52%	35%
	Doutorado	75%	50%

FONTE: Anexo XV da Lei nº 11.784/2008, de 22 de setembro de 2008 (Brasil, 2008).

Quando a Lei nº 11.091/2005 instituiu o IQ em 2005, vinculou os percentuais de IQ à escolaridade formal superior à exigida para o cargo, de acordo com o nível de classificação do servidor (A, B, C, D ou E). Dessa forma, servidores enquadrados nos níveis mais baixos, como o nível “A”, tinham um teto restrito: mesmo possuindo doutorado, poderiam receber no máximo 20% de IQ se a titulação fosse em área de relação direta com o cargo, ou no máximo 10% em caso de relação indireta. A partir da Lei nº 12.772/2012, essa limitação foi eliminada, permitindo que o percentual máximo do IQ fosse concedido ao servidor detentor de doutorado, independentemente do nível de classificação ocupado. A TABELA 14 apresenta os percentuais de IQ previstos no Anexo IV da Lei nº 11.091 a partir de 1º de janeiro de 2013.

TABELA 14 - TABELA DE PERCENTUAIS DE IQ A PARTIR DE JANEIRO DE 2013 RESULTANTES DA PROMULGAÇÃO DA LEI Nº 12.772/2012

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

FONTE: Lei nº 11.091 de 2005 - Incluído pela Lei nº 12.772 de 2012 (Brasil, 2005a).

A partir da promulgação da Lei nº 12.772, um servidor do nível de classificação “A” passou a ter direito a alcançar os percentuais previstos para doutorado - 75% para cursos em área de relação direta e 50% para cursos em área de relação indireta.

A TABELA 14 permaneceu vigente até 2024, quando foi editada a MP nº 1.286/2024. A TABELA 15 apresenta os percentuais de IQ previstos no Anexo IV da Lei nº 11.091 a partir de 1º de janeiro de 2025 (Incluído pela MP nº 1.286/2024, convertida na Lei nº 15.141/2025).

TABELA 15 - TABELA DE PERCENTUAIS DE IQ EM 2025 (SEM DIFERENCIAÇÃO PARA CURSOS COM RELAÇÃO DIRETA E INDIRETA AO CARGO)

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Percentual de Incentivo à Qualificação
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: Lei nº 11.091/2005 - Incluído pela MP nº 1.286 de 2024 (Brasil, 2005a).

A partir da edição da MP nº 1.286/2024, um TAE que ingressou com nível de classificação "A" que detenha formação de doutorado, ou seja, formação superior ao exigido pelo cargo, independentemente do fato de a área de conhecimento ter ou não relação direta com o cargo, passou a ter direito a atingir o percentual máximo de 75% de IQ sobre o seu padrão de vencimento. O IQ deixou de ter vinculação com o nível de classificação do servidor e foi eliminada a exigência de relação direta da formação com o cargo ocupado.

No PCCTAE instituído pela Lei nº 11.091/2005, o IQ apresentava duas limitações importantes: havia um teto de percentual por classe e se fazia distinção entre formações consideradas de relação direta ou indireta com o cargo ocupado. Formações de relação direta garantiam percentuais de IQ mais elevados, enquanto as de relação indireta redundavam em percentuais menores. Cada classe possuía um limite máximo a ser alcançado. Por exemplo, um servidor que ingressasse no nível de classificação “A” poderia atingir, no máximo, 20% de IQ caso concluísse o ensino médio profissionalizante, o ensino médio com curso técnico completo ou obtivesse outro título de maior grau, desde que houvesse relação direta com o cargo. Com a inclusão da Lei nº 12.772/2012 no PCCTAE, em 1º de janeiro de 2013, foi eliminada a limitação do IQ por classe, embora tenha permanecido a diferenciação entre formação direta e indireta. Nesse novo arranjo, um servidor da classe “A” poderia, por exemplo, alcançar até 75% de IQ se concluísse doutorado com relação direta ao cargo. A MP nº 1.286/2024 promoveu outra

mudança significativa ao extinguir a distinção entre formação direta e indireta. A partir de então, todos os TAEs, independentemente da classe em que ingressaram, passaram a poder alcançar o nível máximo de 75% de IQ, desde que obtivessem doutorado, sem que se exigisse vínculo direto entre a área de formação e o cargo ocupado. A luta coletiva dos TAEs foi determinante para ampliar o alcance e a valorização do IQ, garantindo avanços estratégicos no reconhecimento da formação acadêmica como elemento de destaque da carreira.

#### 4.4.2 A licença para capacitação

Outro direito relevante assegurado aos TAEs no âmbito de sua qualificação é a LC, regulamentada pela Lei nº 8.112/1990 e por decretos posteriores, que permite ao servidor afastar-se temporariamente de suas funções para aprimoramento profissional.

A Lei nº 8.112 de 1990 em seu Artigo 87 previu que:

Art. 87. “**Após cada quinquênio** de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, **afastar-se** do exercício do cargo efetivo, **com a respectiva remuneração, por até três meses**, para participar de curso de **capacitação profissional** (Brasil, 1990, grifo nosso).

Em 2019 foi editado o Decreto nº 9.991/2019, que tratou da PNDP da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamentou dispositivos da Lei nº 8.112/1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento (Brasil, 2019b). Revogou o Decreto nº 5.707/2006 e atualizou a redação da PNDP. Em seu Artigo 18, descreveu o que é considerado afastamento para participação em ações de desenvolvimento, como segue:

Art. 18. Considera-se **afastamento para participação em ações de desenvolvimento a:**

I - **licença para capacitação**, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Brasil, 2019b, grifo nosso).

No Decreto nº 9.991/2019 são descritos os critérios para concessão de afastamento.

Art. 19. Os **afastamentos** de que trata o art. 18 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; e

c) ao seu **cargo** em comissão ou à sua função de confiança;

III - o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor (Brasil, 2019b, grifo nosso).

No Artigo 25 do Decreto nº 9.991/2019 foram descritas as condições para concessão da LC. Os trechos pertinentes à qualificação *stricto sensu* são apresentados a seguir:

Art. 25. A **licença para capacitação** poderá ser concedida para:

I - ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;

II - **elaboração de** monografia, trabalho de conclusão de curso, **dissertação de mestrado, tese de doutorado**, de livre-docência ou estágio pós-doutoral; ou

§ 3º A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos e o menor período não poderá ser inferior a quinze dias

§ 4º Na **hipótese de necessidade de prorrogação dos prazos de afastamento** de que tratam os incisos I e II do caput do art. 21, o servidor poderá utilizar a licença para capacitação (Brasil, 2019b, grifo nosso).

Um detalhe importante previsto no texto citado é que o servidor pode se utilizar da LC para extensão do prazo de afastamento de mestrado (que é de 24 meses) ou de doutorado (que é de 48 meses).

Para que o órgão ou a entidade possam conceder a LC para o servidor é necessário que a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações seja igual ou superior a trinta horas semanais (redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

O Artigo 27 do Decreto nº 9.991/2019 estabeleceu o quantitativo máximo de servidores que podem usufruir da **LC** simultaneamente:

Parágrafo único. O **quantitativo** previsto pelo órgão ou pela entidade não poderá ser superior a **cinco por cento** dos servidores em exercício no órgão ou na entidade e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020) (Brasil, 2019b, grifo nosso).

O Artigo 28 do Decreto nº 9.991/2019 definiu a autoridade competente para conceder a LC e estabeleceu os critérios que devem ser observados no ato da concessão.

Art. 28. A **concessão de licença para capacitação caberá à autoridade máxima do órgão ou da entidade** em que o servidor estiver em exercício, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.

Parágrafo único. A autoridade responsável, na ocasião da concessão, considerará:

I - se o afastamento do servidor inviabilizará o funcionamento do órgão ou da entidade; e

II - os períodos de maior demanda de força de trabalho (Brasil, 2019b, grifo nosso).

O Artigo 29 do Decreto nº 9.991/2019 prevê que:

Art. 29. O servidor poderá se ausentar das atividades no órgão ou na entidade de exercício somente após a publicação do ato de concessão da licença para capacitação.

Parágrafo único. O prazo para a decisão sobre o pedido e a publicação do eventual deferimento é de trinta dias, contado da data de apresentação dos documentos necessários (Brasil, 2019b).

A IN nº 201, de 11 de setembro de 2019 (revogada), elaborada pelo Ministério da Economia (ME), dispôs sobre os critérios, prazos, condições, orientações e procedimentos específicos para a **implementação da PNDP** de que trata o Decreto nº 9.991/2019 **pelos órgãos**

**integrantes do SIPEC**, podendo o órgão central do SIPEC solicitar informações e alterações sobre o conteúdo do PDP do órgão ou entidade (Brasil, 2019c).

Com relação à divulgação do cronograma de ações de desenvolvimento a IN registra:

Art. 11. Caberá às unidades de gestão de pessoas o acompanhamento e a divulgação interna do cronograma de ações de desenvolvimento de forma a garantir que os servidores possam se inscrever nas ações de desenvolvimento constantes do PDP (Brasil, 2019c).

No Artigo 29 da IN é tratada a LC:

Art. 29. **A autoridade máxima** ou a autoridade delegada na forma do art. 28 do Decreto nº 9.991, de 2019, **concederá a licença para capacitação após a manifestação:**

I - **da chefia imediata** do servidor que avaliará a compatibilidade entre a solicitação e o planejamento dos afastamentos de toda força de trabalho da unidade; e

II - **da unidade de gestão de pessoas** que avaliará a relevância da ação de desenvolvimento para a instituição e o cumprimento dos requisitos necessários à concessão (Brasil, 2019c).

Segundo a referida IN, os afastamentos previstos no Artigo 18 do Decreto nº 9.991/2019 deverão ter suas ações previstas no PDP do órgão ou entidade de exercício do servidor, sendo que o servidor deverá comprovar a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo de até trinta dias da data de retorno às atividades, devendo apresentar: certificado ou documento equivalente que comprove a participação; relatório de atividades desenvolvidas; cópia da monografia, da dissertação ou tese, com assinatura do orientador (Brasil, 2019c)

A IN SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21<sup>34</sup>, de 1º de fevereiro de 2021 (Brasil, 2021), manteve textos da IN nº 201/2019, como a responsabilidade das unidades de gestão de pessoas de divulgar as ações de desenvolvimento, a necessidade de anuência da autoridade máxima para concessão de afastamento (com concordância da chefia imediata e manifestação da unidade de gestão de pessoas). Também estabeleceu orientações aos órgãos do SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da PNPD de que trata o Decreto nº 9.991/2019, e previu em seus Artigos 25 e 27 a obrigatoriedade de as necessidades de afastamento estarem previstas no PDP e o interstício entre afastamentos:

Art. 25. **Todos os afastamentos** previstos no art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, **deverão ter suas necessidades previstas no PDP** do órgão ou entidade de exercício do servidor.

Art. 27. Deverá ser observado o **interstício de sessenta dias** entre os seguintes afastamentos para:

I - licenças para capacitação;

II - parcelas de licenças para capacitação;

---

<sup>34</sup> A IN SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021 revogou a IN nº 201, DE 11 DE SETEMBRO DE 2019.

III - licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação e treinamento regularmente instituído, e vice-versa;

IV - participações em programas de treinamento regularmente instituído; e

V - licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação ou treinamento regularmente instituído e pós-graduação ou estudo no exterior.

Parágrafo único. Para os afastamentos de que tratam os incisos III e IV do art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, serão aplicáveis os interstícios do §1º do art. 95 e §§ 2º a 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Brasil, 2021).

Com relação à LC, a IN nº 21/2021 previu em seu Artigo 33:

Art. 33. A autoridade máxima, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação, concederá a licença para capacitação após a manifestação:

I - da chefia imediata do servidor, que avaliará a compatibilidade entre a solicitação e o planejamento dos afastamentos de toda força de trabalho da unidade; e

II - da unidade de gestão de pessoas, que avaliará a relevância da ação de desenvolvimento para a instituição e o cumprimento dos requisitos necessários à concessão (Brasil, 2021).

Em seu Artigo 40, a IN nº 21/2021 estabeleceu que, para solicitar afastamento destinado à participação em ações de desenvolvimento, os servidores deveriam cadastrar seus currículos profissionais no SIGEPE – Banco de Talentos do Governo Federal e mantê-los permanentemente atualizados (Brasil, 2021).

A LC constitui um mecanismo essencial de valorização do servidor, ao viabilizar sua atualização profissional e acadêmica sem prejuízo de suas funções, contribuindo para a qualificação contínua e para o fortalecimento institucional das IFES.

#### 4.4.3 O afastamento para cursar mestrado ou doutorado

Além do IQ e da LC, a legislação contempla a possibilidade de afastamento do servidor para cursar mestrado ou doutorado, assegurando condições formais para a realização de estudos *stricto sensu* no país. A Lei nº 8.112 de 1990, em seu Artigo 96-A, previu que:

Art. 96-A. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, **afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino superior no País.** (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 2º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009) (Brasil, 1990, grifo nosso).

O Decreto nº 9.991/2019 estabeleceu as hipóteses de afastamento para participação em ações de desenvolvimento, incluindo aquelas relacionadas à pós-graduação *stricto sensu*.

Art. 18. Considera-se **afastamento para participação em ações de desenvolvimento** a:

III - **participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País**, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990 (Brasil, 2019b, grifo nosso).

No Decreto nº 9.991/2019 são descritos os critérios para concessão de afastamento.

Art. 19. Os **afastamentos** de que trata o art. 18 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; e

c) ao seu **cargo** em comissão ou à sua função de confiança;

III - o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor (Brasil, 2019b, grifo nosso).

No inciso I do Artigo 21 do Decreto nº 9.991/2019 são descritos os prazos a serem observados para afastamento para participar de ações de desenvolvimento ligadas à pós-graduação *stricto sensu*, conforme segue:

Art. 21. Os afastamentos para participar de ações de desenvolvimento observarão os seguintes prazos:

I - **pós-graduação *stricto sensu***:

a) mestrado: até vinte e quatro meses;

b) doutorado: até quarenta e oito meses;

II - estudo no exterior: até quatro anos (Brasil, 2019b, grifo nosso).

O Artigo 22 prevê que os afastamentos para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* devem ser precedidos de processo seletivo, conduzido e regulamentado pelos órgãos e entidades do SIPEC, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes. Esses processos seletivos levam em conta a nota da AD individual e o alcance das metas de desempenho individual (Brasil, 2019b).

Analogamente à LC, no caso de afastamento para cursar mestrado ou doutorado, a IN nº 21/2021 previu que:

Art. 11. Caberá às unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades, e as suas escolas de governo, quando houver, o acompanhamento e a divulgação interna do cronograma de ações de desenvolvimento de forma a garantir que os servidores possam se inscrever nas ações de desenvolvimento constantes do PDP (Brasil, 2021).

Desse modo, o afastamento para a realização de cursos de mestrado e doutorado configura-se como um importante instrumento de valorização e qualificação dos TAEs, ao

possibilitar a dedicação integral à formação acadêmica e, ao mesmo tempo, fortalecer o desenvolvimento institucional das IFES.

#### 4.5 PERCURSO DE CARREIRA DE UM TAE ATUANTE EM UMA IFE: UM EXEMPLO

Como forma de ilustrar o fluxo de progressões por mérito e por capacitação, bem como o efeito do IQ na carreira dos TAEs, apresenta-se o percurso hipotético de um servidor que ingressou em uma IFE em março de 2005 no nível de classificação “D”, cuja exigência de educação formal é de ensino médio completo. A carreira deste servidor é regida pelo PCCTAE. Para tal simulação foram adotados os seguintes pressupostos:

- Ingresso na IFE: março de 2005;

- Data de corte para fins de análise: dezembro de 2025;

Justificativa: considerando que o PCCTAE foi instituído em janeiro de 2005, o recorte temporal adotado abrange toda a trajetória da carreira, até dezembro de 2025.

- Nível de Classificação de ingresso: Classe “D”;

- Nível de escolaridade exigido na classe de ingresso: ensino médio completo;

- Ingressou no serviço público com formação acima do exigido: ensino superior completo em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação;

- Não ingressou com direito ao IQ: 10% sobre o vencimento básico, pois a lei previa uma espera de 4 anos até que o servidor adquirisse esse direito. Isto mudou com a Lei nº 11.784/2008.

- Em fevereiro de 2009 o TAE concluiu o curso formal de Especialização em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação, conquistando o direito ao IQ de 27%;

- Em maio de 2009 iniciou o curso de mestrado em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação, concluindo em abril de 2011. A partir deste mês passou a ter direito ao IQ de 52%;

- Em fevereiro de 2014 iniciou um doutorado em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação, concluindo em janeiro de 2018. A partir deste mês passou a ter direito ao IQ de 75%, que é o percentual máximo previsto pelo PCCTAE;

- Nível de Capacitação de ingresso: Nível I

- Padrão de vencimento de ingresso: Padrão 16

- Vencimento inicial: R\$ 1.093,66

- Progressão por mérito: tendo ingressado em 2005, o TAE iniciou na regra de interstício de 24 meses, progredindo por mérito pela primeira vez em março de 2007. Com a Lei nº 11.784/2008, o interstício passou para 18 meses, resultando em nova progressão em setembro de 2008. De 2008 a dezembro de 2025 o TAE progrediu por mérito a cada 18 meses, permanecendo assim até janeiro de 2025, quando passou a vigorar o interstício de 12 meses, conforme a MP nº 1.286. Em janeiro de 2025 o servidor conquistou sua 13ª progressão por mérito. A próxima progressão ocorre em janeiro de 2026, e a 15ª e última progressão será em janeiro de 2027.

- Progressão por capacitação: o interstício da progressão por capacitação desde a implementação do PCCTAE em 2005 até dezembro de 2024 era de 18 meses. O servidor realizou cursos de 90 horas (em maio de 2005), de 120 horas (em maio de 2007) e de 150 horas (em março de 2008), progredindo sucessivamente do nível I ao II, do II ao III e finalmente do III ao IV, atingindo o último nível de capacitação previsto na carreira em setembro de 2009.

O objetivo da simulação apresentada é verificar o nível de classificação, o nível de capacitação, o padrão de vencimento e o percentual de IQ alcançados pelo servidor no período estudado, bem como a configuração de seus proventos em dezembro de 2025.

1) Com relação à Progressão por Capacitação, quando ingressou no serviço público o servidor foi enquadrado no nível I. O QUADRO 21 apresenta a data em que ocorreu a progressão para o nível II, para o nível III e para o nível IV de capacitação.

QUADRO 21 – TEMPO EM MESES QUE O TAE DO EXEMPLO HIPOTÉTICO LEVARIA PARA ATINGIR O QUARTO NÍVEL DE CAPACITAÇÃO

Progressão por Capacitação	Interstício	Data da progressão para o próximo nível	Nível de Capacitação conquistado
-	-	-	I (ingresso)
1ª progressão	18 meses	set/2006	II
2ª progressão	18 meses	mar/2008	III
3ª progressão	18 meses	set/2009	IV

FONTE: O autor (2025).

No exemplo de percurso hipotético desse servidor, em setembro de 2009 o servidor já teria alcançado o nível de capacitação IV, o último nível existente.

2) Quanto à Progressão por Mérito, uma vez que o servidor obteve resultados superiores ao mínimo exigido no programa de AD em todos os anos de serviço, garantiu o direito à progressão prevista, com interstício inicial de 24 meses, depois reduzido para 18 meses e reduzido novamente para 12 meses de efetivo exercício a partir de janeiro de 2025. O QUADRO 22 apresenta os meses em que ocorreram as progressões por mérito.

QUADRO 22 – PROGRESSÕES POR MÉRITO ALCANÇADAS DE MARÇO DE 2005 A JANEIRO DE 2025 (E POSTERIORMENTE) PELO TAE DO EXEMPLO HIPOTÉTICO

Progressão	Data da Progressão	Tempo Acumulado
Ingresso: mar/2005	-	0
1 <sup>a</sup>	Mar/2007	24 meses
2 <sup>a</sup>	Set/2008	42 meses
3 <sup>a</sup>	Mar/2010	60 meses
4 <sup>a</sup>	Set/2011	78 meses
5 <sup>a</sup>	Mar/2013	96 meses
6 <sup>a</sup>	Set/2014	114 meses
7 <sup>a</sup>	Mar/2016	132 meses
8 <sup>a</sup>	Set/2017	150 meses
9 <sup>a</sup>	Mar/2019	168 meses
10 <sup>a</sup>	Set/2020	186 meses
11 <sup>a</sup>	Mar/2022	204 meses
12 <sup>a</sup>	Set/2023	222 meses
13 <sup>a</sup>	Jan/2025	240 meses
14 <sup>a</sup>	Ocorre em Jan/2026	252 meses
15 <sup>a</sup>	Ocorrerá em Jan/2027	264 meses (fim da carreira)

FONTE: O autor (2025).

No percurso hipotético analisado, considerando que o servidor atingiu o nível IV de capacitação e que progrediu 13 padrões por mérito até dezembro de 2025, o servidor estaria enquadrado, em dezembro de 2025, no padrão P33, totalizando um avanço de 17 padrões em relação ao padrão P16 em que iniciou. Com a regra do interstício de 12 meses válida a partir de 2025, progride para o padrão P34 em janeiro de 2026 e para o padrão P35 em janeiro de 2027, último nível da carreira PCCTAE para o nível de classificação “D”. Em 2027 este TAE alcançaria o fim da carreira, após 264 meses de trabalho (21,9 anos de serviço).

- 3) A TABELA 16 apresenta, de forma sintética, o percurso hipotético do servidor, de março de 2005 a dezembro de 2025. Na TABELA 16 são apresentados apenas os meses em que ocorreram progressões, alterações no status do IQ e reajustes dos vencimentos concedidos pelo governo federal. Os meses em que os vencimentos permaneceram os mesmos não foram apresentados na TABELA 16 desta subseção para que a tabela não ficasse muito extensa. A tabela completa, contendo os 264 meses de proventos, encontra-se no APÊNDICE D desta dissertação. Na tabela constante no APÊNDICE D estão discriminados os proventos da carreira do servidor nível de classificação “D” de todos os meses de sua carreira, desde seu ingresso em março de 2005 até dezembro de 2025, que se constitui na data de corte desta pesquisa.

TABELA 16 – RESUMO DO PERCURSO DO SERVIDOR NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO “D” DE MARÇO DE 2005 A DEZEMBRO DE 2025

Ano	Mês	Mês	Evento	Classe	Nível de Capacitação	Padrão de Venc.	Vencimentos (R\$)	IQ	%	IQ (R\$)	Total dos proventos	Eventos ocorridos durante o percurso
2005	MAR	1	Ingressou sem IQ e no step 1	D	I	P16	1.093,66	Graduação Rel. Dir.			1.093,66	O TAE já ingressou com graduação. Seu cargo exigia segundo grau completo. Não teve direito ao IQ de 10%;
2006	JAN	11		D	I	P16	1.193,22				1.193,22	Reajuste da tabela PCCTAE - Manteve o Piso = R\$ 701,98 mas subiu o step de 3,00% para 3,60%;
2006	SET	19	1ª progressão por capacitação	D	II	P17	1.236,18				1.236,18	
2007	MAR	25	1ª progressão por mérito	D	II	P18	1.280,68				1.280,68	
2008	MAR	37	2ª progressão por capacitação	D	III	P19	1.326,78				1.326,78	
2008	MAI	39		D	III	P19	1.517,26				1.517,26	Reajuste da tabela PCCTAE - Lei nº 11.784, de 2008
2008	SET	43	2ª progressão por mérito	D	III	P20	1.571,89	Graduação Rel. Dir.	10%	157,19	1.729,08	Com a Lei nº 11.784, de setembro de 2008, passou a ter direito ao IQ de 10%;
2009	FEV	48	Elevação para 27% no IQ	D	III	P20	1.571,89	Especialização Rel. Dir.	27%	424,41	1.996,30	Neste mês concluiu a educação formal de Especialização (IQ=27%);
2009	JUL	53		D	III	P20	1.739,11		27%	469,56	2.208,67	Reajuste da tabela PCCTAE - Lei nº 11.784, de 2008
2009	SET	55	3ª progressão por capacitação	D	IV	P21	1.801,72		27%	486,46	2.288,18	
2010	MAR	61	3ª progressão por mérito	D	IV	P22	1.866,58		27%	503,98	2.370,56	
2010	JUL	65	Incremento de 1STEP na carreira	D	IV	P23	2.252,65		27%	608,22	2.860,87	Reajuste da tabela PCCTAE (Lei nº 11.784/2008); inclusão de um STEP no nível "D"
2011	ABR	74	Elevação para 52% no IQ	D	IV	P23	2.252,65	Mestrado Rel. Dir.	52%	1.171,38	3.424,03	Concluiu o mestrado
2011	SET	79	4ª progressão por mérito	D	IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30	
2013	MAR	97	5ª progressão por mérito	D	IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01	
2014	SET	116	6ª progressão por mérito	D	IV	P26	2.504,81		52%	1.302,50	3.807,31	
2015	MAR	121		D	IV	P26	3.042,78		52%	1.582,25	4.625,03	Reajuste da tabela PCCTAE - Lei nº 13.325, de 2016
2016	MAR	133	7ª progressão por mérito	D	IV	P27	3.150,40		52%	1.638,21	4.788,61	
2016	AGO	138		D	IV	P27	3.332,12		52%	1.732,70	5.064,82	Reajuste da tabela PCCTAE - Lei nº 13.325, de 2016
2017	JAN	143		D	IV	P27	3.587,43		52%	1.865,46	5.452,89	Reajuste da tabela PCCTAE - Lei nº 13.325, de 2016
2017	SET	151	8ª progressão por mérito	D	IV	P28	3.727,34		52%	1.938,22	5.665,56	
2018	JAN	155	Elevação para 75% no IQ	D	IV	P28	3.727,34	Doutorado Rel. Dir.	75%	2.795,51	6.522,85	Concluiu o doutorado
2019	MAR	169	9ª progressão por mérito	D	IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23	
2020	SET	187	10ª progressão por mérito	D	IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55	
2022	MAR	205	11ª progressão por mérito	D	IV	P31	4.180,66		75%	3.135,50	7.316,16	
2023	MAI	219		D	IV	P31	4.556,92		75%	3.417,63	7.974,61	Reajuste da tabela PCCTAE - Lei nº 14.673, de 2023
2023	SET	223	12ª progressão por mérito	D	IV	P32	4.734,64		75%	3.550,98	8.285,62	
2025	JAN	239	13ª progressão por mérito	D	IV	P33	5.674,94		75%	4.256,21	9.931,15	Reajuste da tabela PCCTAE - Lei nº 15.141, de 2025
2025	DEZ	250		D	IV	P33	5.674,94		75%	4.256,21	9.931,15	
2026	JAN	251	14ª progressão por mérito			P34	5.901,94		75%	4.426,46	10.328,40	
2026	ABR	254				P34	6.299,11		75%	4.724,33	11.023,44	Reajuste da tabela PCCTAE - Lei nº 15.141, de 2025
2027	JAN	263	15ª progressão por mérito			P35	6.557,38		75%	4.918,04	11.475,42	<b>FIM DA CARREIRA</b>

FONTE: O autor (2025).

4) O QUADRO 23 apresenta um resumo da situação do servidor em dezembro de 2025.

QUADRO 23 – POSIÇÃO DO SERVIDOR NA CARREIRA EM DEZEMBRO DE 2025

Nível de Classificação	D
Nível de Capacitação	IV
Padrão de Vencimento na estrutura do PCCTAE até dezembro de 2024	P33
Padrão de Vencimento na nova estrutura do PCCTAE de janeiro de 2025	P17
Incentivo à Qualificação	75%
Avanço de 1 step em julho de 2010 com a inclusão de step adicional no nível D	1 step de avanço
Total de progressões (por mérito e por capacitação)	16
Estimativa de Vencimento: R\$ 5.674,94 + R\$ 4.256,21 (IQ=75%)	R\$ 9.931,15

FONTE: O autor (2025).

Encerrando esta subseção, cabem algumas reflexões acerca da carreira dos TAEs: diante do tempo investido e das exigências de capacitação, de progressão por mérito e de educação formal acima do exigido para o cargo, até que ponto o retorno salarial destes incentivos compensa o esforço despendido pelos TAEs ao longo de sua vida profissional? Considerando as oportunidades no setor privado, será que um profissional com formação equivalente teria condições de obter remuneração mais atrativa fora da universidade? O modelo de progressão estabelecido pelo PCCTAE valoriza a qualificação e a capacitação do servidor, ou acaba funcionando mais como um mecanismo de controle e burocratização da carreira? O fato de a progressão por mérito ter impacto limitado no vencimento básico poderia desestimular o engajamento dos TAEs nas avaliações de desempenho? Ao exigir anos de dedicação para alcançar percentuais relativamente modestos de IQ, a política de IQ não corre o risco de gerar frustração entre os servidores mais qualificados? Até que ponto a busca por títulos formais (mestrado, doutorado) se traduz em valorização real do trabalho do TAEs na instituição, considerando que muitas vezes as funções desempenhadas não exigem tais níveis de formação? A estrutura do PCCTAE consegue equilibrar adequadamente a valorização individual (remuneração e reconhecimento) com as necessidades institucionais da universidade, ou tende a gerar tensões entre expectativas pessoais e possibilidades reais de carreira?

#### 4.6 A REGULAMENTAÇÃO DA CARREIRA DOS TAEs NA UFPR

Esta subseção trata da adaptação e aplicação, no âmbito da UFPR, da legislação que regulamenta o PCCTAE (Lei nº 11.091/2005, Decretos nº 5.824/2006 e 5.825/2006, dentre outras legislações). O foco é explicitar como a UFPR normatizou internamente a carreira dos TAEs em aspectos como progressões e IQ, bem como no tocante a licenças e afastamentos relativos à formação *stricto sensu*. Para isso, foram analisadas resoluções e portarias expedidas pela UFPR ligadas à progressão, capacitação, IQ, licenças e afastamentos.

Trata-se, portanto, da análise da regulamentação da carreira no âmbito da UFPR, a partir dos instrumentos normativos próprios desta Universidade. O QUADRO 24 reúne as resoluções e portarias publicadas pela UFPR entre 2001 e 2025 que foram consideradas relevantes para este estudo, tendo sido identificadas por meio de consulta aos portais institucionais da UFPR e por meio de informações obtidas junto à PROGEPE. No QUADRO 24 é apresentada também a metodologia de obtenção de cada resolução e de cada portaria. A

seleção dos documentos foi concluída quando as ocorrências passaram a se repetir, indicando saturação da pesquisa.

QUADRO 24 – MÉTODO DE OBTENÇÃO DAS RESOLUÇÕES E PORTARIAS DA UFPR

Descritor ou método utilizado na busca no Google ou outra forma de obtenção	Resoluções e Portarias	Data da publicação	Local de publicação da Resolução ou Portaria no site da UFPR
A partir da leitura da Resolução nº 52/19-COPLAD chegou-se à Resolução nº 02/01-COPLAD. A 1ª revoga a segunda	Resolução nº 02/2001-COPLAD	14/03/2001	<a href="https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/Res-02-01-COPLAD-afastamento-PTA-revogada-pela-52-19-coplاد.pdf">https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/Res-02-01-COPLAD-afastamento-PTA-revogada-pela-52-19-coplاد.pdf</a>
Progressão por titulação UFPR	Resolução nº 17/2004-COPLAD	25/08/2004	<a href="https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/resolucao_coplاد_03092004-140.pdf">https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/resolucao_coplاد_03092004-140.pdf</a>
Plano Institucional para Capacitação e Qualificação dos Técnico-Administrativos em Educação da UFPR Progressão por titulação	Resolução nº 24/2006-COPLAD	14/12/2006	<a href="https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/resolucao_coplاد_21122006-193.pdf">https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/resolucao_coplاد_21122006-193.pdf</a>
Avaliação de desempenho. Progressão por mérito UFPR	Resolução nº 21/2008-COPLAD	02/10/2008	<a href="https://cpa.ufpr.br/wp-content/uploads/2021/06/coplاد2108.pdf">https://cpa.ufpr.br/wp-content/uploads/2021/06/coplاد2108.pdf</a>
Plano de Incentivo à Qualificação UFPR	Resolução nº 11/2012-COPLAD	17/04/2012	<a href="https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/Res-11-12-COPLAD-Programa-Incentivo-%C3%A0-Qualifica%C3%A7%C3%A3o-ALTERADA2.pdf">https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/Res-11-12-COPLAD-Programa-Incentivo-%C3%A0-Qualifica%C3%A7%C3%A3o-ALTERADA2.pdf</a>
Programa de Incentivo à Qualificação / PIQ / Plano de carreira dos cargos Técnico-Administrativos em Educação	Resolução nº 08/2013-COPLAD	24/04/2013	<a href="https://progepe.ufpr.br/capacitacao/programa-de-incentivo-a-qualificacao-piq/">https://progepe.ufpr.br/capacitacao/programa-de-incentivo-a-qualificacao-piq/</a>
Lendo a Resolução nº 11/12-COPLAD chegou-se à Resolução nº 08/13-COPLAD. A 2ª altera o texto da primeira		24/04/2013	<a href="https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/Resolu%C3%A7%C3%A3o-08-13-COPLAD-Altera-art.-5-da-Res.-11-12-COPLAD-PIQ-1.pdf">https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/Resolu%C3%A7%C3%A3o-08-13-COPLAD-Altera-art.-5-da-Res.-11-12-COPLAD-PIQ-1.pdf</a>
Lendo a Resolução nº 11/12-COPLAD chegou-se à Resolução nº 02/15-COPLAD. A 2ª altera o texto da primeira	Resolução nº 02/2015-COPLAD	25/02/2015	<a href="https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/Resolucao-no-02-15-COUN.pdf">https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/Resolucao-no-02-15-COUN.pdf</a>
Lendo a Resolução nº 17/04-COPLAD chegou-se à Resolução nº 29/15-COPLAD. A 2ª altera o texto da primeira	Resolução nº 29/2015-COPLAD	25/11/2015	<a href="https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/Res-29-15-COPLAD-Altera-o-art.-18-da-Res-11-12-COPLAD-PIQ-e-art.-8-da-Resl-17-04-COPLAD.pdf">https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/Res-29-15-COPLAD-Altera-o-art.-18-da-Res-11-12-COPLAD-PIQ-e-art.-8-da-Resl-17-04-COPLAD.pdf</a>
Incentivo à Qualificação /Progressão dos servidores técnico-administrativos	Portaria nº 18.908/2016	24/08/2016	<a href="https://progepe.ufpr.br/progepe-informa-aos-servidores-sobre-a-emissao-de-novas-portarias/">https://progepe.ufpr.br/progepe-informa-aos-servidores-sobre-a-emissao-de-novas-portarias/</a>
Licença para Capacitação/Progressão por Capacitação	Portaria nº 19.067/2016	24/08/2016	<a href="https://progepe.ufpr.br/progepe-informa-aos-servidores-sobre-a-emissao-de-novas-portarias/">https://progepe.ufpr.br/progepe-informa-aos-servidores-sobre-a-emissao-de-novas-portarias/</a>
Critérios para o afastamento PROGEPE UFPR	Resolução nº 52/2019-COPLAD	11/12/2019	<a href="https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2020/01/Res.-52-19-Estabelece-normas-afastamento-capacita%C3%A7%C3%A3o-pessoal-TA-e-revoga-Res.-02-2001-COPLAD.pdf">https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2020/01/Res.-52-19-Estabelece-normas-afastamento-capacita%C3%A7%C3%A3o-pessoal-TA-e-revoga-Res.-02-2001-COPLAD.pdf</a>
Lendo a Resolução nº 21/08-COPLAD chegou-se à Resolução nº 06/2020-COPLAD. A segunda altera a primeira	Resolução nº 06/2020-COPLAD	08/07/2020	<a href="https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2020/07/RESOLU%C3%87%C3%83O-N%C2%BA-06-2020-COPLAD.pdf">https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2020/07/RESOLU%C3%87%C3%83O-N%C2%BA-06-2020-COPLAD.pdf</a>
Altera a Resolução nº 21/08-COPLAD. Obtida a partir da leitura da Resolução nº 21/28-COPLAD.	Resolução nº 20/23-COPLAD	04/12/2023	<a href="https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2023/12/RESOLUCAO-No-20-23-COPLAD.pdf">https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2023/12/RESOLUCAO-No-20-23-COPLAD.pdf</a>
Revoga as Resoluções nº 21/08-COPLAD, nº 06/20-COPLAD e nº 20/23-COPLAD. A PROGEPE divulgou em 13/10/2025 em seu site que foi aprovada pelo COPLAD a nova Resolução sobre AD.	Resolução nº 32/25-COPLAD	16/09/2025	<a href="https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2025/10/Res.-32-25-COPLAD-Nova-resolucao-que-revoga-as-Res.-21-08-06-20-e-20-23-COPLAD.pdf">https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2025/10/Res.-32-25-COPLAD-Nova-resolucao-que-revoga-as-Res.-21-08-06-20-e-20-23-COPLAD.pdf</a>

FONTE: O autor (2025).

Tais resoluções e portarias publicadas pela UFPR entre 2001 e 2025 são os instrumentos de regulamentação da carreira dos TAEs expedidos pela UFPR, identificados com o propósito de atender ao seguinte objetivo específico desta pesquisa: Analisar as políticas institucionais na UFPR, quanto à carreira, capacitação e qualificação *stricto sensu* dos TAEs da UFPR. Nesta subseção, as resoluções e portarias publicadas pela UFPR foram agregadas por assunto.

A regulamentação interna da UFPR voltada à valorização e ao desenvolvimento da carreira dos TAEs contempla a política de capacitação e qualificação, a AD, o IQ e as normas sobre licença e afastamento para fins de capacitação e para cursar programas *stricto sensu*.

#### 4.6.1 A Política de capacitação e qualificação dos TAEs

A Resolução nº 24/06-COPLAD, de 14 de dezembro de 2006 (UFPR, 2006), estabeleceu normas do Plano Institucional para Capacitação e Qualificação dos TAEs, que instituiu a política e os parâmetros de capacitação, qualificação e valorização de pessoas, apoiado no planejamento estratégico da Instituição, direcionando a formação de recursos humanos para o alcance dos objetivos e metas nele definidos, valorizando a carreira dos TAEs por meio de capacitação e qualificação permanentes e favorecendo a inovação, a eficiência, a eficácia e a efetividade institucional.

O referido Plano previa a manutenção de alguns programas permanentes, dentre os quais destacavam-se dois programas que se relacionam com a temática desta dissertação. São eles: a) o Programa de Incentivo e Apoio à Educação Formal, que tinha como objetivo complementar os estudos do servidor, em todos os níveis, do fundamental à pós-graduação *stricto sensu*, [...]; b) o Programa de Desenvolvimento Pessoal, que tinha como objetivo aperfeiçoar o servidor para ampliação de competências, habilidades e conhecimentos.

Na Resolução nº 24/06-COPLAD estava previsto que a UFPR deveria constituir um Comitê Gestor de Capacitação e Qualificação, composto de sete membros, com mandato de dois anos, compreendendo diversas finalidades, dentre as quais destacava-se “propor ao Conselho de Planejamento e Administração (COPLAD) plano anual de capacitação e qualificação da UFPR, a partir das demandas apresentadas pelas diversas unidades da Instituição e pela Comissão Interna de Supervisão (CIS) do Plano de Carreira dos TAEs, observando a disponibilidade orçamentária” e obedecendo ao planejamento estratégico institucional e da unidade proponente. Em 2006 a UFPR emitiu a Portaria nº 264/06/UFPR (UFPR, 2006), que designou os servidores membros da Comissão para estudos do Plano Institucional de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoal.

#### 4.6.2 A Avaliação de Desempenho

Em 02 de outubro de 2008 a UFPR publicou a **Resolução nº 21/08-COPLAD**<sup>35</sup> (UFPR, 2008), que aprovou o Programa de Avaliação de Desempenho dos TAEs da UFPR. **Esta resolução foi revogada pela Resolução nº 32/25-COPLAD** (UFPR, 2025q). O QUADRO 25 resume os destaques do texto da Resolução nº 21/08-COPLAD.

QUADRO 25 – DESTAQUES DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA UFPR ATÉ 15 DE SETEMBRO DE 2025 (RESOLUÇÃO Nº 21/08-COPLAD)

Artigo	Assunto	Detalhamentos
Art. 2º	Finalidade do Programa de AD	O Programa de AD dos TAEs da UFPR serve de base para a Progressão por Mérito Profissional dos TAEs a partir do mês de março de 2007.
Art. 4º	Objetivos do Programa de AD	I - Promover o desenvolvimento institucional por meio da gestão de pessoas, assegurando a melhoria contínua dos serviços à comunidade.
		II - fornecer indicadores para o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da UFPR.
		III - Analisar o cumprimento de metas e o desempenho individual e coletivo dos servidores, visando à melhoria dos processos de trabalho.
		IV - Gerar informações para subsidiar programas de capacitação, desenvolvimento, gestão de pessoal e políticas de saúde ocupacional.
		<b>V - Aferir o mérito para progressão por mérito profissional.</b>
Art. 19	Definição de Progressão por Mérito	A progressão por mérito profissional é a elevação ao padrão de vencimento seguinte a cada 18 meses, condicionada à avaliação de desempenho e ao nível de capacitação.
Art. 20	Aplicação do resultado da AD	O resultado da avaliação de desempenho anual orienta políticas institucionais e de gestão de pessoas, além de subsidiar a progressão por mérito profissional.
Art. 37	Periodicidade da AD e interstício para a Progressão por Mérito	A avaliação de desempenho dos TAEs da UFPR tem periodicidade anual, e o interstício para progressão por mérito passou de 2 anos (até 30/04/2008) para 18 meses da última progressão, conforme a Lei nº 11.784/2008. A partir da promulgação da Lei nº 15.141/2025, o interstício para a progressão por mérito foi reduzido para 12 meses.
Art. 46	Implantação da Progressão por Mérito	Para progredir por mérito, os TAEs devem atingir resultado favorável no Programa de AD, cuja média seja igual ou superior a 7 pontos.
Art. 47	Período avaliativo	Período compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro imediatamente anterior ao ano da avaliação.

FONTE: O autor (2025) adaptado da Resolução nº 21/08-COPLAD (UFPR, 2008).

Na Resolução nº 21/08-COPLAD a fórmula para cálculo da nota final contemplava avaliação setorial e institucional.

A Resolução nº 21/08-COPLAD foi alterada pelas seguintes resoluções:

- a) **Resolução nº 06/20-COPLAD** (UFPR, 2020): Alterou artigos que dispõem sobre a competência para gerenciamento da AD dos TAEs, sobre como será realizada a AD, sobre como será composta a nota, dentre outros detalhes. **Esta resolução foi revogada pela Resolução nº 32/25-COPLAD** (UFPR, 2025q).
- b) **Resolução nº 20/23-COPLAD** (UFPR, 2023a): Alterou diversos aspectos da Resolução nº 21/08-COPLAD, sendo a alteração mais relevante a disposta no Artigo 2º, conforme segue:

Art. 2º Alterar o art. 23, que passa a vigorar com a seguinte redação:

<sup>35</sup> Esta resolução foi consubstanciada na Lei nº 11.091/2005, na Lei nº 11.784/2008 (que instituiu a sistemática para AD dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional) e no Decreto nº 5.825/2006.

“Art. 23. O processo de avaliação de desempenho será **realizado anualmente no mês de março para todos os servidores** técnico-administrativos em educação, independente da data em que esses venham a completar seus respectivos interstícios.

I - **no mês de janeiro, todos os servidores deverão, obrigatoriamente, acessar o sistema informatizado** para conferir as informações pessoais, confirmar a chefia imediata e o caso AD em que estiver enquadrado, conforme Anexo I da Resolução nº 06/2020-COPLAD. Inclui-se aqueles servidores que estão em férias, cedidos para outros órgãos, em colaboração técnica, afastados com remuneração, afastados para estudos e em licença;

II - **no mês de março, a avaliação de desempenho deverá ser respondida por todos os servidores**, incluindo aqueles que estão em férias, cedidos para outros órgãos, em colaboração técnica, afastados com remuneração, afastados para estudos e em licença (UFPR, 2023a, grifo nosso).

**A Resolução nº 20/23-COPLAD foi revogada pela Resolução nº 32/25-COPLAD** (UFPR, 2025q).

A Resolução vigente que trata do Programa de AD da UFPR é a **Resolução nº 32/25-COPLAD** (UFPR, 2025q), de 16 de setembro de 2025. Segundo informações contidas no site da PROGEPE (UFPR, 2025p), alguns fatores legais, metodológicos e institucionais motivaram a revogação da Resolução nº 21/08-COPLAD e a aprovação da Resolução nº 32/25-COPLAD, destacando-se:

- adequação à Lei nº 15.141/2025, que reduziu de 18 para 12 meses o interstício para progressão por mérito dos servidores técnico-administrativos, exigindo ajustes nos prazos e ciclos avaliativos.
- nova metodologia da Comissão Própria de Avaliação (CPA), baseada em dados qualitativos, que inviabiliza o aproveitamento direto de seus resultados para fins de avaliação individual. Assim, a **nova resolução elimina a utilização das notas da Avaliação Institucional e Setorial** na composição da média da Avaliação de Desempenho, alinhando a prática da UFPR a outras universidades e institutos federais.
- centralização da coordenação do processo avaliativo pela PROGEPE/CDP, garantindo padronização, consistência metodológica e maior agilidade na aplicação do instrumento de Avaliação de Desempenho.
- atualização normativa, uma vez que a Resolução nº 21/08 encontrava-se defasada, mesmo após alterações pontuais em 2020 e 2023. A nova redação consolida as mudanças recentes e adequa o processo às demandas atuais da Instituição e da carreira.
- antecipação do cronograma da Avaliação de Desempenho para o próprio ano de referência, de modo que, entre novembro e dezembro (do próximo ano), todos os servidores deverão acessar o sistema da AD para conferir seus dados pessoais e confirmar a chefia imediata (UFPR, 2025p).

Mediante a aprovação da Resolução Nº 32/25-COPLAD, a UFPR “reforça seu compromisso em assegurar um processo de avaliação transparente, atualizado e alinhado às legislações vigentes, fortalecendo a gestão de pessoas e valorizando o desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos”.

O QUADRO 26 resume os destaques do texto da Resolução nº 32/25-COPLAD (UFPR, 2025p).

QUADRO 26 – DESTAQUES DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA UFPR A PARTIR DE 16 DE SETEMBRO DE 2025 (RESOLUÇÃO Nº 32/25-COPLAD)

Artigo	Assunto	Detalhamentos
Artigos 1º, 2º e 3º	Definição do Programa	Avaliação de Desempenho (AD) constitui um instrumento gerencial, contínuo e sistemático, voltado ao monitoramento dos resultados individuais e institucionais dos servidores, com base em critérios objetivos alinhados às metas institucionais. Além de subsidiar as políticas de desenvolvimento institucional e de pessoal, a AD constitui a base para a Progressão por Mérito Profissional a partir de março de 2026.
Art. 4º	Objetivos do Programa de AD	Promover o desenvolvimento institucional.
		Fornecer indicadores para o Planejamento Estratégico.
		Analisar o cumprimento de metas.
		Avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor.
		Gerar informações para elaboração de programas e políticas.
		<b>Aferir o mérito para a progressão por mérito profissional.</b>
Artigos 5º a 11	Princípios do Programa	A AD é um processo pedagógico, participativo e orientado a resultados, fundamentado em critérios objetivos vinculados às metas institucionais e ao caráter coletivo do trabalho. Destacam a participação ativa dos servidores, a descentralização das ações, a flexibilidade dos instrumentos e a avaliação coletiva como elementos centrais para a melhoria contínua dos processos e do desempenho institucional.
Artigos 12 ao 22	Metodologia e processamento do Programa	A progressão por mérito profissional consiste na mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 12 meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho. O processo de AD será realizado anualmente para todos os TAEs. Os artigos 12º a 22º estabelecem que a AD é realizada com instrumentos estruturados segundo critérios de objetividade, legitimidade e publicidade, e composta de diferentes modalidades de avaliação, cujos pesos variam conforme a situação funcional do servidor. Os dispositivos definem o cronograma anual de aplicação, a divulgação dos resultados. Também regulamentam a constituição e as competências das comissões setoriais e da comissão de acompanhamento do COPLAD, responsáveis pela análise e julgamento de recursos, além do papel fiscalizador da CIS.
Artigos 23 ao 26	Periodicidade de aplicação do Programa	<b>A partir de 01/01/2025 a progressão por mérito será a cada 12 meses</b> , contados da data da última progressão por mérito. Para os TAEs que completarem o interstício entre os meses de janeiro e abril, será aproveitada a nota da AD referente ao ano anterior, e para os TAEs cujo interstício se completar entre maio e dezembro, será considerada a nota da AD correspondente ao ano em que o instrumento avaliativo foi aplicado. Estabelece critérios para desconto dos dias correspondentes a faltas e outras situações, na contagem do interstício.
Artigos 27 a 32	Progressão funcional por mérito profissional	O interstício para a progressão por mérito profissional será de 12 meses a partir da última progressão, sendo considerado resultado favorável a obtenção de média igual ou superior a 07 pontos. O período avaliativo é de 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano anterior.
Art. 37	Esta Resolução revoga 3 resoluções	A Resolução nº 21/08-COPLAD; a Resolução nº 06/20-COPLAD; e a Resolução nº 20/23-COPLAD.

FONTE: O autor (2025) adaptado da Resolução nº 32/25-COPLAD (UFPR, 2025q).

Cabe destacar que a partir da Resolução nº 32/25-COPLAD, não há mais avaliação setorial nem institucional na composição da nota da AD. Além disso, os TAEs que estiverem afastados para estudos terão de fazer um relatório de estudos, contendo uma descrição e cronograma das atividades realizadas no período de afastamento, assinado pelo servidor e pelo seu orientador.

4.6.3 A regulação na UFPR da progressão funcional por titulação prevista no PUCRCE/1987 e do Incentivo à Qualificação (IQ) do PCCTAE/2005

No ano de 2004 a UFPR aprovou e publicou a Resolução nº 17/04-COPLAD (UFPR, 2004), a qual dispôs sobre critérios para a progressão funcional por titulação dos TAEs da UFPR, considerando a primeira carreira dos TAEs (o PUCRCE/1987). A resolução prevê:

Artigo 2º Para efeitos de **progressão funcional por titulação ou qualificação** de que trata esta Resolução, independentemente de serem relacionados com as atividades do servidor, mas **que excedam às exigências do seu cargo ou emprego**, serão considerados os títulos, graus, diplomas e certificados concernentes à **educação formal** do Sistema Educacional Brasileiro, que tenham sido expedidos por estabelecimentos autorizados pelo MEC, decorrentes de conclusão de cursos em diversos níveis, ou seja, deverão ser considerados os cursos pertinentes a:

I Educação Básica;

II- Educação Técnica e Profissionalizante;

III- Educação Superior de Graduação; e

**IV- Educação Superior de Pós-Graduação, *stricto sensu* ou *lato sensu*.**

Parágrafo único – na pós-graduação *lato sensu*, considerados apenas os cursos com carga horária não inferior a 360 horas (UFPR, 2004, grifo nosso):

O QUADRO 27 apresenta outros artigos da Resolução nº 17/04-COPLAD relevantes para esta dissertação.

QUADRO 27 – RESUMO DA RESOLUÇÃO Nº 17/04-COPLAD

Artigo	Assunto	Detalhamentos
Art. 4º	Critérios para a progressão funcional por titulação e qualificação	<p>I - o servidor cujo cargo integra o grupo de nível apoio e de nível intermediário, que apresentar certificado de conclusão de curso de <b>educação formal excedente</b> ao grau de escolaridade e que o curso não tenha sido exigência para o ingresso no cargo, <b>terá direito a 03 (três) padrões de progressão.</b></p> <p>II - o servidor <b>cujo cargo ocupado integra o grupo de nível superior</b>, que apresentar outro curso formal da educação superior excedente às exigências do cargo, <b>terá direito a 01 (um) padrão de progressão.</b></p> <p>III - a conclusão de curso do ensino médio pelos servidores cujos cargos integram o grupo de nível intermediário, dará direito a 03 (três) padrões de progressão, desde que o curso não tenha sido exigência para o ingresso no cargo.</p> <p><b>IV - os títulos de aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado para os cargos integrantes do grupo de nível superior darão direito a progressão conforme abaixo especificado: a) especialização/aperfeiçoamento - 1 padrão; b) mestrado - 2 padrões; e c) doutorado - 3 padrões.</b></p>
Art. 6º	Títulos de pós-graduação obtidos no exterior	Estarão sempre condicionados à validação pelo CEPE nos moldes da legislação vigente.
Art. 7º	Títulos de aperfeiçoamento e especialização	Serão aceitos após prévia análise pela Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação (PRPPG), à exceção dos títulos obtidos na própria Instituição.
Art. 10º	Concessão de padrões de vencimento	Aos servidores conceder-se-á até 05 (cinco) padrões de progressão por titulação ao longo da vida funcional.

FONTE: O autor (2025) adaptado da Resolução nº 17/04-COPLAD (UFPR, 2004).

Cabe destacar que a progressão funcional por titulação prevista no PUCRCE/1987 não constituía um percentual de acréscimo nos vencimentos, mas sim o avanço de alguns níveis dentro da própria estrutura da carreira, mediante formação superior à exigida pelo cargo.

A Resolução nº 24/06-COPLAD, de 14 de dezembro de 2006 (UFPR, 2006), estabeleceu normas do Plano Institucional para Capacitação e Qualificação dos TAEs, que instituiu a política e os parâmetros de capacitação, qualificação e valorização de pessoas. Em seu inciso II, a resolução prevê a complementação dos estudos do servidor em todos os níveis,

do fundamental à pós-graduação *stricto sensu*, de forma a promover o aperfeiçoamento profissional dos TAEs. Esta resolução trata do IQ previsto no PCCTAE de 2005.

Em 17 de abril de 2012 a UFPR aprovou e publicou a Resolução nº 11/12-COPLAD (UFPR, 2012a), que instituiu o Plano de Incentivo à Qualificação dos TAEs (PIQ), destinado à participação de servidores da carreira dos TAEs em cursos de pós-graduação *stricto sensu* oferecidos por instituições de ensino superior oficialmente reconhecidas pelo MEC e regularmente desenvolvidos no Brasil. O QUADRO 28 apresenta os principais aspectos da Resolução nº 11/12-COPLAD.

QUADRO 28 – RESUMO DA RESOLUÇÃO Nº 11/12-COPLAD

Assunto	Detalhamentos
Concessão do benefício PIQ	Auxílio financeiro ( <b>reembolso do valor das mensalidades</b> cobradas pelo estabelecimento de ensino), podendo variar de 50% a 100%, de acordo com a disponibilidade orçamentária definida anualmente pela PROGEPE e apreciada pelo COPLAD (Art. 2º).
	O beneficiário paga taxas adicionais e despesas com deslocamentos (Art. 2º § 1º).
	Individualmente, a cada servidor (Art. 4º).
	Prazo de validade de 24 meses para mestrado e de 48 meses para doutorado (Art. 4º § único).
	Os cursos pretendidos deverão estar relacionados com o ambiente organizacional do servidor (Art. 8º).
Beneficiários do PIQ	Servidores da carreira dos TAEs do quadro ativo e em exercício na UFPR, independentemente de seu nível de classificação no Plano de Carreira de que trata a Lei nº 12.772/2012 (Art. 5º).
Requisitos para utilizar o PIQ	Ter concluído estágio probatório (Art. 5º § 1º Inciso I).
	Apresentar desempenho funcional igual ou superior a 70% do total de pontos previstos nos últimos 18 meses (Art. 5º § 1º Inciso II).
	Comprometer-se a permanecer no quadro ativo da UFPR por tempo não inferior ao do recebimento do benefício, após a conclusão do curso (Art. 5º § 1º Inciso III).
	Estar regularmente matriculado em curso <i>stricto sensu</i> recomendado pela CAPES (Art. 5º § 1º Inciso IV).
	Não receber concomitantemente qualquer tipo de bolsa de estudos ou benefício regular das agências de fomento (Art. 5º § 1º Inciso V).
Não poderá ser beneficiário do PIQ o servidor	Cedido ou lotado provisoriamente em outro órgão (Art. 5º § 2º Inciso I).
	Afastado para desempenho de mandato eletivo (Art. 5º § 2º Inciso II).
	Que estiver em gozo de qualquer tipo de licença (Art. 5º § 2º Inciso III).
	Que tiver sofrido sanção administrativa disciplinar nos termos da Lei nº 8.112/1990, nos últimos 05 anos (Art. 5º § 2º Inciso IV).
	Que foi contemplado em exercícios anteriores e estiver cursando <i>stricto sensu</i> (Art. 5º § 2º Inciso V).
	Que ultrapassar a idade estabelecida para a aposentadoria compulsória, ao se somar a idade no momento da inscrição, o tempo de duração do curso pretendido e o período de tempo que deverá permanecer na Instituição, após conclusão do curso realizado (Art. 5º § 2º Inciso VI).
Para concessão de Afastamento	Deve ser observada a Resolução Nº 02/01-COPLAD (normas e critérios para o afastamento para capacitação dos TAEs) (Art. 13).
Competência da PROGEPE	Publicar em edital o período e os documentos necessários para inscrição, bem como o valor total dos recursos alocados para o PIQ e o valor máximo de ressarcimento mensal (Art. 19).

FONTE: O autor (2025) adaptado da Resolução nº 11/12-COPLAD (UFPR, 2012a).

Desde sua implementação em 2012, o PIQ passou por atualizações para aprimorar suas diretrizes, tendo sido revisado nas seguintes resoluções:

- a) **Resolução nº 08/13-COPLAD** (UFPR, 2013): Alterou disposições da Resolução nº 11/12-COPLAD (PIQ) para melhor adequação às necessidades dos servidores e da Instituição, ajustando o Artigo 5º desta resolução a partir da definição de que podem ser beneficiários do PIQ os TAEs do quadro ativo e em exercício na UFPR, independentemente de seu nível de classificação no Plano de Carreira TAE de que trata a Lei nº 12.772/2012. A partir da promulgação desta lei em 2012 ficou definido que todos os TAEs poderiam alcançar o percentual máximo de IQ, independentemente do nível de classificação ocupado.
- b) **Resolução nº 02/15-COPLAD** (UFPR, 2015a): Introduziu alterações na Resolução nº 11/12-COPLAD (PIQ), com o objetivo de otimizar o apoio aos servidores da carreira dos TAEs para participação de cursos de pós-graduação *stricto sensu* em outras instituições de ensino superior.
- c) **Resolução nº 29/15-COPLAD** (UFPR, 2015b): Revisou critérios relacionados ao PIQ e à progressão funcional por titulação dos TAEs da UFPR. Alterou as Resoluções nº 11/12-COPLAD (PIQ) e nº 17/04-COPLAD (que dispôs sobre critérios para a progressão funcional por titulação dos TAEs). Em seu Artigo 1º suprimiu o Artigo 8º da Resolução nº 17/04-COPLAD, e em seu Artigo 2º alterou o Artigo 18 da Resolução nº 11/12-COPLAD, que passou a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 18 Os beneficiários do PIQ deverão entregar a certidão que comprove a inexistência de pendências para a emissão de diploma de mestre/doutor na pós-graduação inclusive quanto ao recibo de depósito legal de exemplar impresso de versão definitiva de dissertação ou tese na biblioteca da Instituição onde foi realizado o curso” (UFPR, 2015b).

Em agosto de 2016 a UFPR editou a Portaria nº 18.908/PROGEPE<sup>36</sup> (UFPR, 2016a), que estabeleceu normas para a solicitação de Incentivo à Qualificação e para Progressão por Capacitação Funcional dos TAEs. A Portaria nº 18.908/PROGEPE definiu os procedimentos para abertura e tramitação dos pedidos no sistema SIE, os critérios para aceitação de certificados e documentos comprobatórios, bem como prazos e exigências específicas para graduação, especialização, mestrado e doutorado. Também regulamentou a data de concessão dos benefícios e as condições para a validação dos certificados apresentados.

#### 4.6.4 A licença para capacitação e o afastamento para cursar mestrado ou doutorado

<sup>36</sup> A Portaria nº 18.908/PROGEPE de 2016 foi consubstanciada no Decreto nº 5.824/2006, na Portaria MEC nº 09/2006 e na Portaria MEC nº 39/2011.

No ano de **2001**, portanto antes da edição do PCCTAE/2005, a UFPR aprovou e publicou a **Resolução nº 02/01-COPLAD**<sup>37</sup> (UFPR, 2001), atualmente revogada pela Resolução nº 52/19-COPLAD (UFPR, 2019). Aquela resolução estabeleceu normas e critérios relativos ao **afastamento para capacitação** dos TAEs, e permaneceu em vigor até 2019, o que a torna relevante para esta dissertação. Devido à relevância de seu conteúdo e à inspiração que forneceu para a elaboração da Resolução nº 52/19-COPLAD, optou-se por apresentar, no QUADRO 29, os principais aspectos da Resolução nº 02/01-COPLAD no tocante à regulamentação da carreira dos TAEs na UFPR no período de 2001 a 2019.

QUADRO 29 – RESUMO DA RESOLUÇÃO Nº 02/01-COPLAD

Artigo	Assunto	Detalhamentos
Art. 1º § único	São consideradas Ações de Capacitação	Treinamento em serviço.
		Grupos formais de estudo.
		Intercâmbios ou estágios.
		Seminários, congressos, simpósios, conferências.
		Cursos de extensão universitária, de aperfeiçoamento.
		<b>Cursos de especialização ou de pós-graduação <i>stricto sensu</i>.</b>
Art. 2º	Concessão de afastamento para ações de capacitação	Quando houver contribuição efetiva para a atualização profissional e o aprimoramento do servidor.
		Desde que haja consonância com as demandas institucionais.
		Desde que haja consonância com o planejamento interno da UFPR.
		Se houver relevância da formação para a Instituição.
Art. 4º	Tipos de afastamento	Com ônus - recebimento de auxílio pelo CNPq, CAPES, FINEP ou UFPR e direito à remuneração do cargo.
		Com ônus limitado - direito à remuneração do cargo.
		Sem ônus - sem remuneração e sem despesa para a administração.
		Integral - afastamento total das atividades.
		Parcial - se o servidor mantém até 2 horas semanais de atividades no cargo e se licencia do restante para se dedicar ao curso.
Art. 5º	Período de afastamento	Por até 2 anos, para o curso de <b>mestrado</b> .
		Por até 2 anos, prorrogáveis por mais 2 anos para o curso de <b>doutorado</b> .
		Por até 1 ano, para o curso de pós-doutorado e especialização.
		Por até 6 meses, para o curso de aperfeiçoamento, intercâmbio ou estágio.
Art. 9º	Licença para capacitação remunerada	Após cada quinquênio de exercício, <b>por até 3 meses</b> , para participar de <b>ação de capacitação</b> , condicionada ao planejamento interno da unidade, à oportunidade do afastamento e à relevância para a Instituição.
		Esta licença pode ser parcelada, não podendo a menor parcela ser inferior a 5 dias.
Art. 11	Autorização de afastamento	Quando a capacitação estiver contemplada no plano institucional.
		Os afastamentos só ocorrem nos casos em que o horário destinado à participação do servidor inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho.

FONTE: O Autor (2025) adaptado da Resolução nº 02/01-COPLAD (UFPR, 2001).

Em 24 de agosto de **2016** a UFPR editou a **Portaria nº 19.067/PROGEPE** (UFPR, 2016b), que estabeleceu **procedimentos e orientações para a concessão da Licença para Capacitação**, prevista na Lei nº 8.112/1990 e no Decreto nº 5.707/2006 (revogado pelo Decreto

<sup>37</sup> A Resolução nº 02/01-COPLAD foi consubstanciada na Lei nº 8.112/1990, no Decreto nº 94.664/1987 (que regulamentou o PUCRCE/1987, a primeira carreira dos TAEs) e no Decreto nº 2.794/1998 (que instituiu a Política Nacional de Capacitação dos Servidores da Administração Federal – PNC, e tratou de questões sobre capacitação dos servidores federais).

nº 9.991/2019). A previsão era de que, após cada quinquênio de efetivo exercício, o TAE poderia afastar-se do exercício do cargo efetivo para participar de ações de capacitação, por até três meses, com a respectiva remuneração, desde que a licença fosse deferida pela PROGEPE.

Importa registrar que, segundo a Portaria nº 19.067/PROGEPE, o TAE que usufruía da LC ficaria impedido pelo período de 2 anos de se afastar integral ou parcialmente para participar de Programa de Pós-Graduação *stricto sensu*, a contar da data do término da referida licença, conforme o parágrafo 2º do Artigo 96-A da Lei nº 8.112/1990.

Quanto às ações de capacitação, a Portaria nº 19.067/2016 prevê:

Art. 2º - Para fins desta Portaria serão consideradas ações de capacitação:

I. Cursos de capacitação profissional presencial e a distância; e,

II. **Elaboração de Dissertação de Mestrado, Tese de Doutorado** e Trabalho Final de Conclusão de Curso de Graduação e Especialização (UFPR, 2016b).

É mister lembrar que, para usufruir da licença de capacitação havia três condições: o interesse da Administração; a correlação direta com as atribuições do(a) servidor(a) em sua unidade de lotação; o planejamento interno da Unidade.

A **Resolução nº 52/19-COPLAD**<sup>38</sup>(UFPR, 2019), emitida pela UFPR em 11 de dezembro de 2019, revogou a Resolução nº 02/2001-COPLAD, **estabeleceu normas e fixou critérios para o afastamento para capacitação** do pessoal técnico-administrativo.

Nos Artigos 1º e 2º define conceitos para sua aplicação e apresenta o que é considerado afastamento para participação em ações de desenvolvimento ou capacitação, conforme demonstrado no QUADRO 30.

QUADRO 30 - ASPECTOS DA RESOLUÇÃO Nº 52/19-COPLAD RELACIONADOS A AFASTAMENTOS PARA AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO OU CAPACITAÇÃO

Assunto	Detalhamentos
Ações de Desenvolvimento ou Capacitação	Voltadas ao desenvolvimento formal de competências, individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria (Art. 1º § único Alínea "a")
Treinamento regularmente instituído	Congressos, seminários, workshop ou atividades similares previstas no Decreto nº 9.991 promovidos ou apoiados pelo órgão ou entidade (Art. 1º § único Alínea "b")
Afastamento com ônus	Recebimento de auxílio (passagens e/ou diárias); remuneração do cargo efetivo é assegurada ao servidor (Art. 1º § único Alínea "c")
Afastamento com ônus limitado	Direito apenas à remuneração do cargo efetivo (Art. 1º § único Alínea "d")
Doutorado Sanduíche	Parte do programa de pós-graduação cumprida fora da instituição brasileira ou internacional na qual o servidor está matriculado (Art. 1º § único Alínea "e")
Considera-se afastamento	Participação em programa de pós-graduação <i>stricto sensu</i> (Art. 2º Inciso I)
	Participação em programa de treinamento regularmente instituído (Art. 2º Inciso II)
	Licença para capacitação (Art. 2º Inciso III)

FONTE: O autor (2025) adaptado da Resolução nº 52/19-COPLAD (UFPR, 2019).

<sup>38</sup> Esta resolução foi consubstanciada na Lei nº 8.112/1990, no Decreto nº 9.991/2019 e na IN nº 201/2019.

A seguir, o QUADRO 31 resume o Capítulo I da Resolução nº 52/19-COPLAD, que trata do afastamento para participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*.

QUADRO 31 - ASPECTOS DA RESOLUÇÃO Nº 52/19-COPLAD RELACIONADOS A AFASTAMENTOS PARA PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMAS *STRICTO SENSU*

Assunto	Detalhamentos
Critérios para afastamento para cursar <i>stricto sensu</i>	Estar previsto no planejamento estratégico do Setor/Pró-reitoria/Órgão Suplementar/Unidade e aprovado no PDP (Art. 3º Inciso I)
	Estiver alinhado ao desenvolvimento do servidor, quanto ao órgão de exercício ou lotação e à carreira ou cargo efetivo (Art. 3º Inciso II)
	O horário ou local do afastamento inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho (Art. 3º Inciso III)
	Programas <i>stricto sensu</i> no país devem ser reconhecidos pela CAPES (Art. 3º § 1º)
Responsabilidades do servidor	Solicitar o reconhecimento do diploma de <i>stricto sensu</i> realizado no exterior (Art. 3º § 2º)
	Permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno, por período igual ao do afastamento, em regime de trabalho idêntico ao exercido antes do afastamento (Art. 3º § 3º)
	Ter tempo de serviço a cumprir na UFPR antes do prazo legal para aposentadoria voluntária: 04 anos para afastamento para mestrado, 08 anos para doutorado e 02 anos para pós-doutorado (Art. 3º § 5º)
Como funciona a concessão dos afastamentos para <i>stricto sensu</i>	Serão precedidos de processo seletivo, elaborado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE), com critérios isonômicos e transparentes (Art. 4º)
	Para realização de mestrado será concedido afastamento para servidores que têm pelo menos 3 anos de exercício, e para doutorado 4 anos, em ambos os casos incluindo o período de estágio probatório, e que não tenham usufruído de licença para assuntos particulares e nem gozo de LC ou com fundamento no art. 96-A da Lei 8.112, de 1990 nos 02 anos anteriores à data da solicitação de afastamento (Art. 5º)
Prazos para afastamento	Mestrado: por até 02 anos (Art. 7º alínea "a")
	Doutorado: por até 02 anos, prorrogáveis por mais 02 anos (Art. 7º alínea "b")
	<b>Caso precise de prorrogação, poderá utilizar a Licença para Capacitação, conforme previsto no Decreto nº 9.991/2019 (Art. 25)</b>
Durante o afastamento para <i>stricto sensu</i> no país o servidor poderá	Participar de eventos, reuniões e cursos de curta duração fora da localidade da instituição receptora para realizar atividades necessárias ao seu projeto de pesquisa e com a anuência de seu(sua) orientador(a) ou supervisor(a) (Art. 10 Inciso I)
	Participar de doutorado sanduíche ou outros programas de complementação de sua pós-graduação <i>stricto sensu</i> (Art. 10 Inciso II)

FONTE: O autor (2025) adaptado da Resolução nº 52/19-COPLAD (UFPR, 2019).

O QUADRO 32 resume o Capítulo III da Resolução nº 52/19-COPLAD, que trata da LC.

QUADRO 32 – ASPECTOS DA RESOLUÇÃO Nº 52/19-COPLAD RELACIONADOS À LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

Assunto	Detalhamentos
Após cada quinquênio de efetivo exercício, o(a) servidor(a) poderá solicitar a licença remunerada	Por até 03 (três) meses, para realizar ações de desenvolvimento presenciais ou à distância, que podem ser organizadas de modo individual ou coletivo. (Art. 17 Inciso I e §1º)
	Por até 03 (três) meses, para elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado (Art. 17 Inciso II)
Condições para concessão da LC	A licença poderá ser concedida quando a carga horária total da ação ou do conjunto de ações for superior a 30 horas semanais, conforme Decreto nº 9.991/2019 (Art. 18)
	Parcelas: poderá ser parcela em no máximo 6 períodos, sendo que o menor período não pode ser inferior a 15 dias (Art. 19)
Quantitativo máximo de servidores que podem usufruir da LC simultaneamente	Até dois por cento do quadro de servidores TAEs em efetivo exercício na UFPR, conforme o disposto no art. 27 do Decreto nº 9.991/2019 (Art. 18 § único)

FONTE: O autor (2025) adaptado da Resolução nº 52/19-COPLAD (UFPR, 2019).

A Resolução nº 52/19-COPLAD<sup>39</sup> previa que o servidor somente poderia se ausentar das suas atividades depois de publicado o ato de concessão do afastamento.

#### 4.6.5 O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação 2022 - 2026 (PDIC UFPR 2022 - 2026)

O PDIC<sup>40</sup> se constitui no Anexo 2 do Plano de Desenvolvimento Institucional da UFPR – PDI (UFPR, 2022a), e nele estão estabelecidas as intenções da Instituição relativas à política de desenvolvimento de pessoas, os compromissos e metas a serem atingidos durante o período de sua vigência, além dos atores envolvidos e estratégias de ação para o alcance dos objetivos institucionais (UFPR, 2022a).

Com relação às ações que capacitam, o PDIC prevê que: 1) as ações de desenvolvimento ou capacitação devem estar previstas no PDP da UFPR, independentemente de proporcionarem ou não progressão funcional; 2) o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deve especificar, anualmente, quais ações de desenvolvimento ou capacitação podem ser utilizadas para a progressão funcional por capacitação, as quais devem estar em consonância com as diretrizes nacionais estabelecidas no Decreto nº 5.825/2006.

Com relação à definição dos participantes do programa, prevê que deve ser feita a partir da necessidade de cada local de trabalho, em processo decisório coletivo que envolva chefias e servidores, com observância dos objetivos e metas institucionais de cada Pró-reitoria, Setor, Unidade Organizacional ou Unidade equivalente como um todo e, também, dos resultados dos processos de AD.

Com relação à AD, o texto do PDIC traz uma série de considerações, destacando-se:

A Avaliação de Desempenho é um processo utilizado para mensurar o desempenho e comportamento do servidor público, de acordo com as atividades que ele desempenha, das metas e resultados a serem alcançados, assim como da sua capacidade de desenvolvimento. Tem por objetivo subsidiar o planejamento institucional, especialmente com relação à política de gestão de pessoas, na definição dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento e Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal da UFPR.

Além do mais, é um instrumento para o desenvolvimento de carreira e progressão por mérito do servidor, consistindo em um processo de caráter pedagógico e sistemático,

---

<sup>39</sup> O Artigo 25 da Resolução nº 52/19 estabelecia esta exigência.

<sup>40</sup> O PDIC atende ao disposto no Artigo 24 da Lei nº 11.091/2005, e segue as seguintes legislações: Lei nº 11.091/2005, Lei nº 11.233/2005, Lei nº 8.112/1990, Decreto nº 5.825/2006, Decreto nº 5.824/2006, Decreto nº 9.991/2019, Decreto nº 10.506/2020, Decreto nº 11.069/2022, Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021, Instrução Normativa nº 69/2021, Instrução Normativa nº 46/2022, Portaria MEC nº 09/2006, Portaria MEC nº 1.084/2008, Resolução nº 21/08, Resolução nº 06/2020, Guia para Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

no qual a transparência e a continuidade devem estar contidas nos instrumentos utilizados.

[...] a avaliação de desempenho atende as premissas de melhoria das condições técnicas do trabalho individual e coletivo, de planejamento sistemático dos ambientes organizacionais e, por consequência, da excelência nos serviços prestados à comunidade universitária e ao cidadão (UFPR, 2022a).

#### 4.7 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL E DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO NA UFPR

Esta subseção apresenta subsídios para o cumprimento do objetivo específico desta pesquisa: analisar as políticas institucionais da UFPR relativas à carreira, à capacitação e à qualificação *stricto sensu* dos TAEs da UFPR. São descritas políticas, ações e programas implementados pela Universidade com o propósito de valorizar esses servidores e de criar condições efetivas para sua evolução na carreira, seja por meio das progressões por capacitação ou por mérito, seja pela obtenção de títulos formais que possibilitam o acesso ao IQ.

Segundo o Plano de Desenvolvimento Institucional da UFPR - PDI 2022-2026 (UFPR, 2022c), os TAEs podem progredir na carreira por meio da Progressão por Capacitação Profissional, na qual ocorre mudança de nível de capacitação, ou por meio da Progressão por Mérito Profissional, na qual ocorre mudança de padrão de vencimento (tendo como base a AD). Também podem obter formação superior ao exigido para o cargo e assim conquistar percentuais de IQ (UFPR, 2022a). A implementação dessas formas de progressão e do IQ está diretamente vinculada à estrutura de gestão de pessoas da UFPR, responsável por regulamentar e acompanhar tais processos.

A PROGEPE, órgão de planejamento e gestão administrativa da UFPR criado em 2008, é quem executa a política de gestão de pessoas na Instituição, com a finalidade de estimular o desenvolvimento pessoal, social e profissional, assegurando os direitos, a saúde e a qualidade de vida dos servidores (UFPR, 20??b). É responsável pela coordenação da gestão dos TAEs e dos docentes, abrangendo concursos, provimentos, vacâncias, capacitação, desenvolvimento profissional, AD, saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho. Também é sua responsabilidade a gestão de atos administrativos e dados funcionais de servidores e pensionistas, controle de cargos e funções, concessão de benefícios, folha de pagamento e orientações sobre legislação de pessoal. Esse processo envolve a aprendizagem de novas formas de trabalho que integrem conhecimento e prática, visando ao aprimoramento da gestão e ao alcance dos objetivos do Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI (UFPR, 20??b).

No site institucional da PROGEPE são apresentadas informações sobre o PCCTAE, esclarecendo seu conceito, estrutura, formas de ingresso, mecanismos de progressão funcional (por capacitação e por mérito), regras do IQ e o embasamento legal da carreira (UFPR, 2022b).

Na PROGEPE, a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CDP) é responsável por planejar, organizar e supervisionar ações de capacitação, formação, gestão por competências e gestão do conhecimento, além de conduzir os processos de avaliação de desempenho e de progressão funcional dos TAEs, incluindo a progressão por capacitação e o IQ (UFPR, 20??c). O PDP, mantido pela CDP, apresenta ações ligadas à Capacitação e Qualificação, a afastamentos, a desenvolvimento na carreira (IQ, Progressão por Capacitação, Avaliação em Estágio Probatório e AD) (UFPR, 20??d).

O site institucional da PROGEPE apresenta a PNDP, instituída pelo Decreto nº 9.991/2019, que orienta o desenvolvimento de servidores da Administração Pública Federal, alinhando as ações de capacitação às estratégias institucionais. Seu principal instrumento, o PDP, é elaborado anualmente pelos órgãos do SIPEC - como ocorre na UFPR - para registrar necessidades de capacitação e planejar ações futuras, garantindo eficiência e coerência com as metas institucionais. Na UFPR, o PDP considera diagnósticos institucionais e avaliações de desempenho para identificar necessidades de desenvolvimento dos servidores. Tendo como referência essas informações, são planejadas ações de capacitação que integram os programas de capacitação da Universidade, alinhadas às trilhas de desenvolvimento, que conectam os objetivos institucionais às necessidades dos servidores (UFPR, 2025c). As ações de desenvolvimento, capacitação e treinamento previstas na IN nº 21/2021, com ou sem afastamento e com ou sem ônus para a Administração Pública, que integram o PDP da UFPR, dividem-se nos grupos de ações de desenvolvimento apresentados no QUADRO 33.

QUADRO 33 – GRUPOS DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE INTEGRAM O PDP DA UFPR

Grupos de ação	Descrição
Aprendizagem prática	Aprendizagem em serviço, intercâmbio, estudo em grupo
Evento de capacitação	Curso, oficina, palestra, seminário, fórum, congresso, conferência, workshop, simpósio, semana, jornada, convenção colóquio, dentre outros, nas modalidades presencial híbrida ou a distância
Educação formal	Ensino superior, aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado

Fonte: O autor (2025).

As ações de capacitação disponibilizadas aos TAEs da UFPR são informadas no site da PROGEPE e pelo e-mail institucional, a exemplo do e-mail encaminhado pela Unidade de Capacitação e Qualificação (UCAQ) em 4 de agosto de 2025 (ANEXO F), onde é apresentado

um quadro contendo as ações de capacitação para o segundo semestre de 2025. No referido quadro consta a descrição da ação de capacitação proposta, o ministrante, a carga horária, os dias e horários e o objetivo geral. Tais ações de capacitação permitem aos TAEs progredirem na modalidade de progressão por capacitação.

Para facilitar o entendimento, esta subseção foi dividida em sete itens: 4.7.1 Progressão por Capacitação Profissional (PC); 4.7.2 Avaliação de Desempenho (AD); 4.7.3 Progressão por Mérito; 4.7.4 Incentivo à Qualificação (IQ); 4.7.5 O Programa de Incentivo à Qualificação (PIQ) lançado em 2012; 4.7.6 Exemplos de ações da UFPR para incentivar a qualificação dos TAEs; 4.7.7 Afastamento para Estudo e Licença para Capacitação.

#### 4.7.1 Progressão por Capacitação<sup>41</sup> Profissional (PC)

De acordo com o site da PROGEPE, PC é definida como:

“...a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, concedida ao servidor que apresentar cursos de capacitação realizados após a data início de efetivo exercício no cargo, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, conforme a tabela constante no Anexo III da Lei 11.091/2005 (Redação dada pela Lei nº 12.772, de 2012)” (UFPR, 2024a).

Na PC, o servidor avança de nível e recebe o correspondente aumento salarial, sendo necessário que os cursos realizados se enquadrem como educação não formal, ao contrário do IQ, destinado a servidores que apresentam diplomas da educação formal (Ensinos Fundamental, Médio, Profissionalizante, Graduação, Especialização, Mestrado ou Doutorado). Por exemplo, um TAE de nível superior no padrão “E I” poderia avançar diretamente para o patamar “E IV” com um curso de 180 horas, recebendo os benefícios do novo nível (UFPR, 2009).

A análise das solicitações de PC dos TAEs é feita pela Seção de Análise de Títulos (CDP/SAT), prevendo que os certificados válidos devem apresentar algumas informações importantes, como por exemplo:

- carga horária mínima de 20 horas-aula
- período de realização dentro do interstício vigente
- conteúdo que guarde relação direta com o ambiente organizacional do servidor
- conforme o artigo 10 parágrafo 4º da Lei 11.091/2005 é vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula.
- As disciplinas isoladas de Programas de Pós-Graduação são válidas apenas para servidores (as) com nível de classificação E.

---

<sup>41</sup> A base legal adotada pela PROGEPE para a progressão por capacitação é: a Lei nº 11.091/2005; a Lei nº 12.772/2012; o Decreto nº 5.824/2006; a Portaria MEC nº 09/2006; a Portaria MEC nº 39/2011; a Portaria nº 18.908/2016 PROGEPE/UFPR.

- [...] a Portaria MEC nº 09/2006 estabelecida pelo Decreto nº 5.824/2006, define quais são as áreas de conhecimento que guardam relação direta com os diferentes ambientes organizacionais (UFPR, 2025d).

A Portaria MEC nº 9/2006 previa que os TAEs deveriam realizar cursos que guardassem relação direta com seu ambiente organizacional ou com todos os ambientes organizacionais.

Até dezembro de 2004 as horas excedentes de cursos de capacitação podiam ser aproveitadas na próxima progressão, conforme disposto no PCCTAE pela Lei nº 12.772/2012:

Artigo 10 § 4º No cumprimento dos critérios estabelecidos no Anexo III, **é permitido o somatório** de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e **da carga horária que excedeu à exigência para progressão no interstício do nível anterior**, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20 (vinte) horas-aula. (Redação dada pela Lei nº 12.772, de 2012).

A partir da promulgação da Lei nº 15.141/2025, “para fins de aceleração da progressão por capacitação, cada evento de capacitação deverá ser computado uma única vez” (§ 5º do Artigo 10-B), o que inviabilizou utilizar horas excedentes da progressão anterior.

#### 4.7.2 Avaliação de Desempenho (AD)

Na UFPR, a AD, implantada após a promulgação do PCCTAE, teve origem no Programa de Avaliação de Desempenho, de caráter pedagógico, coletivo e participativo, implantado em 2008 (UFPR, 2007), e está alinhada com o texto do parágrafo 2º do Artigo 8º do Decreto nº 5.825/2006.

Segundo depoimento da pró-reitora da PROGEPE, publicado em 2011, todos os TAEs em atividade - inclusive os em final de carreira, licença ou afastamento - devem participar da AD, por se constituir em um processo que promove a autorreflexão, permite manifestar opiniões sobre o trabalho e contribui para a Política de Gestão de Pessoas da UFPR (UFPR, 2011).

Além disso, a AD serve de base para a progressão por mérito dos TAEs da UFPR, com consequente avanço para o padrão de vencimento subsequente, desde que decorrido o interstício legal. Também subsidia programas de capacitação e aperfeiçoamento, dimensionamento das necessidades de pessoal e políticas de saúde ocupacional (UFPR, 2023b).

No site da PROGEPE está descrito quem deve fazer a AD:

A Avaliação de Desempenho deve ser feita por todos(as) os(as) servidores(as) Técnico-Administrativos em Educação da UFPR ingressos até 31 de dezembro do ano imediatamente anterior ao da realização da avaliação. Incluem-se aqueles(as)

servidores(as) que no período de realização da Avaliação de Desempenho se encontram: em férias; cedidos(as); em colaboração técnica; afastados(as) com remuneração; afastados(as) para realização de cursos de pós-graduação; em licença (maternidade, capacitação, tratamento da própria saúde, assistência a familiar enfermo) (UFPR, 2023b).

No site da PROGEPE também estão descritas as competências avaliadas:

Conhecimento Técnico.  
 Conhecimento Estratégico.  
 Conhecimento Legal.  
 Desenvolvimento do(a) servidor(a).  
 Qualidade, produtividade e responsabilidade.  
 Assiduidade, pontualidade e permanência.  
 Otimização e consciência na atualização de recursos.  
 Flexibilidade.  
 Proatividade, colaboração e trabalho em equipe.  
 Relacionamento interpessoal (UFPR, 2023b).

A PROGEPE anualmente torna público em seu site o resultado homologado da AD, por meio de editais que também são publicados no Diário Oficial da União. O resultado individual da AD pode ser consultado no “Sistema AD Técnicos”, disponível no *link* sistemas.ufpr.br (UFPR, 2024b).

A partir da Resolução nº 32/25-COPLAD, foi excluída da avaliação de desempenho a avaliação setorial e institucional.

#### 4.7.3 Progressão por Mérito

A progressão por mérito foi instituída pelo PCCTAE/2005. Para os TAEs da UFPR a Pró-reitoria de Recursos Humanos (PRHAE), responsável pela gestão de pessoal em 2007, iniciou a implantação desta progressão na folha de pagamento no ano de 2007. A regra vigente previa que os TAEs teriam direito a esta progressão a cada dois (02) anos de efetivo exercício profissional, desde que atingissem a nota mínima na AD (UFPR, 2007).

Em 2009 a UFPR publicou em seu site que a progressão por mérito seria concedida a cada 18 meses aos servidores com resultado favorável no Programa de Avaliação de Desempenho, mantido pela UFPR desde 2008, em cumprimento à alteração promovida no PCCTAE pela promulgação da Lei nº 11.784/2008. Para os novos servidores, o prazo seria contado a partir da data de ingresso na Instituição (UFPR, 2009). Em 2023 a PROGEPE publicou em seu site institucional informações sobre a progressão por mérito profissional:

Ao final do interstício de 18 (dezoito) meses de cada servidor(a), a PROGEPE, com base na média aritmética dos resultados bianuais das avaliações de desempenho, procederá a implantação da Progressão por Mérito Profissional aos(as) servidores(as) que obtiverem resultado favorável no Programa de Avaliação de Desempenho dos

servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFPR, sendo considerado resultado favorável a média igual ou superior a 7 (sete) pontos (UFPR, 2023b).

Nesta mesma publicação a PROGEPE<sup>42</sup> informou quais são os casos em que o(a) servidor(a) poderá não ter a Progressão por Mérito Profissional implantada:

O(A) servidor(a) poderá não ter a Progressão por Mérito Profissional implantada nos casos em que não for possível computar a média aritmética dos 2 (dois) últimos resultados devido à falta da realização de uma ou mais avaliações ou quando a média aritmética for inferior a 7 (sete) pontos.

O(A) servidor(a) também não terá implantada a Progressão nos casos em que a contagem dos 18 (dezoito) meses de efetivo exercício for afetada devido aos dias descontados decorrentes de:

- faltas não justificadas;
- suspensão disciplinar, inclusive a preventiva;
- cumprimento de pena privativa de liberdade que impeça o exercício das funções de seu cargo;
- licença para acompanhar o cônjuge sem exercício provisório;
- licença para tratamento da própria saúde, quando superior a 6 (seis) meses, dentro do mesmo período avaliativo;
- licença para prestar assistência a familiar enfermo, quando não remunerada;
- licença para tratar de interesse particular;
- licença para atividade política, quando não remunerada;
- afastamento para exercício de mandato eletivo;
- qualquer outro afastamento não remunerado ou período não considerado como efetivo exercício (UFPR, 2023b).

#### 4.7.4 Incentivo à Qualificação (IQ)<sup>43</sup>

Em fevereiro de 2025 a PROGEPE publicou um texto tratando do IQ, fazendo um resgate histórico do PCCTAE, que instituiu este benefício concedido aos TAEs que possuem educação formal superior ao exigido para o cargo de que são titulares, tendo por base um percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor. Este percentual é apresentado no Anexo IV da Lei nº 11.091/2005. Na publicação da CDP estava previsto que os títulos de cursos formais:

[...] são analisados pela Seção de Análise de Títulos – CDP/SAT, conforme a área de conhecimento que poderá apresentar **relação direta ou indireta** ao ambiente organizacional de atuação do (a) servidor (a) e tem por base um percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo (a) servidor (a), na forma da lei. A Seção de Análise de Títulos faz a análise do ambiente organizacional do (a) servidor (a) de acordo com o cargo ocupante e da área de conhecimento dos cursos de educação formal apresentados, definidos pelo Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006 (UFPR, 2025e, grifo nosso).

<sup>42</sup> A base legal adotada pela PROGEPE para a **progressão por mérito** é: a Lei nº 11.091/2005; a Lei nº 11.784/2008; o Decreto nº 5.825/2006; a Resolução nº 21/2008-COPLAD; a Resolução nº 06/2000-COPLAD; a Resolução nº 05/2000-COPLAD (homologa a decisão *ad referendum* do COPLAD para prorrogação do prazo para o término da AD de 2020); a Resolução nº 11/2021-COPLAD (homologa a decisão *ad referendum* do COPLAD para prorrogação do prazo para o término da AD de 2021); a Resolução nº 02/2022-COPLAD (aprova prorrogação do prazo para o término da AD de 2022); a Resolução nº 20/2023-COPLAD.

<sup>43</sup> A base legal adotada pela PROGEPE para a **concessão do IQ** é: a Lei nº 11.091/2005; a Lei nº 12.772/2012; o Decreto nº 5.824/2006; a Portaria nº 18.908/PROGEPE/UFPR/2016.

Para fins de enquadramento do curso como tendo relação direta ou indireta, até dezembro de 2024 a UFPR adotava o Anexo II do Decreto nº 5.824/2006, que descrevia os ambientes organizacionais e suas atividades, e o Anexo III do mesmo Decreto, que descrevia as áreas de conhecimento relativas à educação formal com relação direta a cada ambiente. Há dez ambientes no total, e há áreas que são válidas, com relação direta, a quaisquer desses ambientes. A PROGEPE ressalta em seu site que os percentuais do IQ incidem sobre o vencimento básico dos TAEs, e que os percentuais não são acumuláveis, ou seja, o servidor tem direito somente ao percentual mais elevado que atingiu (UFPR, 2025e).

É importante destacar que, a partir da edição da MP nº 1.286, a concessão do IQ deixou de considerar a exigência de que o título tivesse relação direta ou indireta ao ambiente organizacional, uma vez que tal diferenciação foi revogada. Atualmente os percentuais vigentes, previstos no Anexo IV da Lei 11.091/2005 são os constantes na Tabela IQ (10%, 15%, 20%, 25%, 30%, 52%, 75%, sem distinção entre relação direta e indireta).

#### 4.7.5 O Programa de Incentivo à Qualificação (PIQ)<sup>44</sup> lançado em 2012 pela UFPR

No ano de 2012 a UFPR, por meio da Resolução nº 11/2012-COPLAD, lançou o primeiro PIQ, cujo objetivo era contribuir para a participação dos TAEs em cursos *stricto sensu* (mestrado ou doutorado) em outras Instituições de Ensino Superior (particulares).

Neste mesmo ano foi lançado pela PROGEPE o Edital nº 01/2012 de concessão do incentivo à qualificação na UFPR, com o objetivo de apoiar a qualificação dos TAEs, proporcionando-lhes o desenvolvimento na carreira (mediante evolução acadêmica e profissional do servidor) e atendendo às necessidades da Instituição em termos de eficiência e qualidade dos serviços públicos prestados à comunidade interna e externa (UFPR, 2012b).

De acordo com a PROGEPE, O PIQ:

[...] concede benefício financeiro aos(às) servidores(as) regularmente matriculados(as) em Programas de Pós-graduação *Stricto Sensu* das Instituições de Ensino Superior (IES) oficialmente reconhecidas pelo Ministério da Educação que se desenvolvam regularmente no Brasil (UFPR, 2025f).

---

<sup>44</sup> A base legal adotada pela UFPR relativa ao PIQ é: a Resolução 11/12-COPLAD; a Resolução 08/13-COPLAD; a Resolução 02/15-COPLAD; a Resolução 29/15-COPLAD.

O benefício consiste em auxílio financeiro, concedido mediante reembolso das mensalidades cobradas pelas IES, variando de 50% a 100% do valor da bolsa da CAPES<sup>45</sup>, com prazo de validade de até 24 meses para mestrado e de até 48 meses para doutorado. O percentual e o número de servidores contemplados são definidos de acordo com a disponibilidade orçamentária anual estabelecida pela PROGEPE e apreciada pelo COPLAD.

O benefício é concedido individualmente ao servidor que atenda aos requisitos da Resolução nº 11/2012-COPLAD e do edital anual, e o reembolso “é feito no total das mensalidades do ano vigente mediante apresentação de documento comprobatório do pagamento em nome do(a) servidor(a) beneficiário(a)”. Semestralmente devem ser apresentados relatórios das atividades acadêmicas do servidor beneficiário, além da apresentação de “documentos comprobatórios do pagamento mensal das mensalidades, renovação de matrícula, declaração de quitação anual das mensalidades e outros [documentos] necessários ao cumprimento da Resolução” (UFPR, 2025f).

O primeiro edital do PIQ foi lançado em 2012. A minuta do edital de 2012 foi reaplicada em 2013 e 2014. Em 2015, ocorreram alterações em alguns elementos do edital, enquanto em 2016 a única modificação relevante em relação ao ano anterior foi referente ao reembolso. Já o edital de 2025 mantém a estrutura de 2016, acrescentando a exigência de que o curso esteja previsto no PDP e especificando o número de vagas para mestrado e doutorado.

O QUADRO 34 apresenta os elementos gerais presentes nos editais do PIQ nos anos de 2012 (1º edital do PIQ), 2015, 2016 e 2025.

QUADRO 34 – ELEMENTOS GERAIS DE EDITAIS DO PIQ<sup>46</sup>

ANO DO EDITAL	2012 (1º PIQ)	2015	2016	2025
Edital nº	01/2012	01/2015	01/2016	08/2025
Reembolso oferecido	50% a 100% da mensalidade	no mínimo 50% da mensalidade	50% da bolsa CAPES	50% da bolsa CAPES
Despesas não reembolsáveis: juros, multas, taxas adicionais, deslocamentos, matrículas, disciplinas isoladas	X	X	X	X
Classes de TAEs que podem participar da seleção	Níveis “D” e “E”	A, B, C, D, E	A, B, C, D, E	A, B, C, D, E
Estágio Probatório: deve estar concluído	X	X	X	X
Avaliação de Desempenho: igual ou superior a 70% do total de pontos previstos nos últimos 18 meses	X	X	X	X
Estar matriculado em curso <i>stricto sensu</i> recomendado pela CAPES	X	X	X	X
Não pode receber outra bolsa ou benefício de agência de fomento	X	X	X	X
Curso relacionado com o ambiente organizacional (Decreto nº 5.824/2006)	X	X	X	X

<sup>45</sup> Atualmente o valor da Bolsa da CAPES é de R\$ R\$ 2.100,00 mensais para mestrado (com prazo máximo de concessão de 24 meses) e de R\$ 3.100,00 mensais para doutorado (com prazo máximo de concessão de 48 meses).

<sup>46</sup> No QUADRO 31, “x” significa que o quesito apontado na primeira coluna do QUADRO consta no texto do edital analisado (de 2012, de 2015, de 2016, de 2025).

Áreas de interesse: que auxiliem no cumprimento da missão institucional e que estejam previstas no PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional	X	X	X	X
Pagamento mediante: apresentação de boleto e comprovante de pagamento da mensalidade	X	X	X	X
Resolução nº 11/12-COPLAD: disciplina o PIQ	X	X	X	X
Assumir compromisso de permanecer na UFPR por tempo não inferior ao do recebimento do benefício, após a conclusão do curso	X	X	X	X
O curso deve estar previsto no PDP - Plano de Desenvolvimento de Pessoas	não exigido	não exigido	não exigido	X
Vagas disponíveis	indefinido	indefinido	indefinido	2 para Mestrado e 2 para Doutorado

FONTE: O autor (2025).

Como exemplo, apresentam-se os critérios de seleção estabelecidos no Edital nº 08/2025-PROGEPE/CDP/UCAQ<sup>47</sup>, de abertura de inscrições para participação no PIQ 2025:

- 6.1 Os(As) candidatos(as) serão selecionados observando-se, além do estabelecido nos itens 2 e 4, os seguintes critérios:
- 6.1.1. O interesse institucional na área do curso.
  - 6.1.2. O desenvolvimento do(a) servidor(a) na carreira.
  - 6.1.3. As características do cargo ocupado.
  - 6.1.4. As atribuições exercidas pelo(a) servidor(a) em seu ambiente organizacional.
  - 6.1.5. Vinculação do curso com a administração pública.
  - 6.1.6. O currículo Lattes apresentado pelo(a) servidor(a).
  - 6.1.7. Preferência a candidatos(as) ainda não contemplados em editais anteriores do PIQ.
- 6.2. Se houver empate, o critério de desempate obedecerá à seguinte ordem:
- 6.2.1. Maior idade.
  - 6.2.2. Maior tempo de efetivo exercício na UFPR (UFPR, 2025g).

Entre 2012, ano de lançamento do primeiro edital do PIQ, e 2017, não havia definição prévia do número de vagas; os interessados participavam do processo seletivo e todos os classificados eram contemplados. Em 2013 o número de contemplados foi de 35 TAEs. Em 2017 cinco TAEs tiveram sua solicitação deferida e, posteriormente, uma vaga remanescente possibilitou contemplar mais um servidor. A partir de 2018 os editais passaram a especificar o quantitativo de vagas, geralmente uma a duas vagas para mestrado e uma a duas para doutorado.

No site da PROGEPE estão disponíveis os editais do PIQ referentes aos anos de 2015 (UFPR, 2015d), 2016 (UFPR, 2016c) e de 2017 a 2025 (UFPR, 2025f; UFPR, 2025h), com exceção de 2019, ano em que nenhum edital foi publicado. Os editais do PIQ referentes aos anos de 2012, 2013 e 2014 foram fornecidos pela PROGEPE.

O QUADRO 35 apresenta a série de editais do PIQ de 2012 a 2025. Para complementar o QUADRO 35 com as informações que não estavam disponíveis no site da PROGEPE, foram solicitados à PROGEPE os editais do PIQ referentes aos anos de 2012 a 2016, e as informações de vagas homologadas em 2012, 2015 e 2016. Foi obtida junto à Unidade de Capacitação e

<sup>47</sup> O Edital nº 08/2025-PROGEPE/CDP/UCAQ tem como base legal: a Lei nº 8.112/1990; a Lei nº 11.091/2005; a Lei nº 12.772/2012; o Decreto nº 9.991/2019; o Decreto nº 5.825/2006; a IN nº 21/2021; a Resolução nº 11/2012-COPLAD, alterada pelas Resoluções do COPLAD nº 08/2013, nº 02/2015 e nº 29/2015 (UFPR, 2025g).

Qualificação da PROGEPE a informação que entre 2012 e 2014 foram homologadas 76 bolsas<sup>48</sup>, e que em 2015 e em 2016 foram homologadas 14 e 10 bolsas respectivamente.

QUADRO 35 – EDITAIS DE PIQ LANÇADOS DE 2012 A 2025 PELA UFPR<sup>49</sup>

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Edital n°	01/2012	01/2013	01/2014	01/2015	01/2016	01/2017	01/2018	não teve	05/2020	03/2021	01/22	01/2023	26/2024	08/2025
N° de vagas	indefinido	indefinido	indefinido	indefinido	indefinido	indefinido	1M 1D	-	2M 2D	2M 2D	2M 2D	2M 2D	2M 2D	2M 2D
Limite de reembolso de parcelas para Mestrado	30	30	24	24	24	24	24	-	24	24	24	24	24	24
Limite de reembolso de parcelas para Doutorado	30	30	48	48	48	48	48	-	48	48	48	48	48	48
Vagas homologadas preenchidas por TAEs	28	35	13	14	10	5+1	1	0	0	2	0	2	1	2

FONTE: O autor (2025).

#### 4.7.6 Exemplos de ações da UFPR para incentivar a qualificação dos TAEs

a) Exemplo 1: Oferta em 2025 do curso de capacitação "Como elaborar um projeto de pesquisa com qualidade"

Em 7 de março de 2025 os TAEs da UFPR receberam um e-mail institucional da UCAQ/CDP/PROGEPE no domínio @ufpr.br apresentando a oferta do curso de capacitação "Como elaborar um projeto de pesquisa com qualidade" que tinha como objetivo subsidiar o planejamento, o desenvolvimento e a redação de um projeto de pesquisa na área de interesse da(o) participante. O curso, composto de cinco aulas *online* e síncronas (pelo Teams), de caráter teórico-prático, compreendeu o estudo de metodologias de produção científica e exploratórias, com o uso de técnicas de escrita, com uma carga horária de 20 horas. Em agosto de 2024, o mesmo curso já havia sido oferecido, evidenciando a preocupação da PROGEPE em proporcionar aos TAEs da UFPR oportunidades de qualificação.

b) Exemplo 2: Plano de qualificação 2015 para os TAEs lotados no Setor de Educação da UFPR

Um exemplo de Plano de Qualificação dos TAEs na UFPR é o elaborado pelo Setor de Educação, em março de 2015, no qual são estabelecidas as regras para afastamento para qualificação *stricto sensu* ou especialização dos TAEs do Setor, em conformidade com a legislação vigente, especialmente o PCCTAE e a Resolução nº 02/2001-COPLAD. O documento prevê que os afastamentos podem ser integrais ou parciais, define os procedimentos

<sup>48</sup> Considerando a informação da PROGEPE que entre 2012 e 2014 foram homologadas 76 bolsas, e subtraindo destas 76 bolsas as 35 bolsas de 2023 e as 13 bolsas de 2014, cujo quantitativo estava disponível na internet, chegou-se a um total de 28 bolsas homologadas em 2012.

<sup>49</sup> Neste QUADRO 35, 1M significa 1 vaga para Mestrado; 1D significa 1 vaga para Doutorado; 2M significa 2 vagas para Mestrado; 2D significa 2 vagas para Doutorado.

para formalização das solicitações, estipula o número máximo de servidores que podem se afastar simultaneamente e estabelece critérios de desempate quando houver mais de um pedido no mesmo período. O prazo máximo de afastamento é de dois anos, prorrogáveis por igual período no caso de doutorado (UFPR, 2015c).

c) Exemplo 3: A publicação em 2023 do Edital nº 67/2023, referente ao processo seletivo de mestrado presencial denominado turma PROGEPE/UFPR 2024

Em 2023, a PROGEPE solicitou ao Setor de Educação da UFPR um curso de mestrado profissional para formar gestores na educação superior, voltado aos TAEs da Instituição. A demanda foi atendida com a oferta de uma turma especial de mestrado no Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE), na linha de Políticas Educacionais, funcionando como piloto para um futuro mestrado profissional. O projeto contou com a expertise docente, colaboração de outras linhas e apoio financeiro da Pró-reitoria, alinhando-se à missão do PPGE de fortalecer a pós-graduação no Brasil (UFPR, 2025i).

A UFPR lançou em 2023 o Edital nº 67, referente ao processo seletivo do mestrado presencial denominado Turma PROGEPE/UFPR 2024, destinado a TAEs da UFPR interessados em cursar o mestrado em Educação na linha Políticas Educacionais do PPGE (UFPR, 2025j). Nesse edital foram ofertadas 30 vagas para os TAEs da UFPR, sendo 20% reservadas a candidatos(as) negros(as), pretos(as) ou pardos(as), e 10% reservadas a candidatos(as) indígenas, quilombolas, pessoas com deficiência, pessoas com transtorno do espectro autista, pessoas surdas e pessoas trans (transexuais e travestis). Estas reservas de vagas estão alinhadas à política de ações afirmativas do PPGE. Dentro da Linha “Políticas educacionais para a e na educação”, era possível abordar os seguintes **temas**: gestão, sustentabilidade, financiamento, planejamento, currículo, avaliação, trabalho dos profissionais da educação, direito a educação (UFPR, 2025j).

Na FIGURA 6 encontram-se alguns dos mestrandos da Turma PROGEPE/UFPR 2024, reunidos em uma das aulas de “Seminários de Dissertação”, juntamente com as professoras doutoras Andréa Barbosa Gouveia e Cleci Korbes.

FIGURA 6 – MESTRANDOS DA TURMA PROGEPE/UFPR 2024 E PROFESSORES



Fonte: Imagem obtida com o celular da mestranda Gabriella da Cruz Ruppert (2025)

#### d) Exemplo 4: Oferta em 2025 de Mestrado Profissional em Política, Planejamento e Gestão da Educação

Em 2025, a UFPR lançou o Programa de Pós-Graduação em Política, Planejamento e Gestão da Educação (PROPPLAGE), com o mestrado profissional presencial, gratuito, sediado no *campus* Rebouças (Curitiba). O curso visa a qualificar os TAEs da UFPR, profissionais da educação básica e servidores públicos de diferentes poderes que atuam na gestão, planejamento e avaliação de políticas educacionais, oferecendo formação especializada para atuação no campo das políticas educacionais. Este Programa tem como objetivo geral “qualificar pessoal técnico-administrativo e demais profissionais de gestão de instituições de ensino, visando ao aprimoramento da administração e da governança educacional”, e atuará com a Linha de Pesquisa denominada “Política, Planejamento e Gestão da Educação” (UFPR, 2025k).

O período de inscrição para participar do processo seletivo deste Mestrado Profissional foi fixado de 15 de setembro a 17 de novembro de 2025. De acordo com o EDITAL Nº 01/2025 - SELEÇÃO 2025/2026, foram ofertadas 15 vagas para TAEs da UFPR e 5 vagas para profissionais que atuem como servidoras(es) técnico-administrativas(os) de outras IES públicas ou gestores da Educação Básica Pública. Do total de vagas a serem preenchidas, 20% foram reservadas a: I pessoas pretas e pardas (negras); II indígenas; III quilombolas; IV pessoas com deficiência; V pessoas surdas ou minorias linguísticas; VI pessoas trans (transexuais, travestis e transgêneros); VII pessoas refugiadas, solicitantes de refúgio ou portadoras de acolhida humanitária, apátridas (UFPR, 2025k).

Segundo informações encaminhadas aos e-mails @ufpr.br dos TAEs da UFPR em 29 de novembro de 2024, a sustentabilidade financeira se dará da seguinte forma:

A Universidade Federal do Paraná compromete-se a apoiar o programa com um orçamento anual de R\$ 3.000,00 por técnico matriculado, com limite de R\$ 90.000,00

ao ano, proveniente de recursos destinados à capacitação e qualificação de servidores ativos (ação orçamentária 4572).

[...] caberá a Comissão Interna de Supervisão de Carreira – CIS acompanhar por meio de fiscalização (como é o seu papel) a aplicação financeira empenhada pela PROGEPE, que repassará ao PPG valor por TAE matriculado (E-mail UFPR, 2024<sup>50</sup>).

e) Exemplo 5: Iniciativa de IQ dos TAEs da UFPR por meio da Coordenadoria de Pós-Graduação *Stricto Sensu* (CPGSS), com apoio da Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PROPG).

O objetivo da colaboração entre a PROGEPE e os Programas de Pós-Graduação (PPGs) é ampliar as oportunidades de formação acadêmica e profissional dos TAEs, e será realizada em fluxo contínuo em 2026. Segundo e-mail recebido pelos servidores da UFPR em 18 de novembro de 2025,

“Para 2026, serão disponibilizados recursos para até 60 vagas, sendo 40 para cursos de mestrado e 20 para cursos de doutorado, que devem ser distribuídas entre os semestres (40 no primeiro e 20 no segundo).

Trata-se de proposta de colaboração entre a PROGEPE e os PPGs, em que estes, em cursos de mestrado ou doutorado, acadêmicos ou profissionais, oferecem vagas adicionais ou expandem a reserva de vagas para servidores(as) TAEs em seus processos seletivos regulares e, em contrapartida, recebem repasse orçamentário equivalente da PROGEPE” (E-mail UFPR, 2025<sup>51</sup>).

O Edital nº 17/2025 – PROGEPE/CDP/UCAQ já foi lançado e faz o chamamento dos PPGs para adesão à iniciativa de qualificação dos TAEs do quadro ativo e permanente da UFPR.

#### 4.7.7 Afastamento para Estudo e Licença para Capacitação

##### a) Afastamento para Estudo<sup>52</sup>

De acordo com informações publicadas no site da PROGEPE, na seção que trata de pós-graduação:

O **afastamento para estudo** para participação em Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* é concedido ao (a) servidor (a) titular de cargo efetivo no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 03 (três) anos para mestrado e 04 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenha se afastado por licença para tratar de assuntos particulares, para gozo de Licença para Capacitação ou com fundamento no art. 96-A da Lei 8.112, de 1990 nos 02 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

<sup>50</sup> UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Bancada da Representação Técnica no Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Aprovação do Mestrado Profissional em Política, Planejamento em Gestão da Educação (PROPPLAGE)**. Mensagem recebida por: [tecnicos\\_ufpr@grupos.ufpr.br](mailto:tecnicos_ufpr@grupos.ufpr.br). 29 nov. 2024.

<sup>51</sup> UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Unidade de Capacitação e Qualificação (UCAQ/PROGEPE). Mensagem recebida por: [tecnicos\\_ufpr-bounces@grupos.ufpr.br](mailto:tecnicos_ufpr-bounces@grupos.ufpr.br). 18 nov. 2025.

<sup>52</sup> A Base legal para afastamento para estudos é: a Lei nº 8.112/1990; o Decreto nº 9.991/2019; a IN nº 21/2021; a Resolução nº 52-2019 COPLAD (UFPR, 2025).

O afastamento para participação em Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* está previsto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. É regulamentado pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e tem prazos, condições e critérios orientados pela Instrução Normativa nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.

No âmbito da Universidade Federal do Paraná (UFPR) é disciplinado pela Resolução nº 52/COPLAD, de 11 de dezembro de 2019, para os servidores da carreira Técnico-Administrativo em Educação [...]

Para solicitar Afastamento para Estudo o (a) servidor (a) deve abrir processo no SEI/UFPR tipo **PROGEPE: Solicitação de Afastamento**, preencher o formulário **PROGEPE: Afastamento para Estudo** e seguir as orientações contidas no [Manual do Servidor, página de Afastamento para Estudo](#) (UFPR, 2025l).

Entre os critérios para a concessão do afastamento para mestrado ou doutorado, destaca-se que a ação de desenvolvimento deve estar prevista no PDP do órgão ou entidade do servidor, bem como no planejamento interno da unidade de lotação. Além disso, o afastamento deve ser precedido de processo seletivo pautado por critérios isonômicos e transparentes, à exceção dos contemplados pelo CAPES-PRINT<sup>53</sup> em parceria com a UFPR. No máximo 30 dias após a conclusão do período de afastamento, o servidor deverá anexar no processo SEI os documentos comprobatórios da ação realizada e encaminhar para a CDP/PROGEPE.

Como exemplo, em 26 de março de 2025 a CDP/PROGEPE encaminhou um e-mail @ufpr.br aos TAEs da UFPR divulgando o período de inscrição para os interessados em se candidatar ao afastamento integral para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* ou pós-doutorado. O período de inscrição foi de 31 de março a 7 de abril de 2025. No Edital nº 02/2025–PROGEPE/CDP–AFASTAMENTO<sup>54</sup> foram especificados os critérios para concessão do afastamento para os TAEs, destacando-se:

Critérios de elegibilidade:

I A ação de desenvolvimento deve estar prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP da UFPR;

II A ação de desenvolvimento deve estar alinhada ao desenvolvimento da/do solicitante nas competências relativas ao seu órgão de exercício ou de lotação; a sua carreira ou cargo efetivo; ou, ao seu cargo em comissão ou a sua função gratificada;

III O horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho;

IV A/O solicitante ter obtido nota mínima para aprovação no Programa de Avaliação de Desempenho, referente aos anos de 2024 ou 2023 [...].

As vagas ofertadas neste Edital correspondem a 5% do quantitativo de servidoras/servidores da carreira Técnico-Administrativo em Educação deduzido o número de servidoras/servidores em afastamento por Pró-Reitoria, Setor, Órgão Suplementar ou unidade equivalente.

A candidata/O candidato poderá concorrer exclusivamente às vagas disponíveis em seu local de lotação [...] (UFPR, 2025m; UFPR, 2025n).

<sup>53</sup> O programa CAPES-PrInt (Programa Institucional de Internacionalização) é uma iniciativa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) que visa a estimular a internacionalização da pós-graduação das instituições de Ensino Superior (IES) e Instituições de Pesquisa (IP) brasileiras, através da criação de estratégias institucionais, formação de redes de pesquisa internacionais, e apoio à mobilidade de docentes e discentes (doutorandos, pós-doutorandos e professores) entre o Brasil e o exterior.

<sup>54</sup> Este edital possui como base legal a: Lei nº 8.112/1990; a Lei nº 12.772/2012; o Decreto nº 9.991/2019; o Decreto nº 10.506/2020; a IN nº 21/2021.

## b) Licença para Capacitação (LC)<sup>55</sup>

A LC pode ser utilizada para a elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado e outros. Os TAEs têm direito a até 90 dias de licença a cada quinquênio de efetivo exercício, podendo usufruir a licença de forma parcelada, desde que cada período não seja inferior a 15 dias. O pedido deve ser formalizado no SOUGOV.BR e aprovado pela Administração. A licença deve ser utilizada até o último dia anterior ao fechamento do quinquênio subsequente ao da aquisição do direito, não sendo permitida sua acumulação (UFPR, 2025o). Os TAEs que usufruírem da LC ficarão impedidos de se afastarem para participar de programa de pós-graduação *stricto sensu* pelo período de 2 (dois) anos, conforme parágrafo 2º do Artigo 96-A da Lei 8.112/1990 (UFPR, 2025o).

Os principais requisitos para concessão da LC são: o servidor deve ter cinco anos de efetivo exercício; a ação de desenvolvimento precisa estar contemplada no PDP vigente da UFPR; a ação deve estar alinhada com o desenvolvimento do TAE nas competências relativas ao seu órgão de exercício ou de lotação, à sua carreira ou cargo efetivo, ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança; considerando o horário ou o local da ação de desenvolvimento, o servidor deverá demonstrar a inviabilidade do cumprimento da jornada semanal de trabalho; a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações deve ser igual ou superior a 30 (trinta) horas semanais (UFPR, 2025o).

Finalizando esta subseção, destaca-se que o PCCTAE e as políticas institucionais da UFPR configuram-se como instrumentos centrais para a valorização e o desenvolvimento dos TAEs, assegurando condições de progressão na carreira e de qualificação contínua, em consonância com as demandas do serviço público e da educação superior. A trajetória de construção da carreira dos TAEs revela avanços significativos na consolidação de mecanismos de capacitação, progressão e de IQ, reafirmando o seu papel estratégico para o fortalecimento das IFES e para a melhoria da gestão pública educacional.

---

<sup>55</sup> A base legal para a Licença para Capacitação é: a Lei nº 8.112/1990; o Decreto nº 9.991/2019; a IN nº 21/2021; a Resolução nº 52/2019-COPLAD; a Nota Técnica nº 1733-2017-MP (possibilidade de suspensão da Licença Para Capacitação em razão de afastamento para tratamento de saúde).

## 5 ANÁLISE DOS EFEITOS OBJETIVOS E SUBJETIVOS DA QUALIFICAÇÃO *STRICTO SENSU* DOS TAEs DA UFPR A PARTIR DA APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIO (*SURVEY*)

Esta seção apresenta a análise dos dados obtidos por meio do *survey* desenvolvido para captar a percepção dos TAEs da UFPR sobre a qualificação *stricto sensu*. Inicialmente, examinou-se o histórico e o panorama da qualificação *stricto sensu* dos TAEs da UFPR, destacando a evolução dessa formação ao longo do tempo. Em seguida, descreveu-se o desenvolvimento e a aplicação do questionário, utilizado como instrumento de coleta de dados. Na sequência, foram expostos os resultados relativos à amostra e ao perfil dos respondentes, traçado a partir das questões específicas sobre perfil presentes no questionário. Posteriormente, discutiu-se as demais respostas obtidas, buscando interpretar de forma crítica os efeitos objetivos e subjetivos da formação *stricto sensu* na carreira dos TAEs da UFPR, a partir da ótica dos servidores.

### 5.1 O HISTÓRICO E O PANORAMA DA QUALIFICAÇÃO DOS TAEs DA UFPR

A análise do histórico de qualificação dos TAEs da UFPR em cursos *stricto sensu* evidenciou como essa formação se consolidou na Instituição ao longo do tempo, tornando-se um elemento central na valorização e no desenvolvimento da carreira dos TAEs.

A TABELA 17 apresenta a evolução da qualificação dos TAEs da UFPR em cursos *stricto sensu* ao longo dos anos, desde 2004 (primeiros dados disponíveis) até novembro de 2025, evidenciando uma ampliação importante a partir de 2011. O crescimento a partir de 2011, com destaque para o salto de 2015, pode ser interpretado de forma multifatorial: 1) expansão do sistema de pós-graduação no período de 2007 a 2010, pois neste período foi registrado um crescimento de 20,8% dos cursos de mestrado e doutorado no Brasil (Brasil, 2010), com ampliação de vagas e acesso, permitindo que mais TAEs ingressassem em programas *stricto sensu*; 2) amadurecimento do PCCTAE entre os TAEs, que despertaram para o ganho financeiro previsto em lei, que funcionou como estímulo concreto para que servidores buscassem a titulação e assim conquistassem o IQ; 3) o ambiente acadêmico da UFPR colocou os TAEs em contato cotidiano com a pós-graduação, reforçando a percepção de que a titulação é um capital simbólico e institucionalmente valorizado; 4) A partir da Lei nº 11.784 de 2008, foi extinta a exigência de ter que aguardar por 4 anos de efetivo exercício no cargo para ter direito ao IQ, e

foram aumentados os percentuais de IQ para cursos de educação formal, o que pode ter estimulado os TAEs a se matricularem no *stricto sensu*, refletindo um aumento da apresentação de diplomas na PROGEPE dois anos depois para mestrado e quatro anos depois para doutorado; 5) a luta sindical dos TAEs teve papel importante no aumento pela procura da formação *stricto sensu* entre os TAEs, ao pautar a valorização da qualificação como estratégia de carreira (o PCCTAE e as negociações coletivas criaram um ambiente propício para o investimento em formação); 6) Conforme apresentado na seção 3, em janeiro de 2007 o SINTUFRJ (2007) publicou uma matéria nas páginas 4 a 9 de seu Jornal do Sintufrj nº 748, com chamada na capa do Jornal intitulada “Especial Carreira: o seu futuro profissional em jogo”, tratando a importância da qualificação dos TAEs, o que se constitui em um exemplo de reforço do sindicato junto aos TAEs para a importância de se qualificarem em cursos de educação formal.

TABELA 17 – EVOLUÇÃO DA QUALIFICAÇÃO DOS TAEs DA UFPR ATÉ NOVEMBRO DE 2025

	Total de TAEs na UFPR	TAEs com Mestrado (M)	TAEs com Doutorado (D)	Total de TAEs com M + D	% de TAEs com formação <i>stricto sensu</i>
Até 2003	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis	Dados indisponíveis
dez/04	3233	1	0	1	0,03%
dez/05	3555	1	0	1	0,03%
dez/06	3567	1	0	1	0,03%
dez/07	3520	1	0	1	0,03%
dez/08	3554	1	0	1	0,03%
dez/09	3515	1	0	1	0,03%
dez/10	3566	1	0	1	0,03%
dez/11	3656	52	15	67	1,83%
dez/12	3789	109	29	138	3,64%
dez/13	3805	168	40	208	5,47%
dez/14	3824	233	53	286	7,48%
dez/15	3810	441	149	590	15,50%
dez/16	3721	501	165	666	17,90%
dez/17	3615	540	170	710	19,60%
dez/18	3653	596	188	784	21,50%
dez/19	3529	622	207	829	23,50%
dez/20	3485	650	225	875	25,10%
dez/21	3417	654	243	897	26,30%
dez/22	3360	675	247	922	27,40%
dez/23	3231	679	262	941	29,10%
dez/24	3258	692	306	998	30,60%
abr/25	3271	726	324	1050	32,10%
nov/25	3229	728	334	1062	32,89%

FONTE: O autor (2025), com base em Relatórios da PROGEPE<sup>56</sup>.

<sup>56</sup> Relatórios disponíveis em: <https://progepe.ufpr.br/relatorios/>. Acesso em: 06 dez. 2025. Destaque em amarelo: mês da aplicação do questionário aos TAEs da UFPR (abril de 2025).

Os dados demonstram que, entre dezembro de 2004 e dezembro de 2010, havia, a cada ano, apenas um TAE com formação *stricto sensu* (mestrado) em efetivo exercício na UFPR, representando 0,03% do total de TAEs da Instituição. Em 2011, esse número aumentou significativamente, passando a 52 TAEs com mestrado e 15 com doutorado, totalizando 67 servidores com formação *stricto sensu*.

Em 2015 o número de TAEs com qualificação *stricto sensu* dobrou em relação ao ano anterior, o que pode ser explicado em parte pela revisão benéfica da estrutura e dos percentuais de IQ que aconteceu em 2012 com a promulgação da Lei nº 12.772, que previu que, a partir de 1º de janeiro de 2013, o IQ não estaria mais restrito às classes, mas qualquer TAE poderia alcançar o percentual máximo de IQ de 75% correspondente ao doutorado com relação direta ao cargo.

De qualquer forma, do ano de 2011 a 2025, observou-se um crescimento contínuo no número de TAEs buscando a qualificação *stricto sensu*. De acordo com relatório da PROGEPE (UFPR, 2025a), em abril de 2025, quando foi aplicado o questionário na UFPR (mês com destaque em amarelo na TABELA 17), havia 1.050 TAEs diplomados em cursos *stricto sensu*, sendo 726 com mestrado e 324 com doutorado. Em novembro de 2025 havia 1.062 TAEs, correspondendo a 32,89% do total de TAEs ativos na Instituição.

## 5.2 O DESENVOLVIMENTO E A APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO NA UFPR

A elaboração e aplicação do questionário junto aos TAEs da UFPR constituíram etapa importante desta pesquisa, permitindo a coleta de dados quantitativos sobre os efeitos objetivos e subjetivos da formação *stricto sensu* na carreira desses servidores, que compõem juntamente com professores e alunos, a comunidade universitária.

Essa abordagem metodológica buscou suprir a ausência de estudos específicos sobre o tema na UFPR, onde, embora sejam realizadas pesquisas em diversas áreas do conhecimento, não foram identificados trabalhos publicados que analisassem os efeitos da qualificação *stricto sensu* na trajetória profissional e pessoal dos TAEs da UFPR.

Diante de tal lacuna, o presente estudo buscou investigar de forma sistemática tanto os efeitos objetivos quanto efeitos os subjetivos deste tipo de qualificação.

A etapa quantitativa, detalhada nesta subseção, seguiu a metodologia descrita no QUADRO 36.

QUADRO 36 – METODOLOGIA DA ETAPA QUANTITATIVA DA PESQUISA

TIPOLOGIA DA PESQUISA	Delineamento	Estudo de caso
PROCEDIMENTOS ADOTADOS	Procedimentos de coleta de dados	Aplicação de questionários
	Instrumentos de coleta de dados	Questionário
	Procedimentos de análise de dados	Análise estatística descritiva (mediante desenvolvimento de tabelas e gráficos no Excel e utilização de software estatístico “R versão 4.3.3”)
UNIVERSO E AMOSTRA	Universo	Servidores TAEs da UFPR que detêm formação <i>stricto sensu</i> (1050 em abril de 2025)
	Amostra	Para uma população (N) de 1050 indivíduos, 108 (n) responderam o questionário (constituem a amostra)

FONTE: O autor (2025), adaptado de Queiroz (2020).

A metodologia adotada para a etapa quantitativa desta pesquisa é o estudo de caso (Yin, 2015; Stake, 1982; Gil, 2021; Sampieri, Collado, Lucio, 2013)<sup>57</sup>, realizado na UFPR, que está presente em seis cidades do Paraná: Curitiba, Jandaia do Sul, Matinhos, Palotina, Pontal do Paraná e Toledo.

Conforme o QUADRO 36, a etapa quantitativa desta pesquisa utilizou como instrumento um questionário, onde os sujeitos foram os servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) da UFPR que já concluíram cursos em nível *stricto sensu* até 2025 e que aceitaram participar da pesquisa mediante assinatura do Registro de Consentimento Livre e Informado – RCLI (APÊNDICE E).

Como critério de exclusão, não constituíram alvo da pesquisa os TAEs da UFPR e do CHC/UFPR que não se encontravam na ativa, bem como aqueles que não detinham a formação *stricto sensu* (mestrado e/ou doutorado).

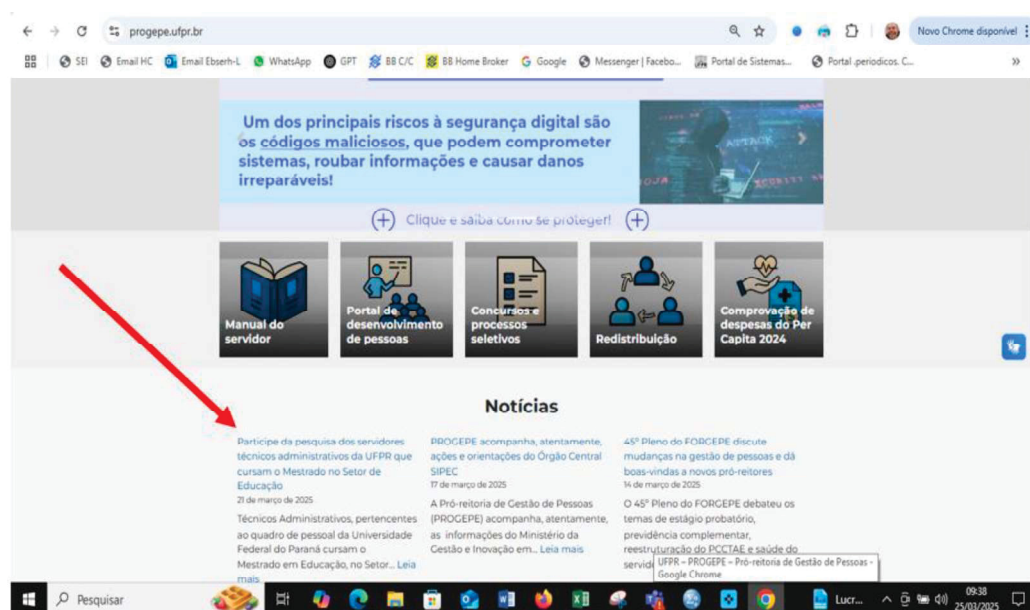
É importante ressaltar que a formalização da qualificação *stricto sensu* na UFPR ocorre quando o servidor apresenta o diploma à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE); assim, ele garante o direito ao IQ e passa a ter sua formação registrada na planilha de relatórios da PROGEPE.

O questionário autoadministrado (APÊNDICE F) foi disponibilizado no site da PROGEPE em 21 de março de 2025 (ver FIGURA 7), tendo permanecido acessível para respostas até 23h:59 do dia 15 de abril de 2025.

<sup>57</sup> Segundo Yin (2015), o estudo de caso é usado em muitas situações em contribuição à busca do conhecimento de fenômenos individuais, em grupo, sociais, políticos e organizacionais, constituindo-se em um método de pesquisa comum na educação, psicologia, sociologia, ciência política, antropologia, administração, enfermagem, assistência social e planejamento comunitário. Stake (1982, p. 11) corrobora com a assertiva ao afirmar que “a pesquisa do estudo de caso existe há muito tempo em vários campos de conhecimento, inclusive na medicina, no direito e nas humanidades”.

Para Gil (2021), os estudos de caso requerem que sejam utilizadas múltiplas técnicas de coleta de dados para garantir profundidade ao estudo, credibilidade aos resultados e inserção do caso em seu contexto. São estudos que, ao utilizar os processos de pesquisa quantitativa, qualitativa ou mista, analisam profundamente uma unidade para responder à formulação do problema (Sampieri; Collado; Lucio, 2013).

FIGURA 7 – SITE DA PROGEPE ONDE FOI DISPONIBILIZADO O LINK DE ACESSO AO QUESTIONÁRIO



FONTE: <https://progepe.ufpr.br/>. Acesso em 25 de março de 2025.

O número total de TAEs na UFPR em abril de 2025, quando foi encerrada a aplicação do questionário autoadministrado, era de 3271 servidores ativos, conforme dados da PROGEPE (UFPR, 2025a). Dos 3271 TAEs ativos, 726 tinham nível de escolaridade de mestrado e 324 tinham nível de doutorado, totalizando 1050 TAEs com formação *stricto sensu*.

A pesquisa *survey* utilizada pode ser descrita, segundo Freitas, Oliveira, Saccol e Moscarola (2000), como a obtenção de dados e informações acerca de características de determinado grupo de pessoas, por meio de um instrumento de pesquisa, no caso, um questionário (ou *survey*). Ademais, para Pereira e Ortigão (2016), a pesquisa *survey* é relevante no âmbito educacional devido ao seu caráter amostral. São três os objetivos do *survey*: descrição, explicação e exploração (Babbie, 1999). A aplicação do *survey* visou a descobrir a distribuição de certos traços e atributos dos TAEs da UFPR com qualificação *stricto sensu*. Cada TAE da UFPR que detinha qualificação *stricto sensu* compôs uma unidade de análise.

O questionário foi desenvolvido à luz de dois modelos, sendo o primeiro modelo oriundo dos estudos de Faria (2019) e o segundo modelo proveniente dos estudos de Dalmoro (2019). Além disso, foram desenvolvidas perguntas com base na legislação nacional e em documentos institucionais da UFPR relativos a carreira e qualificação *stricto sensu* dos TAEs.

O questionário, composto de 64 questões, foi desenvolvido na ferramenta gratuita Google Formulários para ser aplicado de forma *online*. Para Sampieri, Collado e Lucio (2021),

o questionário autoadministrado é oferecido diretamente aos participantes que irão respondê-lo; as respostas são marcadas pelos participantes, não há intermediários, e a forma de autoadministração pode ser por envio (correio tradicional, e-mail e página *web* ou *blog*).

O questionário é composto de perguntas fechadas, as quais, segundo Mc Daniel e Gates (2004) e Sampieri, Collado e Lucio (2013), exigem dos participantes a escolha de uma alternativa dentre categorias previamente estabelecidas. Também contempla perguntas fechadas nas quais se anota uma cifra dentro de uma faixa pré-determinada (Sampieri; Collado; Lucio, 2013), como por exemplo “Qual foi o tema do seu projeto de pesquisa de mestrado?” e “Em que instituição você cursou o mestrado?”.

O questionário apresenta também perguntas com respostas escalonadas; são perguntas de múltipla escolha, nas quais, segundo McDaniel e Gates (2004), as opções são destinadas a captar a intensidade das respostas dos respondentes, e o escalonamento refere-se a procedimentos para tentar determinar medidas quantitativas de conceitos abstratos e subjetivos. De fato, para Sampieri, Collado e Lucio (2013) escalas são utilizadas para mensurar as atitudes que estão relacionadas com o comportamento humano em relação a uma atividade, a um conceito etc., sendo o método de escala Likert<sup>58</sup> um dos mais conhecidos para mensurar por escalas as variáveis formadas por atitudes.

Além disso, o questionário contém um espaço para comentários no final, aqui tratado como uma pergunta aberta. Para Sampieri, Collado e Lucio (2013), perguntas abertas não delimitam as alternativas de resposta, e são úteis quando não há informações suficientes sobre as possíveis respostas das pessoas. Foram registrados comentários escritos por 27 respondentes.

O questionário desenvolvido foi dividido em três fases: a primeira fase contendo o Registro de Consentimento Livre e Informado - RCLI; a segunda fase contendo questões relacionadas aos objetivos da pesquisa; a terceira fase contendo dados pessoais e profissionais do entrevistado (perfil socioprofissional), conforme segue:

Primeira fase: na primeira fase encontrava-se o Registro de Consentimento Livre e Informado - RCLI e uma opção afirmando que o participante leu e concordou com o RCLI (sendo obrigatória a marcação para que fosse possível prosseguir respondendo a pesquisa). É mister lembrar que os dados coletados foram protegidos pela Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (Brasil, 2018).

---

<sup>58</sup> A escala Likert é um método desenvolvido por Rensis Likert em 1932; é um conjunto de itens apresentados como afirmações para mensurar a reação do sujeito em três, cinco ou sete categorias (Sampieri; Collado; Lucio, 2013), para verificar o nível de concordância do respondente com cada assertiva, onde, por exemplo, na escala de 5 categorias, 1 equivale a “discordo totalmente” e 5 equivale a “concordo totalmente”.

Segunda fase: a segunda fase compreendeu quatro blocos de perguntas, denominados “Bloco 1 – Aspectos profissionais na UFPR referentes à qualificação *stricto sensu*”, “Bloco 2 – Características do programa/curso”, “Bloco 3 - Políticas institucionais na UFPR e a qualificação *stricto sensu* dos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs)” e “Bloco 4 – Influências da pós-graduação *stricto sensu*”. As questões dos Blocos 1, 2 e 3 foram adaptadas de Dalmoro (2019), e as questões do Bloco 4 foram adaptadas de Faria (2019).

Terceira fase: nessa fase encontrava-se o “Bloco 5 - Perfil do respondente”, cujas questões foram adaptadas de Faria (2019).

O instrumento de coleta contemplou questões de dimensão objetiva e de dimensão subjetiva. As questões de dimensão objetiva pressupunham respostas diretas, relacionadas a dados ou a informações conhecidos pelos respondentes. Já as questões de dimensão subjetiva, embora também apresentassem opções de resposta, visavam a captar percepções, opiniões ou julgamentos individuais dos participantes, exigindo um nível maior de reflexão e posicionamento pessoal. Essa combinação permitiu uma análise quantitativa que abrangeu tanto aspectos concretos quanto interpretativos do assunto investigado.

O questionário e o projeto de pesquisa adequados à Norma Operacional nº 001/2013 do Conselho Nacional de Saúde, foram submetidos ao Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais (CEP/CHS) da UFPR em 15 de novembro de 2024, sob o protocolo de pesquisa CAAE 85253624.2.0000.0214. Para a elaboração destes documentos foram consideradas as normas do Conselho Nacional de Saúde, especialmente a Resolução nº 510/2016. A aprovação pelo CEP/CHS ocorreu em 16 de dezembro de 2024, conforme Parecer Consubstanciado do CEP/CHS nº 7.296.746 (ANEXO G).

Uma vez que o questionário foi aprovado pelo CEP/CHS, iniciou-se a etapa de pré-teste, na primeira quinzena de janeiro de 2025, com o objetivo de avaliar o instrumento de pesquisa. Os questionários pré-teste foram respondidos por cinco servidores TAEs da UFPR com formação *stricto sensu* (mestrado ou doutorado). Tais servidores foram escolhidos pela conveniência e facilidade de contato, porquanto o pesquisador tinha contatos frequentes com estes servidores, que faziam parte de seu círculo de trabalho. Os respondentes não tiveram dúvidas no preenchimento e responderam dentro do tempo estimado de até 10 minutos.

Após a fase de pré-teste, ocorreu a coleta de dados via aplicação do questionário ao público-alvo, seja dizer, os servidores da UFPR que concluíram cursos de pós-graduação *stricto sensu* até 2025 e que eram servidores ativos na UFPR no período de coleta de dados. Foi adotado um recorte transversal, em que, segundo Augusto, Souza, Dellagnelo e Cario (2013)

os dados são coletados em um único momento, a partir de uma amostra selecionada para representar uma população específica naquele instante. Os dados foram coletados em um único período (de 21 de março a 15 de abril de 2025), ocasião em que cada respondente preencheu o questionário apenas uma vez.

Ao acessar o site da PROGEPE, o servidor elegível podia visualizar o *hiperlink* da pesquisa, e tendo clicado nesse *hiperlink*, era direcionado à página onde se encontrava o botão que permitia acessar o questionário. Os servidores também receberam em seu e-mail institucional da UFPR ou do Complexo Hospital de Clínicas (CHC/UFPR) o convite para participar da pesquisa. Para isso, o pesquisador contactou cada uma das direções de setor da UFPR (17 direções ao todo) solicitando apoio à pesquisa mediante publicação via e-mail do convite para que seus servidores participassem respondendo o questionário. O mesmo procedimento foi adotado junto à Direção do Sistema de Bibliotecas da UFPR, junto às Pró-reitorias, às Superintendências e a outros organismos da UFPR, como a Secretaria dos Órgãos Colegiados, o Escritório de Relações Internacionais, a Agência de Tecnologia da Informação e Comunicação e o Gabinete da Reitoria.

Com relação ao CHC/UFPR, o pedido de apoio para divulgação da pesquisa foi formalizado mediante abertura de um processo eletrônico SEI, instruído com diversos documentos, dentre eles a aprovação do projeto e do questionário no CEP/CHS. A solicitação de apoio na divulgação da pesquisa foi submetida à Unidade de Apoio à Pesquisa do CHC/UFPR (UGPESQ/SGPITS/GEP/CHC-UFPR), que aprovou a publicação do questionário e publicou via e-mail em boletins diários o convite a todos os servidores do CHC/UFPR, para que os servidores RJU elegíveis participassem da pesquisa. Os e-mails contendo o convite foram enviados aos servidores nos dias 08, 09, 10 e 11 de abril de 2025.

A partir das respostas recebidas na aplicação do questionário, tornou-se possível identificar os efeitos objetivos e subjetivos da formação *stricto sensu* sobre a vida profissional e pessoal dos TAEs da UFPR. Dois objetivos específicos foram atendidos a partir da análise dos resultados do questionário:

- Identificar o perfil dos TAEs da UFPR (dimensão objetiva) que concluíram o *stricto sensu* – número de mestres, de doutores, raça/cor, faixa etária, número de filhos dos respondentes, tempo (em anos) que os respondentes trabalham na UFPR, curso de formação (graduação) dos respondentes, distribuição do *stricto sensu* nos níveis de classificação “C”, “D” e “E”;

- Identificar os aspectos e efeitos que a qualificação *stricto sensu* traz à realidade profissional e pessoal dos TAEs da UFPR (dimensões objetiva e subjetiva).

Após a coleta dos dados primários por meio da aplicação do questionário, ocorreu a análise das medições obtidas: codificação, tabulação e organização dos dados. De acordo com Sampieri, Collado e Lucio (2013), os dados são produtos de medições, são representados por números, e devem ser analisados mediante a utilização de métodos estatísticos. Os dados quantitativos (perguntas fechadas) foram tratados no Excel e no *software* especializado em análise estatística, o R versão 4.3.3 (R CORE TEAM, 2021).

No referido questionário havia um espaço para comentários, após a última questão do Bloco 5, cujo enunciado era “Caso julgue necessário, utilize este espaço para comentários pertinentes à pesquisa”. As respostas obtidas nesse espaço serviram para corroborar hipóteses sobre os achados resultantes da aplicação do *survey*.

Esta pesquisa reforça o potencial para compreender de maneira abrangente e detalhada os efeitos objetivos e subjetivos da capacitação *stricto sensu* nos TAEs da UFPR, assegurando rigor metodológico e alinhamento aos objetivos propostos. Essa compreensão pode auxiliar a obtenção de subsídios para o aprimoramento de políticas institucionais voltadas ao desenvolvimento profissional e à valorização desses servidores e de futuros TAEs que desejem angariar a formação *stricto sensu*.

### 5.3 PERFIL SOCIOPROFISSIONAL DOS TAEs DA UFPR COM *STRICTO SENSU*

O total de servidores TAEs da UFPR com formação *stricto sensu* em abril de 2025 era de 1050 indivíduos. Desse universo ( $N = 1050$ ), 108 ( $n$ ) responderam ao questionário. Para o cálculo da margem de erro, adotou-se um nível (ou grau ou coeficiente) de confiança de 95% [erro amostral tolerado ( $5\% = 0,05$ ), cujo valor crítico da distribuição normal corresponde a  $Z = 1,96$ ]. “A escolha de 95% é mais comum porque resulta em um bom equilíbrio entre precisão (conforme refletido na largura do intervalo de confiança) e confiabilidade (conforme expresso pelo nível de confiança)” (Triola, 2005, p. 232). Considerou-se, ainda, a proporção esperada da característica na população ( $p = 0,5$ ), de modo a maximizar a variabilidade. Nesses termos, aplicou-se a seguinte fórmula (Bolfarine; Bussab, 2005):

$$E = Z \cdot \sqrt{\frac{p \cdot (1 - p)}{n}} \cdot \sqrt{\frac{N - n}{N - 1}}$$

O cálculo resultou em uma margem de erro de 8,9%. Tal resultado é aceitável, pois segundo Weber e Pêrsigo (2017, p. 32), “as pesquisas sociais costumam utilizar uma margem de erro em torno de 2%, 3%, 5% até 10%”.

Em abril de 2025, a UFPR contava com 3271 TAEs (número que compreende TAEs com e sem *stricto sensu*). A quantidade de TAEs por faixa etária encontra-se na TABELA 18.

TABELA 18 – FAIXA ETÁRIA DE TODOS OS TAEs DA UFPR (COM E SEM *STRICTO SENSU*)

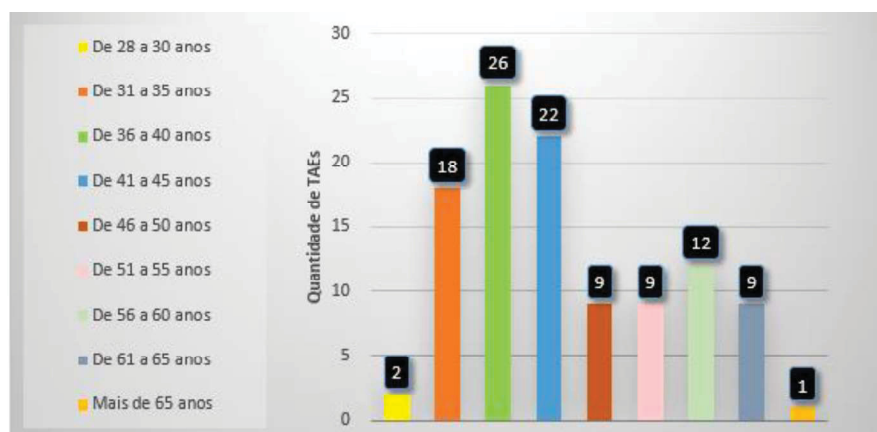
FAIXA ETÁRIA	QUANTIDADE DE TAEs	%
19 a 25 anos	25	0,8%
26 a 30 anos	81	2,5%
31 a 35 anos	321	9,8%
36 a 40 anos	551	16,8%
41 a 45 anos	613	18,7%
46 a 50 anos	443	13,5%
51 a 55 anos	529	16,2%
56 a 60 anos	416	12,7%
61 a 65 anos	204	6,2%
Acima de 65 anos	88	2,7%
<b>TOTAL</b>	<b>3.271</b>	<b>100,0%</b>

FONTE: O autor (2025), com base em Relatórios da PROGEPE.

A amostra de 108 TAEs que responderam ao questionário, num total de 1050 TAEs (universo) que detêm formação *stricto sensu*, representa cerca de 10,29%<sup>59</sup> da população. A partir das informações fornecidas pelos 108 participantes, foi possível traçar o perfil socioprofissional dos TAEs da UFPR<sup>60</sup> que detinham formação *stricto sensu*, identificando elementos de dimensão objetiva decorrentes da aplicação do questionário.

O GRÁFICO 1 apresenta o perfil relacionado às faixas de idade dos respondentes.

GRÁFICO 1 – FAIXAS DE IDADE DOS RESPONDENTES



FONTE: O autor (2025).

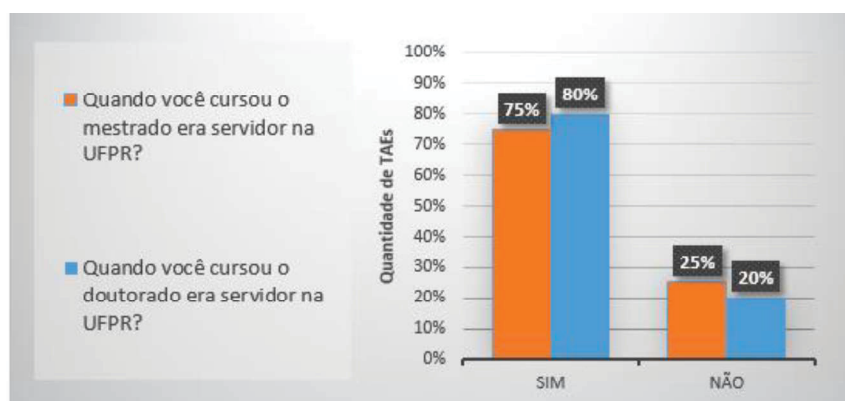
<sup>59</sup> Por se tratar de um universo relativamente pequeno (1050 TAEs), a margem de erro só diminui se aumentar o número de respondentes. Por exemplo, para uma margem de erro de 5%, seriam necessários aproximadamente 281 respondentes (em vez de 108).

<sup>60</sup> O questionário não contemplou uma questão que permitisse identificar o gênero/sexo dos participantes.

Entre os 108 respondentes, a maioria (66 TAEs) encontra-se na faixa etária de 31 a 45 anos, sendo 18 entre 31 e 35 anos, 26 TAEs entre 36 e 40 anos e 22 TAEs entre 41 e 45 anos. Apenas dois possuem idade abaixo de 30 anos e somente um tem mais de 65 anos. Esses dados sugerem que os servidores mais jovens apresentam maior predisposição para cursar programas *stricto sensu*, o que pode estar associado a fatores como maior familiaridade com a cultura acadêmica recente, interesse em ascensão profissional, mais disponibilidade de tempo e menor acúmulo de responsabilidades familiares ou profissionais. Por outro lado, à medida que aumenta a idade e o tempo de serviço, a busca por essa formação tende a reduzir, possivelmente em razão de limitações pessoais ou prioridades distintas.

O GRÁFICO 2 apresenta o percentual de TAEs que eram servidores na UFPR quando cursaram o *stricto sensu*.

GRÁFICO 2 – PORCENTAGEM DE TAEs QUE TRABALHAVAM NA UFPR QUANDO CURSARAM *STRICTO SENSU*



FONTE: O autor (2025).

Entre os 108 TAEs respondentes, 75% já atuavam na Instituição durante o mestrado e 80% durante o doutorado. Isto aponta para um vínculo entre qualificação e permanência institucional. O fato de a maioria já estar vinculada à instituição durante a pós-graduação sugere que: a formação *stricto sensu* ocorre concomitantemente ao exercício do cargo; a Universidade funciona como espaço estruturante da trajetória acadêmica, não apenas como empregadora; a titulação é buscada como estratégia de valorização salarial, progressão e reconhecimento; é uma forma de reposicionamento simbólico dentro da estrutura universitária. Isso pode indicar que o ingresso no serviço público é um marco a partir do qual a formação é aprofundada.

Em abril de 2025, a UFPR contava com 3271 TAEs (número que compreende TAEs com e sem *stricto sensu*). A quantidade de TAEs por origem étnica encontra-se na TABELA 19.

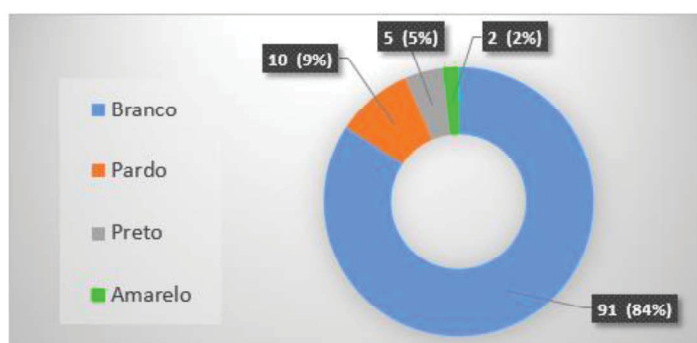
TABELA 19 – ORIGEM ÉTNICA (RAÇA/COR) DE TODOS OS TAEs DA UFPR (COM E SEM *STRICTO SENSU*)

ORIGEM ÉTNICA	QUANTIDADE DE TAEs	%
BRANCO	2.609	79,8%
PARDO	438	13,4%
PRETO	135	4,1%
AMARELO	85	2,6%
INDÍGENA	2	0,1%
NAO INFORMADO	2	0,1%
TOTAL	3.271	100,0%

FONTE: O autor (2025), com base em Relatórios da PROGEPE

O GRÁFICO 3 apresenta o perfil relacionado à raça/cor dos 108 respondentes que detêm formação *stricto sensu*.

GRÁFICO 3 – ORIGEM ÉTNICA (RAÇA/COR) DOS 108 RESPONDENTES (COM *STRICTO SENSU*)

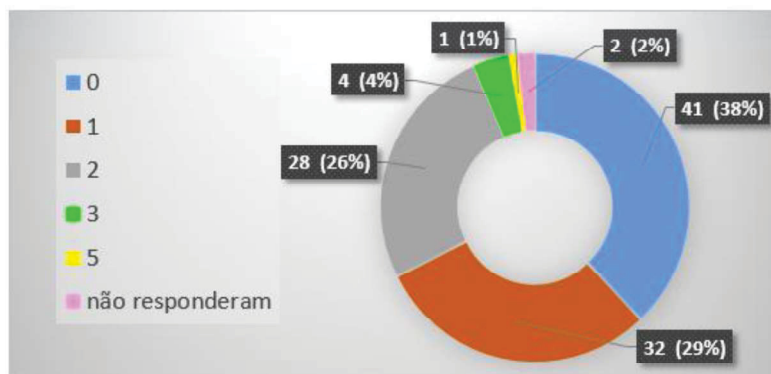


FONTE: O autor (2025).

Observa-se no gráfico que a maioria (84%) dos TAEs com qualificação *stricto sensu* é composta de indivíduos brancos. Não há autodeclarados indígenas e, entre pretos e pardos, o total é 14%. O acesso à educação superior de pós-graduação no Brasil historicamente favoreceu pessoas brancas, devido a desigualdades socioeconômicas e raciais. Possíveis barreiras estruturais ou culturais podem ter limitado o acesso de pessoas pretas e pardas à formação de nível *stricto sensu* dentro do contexto da UFPR, ou ainda, pode ter havido limitação do ingresso de pessoas pretas e pardas na Instituição, na qualidade de TAEs. Estes são aspectos que podem abrir novas frentes de pesquisa.

O GRÁFICO 4 apresenta o perfil relacionado ao número de filhos dos respondentes.

GRÁFICO 4 – NÚMERO DE FILHOS DOS RESPONDENTES

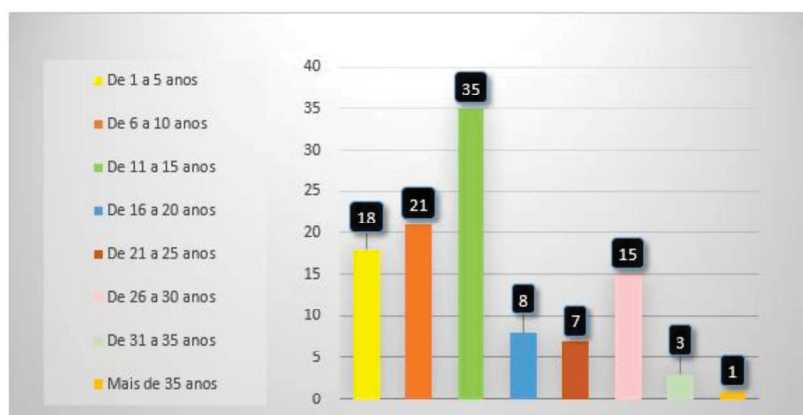


FONTE: O autor (2025).

Entre os TAEs com formação *stricto sensu*, 38% não têm filhos, 29% possuem apenas um filho e 26% têm dois filhos, totalizando 93% dos respondentes. A formação *stricto sensu* é menos frequente entre os TAEs que têm três filhos ou mais (apenas 5% dos respondentes).

O GRÁFICO 5 apresenta o tempo (em anos) que os respondentes trabalham na UFPR.

GRÁFICO 5 – TEMPO (EM ANOS) QUE OS RESPONDENTES TRABALHAM NA UFPR



FONTE: O autor (2025).

Observa-se que a maioria dos TAEs com formação *stricto sensu* possui entre 1 e 15 anos de trabalho na UFPR, totalizando 74 dos 108 respondentes (69%). Mais especificamente, 18 TAEs têm de 1 a 5 anos, 21 TAEs têm de 6 a 10 anos e 35 TAEs possuem de 11 a 15 anos de serviço na UFPR. Em contraste, a proporção de servidores com formação *stricto sensu* diminui entre aqueles com mais de 15 anos de carreira, sendo apenas 34 respondentes distribuídos nas faixas de 16 a mais de 35 anos: 8 TAEs de 16 a 20 anos, 7 TAEs de 21 a 25 anos, 15 TAEs de 26 a 30 anos, 3 TAEs de 31 a 35 anos e 1 TAEs com mais de 35 anos.

Esses dados sugerem que os TAEs que ingressaram mais recentemente na UFPR apresentam maior propensão a cursar *stricto sensu*, possivelmente devido a fatores como observância da maior valorização da formação acadêmica para progressão na carreira, maior

disponibilidade de tempo e acesso facilitado a programas de pós-graduação, enquanto aqueles com mais tempo de serviço na UFPR podem ter encontrado maiores dificuldades para investir em cursos *stricto sensu*, seja em razão de responsabilidades familiares, sobrecarga de trabalho, falta de oportunidade de se afastar para se dedicar aos estudos ou outras limitações pessoais e profissionais, uma vez que tais formações exigem significativa dedicação de tempo, esforço individual e uma árdua e nada simples conciliação com a vida pessoal.

Cabem aqui algumas reflexões: 1) os 35 TAEs entre 11 e 15 anos de serviço provavelmente ingressaram em torno de 2008–2014 na UFPR, período em que o PCCTAE já estava consolidado e que os efeitos do IQ eram bem conhecidos, incluindo a possibilidade de receber o IQ assim que fosse finalizado o *stricto sensu*. Esse grupo teve tempo para planejar e concluir mestrados/doutorados, aproveitando também a expansão dos programas de pós-graduação ocorrida no final da década de 2010; 2) os servidores mais recentes apresentam maior propensão a cursar *stricto sensu* porque já ingressaram em um contexto em que a titulação era vista como estratégica para a carreira, com maior acesso a políticas institucionais, maior familiaridade com a cultura acadêmica e possivelmente com menos barreiras de sobrecarga acumulada; 3) os servidores mais antigos, por sua vez, provavelmente enfrentaram mais obstáculos, como menor disponibilidade de programas até o início dos anos 2000 (quando o *stricto sensu* não era muito conhecido entre os TAEs), sobrecarga profissional, responsabilidades familiares, além de uma cultura institucional que inicialmente não valorizava tanto a titulação para os TAEs.

O cruzamento dos dados de idade com tempo de serviço na UFPR resultou na TABELA 20.

TABELA 20 – CRUZAMENTO DE IDADE COM TEMPO DE SERVIÇO NA UFPR

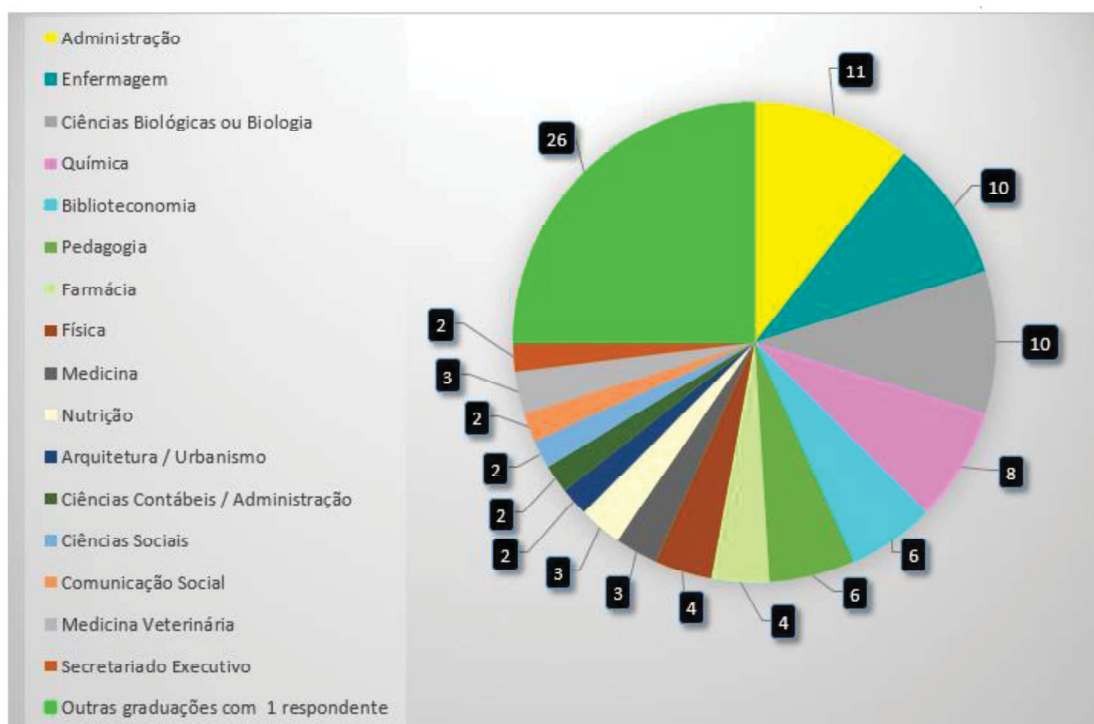
FAIXA ETÁRIA (ANOS)	TEMPO DE SERVIÇO (ANOS)					Total Geral	%
	Até 5	6-10	11-20	21-30	31+		
Até 29	1	1				2	2%
30-39	13	13	11			37	34%
40-49	3	6	21	6		36	33%
50-59	1	1	7	12	2	23	21%
60+			4	4	2	10	9%
Total Geral	18	21	43	22	4	108	100%
%	17%	19%	40%	20%	4%	100%	

FONTE: O autor (2025).

Depreende-se dos dados da TABELA 20 que as duas faixas etárias mais representativas dos servidores da UFPR detentores de formação *stricto sensu* são 30 a 39 anos (34%) e 40 a 49 anos (33%), que juntas concentram 67% do TAEs analisados. Isto indica uma força de trabalho predominantemente adulta (acima de 30 anos), em plena fase produtiva da carreira. O maior grupo de servidores (43 indivíduos, 40% dos TAEs com *stricto sensu*) possui entre 11 e 20 anos de serviço. Somando os que têm entre 21 e 30 anos, esse contingente chega a 65 servidores (60% do total). A tabela mostra coerência progressiva entre idade e tempo de serviço, pois quanto maior a faixa etária, maior tende a ser o tempo de UFPR, o que reforça que, no percurso na UFPR, a formação *stricto sensu* se apresenta como uma alternativa.

O GRÁFICO 6 apresenta o curso de formação (graduação) dos respondentes. Foram destacados no gráfico os cursos de graduação com pelo menos dois respondentes.

GRÁFICO 6 – CURSO DE FORMAÇÃO DOS RESPONDENTES (GRADUAÇÃO)



FONTE: O autor (2025).

No GRÁFICO 6, os 26 cursos de graduação com 1 respondente cada são: Arqueologia, Bacharelado em Informática, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Comunicação Social / Jornalismo, Design de Produtos, Direito, Engenharia Agrônômica, Engenharia de Computação, Engenharia Elétrica, Farmácia / Administração, Farmácia / Bioquímica, Física / Análise de Sistemas, Fisioterapia, Gestão Pública, História / Pedagogia, Letras Português e Inglês, Matemática, Pedagogia / Psicologia, Psicologia, Relações Internacionais, Relações Públicas /

Jornalismo, Serviço Social, Tecnólogo em Sistemas de Informação, Turismo, Zootecnia. Os respondentes que cursaram duas graduações formam considerados como uma só resposta (são os descritos com “/”). Do contrário, haveria um número de graduações maior que o número de TAEs respondentes. O setor em verde do gráfico representa os 26 cursos com 1 respondente.

Fica evidenciado que há uma diversidade de formações de graduação entre os TAEs da UFPR e do CHC/UFPR, uma característica própria de instituições de ensino superior.

A TABELA 21 apresenta a distribuição das modalidades de mestrado e doutorado cursadas pelos 108 TAEs respondentes, organizadas conforme os níveis de classificação “C”, “D” e “E” identificados na pesquisa.

TABELA 21 - DISTRIBUIÇÃO DO *STRICTO SENSU* NOS NÍVEIS DE CLASSIFICAÇÃO “C”, “D” E “E”

Modalidades de Mestrado e Doutorado	Nível de Classificação				TOTAL	%
	C	D	E	Não sei/não me lembro.		
Mestrado Acadêmico cursado no Brasil.	3	26	22	1	52	48%
Doutorado Acadêmico cursado no Brasil.	1	11	22	0	34	31%
Mestrado Profissional cursado no Brasil.	2	6	11	0	19	18%
Mestrado Acadêmico cursado no exterior.	0	0	2	0	2	2%
Doutorado Acadêmico cursado no exterior.	0	0	1	0	1	1%
Total	6	43	58	1	108	100%
%	6%	40%	54%	1%		100%

FONTE: O autor (2025).

Chama a atenção o fato de que 6 servidores do nível “C” e 43 do nível “D” concluíram cursos *stricto sensu*, ainda que a escolaridade formal exigida pelo PCCTAE para o ingresso nesses níveis não ultrapasse o ensino médio completo (com formação profissionalizante ou curso técnico), evidenciando a busca por formação acadêmica bem acima do requisito mínimo de ingresso na carreira, motivada tanto pela valorização pessoal e profissional oriundas do título quanto pelas possibilidades de progressão e de receber percentuais maiores de IQ.

Observa-se que a maior concentração de titulações ocorre no nível “E” (58 casos), o que pode refletir o acúmulo de experiência e tempo de carreira. Destaca-se, ainda, a predominância do mestrado acadêmico cursado no Brasil (52 respondentes), seguido do doutorado acadêmico cursado no Brasil (34 TAEs) e do mestrado profissional (19 TAEs), enquanto experiências no exterior representam um quantitativo residual (apenas três casos), revelando que a formação *stricto sensu* dos TAEs da UFPR se dá, em sua ampla maioria, no sistema nacional de pós-graduação.

No nível de classificação “D” predomina a formação de mestrado acadêmico cursado no Brasil (26 TAEs), e no nível de classificação “E” o número de TAEs que concluíram mestrado acadêmico e doutorado acadêmico no Brasil é o mesmo (22 TAEs).

A amostra composta de 108 TAEs com formação *stricto sensu* pode ser caracterizada da seguinte forma: 84% se declararam brancos; a idade média foi de 45 anos; a média de filhos foi de 1; o tempo médio de serviço na UFPR foi de 14 anos; 54% ocupavam cargos de nível de classificação “E” e 40% cargos de nível de classificação “D”. Como efeitos objetivos da qualificação *stricto sensu*, os TAEs passam a fazer jus ao incremento salarial decorrente do Incentivo à Qualificação com percentuais incidentes sobre o padrão de vencimento básico, o que resulta em elevação direta da remuneração mensal. Além desse impacto financeiro imediato, tais acréscimos integram a base de cálculo para aposentadorias e pensões, repercutindo no rendimento ao longo de toda a trajetória funcional e após o encerramento da vida laboral.

#### 5.4 CONDIÇÕES INSTITUCIONAIS E CONTEXTUAIS QUE PERMEARAM A FORMAÇÃO DOS TAEs EM SUAS PÓS-GRADUAÇÕES *STRICTO SENSU*

Esta subseção trata dos seguintes aspectos objetivos resultantes das respostas dos TAEs entrevistados: afastamentos e licença para capacitação durante o *stricto sensu*, carga horária média semanal durante o *stricto sensu*, áreas de conhecimento, distribuição dos cursos de mestrado e de doutorado por instituição, ano de conclusão do curso de mestrado e/ou doutorado, cursos com relação direta e indireta ao ambiente organizacional.

No QUADRO 37 são apresentadas as distribuições de afastamentos separadas pelas modalidades de *stricto sensu* mestrado e doutorado.

QUADRO 37 – DISTRIBUIÇÃO DOS AFASTAMENTOS POR MODALIDADE DE *STRICTO SENSU*

Caso você tenha solicitado afastamento, o seu afastamento foi:	Mestrado		Doutorado	
	Qtd	%	Qtd	%
Não solicitei afastamento para cursar o <i>stricto sensu</i> .	82	76%	19	37%
Com ônus limitado (quando implicar direito apenas à remuneração do cargo efetivo).	9	8%	12	23%
Parcial (quando o servidor continuar atendendo às atividades inerentes ao seu cargo, no limite máximo de 20 horas semanais e se licencia das demais atividades na UFPR para se dedicar ao curso).	9	8%	1	2%
Com ônus (quando implicar recebimento de auxílio pelo CNPq, CAPES, FINEP ou UFPR, assegurando ao servidor a remuneração do cargo efetivo).	3	3%	1	2%
Integral (quando o servidor se afastar de todas as suas atividades, anexando declaração que não acumula outro cargo ou emprego ou que dele se encontra licenciado).	1	1%	2	4%
Não respondido	4	4%	-	-
Cursando sem afastamento	-	-	17	33%
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>100%</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

FONTE: O autor (2025).

No tocante ao mestrado, 76% dos respondentes não solicitaram afastamento, 20% usufruíram de afastamento com ônus limitado, com ônus parcial, com ônus (quando implicar recebimento de auxílio pelo CNPq, CAPES, FINEP ou UFPR, assegurando ao servidor a remuneração do cargo efetivo) ou com afastamento integral, e 4% não responderam. No tocante ao doutorado, 37% não solicitaram afastamento, 31% usufruíram de afastamento com ônus limitado, com ônus parcial, com ônus (quando implicar recebimento de auxílio pelo CNPq, CAPES, FINEP ou UFPR, assegurando ao servidor a remuneração do cargo efetivo) ou afastamento integral, e 17 TAEs ainda estão cursando o doutorado, todos sem afastamento.

Essa realidade pode decorrer de diferentes fatores, como: negativa da chefia imediata - responsável por compatibilizar a solicitação de afastamento ou licença com o planejamento da força de trabalho da unidade, o que ficou evidenciado no espaço dedicado a comentários<sup>61</sup>, onde foram registrados comentários como:

A PROGEPE não se importou com a questão objetiva se eu tinha ou não necessidade do afastamento, agiu burocraticamente para buscar barrar meu pedido, exigindo uma série de comprovações que apenas diziam que eu tinha responsabilidade de cumprir as responsabilidades do curso, considerando que tais responsabilidades são de QUALQUER CURSO [*sic*]. A contenda burocrática da PROGEPE prejudicou meu trabalho, minha vida pessoal, minha saúde e principalmente meu desempenho acadêmico no curso (Respondente 56).

Além da citada negativa da chefia, outros fatores podem ser elencados: realização do curso em horário distinto da jornada de trabalho (impedindo a declaração de incompatibilidade, necessária para conseguir a licença ou afastamento); entendimento da PROGEPE de que a ação de desenvolvimento não seria relevante para a Instituição; falta de certidão negativa de processo disciplinar; recusa do servidor em se desligar de função gratificada, função comissionada ou cargo de direção; não cumprimento do tempo mínimo de exercício no cargo (três anos para mestrado e quatro anos para doutorado, incluído o estágio probatório); custos pessoais e institucionais, pois parte dos servidores pode ter optado por cursar sem afastamento para não prejudicar a equipe ou não perder vínculos com projetos em andamento; falta da cultura de incentivo. A qualificação dos TAEs, embora prevista em lei, nem sempre foi tratada como prioridade pelas gestões universitárias, o que pode explicar a negativa da chefia imediata em conceder afastamentos ou licenças, como foi registrado pelo Respondente 75:

As licenças capacitações não regem o princípio da justiça, conheço várias pessoas que foi concedido a licença por 1 ano ou 2 no doutorado, ao mesmo tempo que vários servidores minimamente conseguiram licença de 1 mês para escrita de tese ou

---

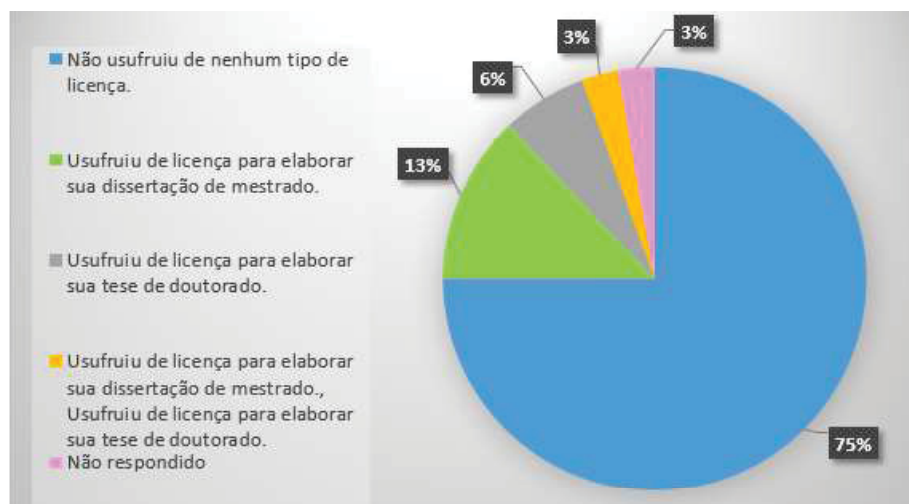
<sup>61</sup> Ao final do Bloco 5 do questionário havia um espaço dedicado a comentários livres. Tais comentários enriqueceram a análise de algumas respostas.

dissertação. A lei existe, mas ela não se aplica para todos, tudo depende da chefia e dos contatos influentes que o servidor possui. (Respondente 75).

Destaca-se a necessidade de ampliar o debate sobre as normas institucionais da UFPR, em tensão com as expectativas dos TAEs quanto às condições a eles oferecidas para cursar a pós-graduação *stricto sensu*, o que aponta para a relevância de investigações mais aprofundadas sobre essa temática no futuro.

Com relação à LC, o GRÁFICO 7 apresenta o detalhamento dos TAEs que usufruíram de licença para capacitação para elaboração de dissertação de mestrado e/ou tese de doutorado, ou para fins de prorrogação do afastamento para cursar *stricto sensu*.

GRÁFICO 7 – LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO



FONTE: O autor (2025).

Destaca-se que entre os 108 TAEs respondentes, 75% não usufruíram de nenhum tipo de licença e 22% usufruíram de LC para elaboração de dissertação de mestrado e/ou tese de doutorado. Cabe ressaltar que alguns dos TAEs que usufruíram de afastamento para cursar o doutorado também utilizaram o recurso da LC, para elaboração de tese. A Lei nº 8.112/1990 instituiu direitos como licença para capacitação de até três meses e afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país. Essa foi uma conquista dos trabalhadores, um incentivo para que busquem se qualificar. Por outro lado, quando surgia a exigência de que o curso deveria estar alinhado aos interesses institucionais<sup>62</sup>, ficava patente a influência gerencial nesta questão. O que se observa na prática é que muitos servidores não

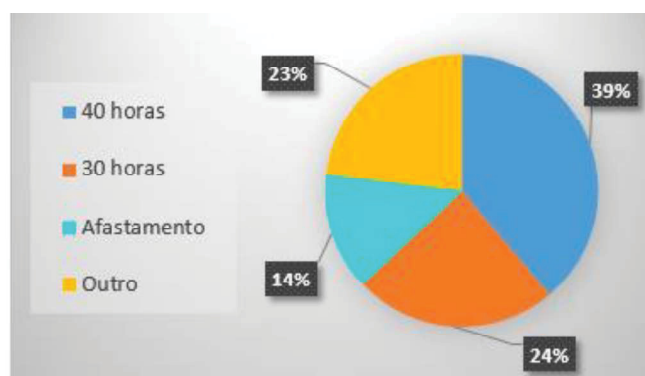
<sup>62</sup> A exigência de relação direta entre o curso de educação formal (área de conhecimento) e o cargo ocupado pelo servidor foi extinta a partir da Lei nº 15.141/2025. Assim, partir de 2025, o servidor passou a poder escolher o curso que deseja fazer e, independentemente de sua escolha, pode obter o percentual máximo de IQ previsto na Lei para cada nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo.

conseguem usufruir do direito à LC. As razões não são evidentes e abrem espaço para novas pesquisas. Um fator apontado por um dos entrevistados pode ser a impossibilidade de contratação de substitutos para os TAEs que pretendem se afastar para cursar *stricto sensu* ou usufruir de LC para elaboração de dissertação/tese, uma desvantagem em relação aos docentes, que detêm essa prerrogativa:

Cabe ressaltar que tentei o afastamento integral para os estudos [mas não consegui] nem a licença capacitação visto que eu concluí meu mestrado antes de finalizar meu estágio probatório, eu iniciei o mestrado poucos meses após o meu ingresso na UFPR. Considero válidas as formas de afastamento, mesmo que **a impossibilidade de contratação de substitutos para técnicos é uma desvantagem em relação aos docentes** (Respondente 74, grifo nosso).

No tocante à carga horária média semanal de trabalho durante o período de qualificação, o GRÁFICO 8 sintetiza graficamente as respostas dos TAEs.

GRÁFICO 8 – CARGA HORÁRIA MÉDIA SEMANAL DE TRABALHO DURANTE A QUALIFICAÇÃO



FONTE: O autor (2025).

No GRÁFICO 8 observa-se que 39% dos TAEs trabalhavam 40 horas semanais e 24% trabalhavam 30 horas semanais quando cursaram o *stricto sensu*, o que totaliza 63% dos TAEs respondentes. Esses TAEs cumpriram suas jornadas normais de trabalho ao mesmo tempo que estudavam. Por um lado, a legislação que regulamenta a carreira avança no sentido de colocar licenças e afastamentos como uma possibilidade, e por lado, a política de pessoal parece ainda não contemplar um fluxo de afastamentos que atenda à demanda dos TAEs. O Respondente 9 tece os seguintes comentários:

No bloco 3 a pergunta 1 refere-se ao afastamento no mestrado. Eu acrescentaria o item **solicitou afastamento e foi negado**, pois foi o meu caso. Nessa época não existia o plano e as solicitações eram avaliadas pela chefia imediata. Por orientação da PROGEPE solicitei o afastamento integral e foi negado, daí solicitei o parcial que também foi negado. Por esse motivo realizei mestrado e doutorado sem afastamento ou qualquer outro tipo de licença (Respondente 9, grifo nosso).

A TABELA 22 apresenta as universidades nacionais em que dois ou mais TAEs realizaram cursos de mestrado, além do CHC/UFPR, da Must University e da Universidad

Columbia del Paraguay, que tiveram apenas um respondente cada. Outros onze TAEs mencionaram universidades no Brasil, sendo cada uma indicada por apenas um participante.

TABELA 22 – DISTRIBUIÇÃO DOS MESTRADOS CURSADOS POR INSTITUIÇÃO

Instituição em que cursou o Mestrado	Quantidade	%
UFPR	73	68%
UTFPR	7	6%
UFSC	5	5%
IFPR	3	3%
PUCPR	2	2%
UEL	2	2%
UTP	2	2%
CHC-UFPR	1	1%
Must University	1	1%
Universidad Columbia Del Paraguai	1	1%
Outras Universidades no Brasil	11	10%
Total	108	100%

FONTE: O autor (2025).

A TABELA 22 evidencia que 68% dos TAEs realizaram o mestrado na UFPR, 6% na UTFPR, 5% na UFSC e os 21% restantes em outras universidades, o que aponta para a centralidade da UFPR como espaço de formação *stricto sensu*, reforçando o seu papel no provimento de qualificação, com abrangência de programas de pós-graduação.

A TABELA 23 apresenta as universidades em que os 35 TAEs que já concluíram o doutorado realizaram seus cursos de doutorado. Além disso, 17 TAEs responderam no questionário que estão matriculados e/ou cursando doutorado.

TABELA 23 – DISTRIBUIÇÃO DOS DOUTRADOS CURSADOS POR INSTITUIÇÃO

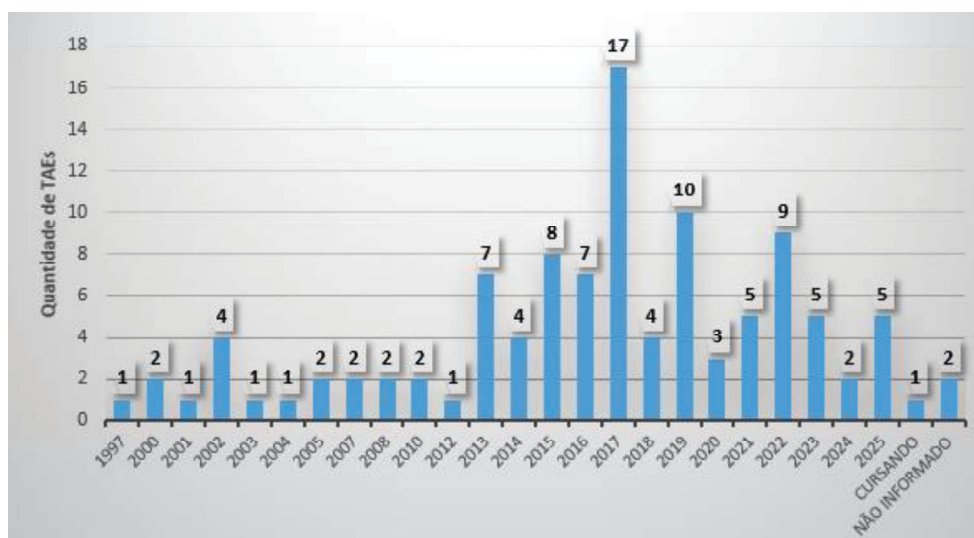
Instituição em que cursou o Doutorado	Quantidade	%
UFPR	21	40%
UFSC	3	6%
UEL	2	4%
UTFPR	2	4%
FURG	1	2%
PUCSP	1	2%
UFPEL	1	2%
UFRN	1	2%
UFSCar	1	2%
UNIVERSIDADE DE LONDRES	1	2%
USP	1	2%
Cursando doutorado	17	33%
Total	52	100%

FONTE: O autor (2025).

Os dados mostram que 40% dos indivíduos (21 TAEs) concluíram o doutorado na UFPR, 6% na UFSC (3 TAEs), 4% na UEL (2 TAEs), 4% na UTFPR (2 TAEs) e os 7 TAEs restantes em outras universidades, incluindo uma no exterior. Entre os 52 TAEs considerados, 17 ainda estão em processo formativo no doutorado. Se forem considerados apenas os 35 TAEs que já detêm formação de doutorado concluída, o percentual de conclusão na UFPR passa a ser de 60%, denotando uma busca pela qualificação dentro da própria instituição.

No GRÁFICO 9 é apresentado o ano de conclusão dos mestrados.

GRÁFICO 9 – ANO DE CONCLUSÃO DOS CURSOS DE MESTRADO



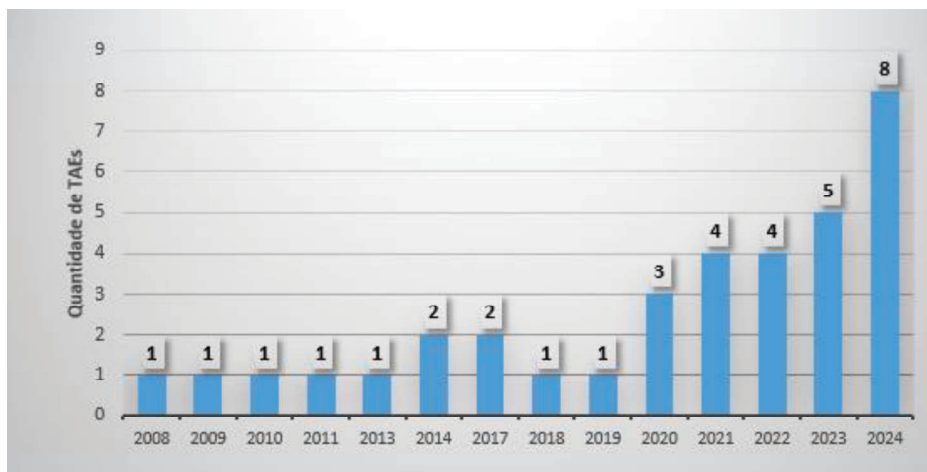
FONTE: O autor (2025).

O GRÁFICO 9 mostra que até 2004, antes do PCCTAE de 2005, o número de conclusões de mestrado era reduzido (10 mestrados em oito anos). A partir de 2005, com a criação do IQ, observa-se crescimento gradual, intensificado após 2013, com destaque para 2015 (8 TAEs), 2016 (7 TAEs) e especialmente 2017 (17 TAEs), possivelmente em função do amadurecimento do plano de carreira e do fim da exigência de ter que aguardar 4 anos para ter direito ao IQ (alteração trazida pela Lei nº 11.784 em 2008). Desde então, a tendência se mantém consistente, com novos picos em 2019 (10 TAEs) e 2022 (9 TAEs), em patamar superior ao período pré-PCCTAE. O PIQ não foi fator determinante para aumentar o número de TAEs cursando mestrado. Desde o seu lançamento em 2012 até 2025, apenas 2 TAEs dentre os respondentes receberam reembolso de mensalidade de mestrado (em parcela menor que 100%) mediante recursos do PIQ.

No GRÁFICO 10 é apresentado o ano de conclusão dos doutorados. A distribuição de conclusões de doutorado no gráfico mostra que, nos primeiros anos após a criação do PCCTAE não havia TAEs com doutorado registrados na UFPR. A partir de 2008, houve um doutorado

concluído por ano, refletindo possivelmente o tempo necessário para ingressar e concluir um programa *stricto sensu* desta modalidade após o início da vigência do PCCTAE em 2005.

GRÁFICO 10 – ANO DE CONCLUSÃO DOS CURSOS DE DOUTORADO



FONTE: O autor (2025).

Observa-se um aumento gradual das conclusões de doutorado a partir de 2020 (3 TAEs), com destaque para os anos mais recentes: 2021 (4 TAEs), 2022 (4 TAEs), 2023 (5 TAEs) e 2024 (8 TAEs). Isto pode indicar que o incentivo salarial do PCCTAE contribuiu para estimular mais TAEs a concluir o doutorado, especialmente na última década, o que representa uma conquista, seja dizer, incorporar a qualificação *stricto sensu* na formação dos servidores. Eles aderem a este aspecto do plano de carreira; objetivamente, a carreira que tem progressão para quem detém *stricto sensu* fomentou ter um quadro mais qualificado. Entretanto, pode haver mais motivos para este crescimento a partir de 2020, pois as respostas das 20 questões do questionário que utilizaram a escala Likert, que capturaram a percepção dos TAEs sobre o *stricto sensu*, denotaram que a decisão de cursar *stricto sensu* é influenciada por diversos fatores, como desejo por aquisição de novas competências, por aumento da capacidade de resolver problemas, por busca por capacitação para aplicar métodos organizados, por aprendizado de novos conceitos e tecnologias, por mudança de grau acadêmico, por melhoria do desempenho profissional, por aprimoramento do pensamento crítico, por realização pessoal, dentre outros. Os respondentes 5 e 93 corroboram tal inferência:

Acredito que a participação em cursos de mestrado e doutorado sejam importantes para nós, servidores da educação, não apenas para nossa qualificação profissional, mas para compreender as nuances que estão envolvidas no universo acadêmico (Respondente 5).

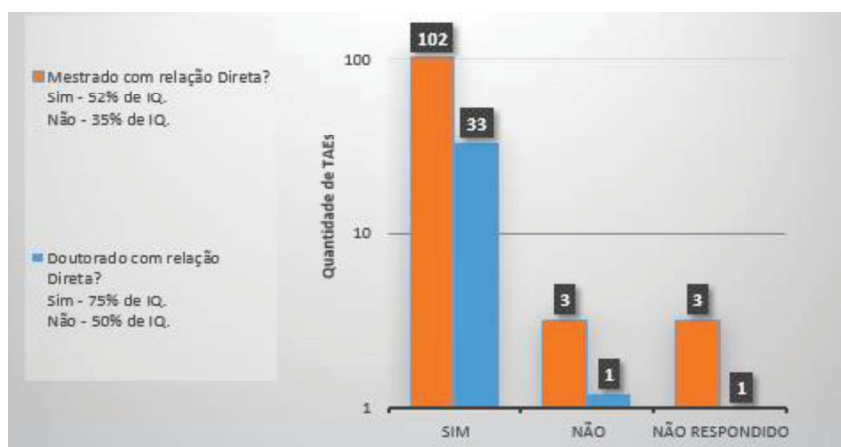
Minha motivação para realizar o mestrado foi predominantemente pessoal e menos profissional. A vontade dessa conquista me levou a fazê-la por etapas, primeiro, fazendo uma especialização *lato sensu* para ter conhecimento para alterar a área de graduação e depois o mestrado (Respondente 93).

O PIQ não foi fator determinante para aumentar o número de TAEs cursando doutorado. Desde o seu lançamento em 2012 até 2025, nenhum dos TAEs respondentes recebeu reembolso de mensalidade mediante recursos do PIQ.

Entre os 108 TAEs que responderam à pesquisa, 106 TAEs cursaram mestrado em programas reconhecidos pela CAPES, um realizou o mestrado em programa não reconhecido e um não respondeu<sup>63</sup>. O TAE cujo mestrado não era reconhecido conseguiu validar posteriormente o diploma e teve direito ao IQ com relação direta ao cargo, recebendo 52% de acréscimo sobre os seus vencimentos. Dos 35 TAEs que informaram ter concluído o doutorado, 34 TAEs cursaram programas reconhecidos pela CAPES e um cursou programa não reconhecido. Nesse último caso, o diploma do curso realizado no exterior não foi validado posteriormente, e o TAE não obteve o direito ao IQ equivalente a doutorado.

O GRÁFICO 11 apresenta os TAEs que tiveram direito ao IQ integral por ter sido reconhecida a relação direta do seu curso *stricto sensu* com a sua área de atuação.

GRÁFICO 11 – TAEs QUE OBTIVERAM IQ COM CURSO DE RELAÇÃO DIRETA



FONTE: O autor (2025).

Observa-se que a quase totalidade dos mestrados e doutorados cursados resultou em percentuais máximos de IQ classificados como de relação direta, correspondendo a 52% para o mestrado e 75% para o doutorado. Do ponto de vista gerencial, o IQ fundamenta-se na lógica de que investimentos em formação devem resultar em melhoria direta do desempenho do servidor em sua área de atuação. Nessa perspectiva, o benefício concedido pela instituição é

<sup>63</sup> Nas perguntas 7 e 8 do Bloco 3, os respondentes foram questionados sobre se o curso de mestrado e, para aqueles que cursaram doutorado, o respectivo curso de doutorado era reconhecido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), conforme estabelece o parágrafo 1º da Resolução nº 52/19 – COPLAD/UFPR.

compreendido como um recurso aplicado no servidor que, em contrapartida, retorna em resultados imediatos para a organização, denotando um viés gerencial.

Sob uma perspectiva societal, alinhada ao discurso sindical, a formação continuada possui valor mais amplo, relacionada ao desenvolvimento humano, intelectual e profissional do trabalhador, independentemente de aplicação direta e imediata no cargo exercido. Nesse entendimento, a formação não é tratada como mera troca instrumental, mas como direito e vetor de emancipação e qualificação social.

Com as mudanças implementadas no PCCTAE a partir de 2025, a possibilidade de concessão do IQ também para formações não estritamente aplicadas à função desempenhada pode ser interpretada como um avanço. Para os TAEs, essa alteração amplia a autonomia na escolha dos cursos, deslocando parcialmente a lógica do IQ de um enfoque predominantemente gerencial para uma orientação mais societal.

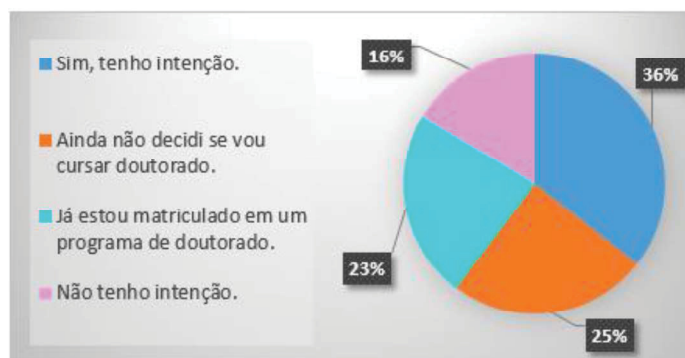
Até 2024, o PCCTAE estabelecia diferenciações percentuais no IQ entre formações com relação direta e indireta aos ambientes organizacionais da instituição. Esse modelo partia de uma lógica de alinhamento estrito entre a formação acadêmica e a função desempenhada, o que refletia uma racionalidade gerencial orientada à eficiência operacional e ao retorno mensurável do investimento público na qualificação do servidor. Nessa perspectiva, a formação possuía valor enquanto instrumento de aplicabilidade imediata ao cargo, reforçando um vínculo funcionalista entre titulação e desempenho institucional.

A partir de 2025, a revisão do PCCTAE suprimiu a distinção percentual entre formações diretas e indiretas, passando a reconhecer a qualificação *stricto sensu* independentemente do grau de correlação formal com o cargo ocupado. Essa alteração representa um deslocamento parcial da lógica gerencial anterior, aproximando-se de uma concepção de formação vinculada ao desenvolvimento integral do trabalhador, reconhecendo saberes como forma de valorização profissional e não apenas como insumo produtivo.

Esse movimento pode ser interpretado como um reposicionamento simbólico da qualificação dos TAEs: de uma perspectiva alinhada ao gerencialismo, associada à utilidade, produtividade e racionalidade instrumental, para uma visão social e ampliada de carreira, que entende a formação como processo de construção intelectual e cultural, contribuindo para a autonomia profissional e para a consolidação da identidade dos TAEs como sujeitos nas IFES.

O GRÁFICO 12 apresenta os percentuais de intenção de ingressar em um doutorado.

GRÁFICO 12 – INTENÇÃO DOS TAEs QUE DETÊM FORMAÇÃO DE MESTRADO DE INGRESSAR EM UM DOUTORADO



FONTE: O autor (2025).

Entre os 73 TAEs respondentes que ainda não cursaram ou não concluíram o doutorado, 36% manifestaram intenção de ingressar nesse nível de formação, 25% ainda não decidiram, 25% já estão matriculados em um programa e apenas 16% afirmaram não ter interesse. Esses dados indicam que a maioria dos TAEs que concluíram o mestrado pretende, ou ao menos considera, dar continuidade à sua trajetória acadêmica no doutorado.

## 5.5 TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS, CARGOS DE GESTÃO E APLICABILIDADE DA FORMAÇÃO

Na TABELA 24 são apresentados os tipos de cargos ocupados pelos TAEs com *stricto sensu* antes e depois de sua qualificação, e que ocupam algum cargo na atualidade (**cargo atual**).

TABELA 24 – TIPOS DE CARGOS OCUPADOS PELOS TAEs COM *STRICTO SENSU*

Tipos de cargo ocupados	Cargo		
	Antes do <i>stricto sensu</i>	Depois do <i>stricto sensu</i>	Cargo Atual
CD (Cargo de Direção)	0	1	2
CD, Chefe de Unidade, Gerente	1	0	0
CD, FG (Função Gratificada), Chefe de Divisão	1	1	0
CD, FG, Chefe de Unidade	0	1	0
Chefe de Divisão	1	0	0
Chefe de Unidade	2	4	3
Chefe de Unidade informal	0	0	1
Coordenação de atividade sem gratificação	8	6	3
Coordenação de programa de extensão	0	0	1
FG	18	13	9
FG, Chefe de Unidade	6	2	0
FG, Chefe de Unidade, Outra	0	1	0
FG, Coordenação de atividade sem gratificação	0	1	0
Outra	1	1	0
Nenhuma das anteriores	70	77	89
Total	108	108	108

FONTE: O autor (2025).

O que se observa é que os cargos mais ocupados pelos respondentes foram Funções Gratificadas (FGs).

Na TABELA 25 é apresentado, em percentual, um resumo da situação de cargos ocupados por TAEs detentores de formação *stricto sensu* antes de se qualificarem, após se qualificarem e atualmente.

TABELA 25 – RESUMO DA OCUPAÇÃO DE CARGOS POR TAEs COM *STRICTO SENSU*

Tipos de cargo ocupados	Cargo		
	Antes do <i>stricto sensu</i>	Depois do <i>stricto sensu</i>	Atual
Exerceram cargos	38	31	19
%	35%	29%	18%
Não exerceram cargos	70	77	89
%	65%	71%	82%
Total	108	108	108

FONTE: O autor (2025).

Pode-se perceber que o número e respondentes que ocupam cargo de gestão na atualidade é menor do que antes e depois da qualificação *stricto sensu*. Antes do *stricto sensu*, 38 TAEs ocupavam algum tipo de cargo. Depois do *stricto sensu*, 31 TAEs ocupavam algum tipo de cargo. Atualmente, 19 TAEs ocupam cargos na UFPR. É expressivo o percentual dos que não ocupam cargo atualmente, que representa 82% dos TAEs com *stricto sensu*.

Cotejando estes dados com as respostas obtidas nas 20 questões do Bloco 4, onde foi utilizada a escala Likert, observa-se que a questão 17 (Minha decisão de ingressar num curso *stricto sensu* foi influenciada pela possibilidade de ascensão na carreira para cargos de gestão) reforça o resultado ilustrado da pergunta 17 no GRÁFICO 17: 37% dos respondentes “discordam” ou “discordam totalmente” que foram influenciados pelo desejo de conquistar cargos de gestão, e 35% são indiferentes. Apenas 28% “concordam” ou “concordam totalmente” que cursaram *stricto sensu* vislumbrando a possibilidade de ascensão para cargos de gestão, o que evidencia que um número reduzido de TAEs cursaram *stricto sensu* visando, prioritariamente, a conquista de cargos. Estes TAEs podem estar interpretando que a gestão universitária prioriza fatores administrativos ou políticos para escolher os TAEs que ocuparão cargos, ou pode estar havendo simplesmente um desinteresse da maioria dos TAEs em cargos de gestão, por motivos que não puderam ser detectados nesta pesquisa.

As respostas do Bloco 4 demonstram que, mais importante do que ter cargos de gestão, os TAEs têm como fatores de influência para cursar o *stricto sensu* outros aspectos mais relevantes, como por exemplo: aquisição de novas competências e conhecimentos, ampliação da capacidade de resolver problemas, de tomar decisões e de aplicar métodos organizados,

aprendizado de novos conceitos e tecnologias, aumento salarial e incremento no valor da aposentadoria, mudança de nível de grau acadêmico, melhoria do desempenho profissional, ampliação da visão de mundo, aprimoramento do pensamento crítico, domínio de novos conhecimentos, realização, melhoria na comunicação, busca de uma visão inovadora. Nesses quesitos, considerados pelos respondentes como de maior relevância, a soma das respostas “concordo” ou “concordo totalmente” atingiu percentuais de 90% ou mais.

Com relação à aplicabilidade do resultado ou produto da pesquisa de mestrado/doutorado em relação ao trabalho dos TAEs na UFPR, o QUADRO 38, O QUADRO 39 e o QUADRO 40 apresentam a tabulação das respostas.

QUADRO 38 – CRUZAMENTO DA APLICABILIDADE NO TRABALHO DO PRODUTO DO MESTRADO COM O TEMPO DE SERVIÇO NA UFPR

Aplicabilidade do produto da pesquisa de mestrado no trabalho	TEMPO DE SERVIÇO (ANOS)					Total Geral	%
	Até 5	6-10	11-20	21-30	31+		
Aplicado	1	5	9	14	2	31	29%
Não aplicável	10	6	10	2	1	29	27%
Tem potencial - em desenvolvimento	1	1		2		4	4%
Tem potencial - não aplicado	6	9	23	4	1	43	40%
Sem resposta			1			1	1%
TOTAL	18	21	43	22	4	108	100%
%	17%	19%	40%	20%	4%	100%	

FONTE: O autor (2025).

Os dados indicam que servidores com menor tempo de serviço na UFPR (de 1 até 10 anos de serviço na UFPR) tendem a perceber o produto do mestrado como pouco aplicável ao trabalho - 16 dos 29 respondentes desse grupo avaliaram a aplicabilidade de forma negativa.

Em contraste com estes dados, entre os servidores com mais de 21 anos de serviço na UFPR, predomina a percepção de aplicabilidade do produto do mestrado em suas atividades laborais.

Uma possível explicação para essa diferença é que os servidores com maior tempo de carreira podem ter cursado programas *stricto sensu* mais alinhados às suas áreas de atuação, favorecendo a aplicação prática do conhecimento adquirido, em alinhamento com as políticas de qualificação previstas no PNDP.

Conforme QUADRO 39, a mesma percepção se aplica ao doutorado.

QUADRO 39 – CRUZAMENTO DA APLICABILIDADE NO TRABALHO DO PRODUTO DO DOUTORADO COM O TEMPO DE SERVIÇO NA UFPR

Aplicabilidade do produto da pesquisa de mestrado no trabalho	TEMPO DE SERVIÇO (ANOS)					Total Geral	%
	Até 5	6-10	11-20	21-30	31+		
Aplicado		1	4	5		10	29%
Não aplicável	3	2	4		1	10	29%
Tem potencial - em desenvolvimento	1		3			4	11%
Tem potencial - não aplicado	4	2	3	2		11	31%
TOTAL	8	5	14	7	1	35	100%
%	23%	14%	40%	20%	3%	100%	

FONTE: O autor (2025).

O QUADRO 40 apresenta de forma sintética os achados do QUADRO 38 e do QUADRO 39.

QUADRO 40 – APLICABILIDADE NO TRABALHO DO PRODUTO DA PESQUISA (POR MODALIDADE DE *STRICTO SENSU*)

Aplicabilidade (texto curto)	Aplicabilidade (texto longo) do produto da pesquisa de mestrado ou de doutorado	Mestrado		Doutorado	
		Qtd	%	Qtd	%
Tem potencial - não aplicado	Tem potencial para ser aplicado ao meu próprio trabalho, porém a sua aplicação ainda não ocorreu.	43	40%	11	31%
Aplicado	Já foi aplicado no meu próprio trabalho.	31	29%	10	29%
Não aplicável	Não é aplicável ao meu trabalho.	29	27%	10	29%
Tem potencial - em desenvolvimento	Tem potencial para ser aplicado ao meu próprio trabalho e sua aplicação está em fase de desenvolvimento.	4	4%	4	11%
Sem resposta	Não respondido	1	1%	-	-
	Total	108	100%	35	100%

FONTE: O autor (2025).

Os dados mostram que 40% dos respondentes que detêm formação de mestrado consideram que o produto de seu mestrado tem potencial de aplicação no trabalho, embora ainda não tenha sido utilizado; entre os doutores, esse percentual é de 31%. A proporção dos que já aplicaram o produto de seus cursos é a mesma para ambos os níveis (29%). Já os que consideram seus trabalhos não aplicáveis representam percentuais muito próximos: 27% no mestrado e 29% no doutorado. Além disso, 4% dos mestres e 11% dos doutores afirmaram que o produto de seus cursos tem potencial para ser aplicado em seu próprio trabalho e encontra-se em fase de implementação. Apenas um TAE com mestrado deixou de responder à questão.

Algumas razões para explicar estes percentuais podem estar: na compatibilidade com as funções exercidas, pois nem sempre o conteúdo desenvolvido no *stricto sensu* dialoga diretamente com as atribuições do cargo ocupado, especialmente no caso do doutorado, que

frequentemente aborda temas de maior complexidade ou com recorte acadêmico mais distante da prática administrativa; nas limitações institucionais, pois mesmo quando o produto é aplicável, pode haver barreiras organizacionais, como falta de apoio da gestão, ausência de políticas internas para absorver os resultados da pesquisa, ou restrições normativas e burocráticas; na reduzida autonomia profissional, pois os TAEs, em muitas situações, possuem pouca autonomia para implementar mudanças significativas nos processos institucionais, mesmo que identifiquem potencial de aplicação de seus trabalhos acadêmicos.

Os dados provenientes da aplicação do questionário referentes à ocupação de cargos antes e após a realização da pós-graduação *stricto sensu*, bem como aos cargos ocupados atualmente pelos TAEs qualificados, possuem caráter objetivo, uma vez que se referem a informações factuais, e não a percepções subjetivas. O mesmo se aplica às informações sobre a aplicabilidade dos produtos das pesquisas nos ambientes de trabalho dos TAEs.

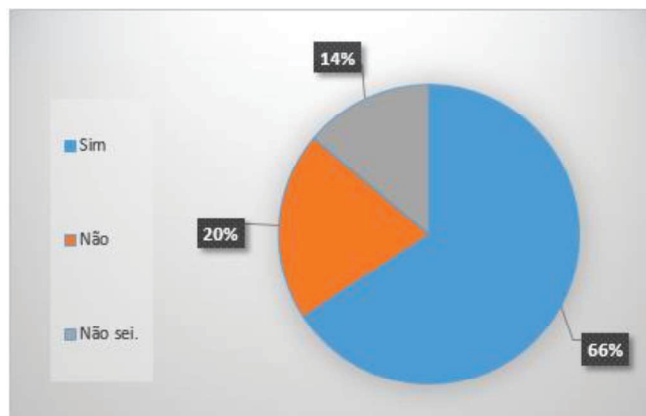
## 5.6 A FORMAÇÃO *STRICTO SENSU* SOB A ÓTICA DOS TAEs DA UFPR: PERCEPÇÕES SUBJETIVAS

Esta subseção apresenta e analisa as respostas do questionário aplicado aos TAEs da UFPR referentes à sua percepção subjetiva sobre a formação *stricto sensu*. Os resultados são organizados em quadros, tabelas e gráficos, contemplando dimensões subjetivas, como a melhoria do desempenho profissional, a ampliação da visão de mundo, o acesso a novos conhecimentos e tecnologias e o desenvolvimento da capacidade de resolução de problemas, entre outros aspectos.

A sistematização desses dados, aliada às análises interpretativas, busca oferecer uma compreensão abrangente dos efeitos subjetivos da formação *stricto sensu* na trajetória dos TAEs da UFPR, sob a ótica dos próprios servidores.

O primeiro aspecto a ser analisado quanto a percepção se refere à perspectiva da evolução profissional após cursar uma formação *stricto sensu*.

O GRÁFICO 13 apresenta as respostas dos 108 TAEs detentores de formação *stricto sensu* que responderam ao questionário, para uma questão relevante desta pesquisa: “Com relação ao plano de carreira dos TAEs na UFPR você entende que, após cursar uma pós-graduação *stricto sensu*, houve mudança/melhoria na perspectiva de evolução de seu futuro profissional?”

GRÁFICO 13 – PERSPECTIVA DE EVOLUÇÃO PROFISSIONAL APÓS O *STRICTO SENSU*

FONTE: O autor (2025).

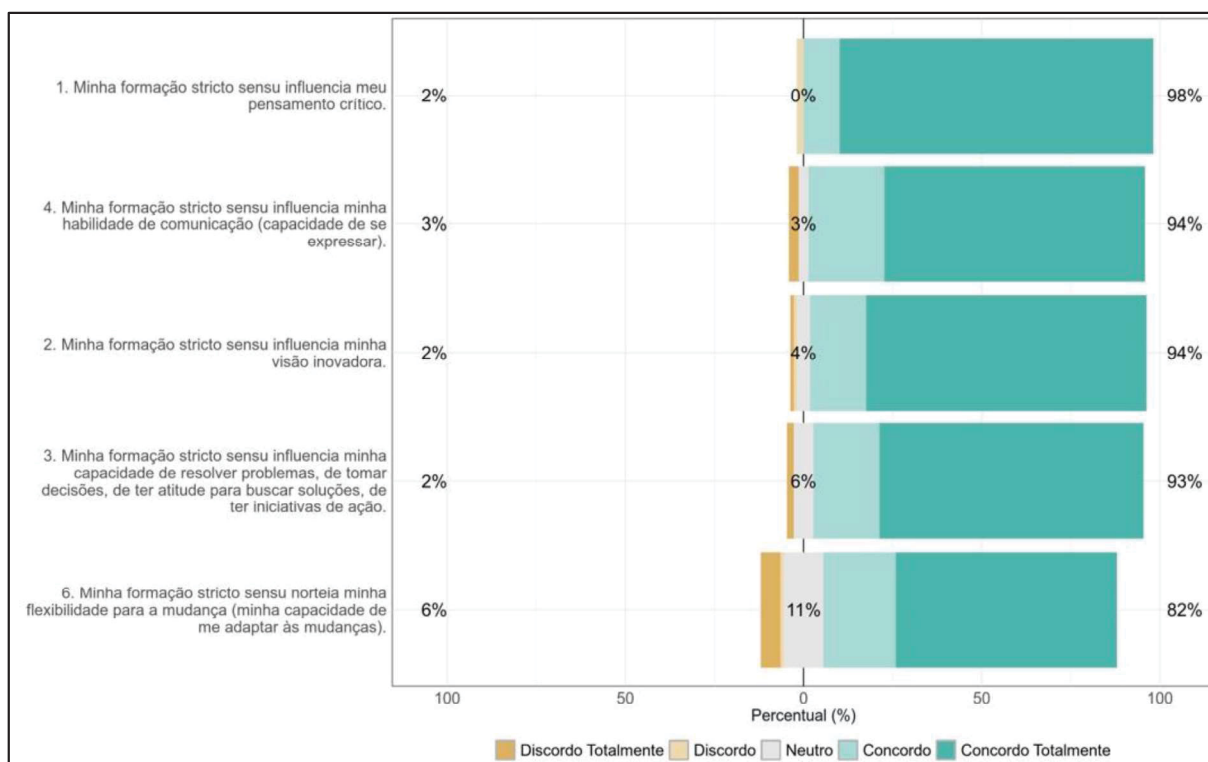
Dentre os 108 TAEs respondentes, 66% entendem que a formação *stricto sensu* lhes concede uma perspectiva de evolução em seu futuro profissional, 20% acreditam que não, e 14% não sabem informar. Dentre os fatores que podem explicar estes números estariam: previsão legal do IQ (o PCCTAE prevê acréscimo significativo nos vencimentos para quem obtém titulação superior à exigida para o cargo, o que fortalece a percepção de que o *stricto sensu* contribui para a evolução profissional); reconhecimento simbólico e institucional, pois além do impacto financeiro, o título confere prestígio acadêmico e pode oportunizar a inserção em projetos de pesquisa e extensão, elementos valorizados por alguns TAEs dentro da carreira; mudança no perfil dos TAEs, porquanto a ampliação do acesso à pós-graduação nas últimas décadas consolidou uma cultura de valorização da titulação acadêmica, reforçando a percepção de que ela abre novas perspectivas, até mesmo para ingresso em outras carreiras do serviço público. Dentre os que responderam “não” (20%), eles podem não perceber a formação como determinante porque as progressões de carreira seguem regras formais de tempo e capacitação, não havendo garantias de ascensão em cargos de chefia ou funções gratificadas.

Os GRÁFICOS 14, 15, 16 e 17 apresentam, de forma gráfica sintetizada, as respostas às questões de dimensão subjetiva, construídas com base na escala Likert de cinco categorias com o propósito de entender os **efeitos subjetivos** da qualificação *stricto sensu* na vida pessoal e profissional dos TAEs da UFPR. Nessa escala, o valor 1 corresponde a “discordo totalmente” e o valor 5 a “concordo totalmente”, enquanto a opção “neutra” (categoria 3) ocupa a posição central dos gráficos, representada pela cor cinza. À esquerda, localizam-se as respostas “discordo totalmente” (categoria 1) e “discordo” (categoria 2), ilustradas em marrom escuro e marrom claro, respectivamente. À direita, encontram-se as respostas “concordo” (categoria 4)

e “concordo totalmente” (categoria 5), representadas pelas cores ciano claro e ciano escuro, respectivamente. Cumpre lembrar que as respostas às questões que compõem cada um dos quatro gráficos foram agrupadas pela similaridade temática: Grupo 1 – Efeitos cognitivos e atitudinais da formação *stricto sensu*; Grupo 2 - Competências técnicas e aplicação no trabalho; Grupo 3 - desenvolvimento pessoal e amadurecimento acadêmico; Grupo 4 - Incentivos de carreira vistos pelos TAEs como benefícios concretos.

O GRÁFICO 14 apresenta os efeitos cognitivos e atitudinais da formação (efeitos subjetivos do *stricto sensu* no modo de pensar e no agir profissional), tratando de capacidades cognitivas, comportamentais e habilidades profissionais desenvolvidas na pós-graduação.

GRÁFICO 14 – EFEITOS COGNITIVOS E ATITUDINAIS DA FORMAÇÃO *STRICTO SENSU*



FONTE: O autor (2025).

Na questão 1, 98% dos respondentes concordaram que o *stricto sensu* influencia seu pensamento crítico, resultado provável do constante estímulo ao pensamento analítico, do acesso à metodologia científica e à problematização presentes nesse tipo de formação, o que é corroborado pelo texto registrado pelo Respondente 20:

Por fim, gostaria de acrescentar que minha motivação de estudo veio primeiro pelo acesso ao conhecimento e ao pensamento crítico. Após eu ter terminado o mestrado que fui surpreendida com a melhoria salarial no holerite recebido. Destaco este ponto pq [sic] percebo muitos buscando a qualificação motivados exclusivamente pelo ganho salarial (Respondente 20).

Na questão 4, 94% reconheceram impacto positivo na habilidade de comunicação, devido possivelmente à prática exigida de apresentações e de redação acadêmica, e 94% afirmaram que esta formação estimula a visão inovadora (questão 2), em função do contato com novos referenciais teóricos, da interdisciplinaridade e dos desafios inerentes ao *stricto sensu*.

O texto registrado pelo Respondente 20 contribui para a interpretação do tema:

um profissional acumula bastante experiência no exercício diário da sua prática, portanto é capaz de resolver problemas e impasses na trajetória do seu exercício profissional, bem como transmitir para seus pares. No entanto, apenas com o curso acadêmico (*stricto sensu*) é possível formalizar esta prática e raciocinar com a articulação entre teoria e prática. Esta estratégia consolida a qualificação de um profissional e o diferencia no mercado (Respondente 20).

Com relação à influência na resolução de problemas/tomada de decisão/iniciativa na questão 3, a percepção de 93% dos TAEs é de que a formação influencia a capacidade de resolver problemas, tomar decisões, buscar soluções e assumir iniciativas.

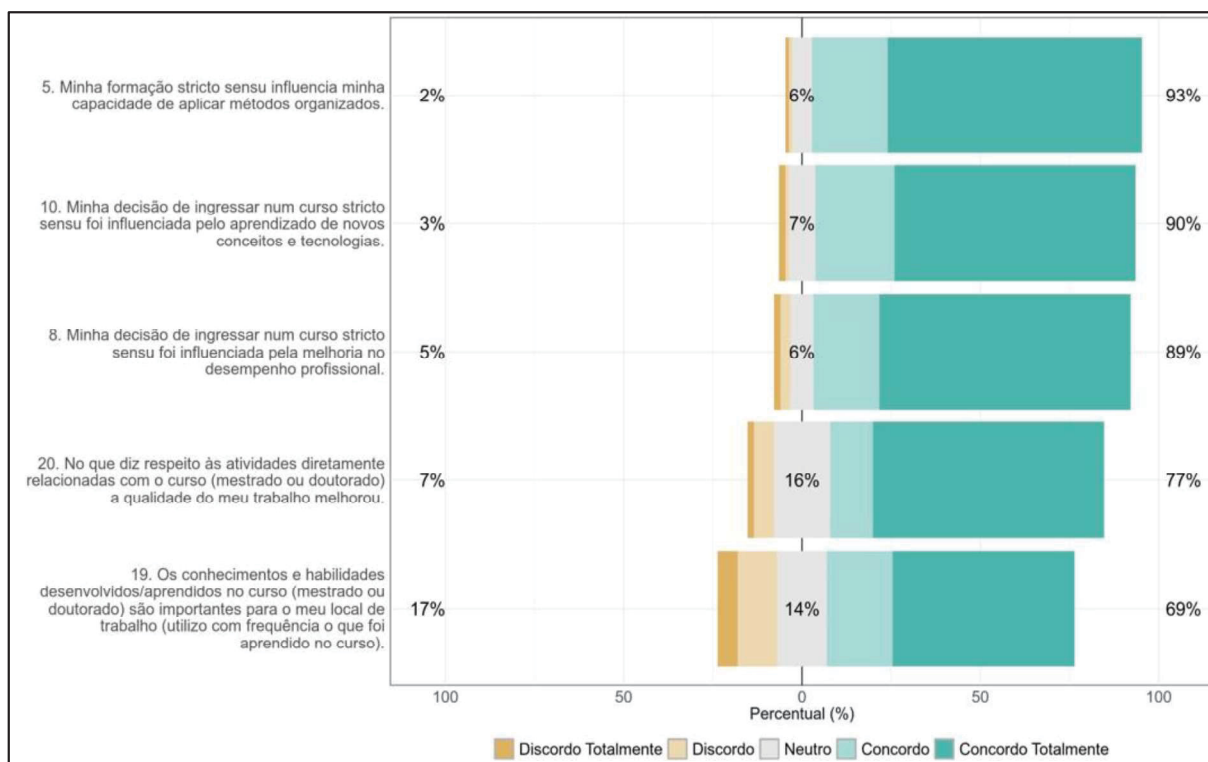
Já em relação à questão 6, que aborda a contribuição da formação *stricto sensu* para a flexibilidade diante de mudanças, 82% concordaram, percentual inferior ao das questões anteriores, mas ainda considerável, denotando que a maioria dos TAEs concorda que, a partir desta formação, sua flexibilidade diante de mudanças se tornou maior.

A associação entre formação *stricto sensu* e maior flexibilidade frente a mudanças dialoga com princípios do gerencialismo, que pressupõe servidores adaptáveis, capazes de responder a cenários institucionais dinâmicos, inovar processos e atuar em estruturas organizacionais menos hierarquizadas.

Contudo, embora o resultado sinalize aderência parcial a essa lógica, observa-se que a flexibilidade mencionada pelos TAEs pode estar mais vinculada à formação crítica e à ampliação de repertório intelectual proporcionadas pelo *stricto sensu* do que à adaptação meramente instrumental, tradicionalmente esperada pela administração pública gerencial, que busca alinhamento entre competências individuais e competências institucionais relativas à unidade de exercício do servidor.

O GRÁFICO 15 apresenta um grupo de dados fortemente centrado na competência técnica, no aprendizado aplicado e no efeito direto do conhecimento adquirido no *stricto sensu* na execução do trabalho.

GRÁFICO 15 – COMPETÊNCIAS TÉCNICAS E DA APLICAÇÃO NO TRABALHO



FONTE: O autor (2025).

As respostas da questão 5 indicaram que 93% dos TAEs acreditam que a formação *stricto sensu* desenvolveu a sua capacidade de aplicar métodos organizados. O texto registrado pelo Respondente 50 pode contribuir nesta interpretação:

Entendo que a participação no PPG me faz entender de forma amplificada a universidade, e contribuir de forma mais efetiva nos seus processos internos, através da melhoria da qualidade dos serviços que presto (compreensão sistêmica, compreensão de métodos, gestão de processos, comunicação etc.) (Respondente 50).

Na questão 10, 90% dos TAEs afirmaram ter ingressado no curso *stricto sensu* com o objetivo de adquirir novos conhecimentos e tecnologias. De forma semelhante, na questão 8, 89% dos respondentes indicaram que buscaram a pós-graduação visando à melhoria de seu desempenho profissional, com a expectativa de qualificar sua atuação e contribuir de maneira mais eficiente para a Instituição. Porém, o que parece acontecer na prática é que os TAEs se qualificam e muitas vezes não têm oportunidade de exercerem funções onde possam demonstrar esse desempenho profissional aprimorado, talvez pela “diferença hierárquica entre docentes e técnicos” na Universidade. O texto registrado pelo Respondente 20 pode contribuir nesta interpretação:

É notório que na UFPR há uma diferença hierárquica entre docentes e técnicos. Muitas vezes como técnica, recuei de demonstrar todo meu conhecimento para não causar mal-estar com alguns docentes. Neste ponto testemunho que minha carreira está se

encaminhando para a aposentadoria e tive poucas oportunidades de contribuir ainda mais com o conhecimento acumulado. Percebo que o público que melhor se beneficiou da minha capacitação foi o público externo à UFPR com o qual tenho relação direta. Mas a comunidade interna se beneficiou pouco do meu conhecimento que sempre esbarrou nesta hierarquia. Lamento que por questões de vaidade humana, a qualidade do conhecimento consolidado na união entre teoria e práxis tenha tido pouco espaço entre os docentes (Respondente 20).

Ainda com relação à questão 8, a busca por melhoria de desempenho profissional expressa pelos respondentes dialoga com a racionalidade gerencial, que associa qualificação à eficiência, produtividade e otimização de resultados, e com a Gestão por Competências, que apregoa o alinhamento das competências individuais com as competências organizacionais nos ambientes universitários e no serviço público de forma geral.

No entanto, no contexto universitário, essa relação não pode ser reduzida à lógica desempenho-resultado, uma vez que a formação *stricto sensu* também produz efeitos intangíveis, como amadurecimento epistemológico, ampliação do pensamento crítico, emancipação intelectual e fortalecimento da identidade institucional, dimensões que transcendem o paradigma gerencial e se aproximam de concepções formativas voltadas ao desenvolvimento crítico, à autonomia intelectual do ponto de vista da cidadania e à ampliação da capacidade reflexiva dos sujeitos no interior da instituição universitária.

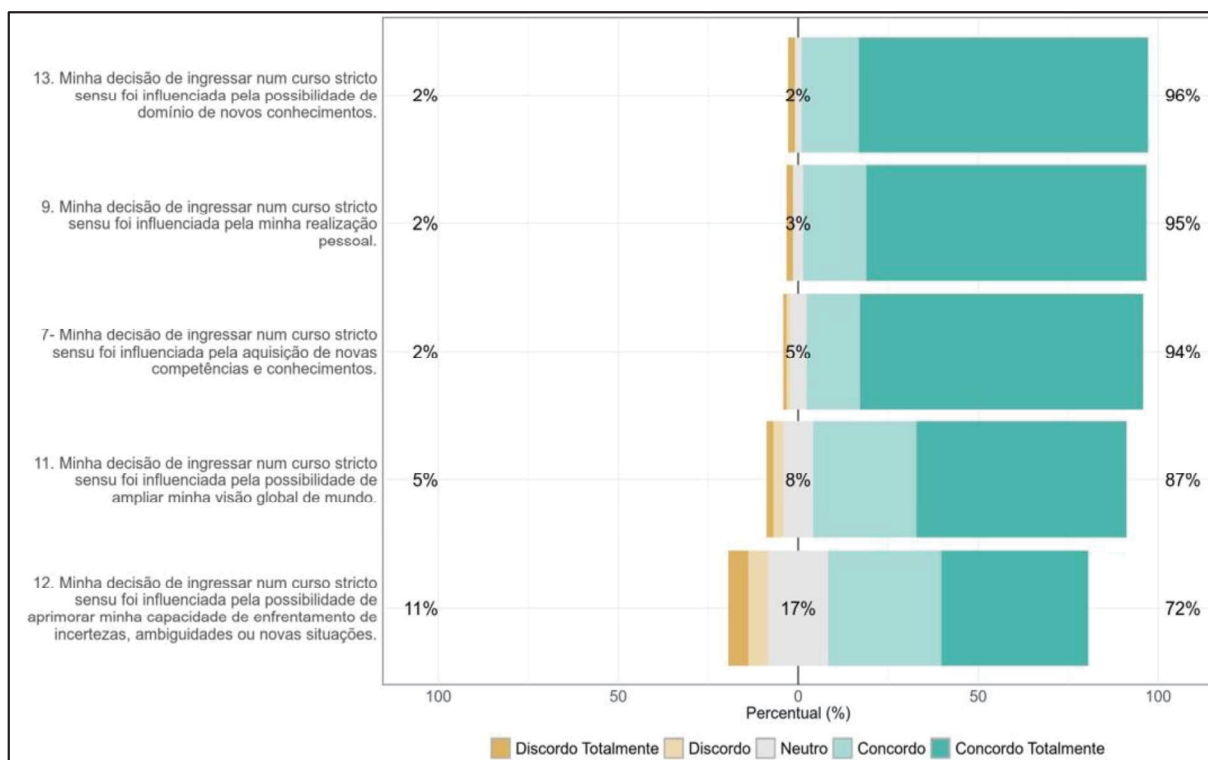
Com relação à questão 20, 77% dos TAEs reconheceram que a qualidade de seu trabalho melhorou, o que denota a importância da qualificação *stricto sensu* para a Instituição e para a sociedade usuária dos serviços da Universidade, bem como para o próprio TAE, que desenvolve competências ampliadas, não somente em aplicações diretas na UFPR, mas também em aspectos de sua vida pessoal.

Na questão 19, 69% afirmaram utilizar com frequência os conhecimentos adquiridos, percentual que reflete a relevância da formação, mas também denota limitações práticas para sua aplicação, o que poderia ser explicado por fatores como a rigidez dos processos de trabalho, a falta de incentivo à inovação e a inexistência de espaços que demandem o uso sistemático dessas competências, o que fica bem ilustrado a partir do texto registrado pelo Respondente 103:

Eu sinto falta da minha chefia tentar me colocar num setor onde eu possa exercer meus conhecimentos adquiridos no mestrado e doutorado (Respondente 103).

Com relação ao desenvolvimento pessoal e amadurecimento acadêmico (motivações intrínsecas e de crescimento pessoal) dos TAEs, o GRÁFICO 16 apresenta um grupo de dados que tratam de motivação pessoal, amadurecimento intelectual e desenvolvimento subjetivo.

GRÁFICO 16 – DESENVOLVIMENTO PESSOAL E AMADURECIMENTO ACADÊMICO



FONTE: O autor (2025).

Na questão 13, 96% indicaram ter sido motivados pelo domínio de novos conhecimentos, refletindo a valorização da aprendizagem contínua, inclusive de prosseguir se qualificando, o que é corroborado pelo texto registrado pelo Respondente 49:

Fiz o concurso pela possibilidade de condições para seguir para o doutorado. Talvez seja interessante a motivação para ingresso na UFPR de quem fez o mestrado antes de ser servidor (Respondente 49).

Com relação à questão 9, 95% destacaram a realização pessoal como fator determinante para cursarem *stricto sensu*, evidenciando que tal formação representa também um marco de satisfação individual e reconhecimento simbólico, o que fica evidenciado nos registros dos Respondentes 38 e 19:

Sempre tive o sonho de contribuir com a sociedade e as ciências [...] (Respondente 38).

Faltou perguntar se os servidores se realizaram como (1) servidores, (2) cidadãos, (3) indivíduos após os cursos de pós-graduação (Respondente 19).

As respostas à questão 7 denotam que 94% dos respondentes que decidiram cursar *stricto sensu* foram influenciados pela possibilidade de aquisição de novas competências e conhecimentos. A análise da questão 11 evidencia que, para 87% dos TAEs respondentes, a decisão de cursar pós-graduação *stricto sensu* foi motivada pela possibilidade de ampliar sua

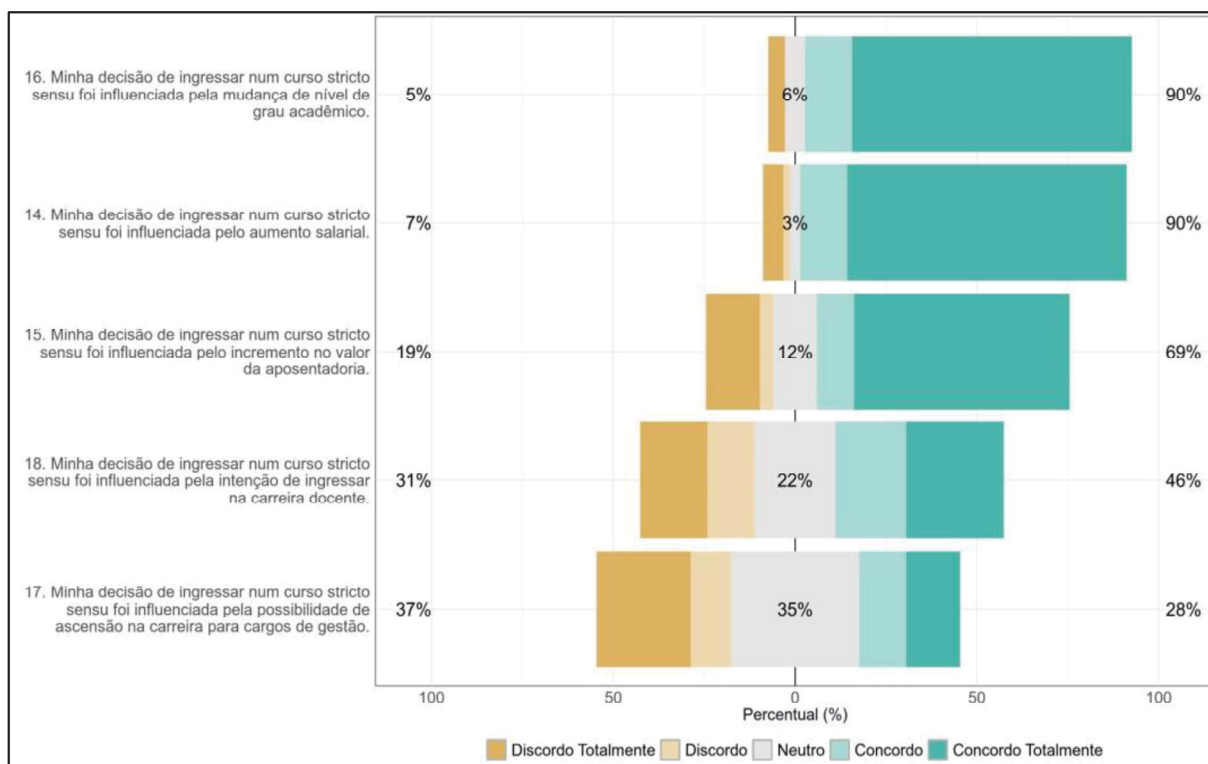
visão global de mundo. Esse resultado sugere que a busca pela formação não se restringe apenas ao desenvolvimento de competências técnicas ou aplicadas ao trabalho, mas também reflete uma motivação formativa mais ampla, orientada à construção de repertório intelectual, cultural e crítico. A ampliação da visão de mundo pode, portanto, estar associada ao desejo de compreender de forma mais abrangente as dinâmicas sociais, organizacionais e científicas, bem como de situar o próprio trabalho em um contexto mais amplo de produção de conhecimento. Isso pode ser corroborado pelo texto registrado pelo Respondente 55:

Em minha opinião, a oportunidade de participar de um curso *stricto sensu* deveria ser oferecida a todos os técnicos e a todas as técnicas da UFPR, pois independentemente da área e/tema trabalhados, o horizonte se abre e, conseqüentemente, ele ou ela passa a ter uma visão mais ampla e crítica sobre o seu próprio trabalho e campo de atuação. Esse diferencial coloca o técnico em destaque, resultando em mais confiança e assertividade (Respondente 55).

As respostas à questão 12 indicam que 72% dos TAEs concordam que a formação *stricto sensu* contribui para aprimorar a capacidade de lidar com incertezas, ambigüidades e situações novas no ambiente de trabalho. Esse resultado sugere que a pós-graduação é percebida como um espaço formativo que desenvolve habilidades cognitivas complexas, tais como análise crítica, autonomia intelectual, capacidade de investigação e resolução de problemas em cenários não estruturados. Por outro lado, aproximadamente 28% dos respondentes são neutros ou consideram que essa capacidade não depende exclusivamente da formação *stricto sensu*, mas também de outros fatores, provavelmente experiência profissional acumulada, oportunidades de atuação institucional, condições organizacionais para inovação, apoio gerencial, cultura de aprendizagem e formação continuada não necessariamente acadêmica. Nesse sentido, a percepção desse grupo reforça a ideia de que o desenvolvimento de competências para enfrentar contextos incertos é multifatorial.

Com relação aos aspectos ligados aos incentivos de carreira (extrínsecos), vistos pelos TAEs como benefícios concretos para a carreira, para o salário e para sua ascensão, o GRÁFICO 17 apresenta um grupo de dados que tratam da busca de mudança de nível acadêmico, da perspectiva de aumento salarial, de incremento no valor da aposentadoria, da intenção de ingressar na carreira docente e da influência da possibilidade de ascender na carreira para cargos de gestão.

GRÁFICO 17 – INCENTIVOS DE CARREIRA VISTOS PELOS TAES COMO BENEFÍCIOS CONCRETOS



FONTE: O autor (2025).

Na questão 16, 90% dos TAEs responderam que sua decisão de cursar *stricto sensu* foi influenciada pela mudança de nível de grau acadêmico. A obtenção de um grau *stricto sensu* (mestrado e doutorado) representa reconhecimento social e institucional, ampliando prestígio, legitimidade técnica e capital acadêmico. TAEs com pós-graduação têm mais credenciais para: conduzir ou participar de projetos científicos; atuar em comissões, grupos de trabalho, núcleos de pesquisa; assumir funções de maior complexidade. Ter um grau *stricto sensu* pode ser interpretado como fator legitimador da fala técnica do servidor dentro da universidade, diferenciando-o em debates institucionais.

As respostas à questão 14 denotam que a maioria dos TAEs (90%) cursou *stricto sensu* com expectativa de aumento salarial. Analisando esses dados sob a ótica neoliberal, pode-se imaginar que a busca por competências, produtividade, inovação e aumento salarial expressa a lógica de responsabilização individual, onde o servidor é incentivado a investir em sua formação para melhorar indicadores de desempenho, internalizando uma racionalidade gerencial, ao mesmo tempo que é responsável pelo seu próprio sucesso ou fracasso. Analisando esses dados sob a ótica societal, pode-se imaginar que as motivações também revelam desejo de ampliar a capacidade crítica, desenvolver autonomia, compartilhar conhecimento e contribuir com a Universidade e a sociedade. A formação *stricto sensu*, nesse sentido, vai além

da lógica de mercado, configurando-se como um processo de formação reflexiva, valorização do servidor como sujeito e fortalecimento da função social da Universidade, o que não significa que os TAEs desconsiderem o aumento salarial decorrente da formação acima do exigido.

A questão 15 aponta que 69% dos respondentes foram motivados a cursar pós-graduação *stricto sensu* pela possibilidade de incremento no valor futuro da aposentadoria. Tal resultado pode ser compreendido à luz da estrutura da carreira PCCTAE, que permite incorporar o Incentivo à Qualificação aos proventos de aposentadoria, desde que observados os requisitos legais. Esse aspecto institucional torna a qualificação não apenas um investimento para o desempenho profissional no presente, mas também um mecanismo de valorização econômica de longo prazo, com efeitos permanentes na renda pós-atividade laboral. Essa característica configura uma vantagem significativa em relação a outras carreiras do serviço público federal que não permitem levar adicionais remuneratórios para a aposentadoria, vinculando o valor final dos proventos apenas ao vencimento básico e/ou média remuneratória, conforme o regime previdenciário. No PCCTAE, o IQ assume, portanto, a natureza de incentivo estruturante, e não apenas transitório, reforçando sua atratividade e justificando sua relevância nas estratégias individuais de desenvolvimento profissional. Sob a perspectiva dos TAEs, a possibilidade de “carregar” o IQ para os proventos reforça a racionalidade de longo prazo da formação, sobretudo em um contexto de crescente insegurança previdenciária decorrente de reformas e mudanças no financiamento estatal da aposentadoria pública. Assim, a qualificação passa a ser compreendida tanto como instrumento de ascensão profissional quanto como proteção financeira futura, articulando interesses individuais, institucionais e previdenciários.

Quanto à intenção de ingressar na carreira docente, questão 18, quase metade (46% dos TAEs) declararam ter cursado *stricto sensu* com intenção de ingressar na carreira docente, sugerindo que muitos têm esta perspectiva em mente. Quanto à outra metade dos TAEs, que não têm intenção de ingressar na carreira docente, priorizam avanços em sua trajetória como TAE, porquanto a docência exigiria, no mínimo, a prestação de novo concurso, e dependendo da carreira escolhida, dedicação exclusiva.

Por fim, na questão 17, somente 28% apontaram a ascensão a cargos de gestão como motivação, percentual que pode ser atribuído à percepção dos TAEs que visualizam o *stricto sensu* como uma ferramenta de desenvolvimento pessoal e de qualificação técnica, mas não necessariamente como um passaporte direto para funções de chefia. Também é possível que muitos TAEs simplesmente não desejem ser gestores. Muitos TAEs podem ter a percepção de

que a nomeação para cargos de gestão depende mais de critérios políticos e administrativos do que da titulação acadêmica, conforme registro do Respondente 36 a seguir:

Meu trabalho trata justamente da falta de oportunidade de acesso a certos cargos por parte de negros e mulheres, vejo que a UFPR tem feito seus esforços neste sentido, mas muito há que se caminhar [...] (Respondente 36).

Os achados apresentados nesta subseção revelam que a formação *stricto sensu* assume significados distintos para os TAEs, oscilando entre expectativas de valorização profissional, desenvolvimento intelectual e reconhecimento institucional. Tais sentidos são atravessados por disputas entre concepções de carreira: de um lado, uma lógica gerencial orientada ao desempenho e à aplicabilidade; de outro, uma perspectiva emancipatória, associada ao desenvolvimento integral e ao fortalecimento político-profissional da categoria.

## 5.7 A FORMAÇÃO *STRICO SENSU* A PARTIR DA PERCEPÇÃO DOS TAEs DA UFPR: UMA SÍNTESE

A partir das análises realizadas, pode-se concluir esta seção destacando alguns aspectos.

O mapeamento da evolução da qualificação dos TAEs na UFPR mostrou crescimento significativo e constante do número de mestres e doutores de 2005 a 2025, indicando que a categoria internalizou a titulação como um valor profissional e identitário. De 2005 a 2010 a UFPR possuía apenas um TAE com *stricto sensu* (0,03% dos TAEs). Em 2011 este número subiu para 67, em 2012 foi para 138 e nos anos seguintes seguiu sempre em alta, até que em novembro de 2025 foram registrados 1062 TAEs com esta formação (33% do total). Este crescimento pode ser atribuído ao aumento da oferta de *stricto sensu* entre 2007 e 2010, ao amadurecimento da carreira na classe, ao aumento da percepção do *stricto sensu* como capital simbólico e institucional, ao aumento dos percentuais de IQ ao longo do tempo e ao esforço dos sindicatos para despertar nos TAEs a percepção das vantagens de conquistar essa formação.

O perfil dos respondentes do *survey* indicou predominância de TAEs com qualificação *stricto sensu* nos níveis “D” (43) e “E” (58), com média de idade de 45 anos, tempo médio de serviço na UFPR de 14 anos, sendo 84% brancos (denotando desigualdades socioeconômicas e raciais) e 93% tendo até dois filhos<sup>64</sup>. Dos TAEs da UFPR que cursaram mestrado, 68% o fizeram na UFPR, e 60% dos que já concluíram o doutorado cursaram na UFPR.

---

<sup>64</sup> A média geral de filhos entre os 108 TAEs foi de 1 filho por TAE, o que reforça a hipótese de que quanto maior o número de filhos menor a disponibilidade para cursar *stricto sensu*.

A partir das respostas, foi possível identificar que 76% dos TAEs da UFPR que detêm formação de mestrado não usufruíram de nenhum tipo de afastamento para cursar o *stricto sensu*, e 70% dos que cursaram ou estão cursando doutorado não usufruíram de nenhum tipo de afastamento para cursar o *stricto sensu*, o que pode ser explicado pela negativa da chefia imediata, pelas exigências burocráticas e por questões pessoais ou institucionais ligadas a cargos, a equipe reduzida ou a projetos em andamento.

Dos 108 respondentes, 75% já atuavam na UFPR durante o mestrado e 80% durante o doutorado, 63% trabalharam em sua jornada normal (40 horas semanais ou 30 horas semanais). Dentre os TAEs com mestrado, apenas 16% não têm interesse em cursar um doutorado. Observou-se que o PIQ não foi fator determinante para que mais TAEs da UFPR cursassem *stricto sensu*. Quanto à aplicabilidade do produto da pesquisa no trabalho, 40% dos mestres e 31% dos doutores responderam que tem potencial para aplicar, 29% dos mestres e 29% dos doutores já aplicaram, 27% dos mestres e 29% dos doutores entendem não ser aplicável, e 4% dos mestres e 11% dos doutores afirmaram que o produto de sua pesquisa se encontra em fase de implementação. Com relação aos cargos ocupados antes e depois de se qualificar, antes do *stricto sensu* 38 TAEs ocupavam cargos, e depois do *stricto sensu* 31 ocupavam cargos; atualmente são 19.

A análise dos dados coletados por meio do questionário evidenciou que a formação *stricto sensu* desempenha um papel relevante na trajetória dos TAEs da UFPR, expressando múltiplas motivações e produzindo efeitos tanto objetivos quanto subjetivos na vida pessoal e na trajetória profissional.

Dentre os efeitos subjetivos identificados da formação *stricto sensu*, destaca-se o incremento salarial pelo IQ (90% dos TAEs tinham isto em mente quando buscaram o *stricto sensu*) e o incremento no valor da aposentadoria (69% dos TAEs tinham isto em mente quando buscaram o *stricto sensu*); 46% têm intenção de ingressar na carreira docente e somente 28% apontaram a ascensão a cargos de gestão como motivação para cursar *stricto sensu*; 66% dos TAEs entendem o *stricto sensu* como fator de evolução profissional, e 90% ou mais dos TAEs responderam “concordo” ou “concordo totalmente” para as afirmações: aquisição de novas competências e conhecimentos; percepção da influência na resolução de problemas; melhora na tomada de decisões e busca soluções; aumento da capacidade de aplicar métodos organizados; aprendizado de novos conceitos e tecnologias.

Quanto à mudança de nível de grau acadêmico houve 90% de concordância; quanto à melhoria no desempenho profissional 89%; quanto à ampliação da visão global de mundo 87%;

quanto à melhoria da qualidade de seu trabalho 77% de concordância; quanto ao aprimoramento da capacidade de enfrentar incertezas, ambiguidades ou novas situações 72%; 69% afirmaram utilizar com frequência os conhecimentos adquiridos. 94% ou mais dos TAEs responderam “concordo” ou “concordo totalmente” para as afirmações: influencia o meu pensamento crítico; possibilita domínio de novos conhecimentos, realização pessoal; melhoria da habilidade de comunicação; influencia a visão inovadora.

Em termos subjetivos, os resultados indicam que a motivação predominante não está centrada na obtenção de cargos de gestão, mas na ampliação de competências, no aprofundamento do conhecimento e na busca por desenvolvimento intelectual e profissional. A formação também foi percebida como mecanismo de autonomia, amadurecimento crítico e capacidade de lidar com situações complexas, reafirmando o papel formativo mais amplo do *stricto sensu*, para além da perspectiva funcionalista.

A análise da aplicabilidade revelou um cenário heterogêneo: embora parcela significativa dos TAEs reconheça potencial de aplicação de suas pesquisas, as barreiras institucionais e a baixa autonomia profissional frequentemente dificultam a implementação dos produtos desenvolvidos. Esse achado evidencia tensões entre a lógica gerencial, que pressupõe aplicabilidade imediata dos conhecimentos adquiridos, e as dinâmicas universitárias, onde a produção de conhecimento pode assumir temporalidade e objetivos distintos.

Por fim, os resultados reforçam que a formação *stricto sensu* precisa ser compreendida como política estruturante de carreira e como dimensão formativa e identitária dos TAEs enquanto trabalhadores da educação pública, situados em um contexto marcado pela disputa entre modelos gerencialistas e projetos de valorização social do serviço público e da universidade.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação buscou identificar, analisar e compreender os efeitos objetivos e subjetivos da qualificação *stricto sensu* na trajetória profissional e pessoal dos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) da Universidade Federal do Paraná (UFPR), em diálogo com o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE de 2005). O percurso de pesquisa, que compreendeu os períodos entre 1952 a 1989 (quando surgiu o primeiro plano de carreira dos TAEs, o PUCRCE/1987) e entre 1990 e 2025 (quando surgiu e foi aprimorado o segundo plano da carreira dos TAEs, o PCCTAE/2005), articulou análises documentais, referenciais teóricos e a aplicação de um *survey*, permitindo avançar no conhecimento sobre uma temática pouco explorada na UFPR. A pesquisa foi norteadada pelos seis objetivos específicos definidos na introdução a partir do objetivo geral da pesquisa: “Identificar, analisar e compreender os efeitos objetivos e subjetivos oriundos da qualificação *stricto sensu* na vida profissional e pessoal dos TAEs da UFPR, à luz do PCCTAE”.

O primeiro objetivo específico, de dimensão objetiva (baseado na “letra da lei”), visou a “mapear a legislação nacional vigente que regulamenta a carreira dos TAEs, com ênfase nos dispositivos que tratam da qualificação *stricto sensu* como critério de desenvolvimento profissional”. Estudar a legislação trouxe um vislumbre de como ocorreu sua construção e de quais ganhos foram sendo incorporados na carreira.

O segundo objetivo específico, de dimensão objetiva, tinha como propósito “desvelar o papel da luta sindical na conquista da carreira dos TAEs”, e foi alcançado a partir da análise de documentos provenientes de diversas agremiações, como a FASUBRA, SINTUFRJ, ASSUFRGS, SINASEFE, SINDITEST-PR, que evidenciou a importância da mobilização dos trabalhadores na conquista da atual carreira em 2005, nas conquistas posteriores e até mesmo na manutenção de direitos em momentos adversos.

O terceiro objetivo específico, de dimensão objetiva, previa a “análise das políticas institucionais da UFPR relacionadas à carreira dos TAEs, com foco nas normativas, nos mecanismos e nas diretrizes que envolvem a qualificação *stricto sensu*”. Foi possível identificar que, apesar de a UFPR estar alinhada à legislação da carreira dos TAEs, há certo descompasso entre a expectativa gerada pela titulação e sua efetiva valorização institucional, o que pode gerar frustração e desestímulo entre os TAEs. Também foi possível perceber que nem sempre os TAEs conseguem usufruir de afastamentos para cursar *stricto sensu* ou de licenças para elaborar a dissertação ou a tese.

O quarto objetivo específico, de dimensão objetiva, previa “mapear e analisar a evolução (histórico) do nível de qualificação *stricto sensu* dos TAEs da UFPR”. A análise do histórico de qualificação dos TAEs demonstrou que desde 2010 até 2025 houve um crescimento constante do número de TAEs detentores desta formação. Em 2010 apenas um TAE detinha formação de mestrado. Em 2015, eram 590. Em 2020, eram 875 e em abril de 2025 os TAEs com *stricto sensu* totalizavam 1050 (33% do total de TAEs), denotando um crescente interesse neste tipo de formação, quer por motivos de ganho salarial, quer para aprimoramento pessoal e profissional.

O quinto objetivo específico, de dimensão objetiva (trata-se da obtenção de números e de informações específicas), tinha como propósito “identificar o perfil dos TAEs da UFPR que concluíram o *stricto sensu* - número de mestres, de doutores, raça/cor, faixa etária, número de filhos dos respondentes, tempo (em anos) que os respondentes trabalham na UFPR, curso de formação (graduação) dos respondentes, distribuição do *stricto sensu* nos níveis de classificação ‘C’, ‘D’ e ‘E’”. Este objetivo também foi alcançado, com a obtenção do perfil dos TAEs da UFPR mediante análise das respostas ao *survey*. A síntese dos achados encontra-se na Seção 5 desta dissertação.

O sexto e último objetivo específico, que visava a “identificar os aspectos e efeitos que a qualificação *stricto sensu* traz à realidade profissional e pessoal dos TAEs da UFPR”, tinha tanto dimensão objetiva quanto subjetiva, e os achados encontram-se descritos na Seção 5 desta dissertação.

Esses seis objetivos específicos apontaram para a necessidade de um “mergulho” no contexto político no qual a legislação da carreira foi gestada. Procedeu-se a uma análise da carreira dos TAEs a partir de uma perspectiva histórica e político-sindical. Em seguida foi apresentada a estrutura da carreira e os mecanismos de progressão e de qualificação. Por fim, a partir da aplicação de um *survey* foi possível analisar os efeitos objetivos e subjetivos da qualificação *stricto sensu* dos TAEs da UFPR.

O estudo do contexto político visou a identificar a influência do neoliberalismo e de seus desdobramentos, como o gerencialismo, a NGP, a GPC e a meritocracia, na carreira dos TAEs, com o objetivo de identificar as implicações sociais desta corrente de pensamento, tanto no indivíduo quanto na sociedade e no trabalho nas IFES. Analisando o PDRAE/1995, foi possível identificar que o neoliberalismo de fato foi incorporado à gestão pública brasileira a partir do primeiro mandato de FHC, iniciado em 1995. Isso fica evidente quando se observa a presença na legislação que trata da carreira dos TAEs de palavras ou expressões como

aperfeiçoamento, avaliação de(o) desempenho, capacitação, desempenho, efetividade, eficácia, eficiência, mérito, meta(s), qualidade e outras, como empreendedorismo, típicas do ideário neoliberal. Até mesmo a “Constituição Cidadã” de 1988 (pensada numa lógica protetiva do trabalho e do cidadão) incorporou elementos do neoliberalismo, como o princípio da eficiência e a possibilidade de existência de mais de um regime de trabalho na administração pública. Foi possível constatar que, de 1990 até hoje, em maior ou menor grau, a gestão pública foi atravessada por princípios neoliberais, tanto em governos de matriz ideológica à direita (em maior intensidade) quanto em governos socialdemocratas (em menor intensidade).

Nesta pesquisa foi apresentada, como alternativa à NGP, a Administração Pública Societal (APS), que se fundamenta no diálogo, na transparência e no controle social. Porém, por estar ainda em forma embrionária, essa forma de administração ainda não encontrou espaço efetivo na gestão pública. Seu valor para esta pesquisa reside em sua confrontação com a NGP, que possibilita evidenciar alguns dos aspectos da NGP nocivos aos TAEs e à sua carreira.

A análise da construção da carreira desde meados da década de 1980 até 2025 permitiu observar a importância da luta sindical nos avanços alcançados na carreira dos TAEs. As conquistas não foram concessões espontâneas do Estado, mas resultado de mobilizações históricas e de negociações intensas, em especial nos momentos críticos da carreira, onde o avanço da agenda neoliberal restringiu direitos e obstaculizou novos patamares de valorização profissional.

Foi possível verificar que a carreira dos TAEs evoluiu em meio a tensões entre a lógica neoliberal, que em diferentes momentos orientou a administração pública, e as reivindicações históricas do movimento sindical. O PCCTAE, instituído em 2005, cristalizou essa ambivalência ao mesmo tempo em que abriu espaço para a valorização profissional, tanto pelo estabelecimento de um sistema de progressões (por mérito e por capacitação) quanto pela criação do IQ, que estimula os TAEs a buscarem educação formal acima da exigida para o cargo.

Analisando a carreira vigente, instituída pela Lei nº 11.091 de 2005, observa-se muitos ganhos nestes 20 anos, tais como: a) estabilidade na remuneração com a implementação de padrões de vencimento; b) progressão por capacitação mediante a realização de capacitações de educação não-formal; c) a redução progressiva do interstício para progressão por mérito (em 2005 era de 24 meses, em 2008 passou a ser de 18 meses e em 2025 passou a ser a cada 12 meses); d) a implantação do IQ como forma de valorização da formação, e o aumento dos percentuais e da abrangência do IQ ao longo dos anos. Em 2006 um TAE nível "E" tinha acesso

a, no máximo, 20% de IQ, tendo em 2008 mudado para até 75% se o doutorado tivesse relação direta com o ambiente organizacional, com restrições de percentuais para cada classe; a partir de 2012, todas as cinco classes de TAEs passaram a ter a possibilidade de alcançar até 75% de IQ, e em 2025 foi excluída a exigência de curso com relação direta com o ambiente organizacional); e) reajustes salariais em diversos momentos; f) aumento do percentual entre um *step* e outro da tabela, o que melhora os valores percebidos nos padrões de vencimento.

Considerando que o edital de seleção ao qual esta pesquisa está vinculada tinha como eixo “**Políticas educacionais para a e na educação superior:** gestão, sustentabilidade, financiamento, planejamento, currículo, avaliação, trabalho dos profissionais da educação, direito a educação”, a qualificação *stricto sensu* foi destacada como objeto central de análise, tendo isso sido possível a partir do estudo sistematizado da estrutura do PCCTAE.

Ao mapear a legislação nacional, constatou-se que o ordenamento jurídico e normativo ainda apresenta lacunas quanto ao reconhecimento efetivo da importância da pós-graduação *stricto sensu* na vida funcional dos servidores. A legislação prevê que é possível usufruir de alguns tipos de afastamento para cursar *stricto sensu*, e de licença para elaborar dissertação/tese. Porém, do ponto de vista normativo, os efeitos da titulação ficam reduzidos a ganhos financeiros pelo percentual de IQ.

A UFPR oferece aos TAEs alguns programas que visam a incentivar a busca pela formação *stricto sensu*, como o PIQ (que se propõem a reembolsar um percentual do valor pago em mensalidades), os editais de afastamento para cursar *stricto sensu*, a possibilidade de usufruir da licença para capacitação por até três meses para elaboração de dissertação ou de tese, e a oferta de vagas de mestrado para servidores a partir de 2024. A análise das respostas do *survey* sugere que, embora a Universidade conte com normativas próprias de IQ, persiste uma burocracia excessiva e uma desigualdade de acesso aos benefícios, o que gera percepções de injustiça entre os TAEs.

Os comentários espontâneos dos respondentes corroboram que a experiência de cursar a pós-graduação *stricto sensu* é atravessada por tensões institucionais, que vão desde dificuldades para a concessão de afastamentos até a inexistência de políticas uniformes de valorização, apontando para a necessidade de investigações adicionais sobre o tema. No plano institucional, esse resultado sugere a conveniência de aperfeiçoar os processos de seleção, liberação para afastamentos e concessão de licenças para capacitação, com a adoção de critérios claros e isonômicos, de modo a mitigar percepções de favorecimento ou arbitrariedade,

especialmente com relação às chefias das áreas, bem como de fortalecer mecanismos de aproveitamento dos conhecimentos adquiridos no *stricto sensu*.

Embora os relatos apontem ganhos expressivos em termos de motivação e ampliação do horizonte acadêmico e profissional, eles também expõem tensões relacionadas às oportunidades de ascensão na carreira, à burocracia envolvida nos processos de afastamento e de licenças, e à valorização efetiva dos conhecimentos adquiridos. Esses elementos reforçam que a formação *stricto sensu*, embora amplamente reconhecida como estratégica, ainda enfrenta barreiras que limitam seu pleno aproveitamento na prática institucional.

Os resultados desta pesquisa evidenciam que a qualificação *stricto sensu*, embora não seja condição obrigatória para progressão funcional, teve efeitos tanto na valorização simbólica quanto na atuação profissional dos TAEs da UFPR. Foram identificados efeitos objetivos relacionados ao IQ (aumento de salário e incorporação do IQ nas aposentadorias e pensões), bem como efeitos subjetivos que impactaram o engajamento, o reconhecimento e o sentido atribuído ao trabalho pelos TAEs.

No campo prático, os resultados oferecem subsídios à gestão da UFPR para desenhar políticas de apoio mais equitativas, reduzir burocracias e potencializar o aproveitamento dos conhecimentos adquiridos pelos TAEs em programas de pós-graduação *stricto sensu*, a fim de fortalecer o papel estratégico desse segmento na Instituição. A pesquisa sugere que a UFPR pode criar mecanismos de aproveitamento institucional do produto dos mestrados e doutorados cursados pelos TAEs. As políticas institucionais mapeadas na seção 4 revelam-se analiticamente fecundas ao evidenciar um campo de tensões, disputas e avanços institucionais, abrindo possibilidades para investigações futuras que examinem, em perspectiva crítica, os embates locais e as conquistas na efetivação dos direitos e da valorização dos TAEs.

Entre as contribuições acadêmicas, esta pesquisa destaca-se pela sistematização histórica da carreira dos TAEs sob a ótica da tensão entre neoliberalismo e mobilização sindical, oferecendo uma leitura crítica que pode dialogar com outras carreiras do serviço público, e que pode também lançar luz sobre ações futuras das entidades representativas dos TAEs na busca por novas conquistas para a carreira.

Esta pesquisa aponta para o fato que a pós-graduação *stricto sensu* pode ser um instrumento de democratização do conhecimento e de valorização do serviço público, desde que acompanhada de políticas consistentes de reconhecimento. Diante do exposto, entende-se que, a partir dos resultados da pesquisa, foi atendido o objetivo geral da pesquisa, que enuncia

“Identificar, analisar e compreender os efeitos objetivos e subjetivos oriundos da qualificação *stricto sensu* na vida profissional e pessoal dos TAEs da UFPR, à luz do PCCTAE”.

Considerando as limitações naturais deste estudo, recomenda-se que futuras pesquisas ampliem a investigação para outras IFES, a fim de comparar políticas institucionais de valorização dos TAEs e os efeitos da qualificação *stricto sensu* em diferentes contextos; também recomenda-se investigar a percepção dos gestores da UFPR sobre o papel da qualificação *stricto sensu* dos TAEs, buscando compreender se há convergência ou divergência entre as expectativas dos servidores e as expectativas institucionais. Outra recomendação é realizar estudos de caso em unidades específicas da UFPR (no CHC/UFPR, nas bibliotecas, nos laboratórios) para observar como a titulação repercute em contextos de trabalho distintos.

Estudos qualitativos mais aprofundados sobre as trajetórias individuais de servidores mestres e doutores também podem contribuir para compreender de forma mais densa os efeitos objetivos e subjetivos dessa formação. Além disso, é pertinente explorar como a gestão universitária aproveita (ou negligencia) as competências desses profissionais, bem como analisar os desdobramentos das políticas de capacitação e desenvolvimento à luz das mudanças recentes nas legislações que regem o serviço público federal.

Futuras pesquisas também podem comparar diferentes modalidades de qualificação/capacitação (como especializações *lato sensu*, cursos de capacitação e formações continuadas) com a pós-graduação *stricto sensu*, para avaliar seus diferentes efeitos na carreira dos TAEs, e nortear políticas de capacitação e qualificação. Em estudos futuros, sugere-se ainda investigar a produção acadêmica dos TAEs mestres e doutores, avaliando em que medida suas pesquisas dialogam com as demandas da Universidade e contribuem para a inovação institucional, além de ampliar a investigação para outras IFES, permitindo a comparação entre diferentes universidades federais a fim de construir um panorama nacional.

Concluindo, a carreira PCCTAE revelou-se, ao longo de sua trajetória, como uma conquista histórica da mobilização sindical e um instrumento estruturante de valorização profissional dos TAEs das IFES, ao assegurar progressão, estabilidade remuneratória e incentivo formal à qualificação. A formação *stricto sensu*, conforme demonstrado neste estudo, ultrapassa os efeitos financeiros do IQ, configurando-se como dimensão formativa, identitária e política do trabalho dos TAEs, com impactos diretos sobre o desempenho, o pensamento crítico e o compromisso institucional. Assim, fortalecer a carreira e institucionalizar políticas efetivas de valorização da pós-graduação *stricto sensu* constitui condição central para o desenvolvimento e para a consolidação do papel estratégico dos TAEs nas IFES.

## REFERÊNCIAS

- ABRANTES, C. G. de; GONÇALVES, M. da G. M. Meritocracia: uma ideologia em prol do neoliberalismo. **Psicologia Revista**, São Paulo, v. 32, n. 2, p. 279-298, 2023.
- ABRUCIO, F. L. Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. **RAP**, Rio de Janeiro, Edição Especial Comemorativa. p. 67-86, 1967-2007.
- AGÊNCIA SENADO. Lei retoma a política de valorização do salário-mínimo e reajusta tabela do IRPF. 29/08/2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/08/29/lei-retoma-a-politica-de-valorizacao-do-salario-minimo-e-reajusta-tabela-do-irpf>. Acesso em: 03 nov. 2025.
- AGÊNCIA SENADO. Em mensagem ao Congresso, Lula destaca compromisso com equilíbrio fiscal. 03/02/2025. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2025/02/03/em-mensagem-ao-congresso-lula-destaca-compromisso-com-equilibrio-fiscal>. Acesso em: 22 out. 2025.
- ALBUQUERQUE, M. C. M. de; PERISSINOTTO, R. Conjuntura crítica e dependência de trajetória do processo de autonomização do Banco Central do Brasil (1994-2021). *Revista Sociedade e Estado*, v. 39, n. 2, 2024, e52361. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-6992-20243902e52361>. Acesso em: 03 nov. 2025.
- ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. Capítulo I. In: SADER, E.; GENTILI, E. **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. 8.ed. São Paulo: Paz e Terra, 1995.
- ANDES. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior, 2020. **Para o governo Bolsonaro, servidor público é o inimigo a ser abatido**. 27 de maio de 2020. Disponível em: <https://andes.org.br/conteudos/noticia/para-o-governo-bolsonaro-servidor-publico-e-o-inimigo-a-ser-abatido1>. Acesso em: 13 jun. 2025.
- ANDRADE, L. M., FARENZENA, N. Política educacional para a profissionalização no serviço público: a experiência da UFRGS com a implementação da política nacional de desenvolvimento de pessoas. **Textura**, v. 25 n. 62, p. 124-148, 2023.
- ANDRIGUETTO JUNIOR, H.; GISI, M. L. Gerencialismo e performatividade: influências na prática da gestão educacional. **RBP AE - Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 38, n. 01, e117220, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.21573/vol38n002022.117220>. Acesso em: 05 jan. 2025.
- ARAÚJO, V. L. de. Neoliberalismo no Brasil: uma proposta de periodização. **Geosul**, Florianópolis, v. 39, n. 89, p. 95-121, jan./abr. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2177-5230.2024.e96842>. Acesso em: 12 maio 2025.
- ARAÚJO, V. L. de. A economia brasileira sob o governo Bolsonaro (2019-2022): neoliberalismo radical e pragmatismo econômico. **Revista da Sociedade Brasileira de**

**Economia Política**, v. 71, p. 77-112, janeiro-abril 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.69585/2595-6892.2025.1210>. Acesso em: 12 maio 2025.

ASSUFRGS. Sindicato dos Técnico-Administrativos da UFRGS, UFCSPA e IFRS. ASSUFRGS, 2007. **Veja aqui o acordo de fim de greve assinado com o Governo**. Agosto de 2007. Disponível em: <https://www.assufrgs.org.br/2007/08/31/veja-aqui-o-acordo-de-fim-de-greve-assinado-com-o-governo/>. Acesso em: 27 abr. 2025.

ASSUFRGS. Sindicato dos Técnico-Administrativos da UFRGS, UFCSPA e IFRS. ASSUFRGS, 2012. **Veja o calendário aprovado pela FASUBRA Sindical para deflagração da Greve 2012, a partir do dia 11 de junho, em todo o país**. Disponível em: <https://www.assufrgs.org.br/2012/06/05/veja-o-calendario-aprovado-pela-fasubra-sindical-para-deflagracao-da-greve-2012-a-partir-do-dia-11-de-junho-em-todo-o-pais/>. Acesso em: 06 abr. 2025.

ASSUFRGS. Sindicato dos Técnico-Administrativos da UFRGS, UFCSPA e IFRS. ASSUFRGS, 2017. **Avaliação da greve da FASUBRA, 2017**. Disponível em: <https://www.assufrgs.org.br/2017/12/18/avaliacao-da-greve-da-fasubra-2017/> Acesso em: 16 abr. 2025.

ASSUFRGS. Sindicato dos Técnico-Administrativos da UFRGS, UFCSPA e IFRS. ASSUFRGS, 2021. ASSUFRGS 70 anos. Revista Comemorativa dos 70 anos da ASSUFRGS Sindicato. Setembro de 2021. Disponível em: <https://www.assufrgs.org.br/wp-content/uploads/2021/10/REVISTA-70-ANOS-B.pdf> . Acesso em: 02 maio 2025.

ASSUFRGS. Sindicato dos Técnico-Administrativos da UFRGS, UFCSPA e IFRS. ASSUFRGS, 2022. **Em Plenária Nacional, FASUBRA aprova indicativo de greve para o dia 23 de março**. Disponível em: <https://www.assufrgs.org.br/2022/03/08/em-plenaria-nacional-fasubra-aprova-indicativo-de-greve-para-o-dia-23-de-marco/> Acesso em: 26 abr. 2025.

AUCOIN, P. Administrative reform in public management: paradigms, principles, paradoxes and pendulums. **Governance: an International Journal of Policy and Administration**, Oxford, v. 3, n. 2, p. 115-137, Apr. 1990.

AUGUSTO, C. A. SOUZA, J. P., DELLAGNELO, E. H. L., CARIO, S. A. F. Pesquisa qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011). **RESR**, Piracicaba-SP, v. 51, n. 4, p. 745-764, out/dez 2013.

AVARISTO, J. A. C., UBEDA, C. L. O desenvolvimento de competências em um mestrado profissional do campo de públicas. XLIII Encontro da ANPAD – **Anais [...]**. EnANPAD. São Paulo/SP - 02 a 05 de outubro, 2019, p. 1-18.

AZAMBUJA, A. A. da S. **A carreira dos Servidores Técnicos Administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior: do PUCRCE ao PCCTAE (1985 a 2007)**. Dissertação. Mestrado. Programa de Pós-Graduação em História do Instituto de Ciências Humanas da Universidade Federal de Pelotas. Pelotas, 2018. 148 p.

AZEVEDO, M. L. N. **Educação e gestão neoliberal**: a escola cooperativa de Maringá-uma experiência de *charter school*? Maringá: EDUEM, 2021, 230 p. disponível em: <https://doi.org/10.7476/9786587626062>. Acesso em: 06 nov. 2024.

BABBIE, E. **Tipos de desenhos de pesquisa** (Cap. 4). Métodos de Pesquisa em *Survey*. Belo Horizonte Editora da UFMG, 1999.

BARCELLOS, S. B. Como Lula 3 trata a agricultura familiar. **MST Brasil**, 17 de julho de 2025. Disponível em: <https://mst.org.br/2025/07/17/como-lula-3-trata-a-agricultura-familiar/>. Acesso em: 21 out. 2025.

BATISTA JR., P. N. O Plano Real à luz da experiência mexicana e argentina. **Estudos Avançados**, v. 10, n. 28, p. 129-197, 1996.

BEHRING, E. R. Ajuste fiscal permanente e contrarreformas no Brasil da redemocratização. XXXII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología. ESTADO, LEGITIMIDAD, GOVERNABILIDAD Y DEMOCRACIA GRUPO DE TRABAJO 4. **Anais** [...]. Lima, 2019, p. 996-1014. Disponível em: <https://cdsa.academica.org/000-030/333.pdf>. Acesso em: 22 out. 2025.

BOLFARINE, H.; BUSSAB, W. O. **Elementos de amostragem**. São Paulo: Blucher, 2005.

BRASIL. Constituição (1967). Constituição: República Federativa do Brasil. **Portal da Legislação**. Brasília, DF: Senado Federal, 1967. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm). Acesso em: 03 fev. 2025.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. **Portal da Legislação**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 01 ago. 2024.

\_\_\_\_\_. Cresce 20,8% o número de cursos de mestrados e doutorados no Brasil. 14 set. 2010. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/cresce-208-o-numero-de-cursos-de-mestrados-e-doutorados-no-brasil>. Acesso em: 20 set. 2025.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. **Portal da Legislação**. Brasília, DF, 19 mar. 1931. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d19770.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm). Acesso em: 01 jul. 2025.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 25 fev. 1976. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm). Acesso em: 26 de abr. 2025.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 72.493, de 19 de julho de 1973. Dispõe sobre o Grupo - Outras Atividades de Nível Superior, a que se refere o artigo 2º, da Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e dá outras providências. **Portal da Legislação**. Brasília, DF, 19 jul. 1973. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-)

[1979/D72493.htm#:~:text=DECRETO%20No%2072.493%2C%20DE,1970%2C%20e%20d%2C%20A1%20outras%20provid%2C%20Ancias](#). Acesso em: 01 maio 2025.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987. Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987.

**Portal da Legislação**. Brasília, DF, 24 jul. 1987b. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/Antigos/D94664.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D94664.htm). Acesso em: 01 set. 2024.

\_\_\_\_\_. 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. **Portal da Legislação**. Brasília, DF, 1º out. 1998b.

Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d2794.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2794.htm). Acesso em: 01 jan. 2025.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 23 fev. 2006a. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm). Acesso em: 01 dez. 2024.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006. Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 29 jun. 2006b. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5824.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5824.htm). Acesso em: 01 set. 2024.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 29 jun. 2006d. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm). Acesso em: 01 set. 2024.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019. Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIOIG. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 28 mar. 2019a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d9739.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9739.htm). Acesso em: 16 abr. 2025.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 28 ago. 2019b. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm). Acesso em: 16 ago. 2024.

\_\_\_\_\_. Decreto n.º 10.506, de 2 outubro de 2020. Altera o Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. **Portal da Legislação**. Brasília, DF, 2 out. 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2020/decreto/d10506.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/decreto/d10506.htm). Acesso em: 01 fev. 2025.

\_\_\_\_\_. Decreto n.º 12.374, de 6 de fevereiro de 2025. Dispõe sobre os critérios e os procedimentos a serem observados pelos órgãos e pelas entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal, para avaliação de desempenho de servidores ocupantes de cargo público efetivo durante o estágio probatório previsto no art. 20 da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 7 fev. 2025b. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2023-2026/2025/Decreto/D12374.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2025/Decreto/D12374.htm). Acesso em: 02 mar. 2025.

\_\_\_\_\_. Emenda Constitucional n.º 19, de 04 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. **Portal da Legislação**. Brasília, DF, 04 jun. 1998a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm). Acesso em: 01 ago. 2024.

\_\_\_\_\_. A Instrução Normativa n.º 201, de 11 de setembro de 2019. Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019c, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Ministério da Economia. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/18887>. Acesso em: 09 fev. 2025.

\_\_\_\_\_. Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME N.º 21, de 1.º 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 - PNDP de que trata o Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, Publicado em 03/02/2021, ed. 23, seção 1, p. 12. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-enap/sedgg/me-n-21-de-1-de-fevereiro-de-2021-302021570>. Acesso em: 02 abr. 2025.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 1.711, de 28 de outubro de 1952. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 28 out. 1952. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/L1711.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L1711.htm). Acesso em: 16 abr. 2025.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 5.645, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 10 dez. 1970. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15645.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15645.htm). Acesso em: 18 abr. 2025.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 7.596, de 10 de abril de 1987. Altera dispositivos do Decreto-lei n.º 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei n.º 900, de 29 de setembro de 1969, e

pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 10 abr. 1987a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17596.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17596.htm). Acesso em: 06 dez. 2024.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 11 dez. 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm). Acesso em: 16 ago. 2024.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 4 maio 2000. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp101.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm) Acesso em 17 abr. 2025.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 12 jan. 2005a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm). Acesso em: 16 mar. 2025.

\_\_\_\_\_. Lei n. 11.233, de 22 de dezembro de 2005. Institui o Plano Especial de Cargos da Cultura e a Gratificação Específica de Atividade Cultural - GEAC; cria cargos de provimento efetivo; altera dispositivos das Leis nºs 10.862, de 20 de abril de 2004, 11.046, de 27 de dezembro de 2004, 11.094, de 13 de janeiro de 2005, 11.095, de 13 de janeiro de 2005, e 11.091, de 12 de janeiro de 2005; revoga dispositivos da Lei nº 10.862, de 20 de abril de 2004. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 22 dez. 2005b. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/L11233.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11233.htm) Acesso em: 16 mar. 2025.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008. Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE... do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação... **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 22 set. 2008. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/L11784.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/L11784.htm). Acesso em: 06 ago. 2024.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012. Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE... do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação... **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 7 ago. 2012a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112702.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112702.htm). Acesso em: 06 fev. 2025.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal... altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação... **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 28 dez. 2012b. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm). Acesso em: 06 nov. 2024.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.325, de 29 de julho de 2016. Altera a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e

pensões de servidores públicos da área da educação, e dá outras providências. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 29 jul. 2016. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Lei/L13325.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13325.htm). Acesso em: 02 dez. 2024.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm). Acesso em: 20 out. 2024.

\_\_\_\_\_. Lei n. 14.673, de 14 de setembro de 2023. Altera a remuneração de servidores e de empregados públicos do Poder Executivo federal. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 14 set. 2023a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/114673.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114673.htm) Acesso em: 16 mar. 2025.

\_\_\_\_\_. Lei nº 15.141, de 02 de junho de 2025. Cria a Carreira de Desenvolvimento Socioeconômico, [...], altera a remuneração de servidores e empregados públicos do Poder Executivo federal, [...], reestrutura cargos efetivos, planos de cargos e carreiras, padroniza e unifica regras de incorporação de gratificações de desempenho, transforma cargos efetivos vagos em outros cargos efetivos, em cargos em comissão e em funções de confiança, [...] e dá outras providências. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 02 jun. 2025a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2025/lei/115141.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/115141.htm). Acesso em 9 jul. 2025.

\_\_\_\_\_. Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024. Altera a remuneração de servidores e empregados públicos do Poder Executivo federal, reestrutura cargos efetivos, planos de cargos e carreiras, padroniza e unifica regras de incorporação de gratificações de desempenho, altera as regras do Sistema de Desenvolvimento na Carreira, dentre outras providências. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 31 dez. 2024a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/mpv/mpv1286.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/mpv/mpv1286.htm). Acesso em: 01 fev. 2025.

\_\_\_\_\_. Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado - Brasília. Presidência da República, Câmara da Reforma do Estado, Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1995. 86 p. Disponível em: <https://www.biblioteca.presidencia.gov.br/publicacoes-oficiais/catalogo/fhc/plano-diretor-da-reforma-do-aparelho-do-estado-1995.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2024.

\_\_\_\_\_. Portal do Servidor. PNDP: Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas [20??]. Disponível em: [https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/copy\\_of\\_pndp#:~:text=O%20PDP%20tem%20que%20alinhar,planejamento%20das%20a%C3%A7%C3%B5es%20de%20desenvolvimento](https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/copy_of_pndp#:~:text=O%20PDP%20tem%20que%20alinhar,planejamento%20das%20a%C3%A7%C3%B5es%20de%20desenvolvimento). Acesso em: 15 fev. 2025.

\_\_\_\_\_. Portaria MEC nº 475/E/87, de 26 de agosto de 1987. Expede Normas Complementares para a execução do Decreto nº 94.664, de 23 jul. 1987c. 19 p. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/2919>. Acesso em: 01 nov. 2024.

\_\_\_\_\_. Portaria MEC nº 09/2006, de 29 de junho de 2006. Define, na forma do Anexo a esta Portaria, os cursos de capacitação que não sejam de educação formal, que guardam

relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares. 10 p., 2006c. Disponível em:

[http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcggp/portarias/pt09\\_2006.pdf](http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcggp/portarias/pt09_2006.pdf). Acesso em: 05 jan. 2025.

\_\_\_\_\_. Portaria MEC nº 39/2011, de 14 de janeiro de 2011. Regulamenta a aplicação do disposto no § 6º do Artigo 10 da Lei 11.091/2005, com as alterações dadas pela Lei 11.784/2008, que prevê o aproveitamento das disciplinas isoladas de mestrado e doutorado como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional aos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação/PCCTAE. 1 p. 2011. Disponível em:

<https://www.ufrgs.br/cis/wp-content/uploads/2022/11/Portaria-MEC-n.-39-de-14-de-janeiro-de-2011.pdf> Acesso em: 01 nov. 2024.

\_\_\_\_\_. Portaria MEC nº 27/2014, de 15 de janeiro de 2014. Institui o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. 9 p. 2014a. Disponível em:

<https://progep.ufra.edu.br/images/conteudo/legislacao/Portaria-N-27-de-16-01-2014-Plano-Nacional-de-Capacitao.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2024.

\_\_\_\_\_. Presidente sanciona Orçamento de 2025 com aumento do salário-mínimo para R\$ 1.518. 2025c. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2025/04/presidente-sanciona-orcamento-de-2025-com-aumento-do-salario-minimo-para-r-1.518>. Acesso em: 21 out. 2025.

\_\_\_\_\_. Sobre as áreas de avaliação. 01 abr. 2014b. Disponível

em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/sobre-a-avaliacao/areas-avaliacao/sobre-as-areas-de-avaliacao/sobre-as-areas-de-avaliacao>. Acesso em: 19 out. 2025.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 231-7. Relator: Min. Moreira Alves. Requerente: Governador do Estado do Rio de Janeiro; Requerida: Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro. Brasília, DF, 05 ago 1992. **Ementário de Jurisprudência nº 1684-6**, Brasília, DF, p. 1125-1126, 1992. Disponível

em: <https://jurisprudencia.juristas.com.br/jurisprudencias/post/stf-adi-231-rj-rio-de-janeiro-ac3a7c3a3o-direta-de-inconstitucionalidade>. Acesso em: 25 abr. 2025.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 837-4. Relator: Min. Moreira Alves. Requerente: Procurador-Geral da República; Requeridos: Presidente da República, Congresso Nacional, Tribunal Regional Federal da 2ª Região. Brasília, DF, 27 ago 1998. **Ementário de Jurisprudência nº 1956-1**, Brasília, DF, p. 41-42, 1998. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur109601/false>. Acesso em: 25 abr. 2025.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2.135. Relatora: Min. Néri da Silveira. Proposta por: PT, PDT, PCdoB. Requerente: PSB. Requerido: Congresso Nacional. Brasília, DF, 05 jan. 2000. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=14777194&prcID=11299>. Acesso em: 28 jul. 2025.

\_\_\_\_\_. **Termo de Acordo nº 01-2023. Servidores Públicos do Poder Executivo Federal em Geral.** MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS. 2023b. Disponível em: [https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/transparencia\\_e\\_registros/medida-provisoria-n-1286-de-31-de-dezembro-de-2024/termo-de-acordo/2023/termo-de-acordo-no-01-2023-servidores-publicos-do-poder-executivo-federal-em-geral.pdf/view](https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/transparencia_e_registros/medida-provisoria-n-1286-de-31-de-dezembro-de-2024/termo-de-acordo/2023/termo-de-acordo-no-01-2023-servidores-publicos-do-poder-executivo-federal-em-geral.pdf/view). Acesso em: 30 jun. 2025.

\_\_\_\_\_. **Termo de Acordo 11 - 2024 - PCCTAE - FASUBRA e SINASEFE.** MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS. 2024b. Disponível em: [https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/transparencia\\_e\\_registros/medida-provisoria-n-1286-de-31-de-dezembro-de-2024/termo-de-acordo/2024/11-termo\\_de\\_acordo\\_11\\_2024\\_pcctae\\_1\\_.pdf/view](https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/transparencia_e_registros/medida-provisoria-n-1286-de-31-de-dezembro-de-2024/termo-de-acordo/2024/11-termo_de_acordo_11_2024_pcctae_1_.pdf/view). Acesso em: 28 jun. 2025.

BRESSER PEREIRA, L. C. A economia e a política do Plano Real. **Revista de Economia Política**, v. 14, n. 4, p. 643-669, outubro-dezembro/1994.

BRESSER-PEREIRA, L. C. **A administração pública gerencial**: estratégia e estrutura para um novo Estado. Brasília: MARE/ENAP, 28 f. (Texto para discussão, 9), 1996.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Estratégia e estrutura para um novo Estado. **RSP (Revista do Serviço Público)**, v. 48, n. 1, 1997, p. 5-25. Disponível em: <https://doi.org/10.21874/rsp.v48i1.375>. Acesso em: 19 out 2025.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Do Estado patrimonial ao gerencial. In: SACHS, I.; WILHEIM, J.; PINHEIRO, P. S. (org). **Brasil: um século de transformações**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001. p. 222-259.

CARROLL, W. K.; SAPINSKI, J. P. Neoliberalism and the transnational capitalist class. Chapter 3. In: SPRINGER, S.; BIRCH, K.; MacLEAVY, J. (Ed.) **The handbook of neoliberalism**. New York and London: Routledge, Taylor & Francis Group, 2016.

CARVALHO, L; GOUVEIA, A. B. Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação: entre a mobilização sindical e a agenda neoliberal. **Série-Estudos**, Campo Grande, MS, v. 30, n. 69, p. 279-306, maio/ago. 2025. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.20435/serie-estudos.v30i69.2063>. Acesso em: 23 out. 2025.

CELLARD, A. A análise documental. In: POUPART, J. **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos. Petrópolis: Vozes, 2008.

CERQUEIRA, B. S.; CARDOSO JR., J. C. Estado de bem-estar e funcionalismo público na linha de tiro do neoliberalismo: a Reforma Administrativa Bolsonaro e suas falácias. Parte II. In: CASTRO, J. A. de; POCHMANN, M. (Org.). **Brasil: Estado social contra a barbárie**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2020. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/editora/wp-content/uploads/sites/17/2020/07/Brasil-Estado-Social-contra-a-Barbarie-Capa.pdf>. Acesso em: 21 out. 2025.

CITTADINO, M. O avanço do neoliberalismo no Brasil: governo Temer, Uma Ponte para o Futuro e os reflexos econômicos e no mundo do trabalho (2016-2018). **América Latina en la**

**Historia Económica**. v. 30, n. 20, Mexico, p. 1-22, may/ago. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.18232/20073496.1299> . Acesso em: 20 jun. 2025.

CORRÊA, A. L. M.; BORGES, A. W. As alterações do estado brasileiro: as modificações das empresas estatais brasileiras na década de 1990. **Revista Estudos Institucionais (REI)**, v. 1, n. 1, p. 256-301, dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.21783/rei.v1i1.18>. Acesso em: 20 out. 2025.

COSTA, A. L. **Servidores públicos federais no contexto da Nova Gestão Pública**: atuação dos técnicos de nível superior da UFRN. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública). 143 p. 2014. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2014.

DALMORO, M. **Impacto da qualificação stricto sensu no trabalho de servidores públicos**. 134 p., 2019. Dissertação (Mestrado em Educação). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.

DALMORO, M., FRANK, A. G. Impacto da qualificação stricto sensu no trabalho de servidores públicos: o caso de uma instituição federal de ensino superior brasileira. **Revista Gestão Universitária na América Latina - G.U.A.L.**, Florianópolis, v. 14, n. 2, p. 01-24, maio-agosto 2021.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaios sobre a sociedade neoliberal. Tradução: Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEMARCO, D. J; BARRETO, R. A. C. M; DONAZAR, R. C. Políticas de Capacitação e Desenvolvimento de Servidores: O Caso da UFRGS. In: CALVETE, C. DAS; GOSMANN, M. C. (org.). **Políticas de Emprego, Trabalho e Previdência**. Porto Alegre: Editora da UFRGS/CEGOV, 2014. p. 73-93. Disponível em: [https://www.ufrgs.br/cegov/files/pub\\_42.pdf](https://www.ufrgs.br/cegov/files/pub_42.pdf). Acesso em: 02 mar. 2025.

DePAOLO, C. A.; WILKINSON, K. Get your head into the clouds: using word clouds for analyzing qualitative assessment data. **TechTrends**, v. 58, n. 3. 2014.

DRUCK, G. O parasitismo neoliberal e o ódio ao servidor público. **CONDSEF** (Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal). 14/02/2020. Disponível em: <https://www.condsef.org.br/artigos/o-parasitismo-neoliberal-odio-ao-servidor-publico>. Acesso em: 13 jun. 2025.

DUCATTI, I.; ALVES, P. M.; SOUZA, T. M. dos S. Os efeitos do neoliberalismo sobre a administração pública portuguesa: desvalorização do trabalho e novas formas de controlo. In: A. C. Casulo (Org.), **Anais do XII Seminário do Trabalho: Crise capitalista, precarização do trabalho e colapso ambiental**, 2021, v. 3, p. 311-325.

DUTRA, R. Q.; LIMA, R. S. Neofascismo, neoliberalismo e direito do trabalho no governo bolsonaro. **Revista Direito e Praxis**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p.1771-1804, 2023.

EAGLETON-PIERCE, M. Historicizing the neoliberal spirit of capitalism (Chapter 1). In: SPRINGER, S.; BIRCH, K.; MacLEAVY, J. (Ed.) **The handbook of neoliberalism**. New York and London: Routledge, Taylor & Francis Group, 2016. p. 17-26.

ENGLAND, K.; WARD, K. Theorizing neoliberalization. Chapter 4. In: SPRINGER, S.; BIRCH, K.; MacLEAVY, J. (Ed.) **The handbook of neoliberalism**. New York and London: Routledge, Taylor & Francis Group, 2016.

FAGANELLO, C. P.; DASSO JR., A. E. História contemporânea da administração pública Brasileira contada pelas reformas administrativas de caráter gerencial: um balanço dos últimos 25 anos. **RDDA (Revista Digital de Direito Administrativo)**, v. 9, n. 2, p. 196-217, 2022.

FARIA, V. F. **Formação *stricto sensu* de servidores técnico-administrativos em educação: percepção de gestores e servidores qualificados**. 187 p. 2019. Dissertação (Mestrado em Educação). Programa de Pós-Graduação em Educação - Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Diamantina, 2019.

FASUBRA. Cartilha de enquadramento no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. 2005. Disponível em: <https://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2018/05/cartilha-de-enquadramento-no-plano-de-carreira-dos-cargos-tecnico-atualizada.pdf> Acesso em: 07 mar. 2025.

FASUBRA. Entidades Filiadas, 2009. Disponível em: <https://fasubra.org.br/geral/filiadas> Acesso em: 07 ago. 2025.

FASUBRA. Memorial 30 anos - FASUBRA, 2011, 103 p. Disponível em [https://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2016/10/revista\\_fasubra.pdf](https://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2016/10/revista_fasubra.pdf). Acesso em: 03 nov. 2024.

FASUBRA. FASUBRA apresenta aspectos principais e orientações técnicas sobre o Acordo de Greve assinado em 2012. FASUBRA, 2013. Disponível em: <https://fasubra.org.br/geral/fasubra-apresenta-aspectos-principais-e-orientacoes-tecnicas-sobre-o-acordo-de-greve-assinado-em-2012/> Acesso em: 03 maio 2025.

FASUBRA. 60 dias da greve da FASUBRA Sindical. FASUBRA, 2014. Disponível em: <https://fasubra.org.br/geral/60-dias-da-greve-da-fasubra-sindical/> Acesso em: 08 abr. 2025.

FASUBRA. Nota pública sobre as negociações entre governo e os servidores públicos federais. FASUBRA, 2015a. Disponível em: <https://fasubra.org.br/geral/nota-publica-sobre-as-negociacoes-entre-governo-e-os-servidores-publicos-federais/> Acesso em: 11 abr. 2025.

FASUBRA. Quase 100 dias em greve: sem acordo e sem respeito. FASUBRA, 2015b. Disponível em: <https://fasubra.org.br/geral/quase-100-dias-em-greve-sem-acordo-e-sem-respeito/> Acesso em: 11 abr. 2025.

FASUBRA. Fasubra assina acordo com o governo e encerra greve. FASUBRA, 2015c. Disponível em: <https://fasubra.org.br/geral/fasubra-assina-acordo-com-o-governo-e-encerra-greve/> Acesso em: 15 abr. 2025.

FASUBRA. Em defesa da educação pública. FASUBRA, 2016. Disponível em: <https://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2020/11/informes-de-greve-no-04-16-12-2016-cng-informe-nacional-2016.pdf> Acesso em: 18 abr. 2025.

FASUBRA. Histórico. Brasília, 2019a. Disponível em: <https://fasubra.org.br/historico-da-entidade/>. Acesso em: 06 jan. 2025.

FASUBRA. Greve Nacional de 48h. FASUBRA, 2019b. Disponível em: <https://fasubra.org.br/geral/greve-nacional-de-48h/> Acesso em: 06 jan. 2025.

FASUBRA. Mesa de Negociação Específica PCCTAE. FASUBRA, 2024a. Disponível em: <https://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2024/06/PCCTAE-11-06-2.pdf>. Acesso em: 06 maio 2025.

FASUBRA. 24/3 – FASUBRA assina termo de acordo com o governo. FASUBRA, 2024b. Disponível em: <https://fasubra.org.br/geral/fasubra-assina-termo-de-acordo-com-o-governo/>. Acesso em: 06 de maio 2025.

FÁVERO, A. A.; CENTENARO, J. B. A pesquisa documental nas investigações de políticas educacionais: potencialidades e limites. **Contrapontos**, Florianópolis, v. 19, n. 1, p. 170-184, jan. 2019.

FENAJUFE. Regime Jurídico Único: ADI 2135 que trata do tema volta à pauta do STF em agosto. FENAJUFE, 22 jul. 2025. Disponível em: <https://www.fenajufe.org.br/noticias-da-fenajufe/adi-2135-que-trata-do-tema-volta-a-pauta-do-stf-em-agosto/>. Acesso em: 06 ago. 2025.

FERNANDES, L. Neoliberalismo e reestruturação capitalista. Capítulo II. In: SADER, E.; GENTILI, E. **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. 8.ed. São Paulo: Paz e Terra, 1995.

FERNANDES, S. C. Abertura comercial: um estudo brasileiro sobre o processo de liberalização. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, n. 92, p. 73-91, set./dez. 1997. Disponível em: <https://ipardes.emnuvens.com.br/revistaparanaense/article/view/297>. Acesso em: 20 out. 2025.

FERRARI, R. M. M. N. A profissionalização da função pública e as exigências da eficiência administrativa. **A&C Revista de Direito Administrativo e Constitucional**, Belo Horizonte, ano 3, n. 13, p. 115-127, jul./set. 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.21056/aec.v3i13.716>. Acesso em: 05 jan. 2025.

FERREIRA, C. A. L. Pesquisa quantitativa e qualitativa: perspectivas para o campo da educação. **Revista Mosaico**, v. 8, n. 2, p. 173-182, jul./dez. 2015.

FOUCAULT, M. **Les mots et les choses: une archéologie des sciences humaines**. Paris: Gallimard, 1966.

FREITAS, H.; OLIVEIRA M.; SACCOL, A. Z.; MOSCAROLA, J. O método de pesquisa survey. **RAUSP Management Journal**, v. 35, n. 3, p.105-112, 2000.

FREITAS, S. C. de; FIGUEIRA, F. L. G. Neoliberalismo, educação e a lei 9.394/1996. **HOLOS**, ano 36, v. 7, 2020.

GADELHA, S. Educação, neoliberalismo, democracia e política: dilemas e desafios que se nos apresentam em nossa contemporaneidade. **EccoS – Revista Científica**, São Paulo, n. 71, p. 1-22, out./dez. 2024.

GEWIRTZ, S.; BALL, S. From 'Welfarism' to 'New Managerialism': shifting discourses of school headship in the education marketplace. **Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education**, v. 21, n. 3, p. 253-268, 2000.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2021.

KLIKAUER, T. What Is Managerialism? **Critical Sociology**, v. 41, n. 7-8, p. 1103-1119, 2015.

LAVAL, C. **A escola não é uma empresa: o neoliberalismo em ataque ao ensino público**. Tradução: Marina Echalar. São Paulo: Boitempo Editorial, 2019.

LESNIESKI, M. S.; TREVISOL, M. G.; BECHI, D. Gerencialismo e performatividade na educação superior: apontamentos sobre a incorporação de uma cultura neoliberal. **Revista de Educação Pública**, v. 32, p. 686-705, jan./dez. 2023.

LIMA, L. S. **Qualificação profissional *stricto sensu* dos técnicos-administrativos da Universidade Federal da Paraíba**. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior, João Pessoa – PB, 2021, 113 p.

LIMA, P. L. S. de; OPUSZKA, P. R. A relevância do sindicalismo para a sociedade brasileira. **Revista Internacional Consinter de Direito**, Lisboa, Editorial Juruá, ano 1, n. 1, p. 27-46, 2015.

MACIEL, D. O governo Collor e o neoliberalismo no Brasil (1990-1992). **Revista UFG**, ano XIII, n. 11, p. 98-108, dezembro 2011.

MAGNESS, P. O conto de fadas do neoliberalismo hegemônico. **The Daily Economy**, 5 de junho de 2019. Disponível em: [https://thedailyeconomy-org.translate.google.com/article/the-fairytale-of-hegemonic-neoliberalism/?x\\_tr\\_sl=en&x\\_tr\\_tl=pt&x\\_tr\\_hl=pt&x\\_tr\\_pto=sge](https://thedailyeconomy-org.translate.google.com/article/the-fairytale-of-hegemonic-neoliberalism/?x_tr_sl=en&x_tr_tl=pt&x_tr_hl=pt&x_tr_pto=sge). Acesso em: 20 out. 2025.

MARCON, T.; SCOLARI, A.; MEZADRI, N. J. Educação para a democracia no contexto neoliberal: contribuições da universidade para superar a subjetividade concorrencial. **Revista Internacional de Educação Superior**, Campinas, SP, v. 8, p. 1-21, e022007, 2022.

MARCOSIN, C.; FORTI, V.; MARCOSIN, A. F. Neoliberalismo e reestruturação produtiva: debatendo a flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil. **Serviço Social em Revista**, v. 14, n. 2, p. 23–46, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/1679-4842.2012v14n2p23>. Acesso em: 22 out. 2025.

McDANIEL, C; GATES, R. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

MEDEIROS, S. da S.; RODRIGUES, M. M. O gerencialismo, reforma do Estado e da educação no Brasil. **Revista Educação em Questão**, Natal, v. 48, n. 34, p. 216-240, jan./abr. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.21680/1981-1802.2014v48n34ID5774>. Acesso em: 06 jan. 2025.

MEIRELES NETO, E. C.; CARDOSO, H. M. S.; PENA, H. W. A. Uma análise política do governo Temer sob a perspectiva neoliberal e a teoria crítica de Noam Chomsky. **Revista Caribeña de Ciencias Sociales**, Julio, p. 1-16, 2019. Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/07/teoria-noam-chomsky.html>. Acesso em: 11 jun. 2025.

MELLO, G.; ROSSI, P. Do industrialismo à austeridade: a política macro dos governos Dilma. **Texto para Discussão**. Unicamp. IE (Instituto de Economia), Campinas, n. 309, jun. 2017.

MISOCZKY, M. C. A.; ABDALA, P. R. Z.; DAMBORIARENA, L. A. A trajetória ininterrupta da reforma do aparelho de Estado no Brasil: continuidades nos marcos do neoliberalismo e do gerencialismo. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 9, n. 3, 2017.

MORAIS, L.; SAAD-FILHO; A. Da economia política à política econômica: o novo-desenvolvimentismo e o governo Lula. **Revista de Economia Política**, v. 31, n. 4, p. 507-527, 2011.

MORLEY, C. The systemic neoliberal colonisation of higher education: a critical analysis of the obliteration of academic practice. **The Australian Educational Researcher**, v. 51, p. 571–586, 2024.

MUDGE, S. L. Neoliberalism, accomplished and ongoing. Chapter 8. In: SPRINGER, S.; BIRCH, K.; MacLEAVY, J. (Ed.) **The handbook of neoliberalism**. New York and London: Routledge, Taylor & Francis Group, 2016.

NEWMAN, J.; CLARKE, J. Gerencialismo. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 37, n. 2, p. 353-381, maio/ago, 2012.

OLIVEIRA, C. da S. Neoliberalismo, sofrimento e indiferença. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 25, n. 2, p. 365-373, maio-ago. 2022a. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82611>. Acesso em: 06 jan. 2025.

OLIVEIRA, B. G. de. Gestão por competências e gerencialismo: problematizando essa associação. In: IX Encontro Brasileiro de Administração Pública, 5 a 7 de outubro, 2022, São Paulo. **Grupo temático: 06 Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional no Setor Público**, São Paulo: SBAP, 2022b, p. 1-16.

O'NEILL, P.; WELLER, S. Neoliberalism in question. Chapter 7. In: SPRINGER, S.; BIRCH, K.; MacLEAVY, J. (Ed.) **The handbook of neoliberalism**. New York and London: Routledge, Taylor & Francis Group, 2016.

PALOTTI, P.; FREIRE, A. Perfil, composição e remuneração dos servidores públicos federais: trajetória recente e tendências observadas. In: PALOTTI, P.; FREIRE, A. **Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas**. Brasília: ENAP, 2015.

PAULA, A. P. P. de. Administração pública brasileira entre o gerencialismo e a gestão social. **RAE**, v. 45, n. 1, p. 36-49, jan./mar. 2005.

PEREIRA, C. D.; OLIVEIRA, E. A. de. Gestão de Políticas Sociais Política de emprego e renda no governo Lula: Considerações acerca do novo Plano de Aceleração Econômica (PAC). In: V CONGRESSO INTERNACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL E SERVIÇO SOCIAL: DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS VI SEMINÁRIO NACIONAL DE TERRITÓRIO E GESTÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS V CONGRESSO DE DIREITO À CIDADE E JUSTIÇA AMBIENTAL. **Anais [...]**. Londrina (PR), 20 a 23 de maio de 2024, p. 1-11. Disponível em: <https://anais.uel.br/portal/index.php/conserdigeo/article/view/3524/3619>. Acesso em: 21 out. 2025.

PEREIRA, G. da H. Sindicato e neoliberalismo: movimento sindical e crise do sujeito. **Sociedade em Debate**, v. 29, n. 3, p. 100-117, set./dez. 2023.

PEREIRA, G.; ORTIGÃO, M. I. R.; Pesquisa quantitativa em educação: algumas considerações. **Periferia (Educação, Cultura & Comunicação)**. v. 8, n. 1, jan-jun, p. 66-79, 2016.

PETERS, C. A neoliberal's manifesto. **The Washington Monthly**, may 1983, p. 8-18. Disponível em:

[https://web.archive.org/web/20090304093741/https://www.washingtonmonthly.com/features/1983/8305\\_Neoliberalism.pdf](https://web.archive.org/web/20090304093741/https://www.washingtonmonthly.com/features/1983/8305_Neoliberalism.pdf). Acesso em: 20 out. 2025.

PETERS, M. A. Education, neoliberalism, and human capital: homo economicus as 'entrepreneur of himself'. Chapter 25. In: SPRINGER, S.; BIRCH, K.; MacLEAVY, J. (Ed.) **The handbook of neoliberalism**. New York and London: Routledge, Taylor & Francis Group, 2016.

PILOTTO, B. S. **Plano de Carreira: pra onde estamos indo?** [Imprensa Sinditest-PR](https://www.sinditest.org.br/artigo-plano-de-carreira-pra-onde-estamos-indopor/), outubro 11, 2017. Disponível em <https://www.sinditest.org.br/artigo-plano-de-carreira-pra-onde-estamos-indopor/> Acesso em: 12 jan. 2025.

PIOLLI, E.; PIOLLI, G. P. Z. Sindicalismo dos trabalhadores e trabalhadoras da educação, ajuste neoliberal e reformas educacionais no Brasil. **EccoS – Revista Científica**, São Paulo, n. 70, p. 1-24 e27168, jul./set. 2024.

PIVA, O. **Presidencialismo sem coalizão: a ruptura do modelo de relacionamento entre poderes no governo Collor**. 128 p. Dissertação. Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

PLEHWE, D. Neoliberal hegemony. Chapter 5. In: SPRINGER, S.; BIRCH, K.; MacLEAVY, J. (Ed.) **The handbook of neoliberalism**. New York and London: Routledge, Taylor & Francis Group, 2016.

PRADO, O.; PÓ, M. V. Limites e possibilidades do governo eletrônico na *accountability*: uma exploração de portais governamentais frente às teorias da democracia. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 34; 2010, Caxambu. **Anais**. Caxambu (MG): Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, 2010. 29 p.

PREVITALI, F. S.; FAGIANI, C. C. Estado de bem-estar social, neoliberalismo e estado gestor: aproximações globais. p. 79-96. In: LUCENA, C.; PREVITALI, F. S.; LUCENA, L. **A crise da democracia brasileira**. Navegando Publicações, Uberlândia, MG, 2017.

PROIFES. **Termo de Acordo nº 02-2012**. MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. Define os Termos do Acordo resultante das negociações entre o Governo Federal e a Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior Públicas do Brasil. FASUBRA-Sindical. 2012. Disponível em: [https://proifes.org.br/wp-content/uploads/2024/05/termo\\_de\\_acordo-02\\_2012.pdf](https://proifes.org.br/wp-content/uploads/2024/05/termo_de_acordo-02_2012.pdf). Acesso em: 28 mar. 2025.

QUEIROZ, G. B. **Avaliação da política nacional de desenvolvimento de pessoal na Universidade Federal do Ceará com foco nos servidores técnico-administrativos em educação**. 166 p. 2020. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2020.

R CORE TEAM. **R: a language and environment for statistical computing**. Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing, 2021.

RAMACCIOTTI, L. O. L. **Crises e desafios do sindicalismo brasileiro ante ataques neoliberais**. 2018. 123p. Dissertação de Mestrado. Direitos e Garantias Fundamentais, Pós-Graduação Stricto Sensu, Faculdade de Direito de Vitória, 2018.

REIS, G. B.; PAIXÃO, M. V. Técnico-administrativos em educação das IFES: carreira e institucionalidade. **Revista Educar Mais**, v. 6, p. 199-208, 2022.

RESENDE, M. L. **Reestruturação: MGI agenda reunião do PCCTAE para 21/05, às 14h**. 13 de maio de 2024. Disponível em: <https://sinasefe.org.br/site/mettae/>. Acesso em: 25 abr. 2025.

RICHARDSON, R. J. *et al.* **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

RODRIGUES, A. C. A. L.; VILLARDI, B. Q. Formação do docente para a gestão universitária: uma análise indutiva dos professores gestores da pós-graduação *stricto sensu* da UFRRJ. **Revista Foco** (Periódico dos Programas de Graduação e Pós-Graduação em Administração e Recursos Humanos), v. 10, n. 2, 2017.

RODRIGUES, C. H. L.; JURGENFELD, V. L. O neoliberalismo no governo Itamar Franco: uma análise de sua política de privatizações. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**. n. 60, p. 146-176, maio-agosto 2021. Disponível em: <https://revistasep.org.br/index.php/SEP/article/view/698>. Acesso em: 21 out. 2025.

SALLUM JR., B. O governo Itamar e a democracia de 1988. **Revista Sociologia & Antropologia**, v. 11, n. 1), p. 279-303, Jan-Apr 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2238-38752021v11i111>. Acesso em: 21 out. 2025.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Tradução: Daisy Vaz de Moraes. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, O. de S. **As políticas públicas na área de gestão de pessoas da Universidade Federal do Tocantins: o aproveitamento coerente dos conhecimentos dos servidores técnico-administrativos com qualificação “stricto sensu”**. 119 p. 2018. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas), Câmpus Universitário de Palmas, Universidade Federal do Tocantins. Palmas, 2018.

SCHIKMANN, R. Aprendizagem e desenvolvimento de competências. In: PANTOJA, M. J.; CAMÕES, Marizaura R. S.; BERGUE, S. T. **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/514/1/Livro.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2024.

SICSÚ, J. O que a proposta de autonomia para o BCB esconde? **Análise Econômica**, Porto Alegre, Faculdade de Ciências Econômicas, UFRGS, ano 21, n. 39, 291-298, março de 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.22456/2176-5456.10748>. Acesso em: 22 out. 2025.

SENADO FEDERAL. Agência Senado, 2023. Servidores e empregados do poder executivo têm reajuste de 9%. **Senado Executivo**, 15/09/2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/09/15/servidores-e-empregados-do-poder-executivo-tem-reajuste-de-9>. Acesso em: 14 jun. 2025.

SHEPHERD, S. Managerialism: an ideal type. **Studies in Higher Education**, v. 43, n. 9, p. 1668–1678, 2018.

SIEGEL, S. **Estatística não-paramétrica para as ciências do comportamento**. São Paulo: McGraw-Hill, 1975.

SILVA, A. L. R. da. **Do otimismo liberal à globalização assimétrica: a política externa do governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002)**. 359 p. 2008. Tese. Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Ciência Política. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

SILVA, A. L. R. da. O Brasil diante da globalização: a política externa do governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002). **Carta Internacional**, v. 7, n. 1, jan./jun., p. 20-34, 2012.

SILVA, M. S. P. da; CARVALHO, L. S. Faces do gerencialismo em educação no contexto da nova gestão pública. **Revista Educação em Questão**, Natal, v. 50, n. 36, p. 211-239, set./dez. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.21680/1981-1802.2014v50n36ID7085>. Acesso em: 27 jun. 2024.

SILVA, M. V. G. da *et al.* A administração pública societal: um instrumento de controle e participação social. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 22, n. 1, Enero-Junio, p. 371-394, 2018.

SILVA, S. S. **A liberalização do investimento estrangeiro e do mercado cambial no Brasil**. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/ CONLEG/Senado, out./2013 (Texto para Discussão nº 141). Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td-141-a-liberalizacao-do-investimento-estrangeiro-e-do-mercado-cambial-no-brasil>. Acesso em: 24 fev. 2026.

SILVEIRA, A. P. **A gestão democrático-gerencial da educação superior: o caso da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar)**. 234 p. 2022. Tese de Doutorado. Programa de Pós- Graduação em Educação da Universidade Federal de São Carlos para obtenção do título de Doutora em Educação na linha: Estado, Política e Formação Humana. São Carlos, 2022.

SIMIM, T. A. Meritocracia, seus sentidos e crítica a partir da estrutura do trabalho. **Lua Nova**, São Paulo, 121, 2024, p. 1-33.

SINASEFE. Reestruturação: governo agenda reunião do PCCTAE para próxima terça (11/06). SINASEFE, 2024. <https://sinasefe.org.br/site/reestruturacao-governo-agenda-reuniao-do-pcctae-para-proxima-terca-11-06/>. Acesso em: 28 abr. 2025.

SINDITEST. Jornal do Sinditest Paraná, 2023. Plenária da Fasubra apoia proposta de aperfeiçoamento do PCCTAE. **Especial Carreira PCCTAE**, outubro de 2023, p. 1-4. Disponível em: [https://www.sinditest.org.br/wp-content/uploads/2020/09/282\\_jornal-Especial-Carreira-PCCTAE\\_OK.pdf](https://www.sinditest.org.br/wp-content/uploads/2020/09/282_jornal-Especial-Carreira-PCCTAE_OK.pdf). Acesso em: 07 mar. 2025.

SINTUFRJ. JORNAL DO SINTUFRJ, 2006a, n. 724, 10 a 16 de julho de 2006, p. 1-12. Disponível em: <https://sintufrj.org.br/wp-content/uploads/2018/11/jornal724.pdf>. Acesso em: 03 mar 2025.

SINTUFRJ. JORNAL DO SINTUFRJ, 2006b, n. 699, 9 a 15 de janeiro de 2006, p. 1-8. Disponível em: <https://sintufrj.org.br/wp-content/uploads/2018/11/jornal699.pdf>. Acesso em: 03 mar 2025.

SINTUFRJ. JORNAL DO SINTUFRJ, 2007, n. 748, 2 a 7 de janeiro de 2007, p. 1-12. Disponível em: <https://sintufrj.org.br/wp-content/uploads/2018/12/jornal748.pdf>. Acesso em 05/03/2025.

SINTUFRJ. JORNAL DO SINTUFRJ, 2011a, ano XXI, n. 956, 13 a 19 de junho de 2011a, p. 1-8. Disponível em: <https://sintufrj.org.br/wp-content/uploads/2018/12/Jornal956.pdf>. Acesso em: 05 mar 2025.

SINTUFRJ. JORNAL DO SINTUFRJ, 2011b, ano XXI, n. 957, 20 a 26 de junho de 2011, p. 1-8. Disponível em: <https://sintufrj.org.br/wp-content/uploads/2018/12/Jornal957.pdf>. Acesso em: 05 mar 2025.

SINTUFRJ. **Carreira dos técnico-administrativos em educação: uma história de lutas longa e inacabada**, março 2020. 28p. Disponível em: <https://sintufrj.org.br/wp-content/uploads/2020/03/Cartilha-Carreira-A5-FINAL.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2025.

SINTUFRJ. **Termo de Acordo nº 05-2015**. MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. Define os termos do acordo resultante das negociações entre o

Governo Federal e a Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil – FASUBRA-Sindical. 2015. Disponível em: <https://sintufrij.org.br/wp-content/uploads/2024/08/6-Termo-de-acordo-05-2015-de-06-10-2015-dilmaPDF.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2025.

SOUZA, D. Q. M. de. Reverberações da nova gestão pública na organização e democratização da gestão escolar. **Sala Oito**, v. 1, n. 1, p. 41-57, 2021.

SPRINGER, S.; BIRCH, K.; MacLEAVY, J. An introduction to neoliberalism. In: SPRINGER, S.; BIRCH, K.; MacLEAVY, J. (Ed.) **The handbook of neoliberalism**. New York and London: Routledge, Taylor & Francis Group, 2016.

STAKE. R. E. Estudos de caso em pesquisa e avaliação educacional. Comunicação apresentada no Seminário sobre AVALIAÇÃO em DEBATE promovido pelo Departamento de Educação da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC/RJ) em colaboração com a CAPES/MEC, INEP/MEC, CNPq, USICA, Fundação Fulbright, CIDA, nos dias 2 e 3 de agosto de 1982, no auditório do Rio DATACENTRO, e organizado pelas Profas. Dras. Nícia Maria Bessa e Thereza Penna Firme. Tradução de Eraldo Marelim Vianna, com permissão do Autor. 1982, 15 p.

SUPIOT, A. **Crítica do direito do trabalho**. Tradução: António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

TAEs NA LUTA. A maior comunidade de Técnicos Administrativos em Educação do Brasil, 2023. Disponível em: <https://taesnaluta.org/>. Acesso em 28 jul. 2025.

TELES, A. D.; DIAS, M. de O. A evolução da privatização no Brasil. **International Journal of Development Research**, Fundação Getulio Vargas, v. 12, n. 07, p. 57426-57435, July, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.37118/ijdr.24868.07.2022>. Acesso em: 22 out. 2025.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa: a árvore da liberdade**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

TRIOLA, M. F. **Introdução à estatística**. 9.ed. Tradução: Vera Regina Lima de Farias e Flores. Rio de Janeiro: LTC, 2005.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Portal UFPR. Técnicos administrativos participarão da Avaliação de Desempenho Profissional. 2011. Disponível em: <https://ufpr.br/tecnicos-administrativos-participarao-da-avaliacao-de-desempenho-profissional/>. Acesso em: 02 mar. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Portal UFPR. 2025b. Disponível em: <https://ufpr.br/>. Acesso em: 02 jun. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Portaria Nº 18.908/PROGEPE, de 16 de agosto de 2016a. Resolve: As solicitações de Incentivo à Qualificação e/ou Progressão por Capacitação Funcional serão analisadas pela Unidade de Análise de Títulos – UAT/CDP/PROGEPE (e dá outras providências). Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/portarias/progepe-2016-18908/>. Acesso em: 25 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Portaria Nº 19.067/PROGEPE, de 24 de agosto de 2016b. Resolve: Estabelecer procedimentos e orientações para a concessão da Licença para Capacitação, de que trata a Lei nº 8.112/90 e Decreto nº 5.707/2006. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/portarias/progepe-2016-19067/>. Acesso em: 25 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). Técnicos Administrativos podem ganhar progressão por capacitação profissional. 2009. Disponível em: <https://ufpr.br/tecnicos-administrativos-podem-ganhar-progressao-por-capitacao-profissional/>. Acesso em: 25 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). 2012b. Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). Progepe lança o primeiro Programa de Incentivo à Qualificação. Disponível em: <https://ufpr.br/progepe-lanca-o-primeiro-programa-de-incentivo-a-qualificacao/>. Acesso em: 30 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação (PRPPG). 2015d. Progepe publica Edital do Programa de Incentivo à Qualificação 2015 – PIQ. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/progepe-publica-edital-para-selecao-do-programa-de-incentivo-a-qualificacao-2015/>. Acesso em: 05 jul. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação (PRPPG). 2016c. Continuam abertas as inscrições para o edital de incentivo à qualificação – 2016. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/continuam-abertas-as-inscricoes-para-o-edital-de-incentivo-a-qualificacao-2016/>. Acesso em: 05 jul. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 2021. Avaliação em Estágio Probatório. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/capitacao/avaliacao-em-estagio-probatorio/>. Acesso em: 04 nov. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). **ANEXO 2 DO PDI UFPR 2022 – 2026**. Plano de desenvolvimento dos integrantes do plano de carreira dos cargos Técnico-administrativos em Educação. Curitiba, 2022a. Disponível em: <https://www.prppg.ufpr.br/site/portalcapitacao/pb/pdic-2022-2026/>. Acesso em: 03 jul. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE. Curitiba, 2022b. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/plano-de-carreira-dos-cargos-tecnico-administrativos-em-educacao-pcctae-2/>. Acesso em: 06 jul. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Planejamento, Orçamento e Finanças (PROPLAN). Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) UFPR 2022-2026. Curitiba, 2022c. Disponível em: <https://ufpr.br/wp-content/uploads/2022/11/Plano-de-Desenvolvimento-Institucional-UFPR-2022-2026.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 2023b. Avaliação de Desempenho. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/capitacao/avaliacao-de-desempenho/>. Acesso em: 05 jul. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 2024a. Progressão por capacitação profissional. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/manual/progressao-capacitacao-profissional/>. Acesso em: 27 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 2024b. Avaliação de desempenho 2024: Resultado homologado e disponível para consulta. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/ad-2024-resultado/>. Acesso em: 08 jul. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 2025a. Relatórios. Relatório de Técnico-Administrativos Ativos do Quadro de Pessoal da UFPR. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/relatorios/>. Acesso em: 10 set. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 2025c. PNDP. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/capacitacao/pndp/>. Acesso em: 25 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 2025d. Progressão por Capacitação. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/capacitacao/progressao-por-capacitacao/>. Acesso em: 10 jul. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 2025e. Incentivo à Qualificação. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/capacitacao/incentivo-a-qualificacao/>. Acesso em: 30 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 2025f. Plano de Incentivo à Qualificação (PIQ). Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/capacitacao/programa-de-incentivo-a-qualificacao-piq/>. Acesso em: 20 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 2025g. Plano de Incentivo à Qualificação – 2025. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/capacitacao/plano-de-incentivo-a-qualificacao-2025/>. Acesso em: 21 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 2025h. Editais. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/capacitacao/menu-editais/>. Acesso em: 02 set. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação (PRPPG). 2025i. Disponível em: <https://www.prppg.ufpr.br/site/propplage/>. Acesso em: 03 set. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação (PRPPG). 2025j. Processo Seletivo – Mestrado Presencial. EDITAL DE SELEÇÃO TURMA PROGEPE/UFPR 2024. Disponível em: <https://www.prppg.ufpr.br/site/ppge/pb/edital-mestrado/>. Acesso em: 03 set. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação (PRPPG). 2025k. Processo Seletivo 2025 – 2026. Disponível em: <https://www.prppg.ufpr.br/site/propplage/processo-seletivo/>. Acesso em: 03 set. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 2025l. Pós-Graduação Stricto Sensu. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/capacitacao/programa-de-pos-graduacao/>. Acesso em: 01 set. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 2025m. Edital Afastamento Técnicos – 2025. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/capacitacao/edital-afastamento-tecnicos-abril-2025/>. Acesso em: 01 set. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 2025n. EDITAL N° 02/2025 - PROGEPE/CDP. Disponível em: [https://progepe.ufpr.br/capacitacao/wp-content/uploads/2025/03/Edital-No-02.2025-PROGEPE.CDP\\_.pdf](https://progepe.ufpr.br/capacitacao/wp-content/uploads/2025/03/Edital-No-02.2025-PROGEPE.CDP_.pdf). Acesso em: 01 set. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 2025o. Licença para Capacitação. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/capacitacao/licenca-para-capacitacao/>. Acesso em: 29 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 2025p. Nova Resolução sobre Avaliação de Desempenho é aprovada pelo COPLAD. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/nova-resolucao-sobre-avaliacao-de-desempenho-e-aprovada-pelo-coplad/>. Acesso em: 16 out. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 20??a. Licença para Capacitação. Termo de Ciência da Chefia Imediata. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/manual/licenca-capacitacao/>. Acesso em: 20 set. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 20??b. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/progepe/>. Acesso em: 06 jul. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 20??c. Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CDP). Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/progepe/cdp/>. Acesso em: 02 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). 20??d. PROGEPE Desenvolvimento de Pessoas. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/capacitacao/>. Acesso em: 01 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-reitoria de Recursos Humanos (PRHAE). 2007. PRHAE inicia implantação da progressão por avaliação. Disponível em: <https://ufpr.br/prhae-inicia-implantacao-da-progressao-por-avaliacao/>. Acesso em: 18 jan. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Quadros de vencimentos de pessoal nas Instituições Federais de Ensino**: evolução salarial e comparativos com indicadores econômicos. Curitiba: UFPR/PHRAE, 1998.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Resolução N° 02/01-COPLAD, de 14 de março de 2001. Estabelece normas e fixa critérios para o afastamento para capacitação do pessoal técnico-administrativo. Disponível em: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/Res-02-01-COPLAD-afastamento-PTA-revogada-pela-52-19-coplad.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Resolução N° 17/04-COPLAD, de 25 de agosto de 2004. Dispõe sobre critérios para a progressão funcional por titulação dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Paraná. Disponível em: [https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/resolucao\\_coplad\\_03092004-140.pdf](https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/resolucao_coplad_03092004-140.pdf). Acesso em: 14 fev. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Resolução N° 24/06-COPLAD, de 14 de dezembro de 2006. Estabelece normas do Plano Institucional para Capacitação e Qualificação dos Técnico-Administrativos em Educação da UFPR. Disponível em: [https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/resolucao\\_coplad\\_21122006-193.pdf](https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/resolucao_coplad_21122006-193.pdf). Acesso em: 10 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Resolução N° 21/08-COPLAD, de 02 de outubro de 2008. Aprova o Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Paraná. Disponível em: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/Resolucao-no-21-08-COPLAD.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Resolução N° 11/12-COPLAD, de 17 de abril de 2012a. Dispõe sobre o Plano de Incentivo à Qualificação da UFPR para participação em cursos de pós-graduação stricto sensu em outras Instituições de Ensino – PIQ. Disponível em: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/09/Res.-11-12-COPLAD-PIQ.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Resolução N° 08/13-COPLAD, de 24 de abril de 2013. Altera a Res. 11/12-COPLAD, que trata sobre o Plano de Incentivo à Qualificação da UFPR para participação em cursos de pós-graduação stricto sensu em outras Instituições de Ensino – PIQ. Disponível em: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/Resolu%C3%A7%C3%A3o-08-13-COPLAD-Altera-art.-5-da-Res.-11-12-COPLAD-PIQ-1.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Resolução N° 02/15-COPLAD, de 25 de fevereiro de 2015a. Altera a Res. 11/12-COPLAD que dispõe sobre a concessão de apoio a servidores técnico-administrativos da UFPR para participação em cursos de pós-graduação stricto sensu em outras Instituições de Ensino Superior. Disponível em: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/Res-02-15-COPLAD-altera-Programa-Incentivo-%C3%A0-Qualifica%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Resolução N° 29/15-COPLAD, de 25 de novembro de 2015b. Altera as Resoluções n° 11/12-COPLAD, que trata sobre o Plano de

Incentivo à Qualificação da UFPR – PIQ e nº 17/04-COPLAD, que dispõe sobre critérios para a progressão funcional por titulação dos servidores técnico-administrativos. Disponível em: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/07/Res-29-15-COPLAD-Altera-o-art.-18-da-Res-11-12-COPLAD-PIQ-e-art.-8-da-Resl-17-04-COPLAD.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Resolução Nº 52/19 – COPLAD, de 11 de dezembro de 2019. Estabelece normas e fixa critérios para o afastamento para capacitação do pessoal técnico-administrativo. Disponível em: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2020/01/Res-52-19-Estabelece-normas-afastamento-capacitacao-pessoal-TA-e-revoga-Res.-02-2001-COPLAD-alterada-pela-Res.-06-24-COPLAD.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Resolução Nº 06/2020-COPLAD, de 09 de agosto de 2020. Altera a Res. 21/08-COPLAD que aprovou o Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Paraná. Disponível em: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2020/07/RESOLU%C3%87%C3%83O-N%C2%BA-06-2020-COPLAD.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Resolução nº 20/23 – COPLAD. Altera a Resolução nº 21/08-COPLAD que aprova o Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 19 de dezembro de 2023a. Disponível em: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2023/12/RESOLUCAO-No-20-23-COPLAD.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Resolução nº 32/25 – COPLAD. Aprova o Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Paraná. Revoga as Resolução nº 21/08-COPLAD, nº 06/20-COPLADO e nº 20/23-COPLAD. Curitiba, 16 de setembro de 2025q. Disponível em: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2025/10/Res.-32-25-COPLAD-Nova-resolucao-que-revoga-as-Res.-21-08-06-20-e-20-23-COPLAD.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Setor de Educação. 2015c. Plano de Qualificação para os Servidores Técnicos Administrativos em Educação lotados no Setor de Educação da UFPR. Disponível em: [https://educacao.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/05/Plano\\_qualificacao\\_TAEsED\\_oficial.pdf](https://educacao.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/05/Plano_qualificacao_TAEsED_oficial.pdf). Acesso em: 29 ago. 2025.

VASCONCELOS, M. F. **Avaliação sobre os processos da gestão do desempenho na Universidade Federal da Paraíba**. 143 p. 2020 (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior (MPPGAV), Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação. João Pessoa, Paraíba. 2020.

VILELA, R. B.; RIBEIRO, A.; BATISTA, N. A. Word cloud as a tool for content analysis: an application to the challenges of the professional master's degree courses in health education. **Millennium: Journal of Education, Technologies, and Health**, n. 11, 2020.

WEBER, A. F.; PÉRSIGO, P. M. **Pesquisa de opinião pública: princípios e exercícios**. Santa Maria: FACOS-UFSM, 2017.

YIN, R. K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. Tradução: Cristhian Matheus Herrera. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

## APÊNDICE A – METODOLOGIA ADOTADA PARA OBTENÇÃO DOS DISPOSITIVOS LEGAIS DA CARREIRA DOS TAEs

Descriptor ou método utilizado na busca no Google	Local onde foi encontrada a informação	Publicado em que data	Dispositivo Legal encontrado: Lei/Decreto/IN/MP	Local de publicação (endereço eletrônico) onde foi identificado o dispositivo legal originalmente
Plano de Carreira e Cargos dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação / PCCTAE	No site da PROGEPE	26/01/2021	Lei nº 11.091/2005	<a href="https://progepe.ufpr.br/memorando-circular-01-2021-atribuicoes-dos-cargos-dos-servidores-tecnico-administrativos-no-ambito-da-ufpr/">https://progepe.ufpr.br/memorando-circular-01-2021-atribuicoes-dos-cargos-dos-servidores-tecnico-administrativos-no-ambito-da-ufpr/</a>
	No site da PROGEPE	19/11/2014		<a href="https://progepe.ufpr.br/plano-de-carreira-dos-cargos-tecnico-administrativos-em-educacao-pcctae-2/">https://progepe.ufpr.br/plano-de-carreira-dos-cargos-tecnico-administrativos-em-educacao-pcctae-2/</a>
Incentivo à Qualificação	No site da PROGEPE	21/04/2021		<a href="https://progepe.ufpr.br/capitacao/1ncentivo-a-qualificacao/">https://progepe.ufpr.br/capitacao/1ncentivo-a-qualificacao/</a>
A partir da leitura da Lei nº 11.091/2005 chegou-se Lei nº 7.596/1987 do PUCRCE	No Portal da Legislação Federal	13/01/2025	Lei nº 7.596/1987	<a href="https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/111091.htm">https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/111091.htm</a>
Atribuições dos cargos dos servidores técnico-administrativos UFPR	Apresentou como resultado o Memorando-Circular nº 1/2021/UFPR/R/PROGEPE/PPP/UMAP, que contém como anexo o Ofício-circular nº 1/2017/COLEP/CGGP/SAA-MEC, o qual menciona o Decreto nº 94.644, quando trata da descrição de cargos	26/01/2021	Decreto nº 94.664/1987	<a href="https://progepe.ufpr.br/memorando-circular-01-2021-atribuicoes-dos-cargos-dos-servidores-tecnico-administrativos-no-ambito-da-ufpr/">https://progepe.ufpr.br/memorando-circular-01-2021-atribuicoes-dos-cargos-dos-servidores-tecnico-administrativos-no-ambito-da-ufpr/</a>
Normas complementares para o Decreto nº 94.664/1987	No siste da Legislação de pessoal do Governo Federal	01/02/2000	Portaria nº 475/E/87	<a href="https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/2919">https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/2919</a>
Pesquisando sobre a atividade sindical, chegou-se ao Jornal do Sintufrij nº 402 do ano 2000	O Jornal do Sintufrij nº 402 do ano 2000 menciona a Portaria nº 475/87			<a href="https://sintufrij.org.br/wp-content/uploads/2018/11/jornal402.pdf">https://sintufrij.org.br/wp-content/uploads/2018/11/jornal402.pdf</a>
Avaliação de desempenho	No site da PROGEPE	21/04/2021	Constituição Federal de 1988	<a href="https://progepe.ufpr.br/capitacao/avaliacao-em-estagio-probatorio/">https://progepe.ufpr.br/capitacao/avaliacao-em-estagio-probatorio/</a>
Plano de Carreira e Cargos dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação	No site da PROGEPE	26/01/2021	Lei nº 8.112/1990	<a href="https://progepe.ufpr.br/memorando-circular-01-2021-atribuicoes-dos-cargos-dos-servidores-tecnico-administrativos-no-ambito-da-ufpr/">https://progepe.ufpr.br/memorando-circular-01-2021-atribuicoes-dos-cargos-dos-servidores-tecnico-administrativos-no-ambito-da-ufpr/</a>
Qualificação / Incentivo à Qualificação / Plano de Carreira e Cargos dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação	No site da PROGEPE	03/08/2023		<a href="https://progepe.ufpr.br/capitacao/programa-de-incentivo-a-qualificacao-piq/">https://progepe.ufpr.br/capitacao/programa-de-incentivo-a-qualificacao-piq/</a>
A partir da leitura da Constituição Federal de 1988 chegou-se à EC nº 19/1998	No Portal da Legislação Federal	05/10/1988	Emenda Constitucional nº 19/1998	<a href="https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm">https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm</a>
Legislação pessoas PROGEPE	No site da PROGEPE	21/04/2021	Decreto nº 9.991/2019	<a href="https://progepe.ufpr.br/capitacao/legislacao-2/">https://progepe.ufpr.br/capitacao/legislacao-2/</a>
Licença para Capacitação	No site da PROGEPE	10/06/2020		<a href="https://progepe.ufpr.br/capitacao/licenca-para-capitacao/">https://progepe.ufpr.br/capitacao/licenca-para-capitacao/</a>

A partir da leitura do Decreto nº 9.991 chegou-se ao Decreto nº 5.707/2006. Aquele revogou este	No Portal da Legislação Federal	28/08/2019	Decreto nº 5.707/2006	<a href="https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm">https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm</a>
A partir da leitura do Decreto nº 5.707/2006, mencionado no Decreto nº 9.991/2019, chegou-se no Decreto nº 2.794/1998. O Decreto nº 5.707 revogou o Decreto 2.794	No Portal da Legislação Federal	23/02/2006	Decreto nº 2.794/1998	<a href="https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm">https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm</a>
A partir da leitura do Decreto nº 9.991 chegou-se ao Decreto nº 10.506/2020, mencionado naquele Decreto.	No Portal da Legislação Federal	28/08/2019	Decreto nº 10.506/2020	<a href="https://progepe.ufpr.br/capacitacao/legislacao-2/">https://progepe.ufpr.br/capacitacao/legislacao-2/</a>
Legislação pessoas PROGEPE	No site da PROGEPE	21/04/2021		<a href="https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm">https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm</a>
Plano de Carreira dos cargos Técnico-Administrativos em Educação / PCCTAE	No site da PROGEPE	19/11/2014	Lei nº 11.233/2005	<a href="https://progepe.ufpr.br/plano-de-carreira-dos-cargos-tecnico-administrativos-em-educacao-pcctae-2/">https://progepe.ufpr.br/plano-de-carreira-dos-cargos-tecnico-administrativos-em-educacao-pcctae-2/</a>
A partir da leitura da Lei nº 11.233/2005 chegou-se à Lei nº 14.673/2023	No Portal da Legislação Federal	22/12/2005	Lei nº 14.673/2023	<a href="https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11233.htm">https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11233.htm</a>
Progressão / Capacitação	Portaria Nº 18.908/2016 PROGEPE	16/08/2016	Decreto nº 5.824/2006	<a href="https://progepe.ufpr.br/progepe-informa-aos-servidores-sobre-a-emissao-de-novas-portarias/">https://progepe.ufpr.br/progepe-informa-aos-servidores-sobre-a-emissao-de-novas-portarias/</a>
Plano de Carreira dos cargos Técnico-Administrativos em Educação / PCCTAE	No site da PROGEPE	19/11/2014		<a href="https://progepe.ufpr.br/plano-de-carreira-dos-cargos-tecnico-administrativos-em-educacao-pcctae-2/">https://progepe.ufpr.br/plano-de-carreira-dos-cargos-tecnico-administrativos-em-educacao-pcctae-2/</a>
Incentivo à Qualificação	No site da PROGEPE	21/04/2021		<a href="https://progepe.ufpr.br/capacitacao/incentivo-a-qualificacao/">https://progepe.ufpr.br/capacitacao/incentivo-a-qualificacao/</a>
Qualificação / PIQ	Edital nº 02/2017 PROGEPE-CDP-UQ	10/08/2017	Decreto nº 5.825/2006	<a href="https://progepe.ufpr.br/capacitacao/editais-piq-2017/">https://progepe.ufpr.br/capacitacao/editais-piq-2017/</a>
Plano de Carreira dos cargos Técnico-Administrativos em Educação / PCCTAE	No site da PROGEPE	19/11/2014		<a href="https://progepe.ufpr.br/plano-de-carreira-dos-cargos-tecnico-administrativos-em-educacao-pcctae-2/">https://progepe.ufpr.br/plano-de-carreira-dos-cargos-tecnico-administrativos-em-educacao-pcctae-2/</a>
Progressão / Capacitação	Portaria nº 18.908/2016 PROGEPE	16/08/2016	Portaria MEC nº 09/2006	<a href="https://progepe.ufpr.br/progepe-informa-aos-servidores-sobre-a-emissao-de-novas-portarias/">https://progepe.ufpr.br/progepe-informa-aos-servidores-sobre-a-emissao-de-novas-portarias/</a>
Plano de Carreira dos cargos Técnico-Administrativos em Educação / PCCTAE	No site da PROGEPE	19/11/2014	Lei nº 11.784/2008	<a href="https://progepe.ufpr.br/plano-de-carreira-dos-cargos-tecnico-administrativos-em-educacao-pcctae-2/">https://progepe.ufpr.br/plano-de-carreira-dos-cargos-tecnico-administrativos-em-educacao-pcctae-2/</a>
A partir da leitura da Lei nº 11.091/2005 chegou-se Lei Nº 11.784/2008	No Portal da Legislação Federal	12/01/2005		<a href="https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm">https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm</a>
Progressão / Capacitação	Portaria nº 18.908/2016 PROGEPE	16/08/2016	Portaria MEC nº 39/2011	<a href="https://progepe.ufpr.br/progepe-informa-aos-servidores-sobre-a-emissao-de-novas-portarias/">https://progepe.ufpr.br/progepe-informa-aos-servidores-sobre-a-emissao-de-novas-portarias/</a>
Plano de Carreira dos cargos Técnico-Administrativos em Educação / PCCTAE	No site da PROGEPE	19/11/2014		<a href="https://progepe.ufpr.br/plano-de-carreira-dos-cargos-tecnico-administrativos-em-educacao-pcctae-2/">https://progepe.ufpr.br/plano-de-carreira-dos-cargos-tecnico-administrativos-em-educacao-pcctae-2/</a>

A partir da leitura da Lei nº 11.091/2005 chegou-se Lei Nº 12.702/2012. Está no preâmbulo da Lei nº 11.091	No Portal da Legislação Federal	12/01/2005	Lei nº 12.702/2012	<a href="https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/111091.htm">https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/111091.htm</a>
Qualificação / Incentivo à Qualificação / Plano de Carreira e Cargos dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação	No site da PROGEPE / no Edital nº 01/2017/PROGEPE/C DP/UQ	03/08/2023	Lei nº 12.772/2012	<a href="https://progepe.ufpr.br/capacitacao/programa-de-incentivo-a-qualificacao-piq/">https://progepe.ufpr.br/capacitacao/programa-de-incentivo-a-qualificacao-piq/</a>
Avaliação de desempenho	No site da PROGEPE	21/04/2021		<a href="https://progepe.ufpr.br/capacitacao/avaliacao-em-estagio-probatorio/">https://progepe.ufpr.br/capacitacao/avaliacao-em-estagio-probatorio/</a>
Incentivo à Qualificação	No site da PROGEPE	21/04/2021		<a href="https://progepe.ufpr.br/capacitacao/incentivo-a-qualificacao/">https://progepe.ufpr.br/capacitacao/incentivo-a-qualificacao/</a>
A partir da leitura da Lei nº 12.772/2012 chegou-se Lei nº 13.325/2016	No Portal da Legislação Federal	28/12/2012	Lei nº 13.325/2016	<a href="https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/112772.htm">https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/112772.htm</a>
Eficiência da administração pública federal legislação	Digitado no Google este descritor, ainda na pesquisa sobre "eficiência", retornou este Decreto como resultado	-	Decreto nº 9.739/2019	<a href="https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/decreto/d9739.htm">https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/decreto/d9739.htm</a>
Licença Capacitação / Afastamentos para Estudos	No site da PROGEPE	25/02/2021	INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21/2021	<a href="https://progepe.ufpr.br/novas-regras-para-licenca-capacitacao-afastamentos-para-estudos-ou-eventos/">https://progepe.ufpr.br/novas-regras-para-licenca-capacitacao-afastamentos-para-estudos-ou-eventos/</a>
Legislação pessoas PROGEPE	No site da PROGEPE	21/04/2021		<a href="https://progepe.ufpr.br/capacitacao/legislacao-2/">https://progepe.ufpr.br/capacitacao/legislacao-2/</a>
Licença Capacitação / Afastamentos para Estudos	No site da PROGEPE	25/02/2021	Instrução Normativa nº 201/2019	<a href="https://progepe.ufpr.br/novas-regras-para-licenca-capacitacao-afastamentos-para-estudos-ou-eventos/">https://progepe.ufpr.br/novas-regras-para-licenca-capacitacao-afastamentos-para-estudos-ou-eventos/</a>
"Legislação pessoas PROGEPE" Acessando o site da PROGEPE chega-se à IN nº 21/2021, que revogou a IN nº 201/2019	No site da PROGEPE	21/04/2021		<a href="https://progepe.ufpr.br/capacitacao/legislacao-2/">https://progepe.ufpr.br/capacitacao/legislacao-2/</a>
Em 06/09/2024 recebi um e-mail no meu e-mail @ufpr da Comissão Interna de Supervisão de Carreira <cis@ufpr.br>. No e-mail é mencionado o Termo de Acordo 11/2024		2024	Termo de Acordo nº 11/2024	E-mail da UFPR
Em 02/01/2025 recebi um e-mail no meu e-mail @ufpr da Comissão Interna de Supervisão de Carreira <cis@ufpr.br>. No e-mail é mencionada a Medida Provisória nº 1.286/2024		2024	Medida Provisória nº 1.286/2024	E-mail da UFPR
A partir da leitura da Lei nº 11.091/2005 chegou-se à MP Nº 1.286/2024	No Portal da Legislação Federal	12/01/2005		<a href="https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/111091.htm">https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/111091.htm</a>
Crítérios para avaliação de desempenho PROGEPE 2025	No site da PROGEPE	07/02/2025	Decreto nº 12.374/2025	<a href="https://progepe.ufpr.br/publicado-decreto-12374-2025/">https://progepe.ufpr.br/publicado-decreto-12374-2025/</a>
Pesquisando sobre a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira, vinculada ao Ministério da Educação, criada pela Lei nº 11.091/2005, chegou-se na Portaria do MEC nº 2.519/2005, que é o instrumento que institui a CIS-PCCTAE			Portaria MEC nº 2.519/2005	<a href="https://www.normasBrasil.com.br/norma/portaria-2519-2005_193544.html">https://www.normasBrasil.com.br/norma/portaria-2519-2005_193544.html</a>

A partir da leitura da Portaria MEC nº 2.519/2005, verifica-se a menção à Portaria MEC nº 2.562/2005, que também trata da CIS-PCCTAE	No Portal Normas Brasil	18/07/2005	Portaria MEC nº 2.562/2005	<a href="https://www.normasBrasil.com.br/norma/portaria-2562-2005_193560.html">https://www.normasBrasil.com.br/norma/portaria-2562-2005_193560.html</a>
Pesquisando sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, citada no Decreto nº 5.707/2006, chegou-se na Portaria MEC nº 27/2014, que trata do Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do PCCTAE			Portaria MEC nº 27/2014	<a href="https://progep.ufra.edu.br/images/conteudo/legislacao/Portaria-N-27-de-16-01-2014-Plano-Nacional-de-Capacitao.pdf">https://progep.ufra.edu.br/images/conteudo/legislacao/Portaria-N-27-de-16-01-2014-Plano-Nacional-de-Capacitao.pdf</a>
A partir da leitura da Lei nº 11.091/2005 chegou-se na Lei Nº 15.141/2025	No Portal da Legislação Federal	02/06/2025	Lei nº 15.141/2025	<a href="https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/115141.htm">https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/115141.htm</a>

FONTE: O autor (2025).

**APÊNDICE B - ANEXO III DA PORTARIA MEC N° 475/1987**

PROGRESSÃO POR TITULAÇÃO  
|  
PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO E MARÍTIMO

Tabela de Gradação

<b>GRUPO NÍVEL DE APOIO (NA)</b>	<b>Gradação</b>
* Curso de 60 a 179 horas	1 nível
* Curso de 180 a 360 horas	2 níveis
* Certificado de Conclusão de 2º ou 3º grau	3 níveis
<b>GRUPO NÍVEL MÉDIO (NM)</b>	<b>Gradação</b>
* Curso de 90 a 219 horas	1 nível
* Curso de 220 a 360 horas	2 níveis
* Certificado de Conclusão de 2º ou 3º grau	3 níveis
<b>GRUPO NÍVEL SUPERIOR (NS)</b>	<b>Gradação</b>
* Aperfeiçoamento ou especialização	1 nível
* Mestrado (Grau de Mestre)	2 níveis
* Doutorado (Título de Doutor)	3 níveis

**APÊNDICE C - COMPARATIVO ENTRE O TEXTO DO DECRETO Nº 5.707/2006 E O TEXTO DO DECRETO Nº 9.991/2019, QUE REVOGOU O DECRETO Nº 5.707/2006**

	Decreto nº 5.707/2006	Decreto nº 9.991/2019
Finalidades da PNDP	Melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão (Art. 1º Inciso I)	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 (Art. 1º)
	Desenvolvimento permanente do servidor público (Art. 1º Inciso II)	
	Adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições (Art. 1º Inciso III)	
	Divulgação e gerenciamento das ações de capacitação (Art. 1º Inciso IV)	
	Racionalização e efetividade dos gastos com capacitação (Art. 1º Inciso V)	
Instrumentos da PNDP	Plano anual de capacitação (Art. 5º Inciso I)	Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP (Art. 2º Inciso I)
	Relatório de execução do plano anual de capacitação (Art. 5º Inciso II)	Relatório anual de execução do PDP (Art. 2º Inciso II)
	Sistema de gestão por competência (Art. 5º Inciso III)	Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento (Art. 2º Inciso III)
		Relatório consolidado de execução do PDP (Art. 2º Inciso IV)
Gestor	Fica criado o Comitê Gestor da PNDP, que no exercício de suas competências deverá observar as orientações e diretrizes para implementação da PNDP, fixadas pela Câmara de Políticas de Gestão Pública (Art. 7º parágrafo único). Como exemplo de competência, tinha de avaliar os relatórios anuais dos órgãos e entidades para verificar se foram observadas as diretrizes da PNDP (Art. 7º Inciso I)	É instituído o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), que define as diretrizes dos modelos, metodologias, ferramentas e trilhas de desenvolvimento (Art. 2º Inciso V). Caberá ao órgão central do SIPEC dispor sobre os instrumentos da PNDP (Art. 2º parágrafo único)
Autorização do afastamento	Somente serão autorizados os afastamentos para treinamento regularmente instituído, no qual enquadra-se a formação <i>stricto sensu</i> , quando o horário do evento de capacitação inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor (Art. 9º parágrafo único)	Os afastamentos de que trata o Art. 18 do Decreto poderão ser concedidos quando o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor.  Os afastamentos para participar de programas de pós-graduação <i>stricto sensu</i> serão precedidos de processo seletivo, conduzido e regulado pelos órgãos e pelas entidades do SIPEC, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes (Art. 22).  Os processos seletivos considerarão, quando houver (§ 1º):  A nota da avaliação de desempenho individual (Inciso I)  O alcance das metas de desempenho individual (Inciso II)

Prazos para afastamento	Até vinte e quatro meses, para mestrado (Art. 9º Inciso I)	Mestrado: até vinte e quatro meses (Art. 21 Inciso I Alínea “a”)
	Até quarenta e oito meses, para doutorado (Art. 9º Inciso II)	Doutorado: até quarenta e oito meses (Art. 21 Inciso I Alínea “b”)
	Até doze meses, para pós-doutorado ou especialização (Art. 9º Inciso III)	Pós-doutorado: até doze meses (Art. 21 Inciso I Alínea “c”)
	Até seis meses, para estágio (Art. 9º Inciso IV)	Estudo no exterior: até quatro anos (Art. 21 Inciso II)
Uso de Tecnologia	Pouca ênfase no uso de ferramentas digitais. Só faz menção a cursos a distância (Art. 2º Inciso III)	Incentiva o uso de ferramentas informatizadas, além da menção às ações de desenvolvimento à distância (Art. 2º Inciso V)
Condições para concessão da licença para capacitação	Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá solicitar ao dirigente máximo do órgão ou da entidade onde se encontrar em exercício, <b>licença remunerada por até três meses</b> , para participar de ação de capacitação (Art. 10)	A licença para capacitação poderá ser concedida para ações de desenvolvimento presenciais ou a distância (Art. 25). <b>Repete o texto da Lei nº 8.112 e do decreto 5.707/2006.</b>
	A concessão da licença para capacitação fica condicionada ao planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso ou da atividade para a instituição (§ 1º do Art. 10)	A licença para capacitação deve estar prevista no PDP do órgão ou entidade, sendo que o PDP conterá: a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão contempladas no exercício seguinte; o público-alvo de cada necessidade de desenvolvimento; o custo estimado das ações de desenvolvimento (Art. 4º Incisos I, II e IV)
	A licença para capacitação poderá ser parcelada, não podendo a menor parcela ser inferior a trinta dias (§ 2º do Art. 10)	A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos e o menor período não poderá ser inferior a quinze dias (§ 3º do Art. 25)
	O órgão ou a entidade poderá custear a <b>inscrição</b> do servidor em ações de capacitação durante a licença a que se refere o caput deste artigo (§ 3º do Art. 10)	Despesas com ações de desenvolvimento de pessoas para a contratação, a prorrogação ou a substituição contratual, a <b>inscrição</b> , o pagamento da mensalidade, as diárias e as passagens poderão ser realizadas somente após a aprovação do PDP (Art. 16)
	A licença para capacitação poderá ser utilizada integralmente para a elaboração de dissertação de mestrado ou tese de doutorado, cujo objeto seja compatível com o plano anual de capacitação da instituição (§ 4º do Art. 10)	A licença para capacitação poderá ser concedida para a elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral (Art. 25 Inciso II)
	Silente. Não trata da concessão de licença para capacitação somente para ações cuja carga horária seja igual ou superior a trinta horas semanais	O órgão ou a entidade poderá conceder licença para capacitação somente quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações seja igual ou superior a trinta horas semanais (Art. 26)
	A concessão da licença para capacitação fica condicionada ao planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso ou da atividade para a instituição (Art. 10 § 1º)	A autoridade responsável, na ocasião da concessão da licença, considerará: I - se o afastamento do servidor inviabilizará o funcionamento do órgão ou da entidade; e II - os períodos de maior demanda de força de trabalho (Art. 28, parágrafo único, Incisos I e II)
	Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá solicitar ao dirigente máximo do órgão ou da entidade onde se encontrar em exercício licença remunerada, por até três meses, para participar de ação de capacitação. (Art. 10)	O órgão ou a entidade estabelecerá, com base em seu planejamento estratégico, quantitativo máximo de servidores que usufruirão a licença para capacitação simultaneamente (Art. 27)

Quantitativo máximo de servidores que usufruirão a licença para capacitação simultaneamente	Silente. Não trata de quantitativo máximo ou mínimo de servidores que podem usufruir da licença para capacitação simultaneamente	O quantitativo previsto pelo órgão ou pela entidade não poderá ser superior a cinco por cento dos servidores em exercício no órgão ou na entidade e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior (Art. 27 parágrafo único)
---	--	--

FONTE: O autor (2025), adaptado dos Decretos nº 5.707/2006 e nº 9.991/2019.

**APÊNDICE D - PERCURSO HIPOTÉTICO COMPLETO DE UM SERVIDOR, MÊS A MÊS, DE MARÇO DE 2005 ATÉ DEZEMBRO DE 2025 (E ATÉ O FIM DA CARREIRA)**

Ano	Mês	Mês	Evento	M	Classe	Nível de Capacitação			Padrão de Venc.	Vencimentos (R\$)	IQ	%	IQ (R\$)	Total dos proventos
2005	JAN													
2005	FEV													
2005	MAR	1	Ingressou sem IQ e no step 1		D	I			P16	1.093,66	Graduação Rel. Dir.			1.093,66
2005	ABR	2		1	D	I			P16	1.093,66				1.093,66
2005	MAI	3	Fez um curso de capac. de 90h	2	D	I			P16	1.093,66				1.093,66
2005	JUN	4		3	D	I			P16	1.093,66				1.093,66
2005	JUL	5		4	D	I			P16	1.093,66				1.093,66
2005	AGO	6		5	D	I			P16	1.093,66				1.093,66
2005	SET	7		6	D	I			P16	1.093,66				1.093,66
2005	OUT	8		7	D	I			P16	1.093,66				1.093,66
2005	NOV	9		8	D	I			P16	1.093,66				1.093,66
2005	DEZ	10		9	D	I			P16	1.093,66				1.093,66
2006	JAN	11		10	D	I			P16	1.193,22				1.193,22
2006	FEV	12		11	D	I			P16	1.193,22				1.193,22
2006	MAR	13		12	D	I			P16	1.193,22				1.193,22
2006	ABR	14		13	D	I			P16	1.193,22				1.193,22
2006	MAI	15		14	D	I			P16	1.193,22				1.193,22
2006	JUN	16		15	D	I			P16	1.193,22				1.193,22
2006	JUL	17		16	D	I			P16	1.193,22				1.193,22
2006	AGO	18		17	D	I			P16	1.193,22				1.193,22
2006	SET	19	1ª progressão por capacitação	18	D	I	I		P17	1.236,18				1.236,18
2006	OUT	20		19	D	I	I		P17	1.236,18				1.236,18
2006	NOV	21		20	D	I	I		P17	1.236,18				1.236,18
2006	DEZ	22		21	D	I	I		P17	1.236,18				1.236,18
2007	JAN	23		22	D	I	I		P17	1.236,18				1.236,18
2007	FEV	24		23	D	I	I		P17	1.236,18				1.236,18
2007	MAR	25	1ª progressão por mérito	24	D	I	I		P18	1.280,68				1.280,68
2007	ABR	26		1	D	I	I		P18	1.280,68				1.280,68
2007	MAI	27	Fez um curso de capac. de 120h	2	D	I	I		P18	1.280,68				1.280,68
2007	JUN	28		3	D	I	I		P18	1.280,68				1.280,68
2007	JUL	29		4	D	I	I		P18	1.280,68				1.280,68
2007	AGO	30		5	D	I	I		P18	1.280,68				1.280,68
2007	SET	31		6	D	I	I		P18	1.280,68				1.280,68
2007	OUT	32		7	D	I	I		P18	1.280,68				1.280,68
2007	NOV	33		8	D	I	I		P18	1.280,68				1.280,68

2007	DEZ	34		9	D		I			P18	1.280,68					1.280,68
2008	JAN	35		10	D		I			P18	1.280,68					1.280,68
2008	FEV	36		11	D		I			P18	1.280,68					1.280,68
2008	MAR	37	2ª progressão por capacitação	12	D				III	P19	1.326,78					1.326,78
2008	ABR	38		13	D				III	P19	1.326,78					1.326,78
2008	MAI	39		14	D				III	P19	1.517,26					1.517,26
2008	JUN	40		15	D				III	P19	1.517,26					1.517,26
2008	JUL	41		16	D				III	P19	1.517,26					1.517,26
2008	AGO	42		17	D				III	P19	1.517,26					1.517,26
2008	SET	43	2ª progressão por mérito	18	D				III	P20	1.571,89	Graduação Rel. Dir.	10%	157,19		1.729,08
2008	OUT	44	Fez um curso de capac. de 150h	1	D				III	P20	1.571,89		10%	157,19		1.729,08
2008	NOV	45		2	D				III	P20	1.571,89		10%	157,19		1.729,08
2008	DEZ	46		3	D				III	P20	1.571,89		10%	157,19		1.729,08
2009	JAN	47		4	D				III	P20	1.571,89		10%	157,19		1.729,08
2009	FEV	48	Elevação para 27% no IQ	5	D				III	P20	1.571,89	Especialização Rel. Dir.	27%	424,41		1.996,30
2009	MAR	49		6	D				III	P20	1.571,89		27%	424,41		1.996,30
2009	ABR	50		7	D				III	P20	1.571,89		27%	424,41		1.996,30
2009	MAI	51		8	D				III	P20	1.571,89		27%	424,41		1.996,30
2009	JUN	52		9	D				III	P20	1.571,89		27%	424,41		1.996,30
2009	JUL	53		10	D				III	P20	1.739,11		27%	469,56		2.208,67
2009	AGO	54		11	D				III	P20	1.739,11		27%	469,56		2.208,67
2009	SET	55	3ª progressão por capacitação	12	D				IV	P21	1.801,72		27%	486,46		2.288,18
2009	OUT	56		13	D				IV	P21	1.801,72		27%	486,46		2.288,18
2009	NOV	57		14	D				IV	P21	1.801,72		27%	486,46		2.288,18
2009	DEZ	58		15	D				IV	P21	1.801,72		27%	486,46		2.288,18
2010	JAN	59		16	D				IV	P21	1.801,72		27%	486,46		2.288,18
2010	FEV	60		17	D				IV	P21	1.801,72		27%	486,46		2.288,18
2010	MAR	61	3ª progressão por mérito	18	D				IV	P22	1.866,58		27%	503,98		2.370,56
2010	ABR	62		1	D				IV	P22	1.866,58		27%	503,98		2.370,56
2010	MAI	63		2	D				IV	P22	1.866,58		27%	503,98		2.370,56
2010	JUN	64		3	D				IV	P22	1.866,58		27%	503,98		2.370,56
2010	JUL	65	Incremento de 1 STEP na carreira	4	D				IV	P23	2.252,65		27%	608,22		2.860,87
2010	AGO	66		5	D				IV	P23	2.252,65		27%	608,22		2.860,87
2010	SET	67		6	D				IV	P23	2.252,65		27%	608,22		2.860,87
2010	OUT	68		7	D				IV	P23	2.252,65		27%	608,22		2.860,87
2010	NOV	69		8	D				IV	P23	2.252,65		27%	608,22		2.860,87
2010	DEZ	70		9	D				IV	P23	2.252,65		27%	608,22		2.860,87
2011	JAN	71		10	D				IV	P23	2.252,65		27%	608,22		2.860,87
2011	FEV	72		11	D				IV	P23	2.252,65		27%	608,22		2.860,87
2011	MAR	73		12	D				IV	P23	2.252,65		27%	608,22		2.860,87

2011	ABR	74	Elevação para 52% no IQ	13	D				IV	P23	2.252,65	Mestrado Rel. Dir.	52%	1.171,38	3.424,03
2011	MAI	75		14	D				IV	P23	2.252,65		52%	1.171,38	3.424,03
2011	JUN	76		15	D				IV	P23	2.252,65		52%	1.171,38	3.424,03
2011	JUL	77		16	D				IV	P23	2.252,65		52%	1.171,38	3.424,03
2011	AGO	78		17	D				IV	P23	2.252,65		52%	1.171,38	3.424,03
2011	SET	79	4ª progressão por mérito	18	D				IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30
2011	OUT	80		1	D				IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30
2011	NOV	81		2	D				IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30
2011	DEZ	82		3	D				IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30
2012	JAN	83		4	D				IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30
2012	FEV	84		5	D				IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30
2012	MAR	85		6	D				IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30
2012	ABR	86		7	D				IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30
2012	MAI	87		8	D				IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30
2012	JUN	88		9	D				IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30
2012	JUL	89		10	D				IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30
2012	AGO	90		11	D				IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30
2012	SET	91		12	D				IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30
2012	OUT	92		13	D				IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30
2012	NOV	93		14	D				IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30
2012	DEZ	94		15	D				IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30
2013	JAN	95		16	D				IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30
2013	FEV	96		17	D				IV	P24	2.333,75		52%	1.213,55	3.547,30
2013	MAR	97	5ª progressão por mérito	18	D				IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01
2013	ABR	98		1	D				IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01
2013	MAI	99		2	D				IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01
2013	JUN	100		3	D				IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01
2013	JUL	101		4	D				IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01
2013	AGO	102		5	D				IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01
2013	SET	103		6	D				IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01
2013	OUT	104		7	D				IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01
2013	NOV	105		8	D				IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01
2013	DEZ	106		9	D				IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01
2014	JAN	107		10	D				IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01
2014	FEV	108		11	D				IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01
2014	MAR	109		12	D				IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01
2014	ABR	110		13	D				IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01
2014	MAI	111		14	D				IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01
2014	JUN	112		15	D				IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01
2014	JUL	113		16	D				IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01

2014	AGO	114		17	D				IV	P25	2.417,77		52%	1.257,24	3.675,01
2014	SET	115	6ª progressão por mérito	18	D				IV	P26	2.504,81		52%	1.302,50	3.807,31
2014	OUT	116		1	D				IV	P26	2.504,81		52%	1.302,50	3.807,31
2014	NOV	117		2	D				IV	P26	2.504,81		52%	1.302,50	3.807,31
2014	DEZ	118		3	D				IV	P26	2.504,81		52%	1.302,50	3.807,31
2015	JAN	119		4	D				IV	P26	2.504,81		52%	1.302,50	3.807,31
2015	FEV	120		5	D				IV	P26	2.504,81		52%	1.302,50	3.807,31
2015	MAR	121		6	D				IV	P26	3.042,78		52%	1.582,25	4.625,03
2015	ABR	122		7	D				IV	P26	3.042,78		52%	1.582,25	4.625,03
2015	MAI	123		8	D				IV	P26	3.042,78		52%	1.582,25	4.625,03
2015	JUN	124		9	D				IV	P26	3.042,78		52%	1.582,25	4.625,03
2015	JUL	125		10	D				IV	P26	3.042,78		52%	1.582,25	4.625,03
2015	AGO	126		11	D				IV	P26	3.042,78		52%	1.582,25	4.625,03
2015	SET	127		12	D				IV	P26	3.042,78		52%	1.582,25	4.625,03
2015	OUT	128		13	D				IV	P26	3.042,78		52%	1.582,25	4.625,03
2015	NOV	129		14	D				IV	P26	3.042,78		52%	1.582,25	4.625,03
2015	DEZ	130		15	D				IV	P26	3.042,78		52%	1.582,25	4.625,03
2016	JAN	131		16	D				IV	P26	3.042,78		52%	1.582,25	4.625,03
2016	FEV	132		17	D				IV	P26	3.042,78		52%	1.582,25	4.625,03
2016	MAR	133	7ª progressão por mérito	18	D				IV	P27	3.150,40		52%	1.638,21	4.788,61
2016	ABR	134		1	D				IV	P27	3.150,40		52%	1.638,21	4.788,61
2016	MAI	135		2	D				IV	P27	3.150,40		52%	1.638,21	4.788,61
2016	JUN	136		3	D				IV	P27	3.150,40		52%	1.638,21	4.788,61
2016	JUL	137		4	D				IV	P27	3.150,40		52%	1.638,21	4.788,61
2016	AGO	138		5	D				IV	P27	3.332,12		52%	1.732,70	5.064,82
2016	SET	139		6	D				IV	P27	3.332,12		52%	1.732,70	5.064,82
2016	OUT	140		7	D				IV	P27	3.332,12		52%	1.732,70	5.064,82
2016	NOV	141		8	D				IV	P27	3.332,12		52%	1.732,70	5.064,82
2016	DEZ	142		9	D				IV	P27	3.332,12		52%	1.732,70	5.064,82
2017	JAN	143		10	D				IV	P27	3.587,43		52%	1.865,46	5.452,89
2017	FEV	144		11	D				IV	P27	3.587,43		52%	1.865,46	5.452,89
2017	MAR	145		12	D				IV	P27	3.587,43		52%	1.865,46	5.452,89
2017	ABR	146		13	D				IV	P27	3.587,43		52%	1.865,46	5.452,89
2017	MAI	147		14	D				IV	P27	3.587,43		52%	1.865,46	5.452,89
2017	JUN	148		15	D				IV	P27	3.587,43		52%	1.865,46	5.452,89
2017	JUL	149		16	D				IV	P27	3.587,43		52%	1.865,46	5.452,89
2017	AGO	150		17	D				IV	P27	3.587,43		52%	1.865,46	5.452,89
2017	SET	151	8ª progressão por mérito	18	D				IV	P28	3.727,34		52%	1.938,22	5.665,56
2017	OUT	152		1	D				IV	P28	3.727,34		52%	1.938,22	5.665,56
2017	NOV	153		2	D				IV	P28	3.727,34		52%	1.938,22	5.665,56

2017	DEZ	154		3	D				IV	P28	3.727,34		52%	1.938,22	5.665,56
2018	JAN	155	Elevação para 75% no IQ	4	D				IV	P28	3.727,34	Doutorado Rel. Dir.	75%	2.795,51	6.522,85
2018	FEV	156		5	D				IV	P28	3.727,34		75%	2.795,51	6.522,85
2018	MAR	157		6	D				IV	P28	3.727,34		75%	2.795,51	6.522,85
2018	ABR	158		7	D				IV	P28	3.727,34		75%	2.795,51	6.522,85
2018	MAI	159		8	D				IV	P28	3.727,34		75%	2.795,51	6.522,85
2018	JUN	160		9	D				IV	P28	3.727,34		75%	2.795,51	6.522,85
2018	JUL	161		10	D				IV	P28	3.727,34		75%	2.795,51	6.522,85
2018	AGO	162		11	D				IV	P28	3.727,34		75%	2.795,51	6.522,85
2018	SET	163		12	D				IV	P28	3.727,34		75%	2.795,51	6.522,85
2018	OUT	164		13	D				IV	P28	3.727,34		75%	2.795,51	6.522,85
2018	NOV	165		14	D				IV	P28	3.727,34		75%	2.795,51	6.522,85
2018	DEZ	166		15	D				IV	P28	3.727,34		75%	2.795,51	6.522,85
2019	JAN	167		16	D				IV	P28	3.727,34		75%	2.795,51	6.522,85
2019	FEV	168		17	D				IV	P28	3.727,34		75%	2.795,51	6.522,85
2019	MAR	169	9ª progressão por mérito	18	D				IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23
2019	ABR	170		1	D				IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23
2019	MAI	171		2	D				IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23
2019	JUN	172		3	D				IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23
2019	JUL	173		4	D				IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23
2019	AGO	174		5	D				IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23
2019	SET	175		6	D				IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23
2019	OUT	176		7	D				IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23
2019	NOV	177		8	D				IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23
2019	DEZ	178		9	D				IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23
2020	JAN	179		10	D				IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23
2020	FEV	180		11	D				IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23
2020	MAR	181		12	D				IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23
2020	ABR	182		13	D				IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23
2020	MAI	183		14	D				IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23
2020	JUN	184		15	D				IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23
2020	JUL	185		16	D				IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23
2020	AGO	186		17	D				IV	P29	3.872,70		75%	2.904,53	6.777,23
2020	SET	187	10ª progressão por mérito	18	D				IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55
2020	OUT	188		1	D				IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55
2020	NOV	189		2	D				IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55
2020	DEZ	190		3	D				IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55
2021	JAN	191		4	D				IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55
2021	FEV	192		5	D				IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55
2021	MAR	193		6	D				IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55

2021	ABR	194		7	D				IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55
2021	MAI	195		8	D				IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55
2021	JUN	196		9	D				IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55
2021	JUL	197		10	D				IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55
2021	AGO	198		11	D				IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55
2021	SET	199		12	D				IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55
2021	OUT	200		13	D				IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55
2021	NOV	201		14	D				IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55
2021	DEZ	202		15	D				IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55
2022	JAN	203		16	D				IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55
2022	FEV	204		17	D				IV	P30	4.023,74		75%	3.017,81	7.041,55
2022	MAR	205	11ª progressão por mérito	18	D				IV	P31	4.180,66		75%	3.135,50	7.316,16
2022	ABR	206		1	D				IV	P31	4.180,66		75%	3.135,50	7.316,16
2022	MAI	207		2	D				IV	P31	4.180,66		75%	3.135,50	7.316,16
2022	JUN	208		3	D				IV	P31	4.180,66		75%	3.135,50	7.316,16
2022	JUL	209		4	D				IV	P31	4.180,66		75%	3.135,50	7.316,16
2022	AGO	210		5	D				IV	P31	4.180,66		75%	3.135,50	7.316,16
2022	SET	211		6	D				IV	P31	4.180,66		75%	3.135,50	7.316,16
2022	OUT	212		7	D				IV	P31	4.180,66		75%	3.135,50	7.316,16
2022	NOV	213		8	D				IV	P31	4.180,66		75%	3.135,50	7.316,16
2022	DEZ	214		9	D				IV	P31	4.180,66		75%	3.135,50	7.316,16
2023	JAN	215		10	D				IV	P31	4.180,66		75%	3.135,50	7.316,16
2023	FEV	216		11	D				IV	P31	4.180,66		75%	3.135,50	7.316,16
2023	MAR	217		12	D				IV	P31	4.180,66		75%	3.135,50	7.316,16
2023	ABR	218		13	D				IV	P31	4.180,66		75%	3.135,50	7.316,16
2023	MAI	219		14	D				IV	P31	4.556,92		75%	3.417,69	7.974,61
2023	JUN	220		15	D				IV	P31	4.556,92		75%	3.417,69	7.974,61
2023	JUL	221		16	D				IV	P31	4.556,92		75%	3.417,69	7.974,61
2023	AGO	222		17	D				IV	P31	4.556,92		75%	3.417,69	7.974,61
2023	SET	223	12ª progressão por mérito	18	D				IV	P32	4.734,64		75%	3.550,98	8.285,62
2023	OUT	224		1	D				IV	P32	4.734,64		75%	3.550,98	8.285,62
2023	NOV	225		2	D				IV	P32	4.734,64		75%	3.550,98	8.285,62
2023	DEZ	226		3	D				IV	P32	4.734,64		75%	3.550,98	8.285,62
2024	JAN	227		4	D				IV	P32	4.734,64		75%	3.550,98	8.285,62
2024	FEV	228		5	D				IV	P32	4.734,64		75%	3.550,98	8.285,62
2024	MAR	229		6	D				IV	P32	4.734,64		75%	3.550,98	8.285,62
2024	ABR	230		7	D				IV	P32	4.734,64		75%	3.550,98	8.285,62
2024	MAI	231		8	D				IV	P32	4.734,64		75%	3.550,98	8.285,62
2024	JUN	232		9	D				IV	P32	4.734,64		75%	3.550,98	8.285,62
2024	JUL	233		10	D				IV	P32	4.734,64		75%	3.550,98	8.285,62
2024	AGO	234	-	11	D				IV	P32	4.734,64		75%	3.550,98	8.285,62

2024	SET	235		12	D				IV	P32	4.734,64		75%	3.550,98	8.285,62
2024	OUT	236		13	D				IV	P32	4.734,64		75%	3.550,98	8.285,62
2024	NOV	237		14	D				IV	P32	4.734,64		75%	3.550,98	8.285,62
2024	DEZ	238		15	D				IV	P32	4.734,64		75%	3.550,98	8.285,62
2025	JAN	239	13ª progressão por mérito	16	D				IV	P33	5.674,94		75%	4.256,21	9.931,15
2025	FEV	240		1	D				IV	P33	5.674,94		75%	4.256,21	9.931,15
2025	MAR	241		2	D				IV	P33	5.674,94		75%	4.256,21	9.931,15
2025	ABR	242		3	D				IV	P33	5.674,94		75%	4.256,21	9.931,15
2025	MAI	243		4	D				IV	P33	5.674,94		75%	4.256,21	9.931,15
2025	JUN	244		5	D				IV	P33	5.674,94		75%	4.256,21	9.931,15
2025	JUL	245		6	D				IV	P33	5.674,94		75%	4.256,21	9.931,15
2025	AGO	246		7	D				IV	P33	5.674,94		75%	4.256,21	9.931,15
2025	SET	247		8	D				IV	P33	5.674,94		75%	4.256,21	9.931,15
2025	OUT	248		9	D				IV	P33	5.674,94		75%	4.256,21	9.931,15
2025	NOV	249		10	D				IV	P33	5.674,94		75%	4.256,21	9.931,15
2025	DEZ	250		11	D				IV	P33	5.674,94		75%	4.256,21	9.931,15

2026	JAN	251	14ª progressão por mérito	12						P34	5.901,94		75%	4.426,46	10.328,40
2026	FEV	252		1											
2026	MAR	253		2											
2026	ABR	254		3						P34	6.299,11		75%	4.724,33	11.023,44
2026	MAI	255		4											
2026	JUN	256		5											
2026	JUL	257		6											
2026	AGO	258		7											
2026	SET	259		8											
2026	OUT	260		9											
2026	NOV	261		10											
2026	DEZ	262		11											
2027	JAN	263	15ª progressão por mérito	12						P35	6.557,38		75%	4.918,04	11.475,42

FONTE: O autor (2025).

## APÊNDICE E - REGISTRO DE CONSENTIMENTO LIVRE E INFORMADO (RCLI)



Título do Projeto: Efeitos objetivos e subjetivos da capacitação stricto sensu de servidores técnico-administrativos na UFPR: aspectos legais, profissionais e pessoais.

Pesquisadora responsável: Professora Doutora Andréa Barbosa Gouveia

Pesquisador assistente: Luciano Carvalho

Você está sendo convidado/a a participar de uma pesquisa. Este documento, chamado “Registro de Consentimento Livre e Informado” visa a assegurar seus direitos como participante da pesquisa. Por favor, leia com atenção e calma, aproveitando para tirar suas dúvidas. Se houver perguntas antes ou depois de assiná-lo, você poderá buscar orientação junto à equipe de pesquisa. Você é livre para decidir participar e pode desistir a qualquer momento, sem que isto lhe traga prejuízo algum.

A pesquisa intitulada “Efeitos objetivos e subjetivos da capacitação stricto sensu de servidores técnico-administrativos na UFPR: aspectos legais, profissionais e pessoais”, tem como objetivo avaliar os efeitos objetivos e subjetivos oriundos da capacitação stricto sensu dos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) na UFPR.

Participando do estudo você está sendo convidado/a a: responder a um questionário tipo survey online enviado para o seu e-mail institucional, o qual poderá ser preenchido no ambiente de sua preferência, não havendo necessidade de deslocamento. Para isso, é fundamental que você leia atentamente o conteúdo das questões apresentadas no questionário e avalie o quanto cada uma delas descreve o que você pensa a respeito. O tempo estimado para preenchimento do questionário é de 15 minutos.

### Desconfortos e riscos:

i) Desconfortos e riscos: Estima-se risco eventual e desconforto mínimos para o projeto em questão. O local do preenchimento do questionário será escolhido por você; sugere-se que opte por preencher em algum espaço que garanta sua privacidade. Seus dados serão sigilosos, serão codificados e não serão utilizados por outra pessoa, exceto pelos pesquisadores (orientadora e mestrando).

ii) Providências e cautelas: Lembre-se que você tem a liberdade de não participar ou não prosseguir nas respostas do questionário caso se sinta constrangido ou desconfortável com as perguntas, sem quaisquer consequências. No caso de alguma pergunta causar desconforto ou aborrecimento, você poderá pular a questão ou mesmo desistir de participar.

Os dados fornecidos são sigilosos e o questionário não é identificado com o nome ou quaisquer outros marcadores que possibilitem sua identificação.

iii) Forma de assistência e acompanhamento: Caso você experimente algum desconforto durante o período em que está respondendo o questionário, principalmente relacionado ao cansaço ou ao teor das perguntas do questionário, lhe é assegurado o direito de interromper o preenchimento quando julgar necessário. Além disso, será mantido sigilo quanto à sua identidade e os dados obtidos serão manipulados exclusivamente pelos pesquisadores.

iv) Benefícios: Os benefícios diretos esperados com esta pesquisa consistem na possibilidade de reflexão pessoal acerca do tema discutido durante o período em que você está respondendo o questionário. Como benefício indireto, é possível que esta pesquisa possa trazer contribuições para o desenvolvimento de políticas institucionais de formação dos/as TAEs na UFPR.

Os dados obtidos para este estudo serão utilizados unicamente para essa pesquisa e armazenados pelo período de cinco anos após seu término, sob responsabilidade do(a) pesquisador(a) responsável (Resol. 510/2016).

Forma de armazenamento dos dados: arquivos digitais gravados na nuvem protegidos por senha.

**Sigilo e privacidade:** Você tem garantia de manutenção do sigilo e da sua privacidade durante todas as fases da pesquisa, exceto quando houver sua manifestação explícita em sentido contrário, ou seja, seu nome nunca será citado, a não ser que você manifeste que abre mão do direito ao sigilo. Esta pesquisa não prevê nenhuma situação de quebra de sigilo e privacidade de dados.

**Ressarcimento e Indenização:** Não há despesas para o preenchimento do questionário e você não receberá qualquer valor em dinheiro pela sua participação. Diante de eventual despesa, você será ressarcido pela equipe de pesquisa. Diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa, você terá a garantia ao direito à indenização.

**Resultados da pesquisa:** Você tem direito de conhecer os resultados desta pesquisa. Se você quiser receber os resultados da pesquisa diretamente, informe no final do questionário um e-mail, para onde enviaremos o relatório final.

**Contato:**

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com a equipe de pesquisa:

Pesquisadora responsável: Professora Doutora Andréa Barbosa Gouveia

Endereço: Setor de Educação, Departamento de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação. Rua Rockefeller, 57 – Campus Rebouças, Centro, Curitiba – PR.

Telefone: (41) 3535- 6255

E-mail: andrea-gouveia@uol.com.br

Pesquisador assistente: Luciano Carvalho (mestrando)

Endereço: Setor de Educação, Departamento de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação. Rua Rockefeller, 57 – Campus Rebouças, Centro, Curitiba – PR.

Telefone: (41) 99813-9022

E-mail: luciano.carvalho@ufpr.br

O Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais (CEP/CHS) da Universidade Federal do Paraná é um órgão que avalia e acompanha os aspectos éticos de pesquisas envolvendo seres humanos. Em caso de denúncias ou reclamações sobre sua participação e sobre questões éticas deste estudo, você poderá entrar em contato com a secretaria do CEP/CHS. O contato do CEP/CHS é: Rua General Carneiro, 460 – Edifício D. Pedro I – 11º andar, sala 1121, Curitiba – Paraná, Telefone: (41) 3360 – 5094, e-mail cep\_chs@ufpr.br.

Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais da UFPR sob o número CAAE nº 85253624.2.0000.0214 e aprovada com o Parecer número 7.296.746 emitido em 16 de dezembro de 2024.

Você tem o direito de acessar este documento sempre que precisar. Quando você clicar no link apresentado ao final deste documento, poderá baixar o arquivo com a assinatura digital do mestrando pesquisador.

Para baixar o RCLI em formato PDF clique no link abaixo:

[https://drive.google.com/file/d/1khrPrXWdP-4Nlqx52Wp1dGS2zcXMJcdy/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1khrPrXWdP-4Nlqx52Wp1dGS2zcXMJcdy/view?usp=drive_link)

Após ter lido este documento com informações sobre a pesquisa e não tendo dúvidas, informe que:

- Concordo e aceito participar.
- Não concordo / Não aceito participar.

## APÊNDICE F - INSTRUMENTO DE PESQUISA (QUESTIONÁRIO)

Questionário FORMS: Efeitos da Qualificação *Stricto Sensu* dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) na UFPR.



### 1ª PARTE DA PESQUISA: Registro de Consentimento Livre e Informado (RCLI) – APÊNDICE D

#### 2ª PARTE DA PESQUISA

##### Bloco 1 - Aspectos profissionais na UFPR referentes à qualificação *stricto sensu*

1- Você obteve algum tipo de afastamento ou licença durante o período em que você cursou a qualificação *stricto sensu*?

Observação: Você pode marcar mais de uma alternativa. Marque todas que se aplicam.

- Sim, afastamento integral durante todo o curso.
- Sim, afastamento integral durante 1 ano.
- Sim, afastamento integral por período inferior a 1 ano.
- Sim, afastamento parcial.
- Sim, licença capacitação por período de 3 meses.
- Sim, licença gestante, adotante ou paternidade.
- Sim, licença para tratamento da própria saúde.
- Não, nenhum tipo de afastamento ou licença.
- Não sei, não lembro.
- Outro:

2- Qual foi a carga horária de trabalho média semanal exercida por você durante o período de qualificação?

- 30 horas
- 40 horas

- Afastamento
- Outro

**3- Antes de se qualificar**, você exerceu na UFPR algum dos cargos listados a seguir?

*Observação: Você pode marcar mais de uma alternativa. Marque todas que se aplicam.*

- Pró-reitor
- Cargo de Direção (CD)
- Função Gratificada (FG)
- Coordenação de atividade sem gratificação. Coordeno uma área mesmo sem ter acréscimo salarial.
- Chefe de Unidade
- Chefe de Setor
- Chefe de Divisão
- Gerente
- Outra
- Nenhum dos anteriores

**4- Após se qualificar**, você exerceu na UFPR algum dos cargos listados a seguir?

*Observação: Você pode marcar mais de uma alternativa. Marque todas que se aplicam.*

- Pró-reitor
- Cargo de Direção (CD)
- Função Gratificada (FG)
- Coordenação de atividade sem gratificação. Coordeno uma área mesmo sem ter acréscimo salarial.
- Chefe de Unidade
- Chefe de Setor
- Chefe de Divisão
- Gerente
- Outra
- Nenhum dos anteriores.

**5- Considerando que você já concluiu o mestrado, você tem intenção de ingressar em um Programa de Doutorado?**

- Não tenho intenção.
- Sim, tenho intenção.
- Ainda não decidi se vou cursar doutorado.
- Já estou matriculado em um programa de doutorado.
- Já concluí o doutorado.

## Bloco 2 – Características do programa/curso

1- Para qual nível e modalidade de pós-graduação *stricto sensu* você está respondendo esta pesquisa?

*Observação: Você pode marcar mais de uma alternativa. Marque todas que se aplicam.*

- Mestrado Acadêmico cursado no Brasil
- Mestrado Acadêmico cursado no Exterior
- Mestrado Profissional cursado no Brasil
- Mestrado Profissional cursado no Exterior
- Doutorado Acadêmico cursado no Brasil
- Doutorado Acadêmico cursado no Exterior

2- Em que ano você concluiu o curso de Mestrado?

Observação: registrar o ano com 4 algarismos, sem ponto. Exemplo: 2018.

\_\_\_\_\_

3- Em que ano você concluiu o curso de Doutorado?

Observação 1: registrar o ano com 4 algarismos, sem ponto. Exemplo: 2018.

Observação 2: Ignorar caso não tenha cursado doutorado.

\_\_\_\_\_

4- Seu curso está relacionado a qual área do conhecimento?

### MESTRADO

- Ciências Agrárias
- Ciências Biológicas
- Ciências Exatas e da Terra
- Ciências Humanas
- Ciências Sociais Aplicadas
- Engenharias
- Linguística, Letras e Artes
- Multidisciplinar

### DOUTORADO

- Ciências Agrárias
- Ciências Biológicas
- Ciências Exatas e da Terra
- Ciências Humanas
- Ciências Sociais Aplicadas
- Engenharias
- Linguística, Letras e Artes
- Multidisciplinar

5- Em que instituição você cursou o **mestrado**?

6- Qual o nome do curso de **mestrado** que você realizou?

7- Qual foi o tema do seu projeto de pesquisa (dissertação) de **mestrado**?

8- Em que instituição você cursou o **doutorado**?

Observação: ignorar caso não tenha cursado doutorado.

9- Qual o nome do curso de **doutorado** que você realizou?

Observação: ignorar caso não tenha cursado doutorado.

10- Qual foi o tema do seu projeto de pesquisa (tese) de **doutorado**?

Observação: ignorar caso não tenha cursado doutorado.

11- O Resultado ou produto da minha pesquisa de **mestrado**, em relação ao meu trabalho na UFPR:

- Não é aplicável ao meu trabalho.
- Tem potencial para ser aplicado ao meu próprio trabalho, porém a sua aplicação ainda não ocorreu.
- Tem potencial para ser aplicado ao meu próprio trabalho e sua aplicação está em fase de desenvolvimento.
- Já foi aplicado no meu próprio trabalho.

12- O Resultado ou produto da minha pesquisa de **doutorado**, em relação ao meu trabalho na UFPR:

- Não é aplicável ao meu trabalho.
- Tem potencial para ser aplicado ao meu próprio trabalho, porém a sua aplicação ainda não ocorreu.
- Tem potencial para ser aplicado ao meu próprio trabalho e sua aplicação está em fase de desenvolvimento.
- Já foi aplicado no meu próprio trabalho.
- Não se aplica, pois não cursei doutorado.

13- Para a realização do seu curso de **mestrado**, você esteve vinculado(a) a alguma iniciativa promovida pela UFPR/PROGEPE de estímulo à educação formal?

- Sim, ao Programa de Incentivo à Qualificação (PIQ) da UFPR – com reembolso de mensalidade.
- Não, não estive vinculado a iniciativas de estímulo à educação formal promovidas pela UFPR.
- Outro: \_\_\_\_\_

14- Para a realização do seu curso de **doutorado**, você esteve vinculado(a) a alguma iniciativa promovida pela UFPR/PROGEPE de estímulo à educação formal?

- Sim, ao Programa de Incentivo à Qualificação (PIQ) da UFPR – com reembolso de mensalidade.
- Não, não estive vinculado a iniciativas de estímulo à educação formal promovidas pela UFPR.
- Não se aplica, pois não cursei doutorado.
- Outro: \_\_\_\_\_

### **Bloco 3 - Políticas institucionais na UFPR e a qualificação *stricto sensu* dos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs)**

1- Caso você tenha solicitado afastamento para cursar o seu **mestrado**, o seu afastamento foi:

- O Não solicitei afastamento para cursar o mestrado.
- O Com ônus (quando implicar recebimento de auxílio pelo CNPq, CAPES, FINEP ou UFPR, assegurando ao servidor a remuneração do cargo efetivo).
- O Com ônus limitado (quando implicar direito apenas à remuneração do cargo efetivo).
- O Sem ônus (quando implicar a perda total da remuneração e não acarretar quaisquer despesas para a administração).
- O Integral (quando o servidor se afastar de todas as suas atividades, anexando declaração que não acumula outro cargo ou emprego ou que dele se encontra licenciado).
- O Parcial (quando o servidor continuar atendendo às atividades inerentes ao seu cargo, no limite máximo de 20 horas semanais e se licencia das demais atividades na UFPR para se dedicar ao curso).

2- Caso você tenha solicitado afastamento para cursar o seu **doutorado**, o seu afastamento foi:

- O Não cursei doutorado.
- O Não solicitei afastamento para cursar o doutorado.
- O Com ônus (quando implicar recebimento de auxílio pelo CNPq, CAPES, FINEP ou UFPR, assegurando ao servidor a remuneração do cargo efetivo).
- O Com ônus limitado (quando implicar direito apenas à remuneração do cargo efetivo).
- O Sem ônus (quando implicar a perda total da remuneração e não acarretar quaisquer despesas para a administração).

O Integral (quando o servidor se afastar de todas as suas atividades, anexando declaração que não acumula outro cargo ou emprego ou que dele se encontra licenciado).

O Parcial (quando o servidor continuar atendendo às atividades inerentes ao seu cargo, no limite máximo de 20 horas semanais e se licencia das demais atividades na UFPR para se dedicar ao curso).

3- Considerando que o inciso II do Artigo 25 do Decreto nº 9.991/2019 prevê a possibilidade de ser concedida **licença para capacitação para elaboração de ... dissertação de mestrado ou tese de doutorado**, você:

*Observação: você pode marcar mais de uma alternativa.*

- Usufrui de licença para elaborar sua dissertação de mestrado.
- Usufrui de licença para elaborar sua tese de doutorado.
- Não usufrui de nenhum tipo de licença.

4- Caso você tenha cursado o seu **mestrado** em uma instituição privada de ensino, você usufruiu da política da UFPR quanto à ajuda de custo (Programa de Incentivo à Qualificação - PIQ)?

- Não cursei o mestrado em uma instituição privada.
- Sim, usufruí da política de ajuda de custo da UFPR integralmente (100%).
- Sim, usufruí da política de ajuda de custo da UFPR parcialmente (percentual menor que 100%).
- Não usufruí da política de ajuda de custo da UFPR.

5- Caso você tenha cursado o seu **doutorado** em uma instituição privada de ensino, você usufruiu da política da UFPR quanto à ajuda de custo (Programa de Incentivo à Qualificação – PIQ)?

- Não cursei o doutorado em uma instituição privada.
- Sim, usufruí da política de ajuda de custo da UFPR integralmente (100%).
- Sim, usufruí da política de ajuda de custo da UFPR parcialmente (percentual menor que 100%).
- Não usufruí da política de ajuda de custo da UFPR.
- Não cursei doutorado.

6- Caso você tenha feito uso dos recursos do Programa de Incentivo à Qualificação (PIQ), como você ficou sabendo do Programa?

*Observação: você pode marcar mais de uma alternativa.*

- Não fiquei sabendo do PIQ.
- Site da PROGEPE
- Portal da UFPR
- Outros sites na internet
- Grupo de Whatsapp

- E-mail
- SMS
- Colegas de trabalho
- Não se aplica - não utilizei o PIQ
- Outro: \_\_\_\_\_

7- O §1º da RESOLUÇÃO Nº 52/19 – COPLAD contém a seguinte redação: "§1º Os Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu no país deverão ser reconhecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES". Quando você cursou o **mestrado**, ele era reconhecido pela CAPES?

- Sim
- Não

8- O §1º da RESOLUÇÃO Nº 52/19 – COPLAD contém a seguinte redação: "§1º Os Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu no país deverão ser reconhecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES". Quando você cursou o **doutorado**, ele era reconhecido pela CAPES?

- Sim
- Não
- Não cursei doutorado.

9- Caso você tenha cursado o **mestrado** em um programa **não reconhecido** pela CAPES, você teve seu diploma validado pela CAPES posteriormente?

- Sim
- Não
- Não se aplica, pois cursei o mestrado em um programa reconhecido pela CAPES.

10- Caso você tenha cursado o **doutorado** em um programa **não reconhecido** pela CAPES, você teve seu diploma validado pela CAPES posteriormente?

- Sim
- Não
- Não se aplica, pois cursei o doutorado em um programa reconhecido pela CAPES.
- Não cursei doutorado.

11- Caso você tenha cursado o **mestrado** em um programa **não reconhecido** pela CAPES e seu diploma tenha sido posteriormente validado pela CAPES, você conquistou o direito ao incentivo à qualificação na UFPR?

- Sim

Não

Não se aplica, pois cursei o mestrado em um programa reconhecido pela CAPES.

12- Caso você tenha cursado o **doutorado** em um programa **não reconhecido** pela CAPES e seu diploma tenha sido posteriormente validado pela CAPES, você conquistou o direito ao incentivo à qualificação na UFPR?

Sim

Não

Não se aplica, pois cursei o doutorado em um programa reconhecido pela CAPES.

Não cursei doutorado.

13- Após a apresentação do diploma de **mestrado** à UFPR, a porcentagem implantada no seu salário foi referente à relação direta ou indireta do seu curso *stricto sensu* com a sua área de atuação?

Relação direta (a porcentagem implantada foi de 52% de incentivo à qualificação).

Relação indireta (a porcentagem implantada foi de 35% de incentivo à qualificação).

14- Após a apresentação do diploma de **doutorado** à UFPR, a porcentagem implantada no seu salário foi referente à relação direta ou indireta do seu curso *stricto sensu* com a sua área de atuação?

Relação direta (a porcentagem implantada foi de 75% de incentivo à qualificação).

Relação indireta (a porcentagem implantada foi de 50% de incentivo à qualificação).

Não se aplica, pois não cursei doutorado.

15- Quando você cursou o **mestrado** você era servidor na UFPR ou trabalhava em outro lugar?

Era servidor na UFPR.

Trabalhava em outro lugar.

16- Quando você cursou o **doutorado** você era servidor na UFPR ou trabalhava em outro lugar?

Era servidor na UFPR.

Trabalhava em outro lugar.

Não se aplica, pois não cursei doutorado.

17- Com relação ao plano de carreira dos TAEs na UFPR você entende que, após cursar uma pós-graduação *stricto sensu*, houve mudança/melhoria na perspectiva de evolução de seu futuro profissional?

Sim

Não

O Não sei.

#### Bloco 4 - Influências da pós-graduação *stricto sensu*

Para responder às próximas questões, é apresentada uma escala de 5 pontos para você indicar o que melhor expressa sua opinião.

Escala:



Quanto mais próximo de 1 for sua marcação, mais você DISCORDA da afirmação do item.

Quanto mais próximo de 5 for sua marcação, mais você CONCORDA com a afirmação do item.

1- Minha formação *stricto sensu* influencia meu pensamento crítico.

1  2  3  4  5

2- Minha formação *stricto sensu* influencia minha visão inovadora.

1  2  3  4  5

3- Minha formação *stricto sensu* influencia minha capacidade de resolver problemas, de tomar decisões, ter atitude para buscar soluções, de ter iniciativas de ação.

1  2  3  4  5

4- Minha formação *stricto sensu* influencia minha habilidade de comunicação (capacidade de se expressar).

1  2  3  4  5

5- Minha formação *stricto sensu* influencia minha capacidade de aplicar métodos organizados.

1  2  3  4  5

6- Minha formação *stricto sensu* norteia minha flexibilidade para a mudança (minha capacidade de me adaptar às mudanças).

1  2  3  4  5

7- Minha decisão de ingressar num curso *stricto sensu* foi influenciada pela aquisição de novas competências e conhecimentos.

1  2  3  4  5

8- Minha decisão de ingressar num curso *stricto sensu* foi influenciada pela melhoria no desempenho profissional.

1  2  3  4  5

9- Minha decisão de ingressar num curso *stricto sensu* foi influenciada pela minha realização pessoal.

1  2  3  4  5

10 - Minha decisão de ingressar num curso *stricto sensu* foi influenciada pelo aprendizado de novos conceitos e tecnologias.

1  2  3  4  5

11 – Minha decisão de ingressar num curso *stricto sensu* foi influenciada pela possibilidade de ampliar minha visão global de mundo.

1  2  3  4  5

12 – Minha decisão de ingressar num curso *stricto sensu* foi influenciada pela possibilidade de aprimorar minha capacidade de enfrentamento de incertezas, ambiguidades ou novas situações.

1  2  3  4  5

13 – Minha decisão de ingressar num curso *stricto sensu* foi influenciada pela possibilidade de domínio de novos conhecimentos.

1  2  3  4  5

14- Minha decisão de ingressar num curso *stricto sensu* foi influenciada pelo aumento salarial.

1  2  3  4  5

15- Minha decisão de ingressar num curso *stricto sensu* foi influenciada pelo incremento no valor da aposentadoria.

1  2  3  4  5

16- Minha decisão de ingressar num curso *stricto sensu* foi influenciada pela mudança de nível de grau acadêmico.

1  2  3  4  5

17- Minha decisão de ingressar num curso *stricto sensu* foi influenciada pela possibilidade de ascensão na carreira para cargos de gestão.

1  2  3  4  5

18- Minha decisão de ingressar num curso *stricto sensu* foi influenciada pela intenção de ingressar na carreira docente.

1  2  3  4  5

19- Os conhecimentos e habilidades desenvolvidos/aprendidos no curso (mestrado ou doutorado) são importantes para o meu local de trabalho (utilizo com frequência o que foi aprendido no curso).

1  2  3  4  5

20- No que diz respeito às atividades diretamente relacionadas com o curso (mestrado ou doutorado) a qualidade do meu trabalho melhorou.

1  2  3  4  5

## Bloco 5- Perfil do respondente

### Bloco final

1- Identidade de gênero:

- Cisgênero
- Transgênero
- Não-binário
- Gênero-fluido
- Gênero não-conforme

- Agênero
- Bigênero
- Demigênero
- Outro – especifique
- Prefiro não informar

2- Ano de nascimento:

3- Raça/cor:

- Branco
- Preto
- Pardo
- Indígena
- Amarelo

4- Número de filhos:

Observação: registrar o número de filhos com 1 algarismo (se compreender de 1 a 9 filhos) e com 2 algarismos (se compreender 10 filhos ou mais). Exemplo: 9.

5- Em que ano você ingressou na UFPR?

6- Qual a sua formação? (Informe o nome do seu curso de graduação).

7- Qual o nível de classificação do seu cargo dentro do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE)?

- A
- B
- C
- D
- E
- Não sei/não me lembro.

**8- Atualmente** você exerce na UFPR algum dos cargos listados a seguir?

- Pró-reitor
- Cargo de Direção (CD)
- Função Gratificada (FG)
- Coordenação de atividade sem gratificação. Coordeno uma área mesmo sem ter acréscimo salarial.
- Chefe de Unidade
- Chefe de Setor
- Chefe de Divisão
- Gerente
- Nenhum dos anteriores
- Outra

**Caso julgue necessário, utilize este espaço para comentários pertinentes à pesquisa.**

Caso tenha interesse em receber o produto final de minha pesquisa de mestrado (dissertação), favor informar o e-mail de contato:

---

Muito obrigado pela sua participação!

Atenciosamente,

Luciano Carvalho

FONTE: O autor (2025), adaptado de Faria (2019) e de Dalmoro (2019).

**ANEXO A - ESTRUTURA DO VENCIMENTO BÁSICO DO PCCTAE A PARTIR DE 10 DE MAIO DE 2008**

Níveis				A				B				C				D				E								
Classes de Capacitação		Valor		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV					
Piso A1	P01	R\$	802,76	1																								
	P02	R\$	831,66	2	1																							
	P03	R\$	861,60	3	2	1																						
	P04	R\$	892,62	4	3	2	1																					
	P05	R\$	924,75	5	4	3	2																					
Piso B1	P06	R\$	958,04	6	5	4	3	1																				
	P07	R\$	992,53	7	6	5	4	2	1																			
	P08	R\$	1.028,26	8	7	6	5	3	2	1																		
	P09	R\$	1.065,28	9	8	7	6	4	3	2	1																	
	P10	R\$	1.103,63	10	9	8	7	5	4	3	2																	
Piso C1	P11	R\$	1.143,36	11	10	9	8	6	5	4	3	1																
	P12	R\$	1.184,52	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1															
	P13	R\$	1.227,16	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1														
	P14	R\$	1.271,34	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1													
	P15	R\$	1.317,11	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2													
Teto A1	P16	R\$	1.364,53	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1												
	P17	R\$	1.413,65		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1											
	P18	R\$	1.464,54			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1										
	P19	R\$	1.517,26				16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1									
	P20	R\$	1.571,89					15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2									
Teto B1	P21	R\$	1.628,47						16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3								
	P22	R\$	1.687,10							16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4								
	P23	R\$	1.747,83								16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	1							
	P24	R\$	1.810,76									16	14	13	12	11	9	8	7	6	2	1						
	P25	R\$	1.875,94										16	14	13	12	10	9	8	7	3	2	1					
Teto C1	P26	R\$	1.943,48											16	15	14	13	11	10	9	8	4	3	2	1			
	P27	R\$	2.013,44												16	15	14	12	11	10	9	5	4	3	2			
	P28	R\$	2.085,93													16	15	13	12	11	10	8	5	4	3			
	P29	R\$	2.161,02														16	14	13	12	11	7	6	5	4			
	P30	R\$	2.238,82															15	14	13	12	8	7	6	5			
Teto D1	P31	R\$	2.319,41																16	15	14	13	9	8	7	6		
	P32	R\$	2.402,91																	16	15	14	10	9	8	7		
	P33	R\$	2.489,42																		16	15	11	10	9	8		
	P34	R\$	2.579,04																			16	12	11	10	9		
	P35	R\$	2.671,88																				13	12	11	10		
Teto E1	P36	R\$	2.768,07																				14	13	12	11		
	P37	R\$	2.867,72																					15	14	13	12	
	P38	R\$	2.970,96																						16	15	14	13
	P39	R\$	3.077,91																							16	15	14
	P40	R\$	3.188,72																								16	15
	P41	R\$	3.303,51																									16

FONTE: Lei nº 11.784/2008 (Brasil, 2008).

**ANEXO B - ESTRUTURA DO VENCIMENTO BÁSICO DO PCCTAE A PARTIR DE 10 DE JULHO DE 2009**

Níveis			A				B				C				D				E																	
Classes de Capacitação	Valor		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV														
Piso A1	P01	R\$ 888,16	1																																	
	P02	R\$ 920,13	2	1																																
	P03	R\$ 953,25	3	2	1																															
	P04	R\$ 997,57	4	3	2	1																														
	P05	R\$ 1.023,12	5	4	3	2																														
Piso B1	P06	R\$ 1.059,95	6	5	4	3	1																													
	P07	R\$ 1.098,11	7	6	5	4	2	1																												
	P08	R\$ 1.137,64	8	7	6	5	3	2	1																											
	P09	R\$ 1.178,80	9	8	7	6	4	3	2	1																										
	P10	R\$ 1.221,03	10	9	8	7	5	4	3	2																										
Piso C1	P11	R\$ 1.264,99	11	10	9	8	6	5	4	3	1																									
	P12	R\$ 1.310,53	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1																								
	P13	R\$ 1.357,71	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1																							
	P14	R\$ 1.406,59	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1																						
	P15	R\$ 1.457,23	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2																						
Teto A1	P16	R\$ 1.509,69	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3	1																					
	P17	R\$ 1.564,04		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1																				
	P18	R\$ 1.620,35			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1																			
	P19	R\$ 1.678,68				16	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1																		
	P20	R\$ 1.739,11					15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2																		
Teto B1	P21	R\$ 1.801,72						16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3																	
	P22	R\$ 1.866,58							16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4																	
	P23	R\$ 1.933,78								16	15	13	12	11	10	8	7	6	5																	
	P24	R\$ 2.003,40									16	14	13	12	11	9	8	7	6																	
	P25	R\$ 2.075,52										15	14	13	12	10	9	8	7																	
Teto C1	P26	R\$ 2.150,24											16	15	14	13	11	10	9	8																
	P27	R\$ 2.227,85												16	15	14	12	11	10	9																
	P28	R\$ 2.307,85													16	15	13	12	11	10	1															
	P29	R\$ 2.390,93														16	14	13	12	11	2	1														
	P30	R\$ 2.477,00															15	14	13	12	3	2	1													
Teto D1	P31	R\$ 2.568,17																16	15	14	13	4	3	2	1											
	P32	R\$ 2.658,55																	16	15	14	5	4	3	2											
	P33	R\$ 2.754,26																		16	15	6	5	4	3											
	P34	R\$ 2.853,41																			16	7	6	5	4											
	P35	R\$ 2.956,13																				8	7	6	5											
Teto E1	P36	R\$ 3.062,55																					9	8	7	6										
	P37	R\$ 3.172,80																						10	9	8	7									
	P38	R\$ 3.287,02																							11	10	9	8								
	P39	R\$ 3.405,35																								12	11	10	9							
	P40	R\$ 3.527,94																									13	12	11	10						
	P41	R\$ 3.654,95																										14	13	12	11					
	P42	R\$ 3.786,53																											15	14	13	12				
	P43	R\$ 3.922,85																												16	15	14	13			
	P44	R\$ 4.064,07																													16	15	14			
	P45	R\$ 4.210,38																														16	15			
	P46	R\$ 4.361,95																																16		

FONTE: Lei nº 11.784/2008 (Brasil, 2008).

**ANEXO C - ESTRUTURA DO VENCIMENTO BÁSICO DO PCCTAE A PARTIR DE 10 DE JULHO DE 2010**

Níveis			A				B				C				D				E																													
Classes de Capacitação		Valor	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV																										
Piso A I	P01	R\$ 1.034,59	1																																													
	P02	R\$ 1.071,84	2	1																																												
	P03	R\$ 1.110,43	3	2	1																																											
	P04	R\$ 1.150,41	4	3	2	1																																										
	P05	R\$ 1.191,82	5	4	3	2																																										
Piso B I	P06	R\$ 1.234,73	6	5	4	3	1																																									
	P07	R\$ 1.279,18	7	6	5	4	2	1																																								
	P08	R\$ 1.325,23	8	7	6	5	3	2	1																																							
	P09	R\$ 1.372,94	9	8	7	6	4	3	2	1																																						
	P10	R\$ 1.422,37	10	9	8	7	5	4	3	2																																						
Piso C I	P11	R\$ 1.473,58	11	10	9	8	6	5	4	3	1																																					
	P12	R\$ 1.526,63	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1																																				
	P13	R\$ 1.581,59	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1																																			
	P14	R\$ 1.638,53	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1																																		
	P15	R\$ 1.697,52	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2																																		
Teto A I	P16	R\$ 1.758,63	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3																																		
	P17	R\$ 1.821,94		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	1																																	
	P18	R\$ 1.887,53			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	2	1																																
	P19	R\$ 1.955,48				16	14	13	12	11	9	8	7	6	3	2	1																															
	P20	R\$ 2.026,88					15	14	13	12	10	9	8	7	4	3	2	1																														
Teto B I	P21	R\$ 2.098,81						16	15	14	13	11	10	9	8	5	4	3	2																													
	P22	R\$ 2.174,37							16	15	14	12	11	10	9	6	5	4	3																													
	P23	R\$ 2.252,65								16	15	13	12	11	10	7	6	5	4																													
	P24	R\$ 2.333,75									16	14	13	12	11	8	7	6	5																													
	P25	R\$ 2.417,77										15	14	13	12	9	8	7	6																													
Teto C I	P26	R\$ 2.504,81											16	15	14	13	10	9	8	7																												
	P27	R\$ 2.594,98												16	15	14	11	10	9	8																												
	P28	R\$ 2.688,40													16	15	12	11	10	9																												
	P29	R\$ 2.785,18														16	13	12	11	10																												
	P30	R\$ 2.885,45															14	13	12	11																												
Teto D I	P31	R\$ 2.989,33																15	14	13	12	1																										
	P32	R\$ 3.096,95																	16	15	14	13	2	1																								
	P33	R\$ 3.208,44																		16	15	14	3	2	1																							
	P34	R\$ 3.323,94																			16	15	4	3	2	1																						
	P35	R\$ 3.443,60																			16	5	4	3	2	1																						
Teto E I	P36	R\$ 3.567,57																				6	5	4	3	2	1																					
	P37	R\$ 3.696,00																					7	6	5	4	3	2	1																			
	P38	R\$ 3.829,06																						8	7	6	5	4	3	2	1																	
	P39	R\$ 3.966,91																							9	8	7	6	5	4	3	2	1															
	P40	R\$ 4.109,72																								10	9	8	7	6	5	4	3	2	1													
	P41	R\$ 4.257,67																									11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1											
	P42	R\$ 4.410,95																										12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1									
	P43	R\$ 4.569,74																											13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1							
	P44	R\$ 4.734,25																											14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1						
	P45	R\$ 4.904,68																												15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1				
	P46	R\$ 5.081,25																												16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
	P47	R\$ 5.264,18																													16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
	P48	R\$ 5.453,69																														16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
	P49	R\$ 5.650,00																															16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

FONTE: Lei nº 11.784/2008 (Brasil, 2008).

**ANEXO D - ESTRUTURA DO VENCIMENTO BÁSICO DO PCCTAE A PARTIR DE 10 DE AGOSTO DE 2016**

Níveis			A				B				C				D				E				
Classes de Capacitação		Valor	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
Piso A1	P01	R\$ 1.263,54	1																				
	P02	R\$ 1.311,56	2	1																			
	P03	R\$ 1.361,40	3	2	1																		
	P04	R\$ 1.413,13	4	3	2	1																	
	P05	R\$ 1.466,83	5	4	3	2																	
Piso B1	P06	R\$ 1.522,57	6	5	4	3	1																
	P07	R\$ 1.580,42	7	6	5	4	2	1															
	P08	R\$ 1.640,48	8	7	6	5	3	2	1														
	P09	R\$ 1.702,82	9	8	7	6	4	3	2	1													
	P10	R\$ 1.767,53	10	9	8	7	5	4	3	2													
Piso C1	P11	R\$ 1.834,69	11	10	9	8	6	5	4	3	1												
	P12	R\$ 1.904,41	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1											
	P13	R\$ 1.976,78	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1										
	P14	R\$ 2.051,90	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1									
	P15	R\$ 2.129,87	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2									
	P16	R\$ 2.210,80	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3									
Piso D1	P17	R\$ 2.294,81		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	1								
	P18	R\$ 2.382,02			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	2	1							
	P19	R\$ 2.472,53				16	14	13	12	11	9	8	7	6	3	2	1						
	P20	R\$ 2.565,49					15	14	13	12	10	9	8	7	4	3	2	1					
	P21	R\$ 2.664,02					16	15	14	13	11	10	9	8	5	4	3	2					
	P22	R\$ 2.765,25						16	15	14	12	11	10	9	6	5	4	3					
	P23	R\$ 2.870,33							16	15	13	12	11	10	7	6	5	4					
	P24	R\$ 2.979,40								16	14	13	12	11	8	7	6	5					
	P25	R\$ 3.092,62									15	14	13	12	9	8	7	6					
	P26	R\$ 3.210,14									16	15	14	13	10	9	8	7					
	P27	R\$ 3.332,12										16	15	14	11	10	9	8					
	P28	R\$ 3.458,74											16	15	12	11	10	9					
	P29	R\$ 3.590,17												16	13	12	11	10					
	P30	R\$ 3.726,60													14	13	12	11					
Piso E1	P31	R\$ 3.868,21														15	14	13	12	1			
	P32	R\$ 4.015,20														16	15	14	13	2	1		
	P33	R\$ 4.167,78															16	15	14	3	2	1	
	P34	R\$ 4.326,16																16	15	4	3	2	1
	P35	R\$ 4.490,55																	16	5	4	3	2
	P36	R\$ 4.661,19																		6	5	4	3
	P37	R\$ 4.838,32																		7	6	5	4
	P38	R\$ 5.022,17																		8	7	6	5
	P39	R\$ 5.213,02																		9	8	7	6
	P40	R\$ 5.411,11																		10	9	8	7
	P41	R\$ 5.616,73																		11	10	9	8
	P42	R\$ 5.830,17																		12	11	10	9
	P43	R\$ 6.051,72																		13	12	11	10
	P44	R\$ 6.281,68																		14	13	12	11
	P45	R\$ 6.520,38																		15	14	13	12
	P46	R\$ 6.768,16																		16	15	14	13
	P47	R\$ 7.025,35																			16	15	14
	P48	R\$ 7.292,31																				16	15
	P49	R\$ 7.569,42																					16

FONTE: Lei nº 13.325/2016 (Brasil, 2016).

**ANEXO E – ESTRUTURA DO VENCIMENTO BÁSICO DO PCCTAE A PARTIR DE  
1º DE JANEIRO DE 2017**

Níveis			A				B				C				D				E				
Classes de Capacitação		Valor	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
Piso A/	P01	R\$	1.326,72	1																			
	P02	R\$	1.378,46	2	1																		
	P03	R\$	1.432,22	3	2	1																	
	P04	R\$	1.488,08	4	3	2	1																
	P05	R\$	1.546,11	5	4	3	2																
Piso B/	P06	R\$	1.606,41	6	5	4	3	1															
	P07	R\$	1.669,05	7	6	5	4	2	1														
	P08	R\$	1.734,15	8	7	6	5	3	2	1													
	P09	R\$	1.801,79	9	8	7	6	4	3	2	1												
	P10	R\$	1.872,06	10	9	8	7	5	4	3	2												
Piso C/	P11	R\$	1.945,07	11	10	9	8	6	5	4	3	1											
	P12	R\$	2.020,92	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1										
	P13	R\$	2.099,74	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1									
	P14	R\$	2.181,63	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1								
	P15	R\$	2.266,71	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2								
	P16	R\$	2.355,12	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3								
Piso D/	P17	R\$	2.446,96		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	1							
	P18	R\$	2.542,40			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	2	1						
	P19	R\$	2.641,55				16	14	13	12	11	9	8	7	6	3	2	1					
	P20	R\$	2.744,57					15	14	13	12	10	9	8	7	4	3	2	1				
	P21	R\$	2.851,61						16	15	14	13	11	10	9	8	5	4	3	2			
	P22	R\$	2.962,82							16	15	14	12	11	10	9	6	5	4	3			
	P23	R\$	3.078,37								16	15	13	12	11	10	7	6	5	4			
	P24	R\$	3.198,43									16	14	13	12	11	8	7	6	5			
	P25	R\$	3.323,17										15	14	13	12	9	8	7	6			
	P26	R\$	3.452,77											16	15	14	13	10	9	8	7		
	P27	R\$	3.587,43												16	15	14	11	10	9	8		
	P28	R\$	3.727,34													16	15	12	11	10	9		
	P29	R\$	3.872,70														16	13	12	11	10		
	P30	R\$	4.023,74															14	13	12	11		
Piso E/	P31	R\$	4.180,66															15	14	13	12	1	
	P32	R\$	4.343,71																16	15	14	13	2
	P33	R\$	4.513,12																	16	15	14	3
	P34	R\$	4.689,13																		16	15	4
	P35	R\$	4.872,00																			16	5
	P36	R\$	5.062,01																				6
	P37	R\$	5.259,43																				7
	P38	R\$	5.464,55																				8
	P39	R\$	5.677,66																				9
	P40	R\$	5.899,09																				10
	P41	R\$	6.129,16																				11
	P42	R\$	6.368,20																				12
	P43	R\$	6.616,56																				13
	P44	R\$	6.874,60																				14
	P45	R\$	7.142,71																				15
	P46	R\$	7.421,28																				16
	P47	R\$	7.710,71																				16
	P48	R\$	8.011,42																				16
	P49	R\$	8.323,87																				16

FONTE: Lei nº 13.325/2016 (Brasil, 2016).

## ANEXO F – E-MAIL ENCAMINHADO PELA UNIDADE DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO (UCAQ) EM 4 DE AGOSTO DE 2025

16/03/2026, 13:45

Email – Luciano Carvalho – Outlook

 Outlook

ENC: Programação das ações de capacitação - 2º semestre de 2025

De: Luciano Carvalho <luciano.carvalho@ufpr.br>  
 Data: Seg, 04/08/2025 16:31  
 Para: Luciano Carvalho <lucianocarvalho@gmail.com>

1 anexo (480 bytes)  
 ATT00001.txt;

De: tecnicos\_ufpr-bounces@grupos.ufpr.br <tecnicos\_ufpr-bounces@grupos.ufpr.br> Em nome de Unidade de Capacitação E Qualificação -ucaq  
 Enviada em: segunda-feira, 4 de agosto de 2025 16:30  
 Para: tecnicos\_ufpr-bounces@grupos.ufpr.br; tecnicos\_ufpr@grupos.ufpr.br; docentes\_ufpr-bounces@grupos.ufpr.br; docentes\_ufpr <docentes\_ufpr@grupos.ufpr.br>;  
 Unidade de Comunicação - CHC/UFPR <unicom@hc.ufpr.br>; Comunicados <comunicados@hc.ufpr.br>  
 Assunto: [Tecnicos\_ufpr] Programação das ações de capacitação - 2º semestre de 2025


Prezados(as) servidores(as),

A UCAQ divulga as ações de capacitação previstas para o segundo semestre de 2025, voltadas aos servidores do quadro permanente e ativo da UFPR.

As informações detalhadas, como datas, horários, conteúdos e formas de inscrição, serão divulgadas por meio das listas institucionais de e-mail e compartilhadas no [Portal de Desenvolvimento de Pessoas](#).

Essa divulgação tem como objetivo possibilitar que os servidores planejem previamente sua participação nas atividades formativas promovidas pela unidade.

Salientamos que os dias e horários de realização dos cursos são definidos de acordo com a disponibilidade dos(as) instrutores(as).

Ação de capacitação	Ministrante	Oferta / Carga horária	Dias / horários	Inscrições	Objetivo G
 <b>Aprenda LIBRAS: Atendimento Acessível na Universidade</b>	Me. Paulo Henrique Pereira	22/08 a 23/10 30 horas	Terças e Sextas 08:00 – 12:00	Inscrições encerradas	Capacitar para comunic LIBRAS, visando a inclusão surda.
 <b>Segurança Laboratorial</b>	Veruza Cristina Mendonça	12/08 a 11/09 30 horas	Terças e quintas 14:00 Às 17:00	Inscrições encerradas	Capacitar sobre princípios laboratorial, aborda regulamentação e práticas químicas e biológicas.
 <b>Ferramentas audiovisuais</b>	Me. William Leal Colaço Fernandes	12/08 a 11/09 20 horas	Terças e quintas 08:00 às 10:00	Inscrições encerradas	Capacitar no uso de ferramentas para aprimorar a comunicação conteúdos institucionais e e
 <b>Análise, prevenção e combate ao assédio e discriminação na UFPR</b>	Jean Carlos de Oliveira	26/08 a 14/10 25 horas	Terças 14:00 às 17:00	<a href="#">Inscrições abertas</a> 08/08 a 15/08	Apresentar normativas que de assédio moral, sexual âmbito da administração e bem como as políticas e prevenção, à luz da realidade visando dar efetividade sanções.
 <b>Apresentação de dados usando a ferramenta POWERBI</b>	Me. Rogério de Jesus Hultmann	01/09 a 22/10 30 horas	Segundas e quartas 09:00 às 11:00	Inscrições em breve: 14/08 a 22/08	Capacitar para transformar informações através de criação de relatórios e dash
 <b>Percurso do discente na UFPR: Políticas Públicas de acesso e permanência</b>	Drª Eliane Felisbino e Sarah Menon	02/09 a 02/10 20 horas	Terças e quintas 14:00 – 16:00	Inscrições em breve: 14/08 a 22/08	Contribuir para a formação técnico-administrativos da reflexões sobre o percurso universidade, abordando acesso, permanência, incl cuidado.
 <b>Ensino superior brasileiro: aspectos da legislação e prática</b>	Dr. Edmar Almeida de Macedo	15/09 a 16/10 30 horas	Segundas e quintas 14:00 às 17:00	Inscrições em breve: 28/08 a 05/09	Apresentar os principais aspectos práticos relativos ao ensino

18/03/2026, 13:45

Email – Luciano Carvalho – Outlook

 <b>Atuação na extensão universitária, estratégia para desenvolvimento na carreira técnico administrativa</b>	Dr. José Carlos Assunção Belotto	29/09 a 17/11 21 horas	Segundas 14:00 às 17:00	Inscrições em breve: 15/09 a 19/09	Dar ferramentas e estímulos administrativos a criarem atividade extensionista.
 <b>Estratégias de Comunicação para a Divulgação Científica</b>	Drª Letícia Salem Hermann Lima	16/09 a 16/10 20 horas	Terças e quintas 14:00 – 16:00	Inscrições em breve: 01/09 a 09/09	Capacitar os servidores: divulgação científica de pesquisa e extensão.
 <b>Acolhida às novas servidoras e novos servidores: rotinas administrativas e acadêmicas na UFPR</b>	Dr. Tiago Venturi	Outubro e novembro	A definir	Informações em breve	Acolher servidores e ingressantes na UFPR, lidar com as rotinas administrativas da UFPR.
 <b>Liderança, Motivação e Gestão de Equipes na Administração Pública</b>	Drª Daniele Cristine Nickel	Outubro e novembro	Segundas e quartas 14:30 – 16:30	Informações em breve	Trabalhar aspectos relacionamentos interpessoal no que tangem como aplicá-los de forma liderados.
 <b>Gestão de Projetos</b>	Dr. José Marcelo Almeida Prado Cestari	A confirmar			Fornecer conceitos de gerenciamento de projetos metodologias e ferramentas

- A abertura de cada turma está condicionada ao recebimento de um mínimo de 50% de inscrições válidas.
- As vagas são preenchidas por ordem de inscrição.
- Para fins de certificação, é exigida frequência mínima de 75%.
- Todos os cursos são online e síncronos. O curso "Atuação na extensão universitária" ofertará participação presencial para os servidores lotados em Curitiba.

Ficamos à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas.

Atenciosamente,

Unidade de Capacitação e Qualificação  
 Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas  
 Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
 Universidade Federal do Paraná



## ANEXO G – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP/CHS Nº 7.296.746

UNIVERSIDADE FEDERAL DO  
PARANÁ - CIÊNCIAS  
HUMANAS E SOCIAIS



**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** EFEITOS OBJETIVOS E SUBJETIVOS DA CAPACITAÇÃO STRICTO SENSU DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS NA UFPR: ASPECTOS LEGAIS, PROFISSIONAIS E PESSOAIS

**Pesquisador:** ANDREA BARBOSA GOUVEIA

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 85253624.2.0000.0214

**Instituição Proponente:** Programa de Pós-graduação em Educação

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 7.296.746

**Apresentação do Projeto:**

Conforme o projeto: "O setor público vem se adaptando por meio de mudanças organizacionais e estratégias que afetam a organização e a gestão dos processos de trabalho, e impõem aos servidores a necessidade de novas competências profissionais. Os servidores públicos técnico administrativos em educação que trabalham nas IFES são conhecidos como TAEs. Objetivando resultados concretos nos processos de trabalho e na evolução dos TAEs, cumpre que as instituições possam mapear e avaliar ações de desenvolvimento e capacitação, buscando alinhamento aos objetivos organizacionais, otimizando a alocação de pessoas, a formação, a atualização dos perfis profissionais e a estruturação dos processos e maneiras de realizar o trabalho. Trata-se de um estudo de caso e diz respeito aos efeitos objetivos e subjetivos da capacitação stricto sensu dos TAEs da Universidade Federal do Paraná (UFPR) que estão na ativa (sujeitos desta pesquisa) e que concluíram curso de pós-graduação stricto sensu entre 2005 a 2024. Este estudo contribui com a geração de informações sobre o caso específico da UFPR."

**Objetivo da Pesquisa:**

**Objetivo Primário:**

Avaliar os efeitos objetivos e subjetivos oriundos da capacitação stricto sensu dos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) na UFPR.

**Endereço:** Rua General Carneiro, nº 460, Edifício D. Pedro I, 11º andar, sala 1121  
**Bairro:** Centro **CEP:** 80.060-150  
**UF:** PR **Município:** CURITIBA  
**Telefone:** (41)3360-5094 **E-mail:** cep\_chs@ufpr.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO  
PARANÁ - CIÊNCIAS  
HUMANAS E SOCIAIS



Continuação do Parecer: 7.296.746

**Objetivo Secundário:**

- 1) Mapear a legislação nacional vigente relativa à carreira, capacitação e qualificação stricto sensu dos TAEs.
- 2) Analisar as políticas institucionais na UFPR, quanto à carreira, capacitação e qualificação stricto sensu dos TAEs da UFPR.
- 3) Mapear e analisar a evolução (histórico) do nível de capacitação dos TAEs na UFPR, ao longo do tempo.
- 4) Identificar o perfil dos TAEs na UFPR que concluíram a capacitação stricto sensu (mestres, doutores, raça/cor, faixa etária, gênero).
- 5) Identificar os aspectos que a capacitação stricto sensu traz à realidade profissional e pessoal dos TAEs da UFPR.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Os benefícios estão informados.

No entanto, os benefícios indiretos informados no projeto "Como benefício indireto, é possível que esta pesquisa possa trazer contribuições e melhorias de sua percepção com relação à sua atuação no ambiente organizacional em geral, o que traz benefícios indiretos ao participante, bem como à sociedade." e no RCLI "Como benefício indireto, é possível que esta pesquisa possa trazer contribuições para o desenvolvimento de políticas institucionais de formação dos/as TAEs." Em ambos locais deve ser informada a mesma coisa.

Os riscos estão informados assim como a forma de mitigá-los.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisa é relevante, principalmente como etapa avaliativa e para orientar as políticas futuras de qualificação de TAEs da UFPR.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Os Termos de apresentação obrigatória estão inseridos no processo.

**Recomendações:**

Trocar sujeitos por participantes.

Em raça está escrito:

"Raça/cor:

Endereço: Rua General Carneiro, nº 460, Edifício D. Pedro I, 11º andar, sala 1121  
 Bairro: Centro CEP: 80.060-150  
 UF: PR Município: CURITIBA  
 Telefone: (41)3360-5094 E-mail: cep\_chs@ufpr.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO  
PARANÁ - CIÊNCIAS  
HUMANAS E SOCIAIS



Continuação do Parecer: 7.296.746

Branco (quem se declara branco e possui características físicas historicamente associadas às populações europeias).

Preto (pessoa que se declara preta e possui características físicas que indicam ascendência predominantemente africana)

Parece que não basta a autodeclaração, é isso mesmo que os autores defendem aqui?

No instrumento parece estar faltando dados sobre mestrado e doutorado realizados no exterior... Essa opção não existe?

O documento de CONCORDÂNCIA DOS SERVIÇOS ENVOLVIDOS deve ser apresentado no primeiro relatório.

"Critérios de encerramento ou suspensão de pesquisa

Não se aplica ao projeto em questão. Não foram identificadas situações adversas que possam ser previstas previamente e levar ao encerramento da pesquisa." Os pesquisadores precisam informar que se questões éticas, não previstas, forem encontradas o comitê será informado para discutir a interrupção a pesquisa.

Os benefícios estão informados.

No entanto, os benefícios indiretos informados no projeto "Como benefício indireto, é possível que esta pesquisa possa trazer contribuições e melhorias de sua percepção com relação à sua atuação no ambiente organizacional em geral, o que traz benefícios indiretos ao participante, bem como à sociedade." e no RCLI "Como benefício indireto, é possível que esta pesquisa possa trazer contribuições para o desenvolvimento de políticas institucionais de formação dos/as TAEs." são diferentes. Em ambos locais deve ser informada a mesma coisa, assim o benefício indireto previsto no RCLI precisa ser apresentado no projeto.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Recomenda-se aprovação.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Endereço: Rua General Camello, nº 460, Edifício D. Pedro I, 11º andar, sala 1121  
 Bairro: Centro CEP: 80.060-150  
 UF: PR Município: CURITIBA  
 Telefone: (41)3360-5094 E-mail: cep\_chs@ufpr.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO  
PARANÁ - CIÊNCIAS  
HUMANAS E SOCIAIS



Continuação do Parecer: 7.296.746

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2453885.pdf	29/11/2024 13:28:01		Aceito
Outros	Aprovacao_projeto_LC.pdf	29/11/2024 13:26:46	LUCIANO CARVALHO	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto_assinada_LC.pdf	29/11/2024 13:22:02	LUCIANO CARVALHO	Aceito
Outros	Concordancia_Servicos_Envolvidos.docx	15/11/2024 23:38:56	LUCIANO CARVALHO	Aceito
Outros	Parecer_Merito.pdf	15/11/2024 23:36:15	LUCIANO CARVALHO	Aceito
Outros	Questionario_survey.docx	15/11/2024 23:35:45	LUCIANO CARVALHO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	RCLI.docx	15/11/2024 23:34:51	LUCIANO CARVALHO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_detalhado.docx	15/11/2024 23:29:03	LUCIANO CARVALHO	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

CURITIBA, 16 de Dezembro de 2024

Assinado por:  
Luani de Liz Souza  
(Coordenador(a))

Endereço: Rua General Carneiro, n° 460, Edifício D. Pedro I, 11º andar, sala 1121  
 Bairro: Centro CEP: 80.060-150  
 UF: PR Município: CURITIBA  
 Telefone: (41)3360-5094 E-mail: cep\_chs@ufpr.br