

FUNDAMENTOS JURÍDICOS ACERCA DA FORMAÇÃO CONTINUADA DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Nancy Costa de Oliveira ¹
Otilia Maria A. N.A. Dantas ²

RESUMO

Este trabalho é fruto das investigações realizadas durante o mestrado acerca da política de desenvolvimento dos técnicos administrativos da Universidade de Brasília. Teve como objetivo analisar o sentido e a funcionalidade da política de desenvolvimento dos servidores técnicos administrativos da Universidade de Brasília. Trata-se de uma pesquisa de caráter qualitativo, que fez uso da pesquisa documental para conhecer as ações de capacitação implementadas pela UnB observando o disposto nos Decretos 5707/2006 e 5825/2006 da Presidência da República que preveem o desenvolvimento de competências de acordo com os objetivos institucionais. Constatou-se que as ações nesse sentido, visam atender ao aporte jurídico que está atrelado aos princípios da eficiência e eficácia dos serviços públicos e que não há espaço para a formação integral com vistas à emancipação desses sujeitos. Assim, espera-se que esta pesquisa seja relevante para os servidores técnicos administrativos uma vez que aponta para a necessidade da valorização e do reconhecimento deste profissional enquanto sujeito co-partícipe do processo educativo regulamentado pelas instituições federais de ensino. Espera-se, também, que esta contribua para a reflexão das Universidades Federais do país no sentido de conscientizar sobre a importância de implementar políticas públicas que possibilitem a oferta de formação continuada para além da aquisição de conhecimentos e habilidades profissionais, visando a formação de um quadro de pessoal crítico e transformador da sociedade e de si próprio.

Palavras-chave: Capacitação, Competência, Formação continuada.

INTRODUÇÃO

Este estudo é um recorte oriundo da nossa pesquisa de mestrado que partiu do seguinte questionamento: qual o sentido e a funcionalidade da política de formação continuada dos servidores técnicos administrativos da Universidade de Brasília? Para responder a questão/problema de pesquisa nos detivemos a analisar o sentido da política de formação continuada dos servidores técnicos administrativos da Universidade de Brasília materializada nos Planos Anuais de Capacitação (PACs), baseados na legislação federal.

Ainda que as universidades públicas estejam vivenciando cortes significativos em seus orçamentos que colocam em risco importantes pesquisas e seu próprio funcionamento, caracterizando assim o desmonte da educação, alertamos para a necessidade de políticas

¹ Mestra pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade de Brasília - DF, nancy@unb.br;

² Professor orientador: Doutor, Universidade de Brasília - DF, otilia@unb.br.

públicas concretas para a formação continuada de professores e técnicos administrativos de caráter integral e emancipador, com vistas a possibilitar que esse sujeito possa atuar de forma crítica e transformadora na sociedade e de si próprio.

METODOLOGIA

A metodologia foi delineada por meio da abordagem qualitativa e materializada na pesquisa documental, tendo como aporte teórico Creswel (2010), Demo (1995) e Flick (2004). Sua escolha se justifica por entendermos que “[...] a pesquisa qualitativa tem por objetivo a compreensão do fenômeno ou evento em estudo a partir do interior. Busca-se entender a opinião de um sujeito ou de diferentes sujeitos, o curso de situações sociais, ou as regras culturais e sociais para uma situação.”, FLICK (2004, p. 43).

Em Lakatos e Marconi (2001) encontramos sustentação para a opção quanto a pesquisa documental, visto que esses autores consideram a pesquisa documental como sendo a coleta de dados em fontes primárias, como documentos escritos ou não, pertencentes a arquivos públicos, arquivos particulares de instituições e domicílios, e fontes estatísticas.

Assim, foi possível analisar a legislação que rege a política de desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional pertinente à regulamentação da formação continuada dos servidores públicos federais e, especificamente no âmbito da Universidade de Brasília, os Planos Anuais de Capacitação ofertados aos servidores (técnicos e docentes), obedecendo ao recorte temporal de 2014 a 2018.

DESENVOLVIMENTO

A tríade Ensino/Pesquisa/Extensão constitui as funções das Universidades Brasileiras. Esta máxima se destina a consolidação da formação cujos sujeitos constituintes são docentes e discentes. Ao nosso ver, há que se considerar um terceiro sujeito fundamental nesse processo; o profissional TAE (Técnico Administrativo em Educação). Esses profissionais, comprometidos em oferecer um atendimento eficiente e de qualidade se veem na condição de reverem suas ações enquanto agentes participantes, porém não docentes, do processo educativo das Instituições de Ensino Superior (IES).

Para tanto, além de buscarem cursos profissionais também almejam dar continuidade a educação formal, independentemente do nível de ensino, e, nesse caso, a oportunidade de estar nos bancos acadêmicos de uma universidade pública como a Universidade de Brasília,

(83) 3322.3222

contato@conedu.com.br

www.conedu.com.br

tendo como base sua autonomia financeira e como uma de suas políticas o investimento na formação continuada do seu corpo técnico administrativo, seria uma oportunidade ímpar, além de reforçar a missão e o papel transformador dessa Instituição perante a sociedade.

Nesse sentido, ações em busca do aperfeiçoamento profissional e do crescimento individual são inerentes aos técnicos administrativos das IES e estão previstas na Constituição Federal de 1988, em seu Art. 39, e nas reformas posteriores, bem como na legislação pertinente à política de formação continuada dos servidores públicos federais (11.091/2005, Art. 3º, Inciso VIII), e na instituição da ENAP (Escola Nacional de Administração Pública).

Dentro desse preceito, é necessário realizar a reconstrução da prática no funcionalismo público através da reeducação de seus agentes, por meio de iniciativas que lhes proporcionem a capacitação necessária para tal.

Assim, as instituições precisam programar ações estratégicas no intuito de redimensionar a força de trabalho e de promover a formação continuada configurada numa política de investimento em educação e qualificação dos servidores técnicos administrativos.

A partir disso, acredita-se que a capacitação dos TAE's se constitui no processo formativo mobilizador de conhecimentos e da geração de habilidades específicas para a carreira, conforme previsto na Política Nacional de Desenvolvimento (Decreto 5707/2006) e corroborado pelo PAC (Plano Anual de Capacitação) da UnB que tem como um dos seus propósitos ofertar aos servidores "o acesso a cursos presenciais e a distância, proporcionando a aquisição de competências e atualização de conhecimentos".

No que diz respeito aos servidores públicos federais, em 2005 o governo apresentou uma proposta para estabelecer mecanismos capazes de promover a melhoria no serviço público culminando na publicação da Lei nº 11.091, que dispõe sobre a estruturação do PPCTAE (Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação). Na referida Lei, em seu Art. 3, inciso VIII, está prevista a garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral definidas como uma das diretrizes do PCCTAE.

Por outro lado, originado da Lei 11.091/2005, o Decreto nº 5.825/2006 estabeleceu diretrizes para elaboração do plano de desenvolvimento desses profissionais, definindo a obrigatoriedade da implantação do programa de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal.

Ressaltamos o Decreto n. 5.707/2006 que instituiu a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal (PNDP) da administração pública federal direta, autárquica e fundacional inserindo-se nesse contexto os técnicos administrativos em educação das universidades federais. A partir de então, as IES receberam a incumbência de promover ações

destinadas a formação continuada dos docentes e técnicos, conforme Art. 3º, inciso IX (BRASIL, 2006):

Oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no setor público, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública.

Cabe salientar que o Art. 2º, inciso II desse decreto se refere a gestão por competências no serviço público, definindo-a como sendo a “gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição” (BRASIL, 2006). Fundamentada na busca do setor público pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade, nos parece ser uma política bastante reducionista no que tange as possibilidades de formação do sujeito, nos remetendo as seguintes inquietações: será esta a única finalidade de uma política de desenvolvimento de pessoas? Em que momento se faz presente uma proposta para emancipação desses sujeitos?

Todavia, as transformações ocorridas no mundo do trabalho exigiram do indivíduo um novo comportamento e nova visão diante de suas habilidades profissionais. Assim, nas últimas décadas autores como Zarafian (2001b, 2003) e Kuenzer (2000, 2003) têm se debruçado na busca pela conceituação e compreensão do que venha a ser competência, no âmbito organizacional e acadêmico, respectivamente, bem como analisar sua influência na organização e relações no mundo do trabalho. Nesse contexto, destacamos o conceito elaborado por Zarifian (2003), que compreende a competência a partir de três definições complementares, a saber:

Competência é a tomada de iniciativa e responsabilidade do indivíduo em situações profissionais com as quais ele se confronta. [...] é uma inteligência prática das situações, que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma à medida que a diversidade das situações aumenta. [...] é a faculdade de mobilizar redes de atores em torno das mesmas situações, de compartilhar desafios, de assumir áreas de responsabilidade (ZARIFIAN, 2003, p. 137).

Contata-se a importância da competência para fins organizacionais no que tange a capacidade de mobilização da rede de atores em volta de situações, partindo do pressuposto de que os trabalhadores devem compartilhar desafios e responsabilidades em situações profissionais, o que exige conhecimentos a serem adquiridos. Para tanto, vimos que a ENAP é

(83) 3322.3222

contato@conedu.com.br

www.conedu.com.br

um dos “órgãos especializados para as atividades de formação, aperfeiçoamento, profissionalização e treinamento de seu pessoal civil” (ENAP, 1986), portanto responsável pelo desenvolvimento de competências e habilidades de servidores públicos. Percebe-se que em seu catálogo não há previsão de oferta de cursos referentes à educação formal, pois de acordo com sua criação, sua finalidade é possibilitar o aumento da capacidade governamental na gestão de políticas públicas.

Ademais, sem desconsiderar a importância de se qualificar cada vez mais o técnico-administrativo para que este cumpra, a contento, as funções que lhe couber, não podemos nos furtar a crítica acerca da visão de que este só precisa aprender o que irá beneficiar o desenvolvimento de habilidades e competências institucionais. No caso específico da UnB, a Coordenadoria de Capacitação (Procap), vinculada ao Decanato de Pessoas (DGP) e por sua vez à Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação/Dcade, tem por missão:

A atualização dos Recursos Humanos desta instituição, visando à qualidade dos seus serviços, e por princípios a melhoria da qualidade de vida e da qualificação profissional; a adequação do perfil de servidores e colaboradores aos diversos ambientes organizacionais; a valorização da sua participação nos programas desta Universidade e o processo contínuo de treinamento como agente motivador de participação. (PROCAP, 2017).

Percebe-se que o princípio norteador dessa missão busca cumprir o que determina o Decreto n. 5.825/2006, em seu Art. 7, alíneas I, II e III, ou seja, “contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão; capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE”. (BRASIL, 2006).

Diante desta realidade, os Planos Anuais de Capacitação/PAC ofertados pela Universidade de Brasília são consolidados como instrumentos norteadores das ações de capacitação definindo temas, critérios e metodologias a serem empregadas para o desenvolvimento dos servidores (docentes ou técnicos administrativos) ativos. Fundamentam-se na busca pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços públicos ofertados à sociedade e estão previstos na Instrução Normativa da Câmara de Gestão de Pessoas nº 1/2016 que estabelece as normas para a capacitação dos servidores públicos federais em exercício na Fundação Universidade de Brasília. Tem como objetivos promover ações visando adequar as competências individuais às institucionais, tendo em vista o desenvolvimento contínuo do servidor com foco na efetividade do alcance dos objetivos e

metas da UnB, sendo o desenvolvimento dessas competências individuais, condição essencial para a oferta de melhores serviços ao cidadão usuário de serviços públicos.

Assim, observa-se que os Planos de 2014 a 2018, compostos por ações presenciais e a distância, se propõem a permitir que o servidor adquirira **competências** necessárias ao desenvolvimento de suas atividades na Instituição por meio de ações organizadas de forma a atender três níveis de competências:

Fundamentais - Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias a todos os servidores da Instituição, independentemente do Centro de Custo da lotação;

Gerenciais - necessárias aos servidores que ocupam cargo de chefia e possuem uma ou mais equipes sob sua coordenação ou servidores que queiram desenvolver estas competências como pré-requisito ao exercício de funções gerenciais;

Específicas - aquelas relacionadas diretamente a processo de trabalho de caráter técnico e/ou vinculadas à especificidade de cada setor ou área da organização.

Esses Planos foram concebidos mediante linhas de desenvolvimento designadas: **iniciação ao serviço público:** visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da UnB e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional; **formação geral:** visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais. Refere-se também à formação destinada ao desenvolvimento de competências fundamentais; **educação formal:** visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal; **gestão:** visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção; **inter-relação entre ambientes:** visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional e **específica:** visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

Ao observar os preâmbulos das linhas de desenvolvimento dos Planos Anuais de Capacitação da UnB/PAC (2016-2018) está explícita a preocupação com a questão do desenvolvimento das habilidades e competências de modo a possibilitar que os servidores sejam capazes de atingir os objetivos institucionais, embora a linha de desenvolvimento n. 3, salienta a intenção em oferecer cursos em todos os níveis de educação formal.

Na lista de ações de capacitação interna previstas no PAC para o ano de 2016/2017, com exceção da oferta da terceira turma de alunos do Curso de Mestrado em Economia, não

foi possível identificar nenhuma outra ação capaz de materializar o que esta linha se propõe. Trata-se, portanto, de uma visão limitada quando se tem um quantitativo de 3.160 (três mil cento e sessenta) servidores técnico-administrativos, segundo dados da própria Instituição em seu sítio eletrônico.

Analisando o Plano Anual de Capacitação 2018, verificamos que dentre as ações previstas para qualificação de servidores (técnicos e docentes), constam as ofertas dos cursos Mestrado Profissional em Economia, Mestrado Profissional em Educação e Mestrado Profissional em Gestão Pública e Metodologia Científica e Elaboração de Projeto de Pesquisa (preparatório para Mestrado e Doutorado). Queremos acreditar que esse seja o início de uma mudança no entendimento de que é necessário e salutar que esses profissionais deem continuidade a sua formação, para além de sua formação inicial.

A Universidade de Brasília, uma das fundações públicas federais de ensino superior previstas na Lei Nº 7596/87, possui em seu Quadro Permanente de Pessoal servidores nas modalidades docente e técnico-administrativos. Esta prevê a implantação de um Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos com vistas a "promoção e ascensão funcional, com valorização do desempenho e da titulação do servidor" (BRASIL, 1987) para docentes e para técnicos administrativos. Para fins desta pesquisa, trataremos especificamente do Plano de carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei 11.091, de 12/01/2005. Vale salientar que a categoria técnico-administrativa no âmbito das fundações públicas federais de ensino superior, em especial da Universidade de Brasília, passa a ser denominada Técnico-Administrativo em Educação/TAE, e o seu desenvolvimento profissional determinado conforme os ditames da Lei.

De modo geral, a carreira do TAE é dividida em cinco níveis de classificação: A, B, C, D, e E que correspondem às especificações do cargo que ocupam. Além disso, cada cargo é dividido em quatro níveis de capacitação que vão de I a IV e se alteram na medida em que o servidor obtém progressão por capacitação. Assim, conforme previsto no Plano de Carreira dos TAEs, os servidores podem progredir dentro de uma mesma classe os quatro níveis de classificação e os dezesseis padrões de vencimento. Porém, somente poderão ascender de uma classe para a outra mediante aprovação em concurso público para cargos de níveis superiores ao então pleiteado.

Dessa forma, de acordo com o que determina a Lei, o servidor técnico administrativo possui duas formas de progredir profissionalmente: pela Progressão por Mérito Profissional e pela Progressão por Capacitação Profissional.

A **Progressão por Mérito Profissional** decorre das avaliações de desempenho realizadas ao longo da trajetória profissional do servidor, observado o respectivo nível de capacitação e refere-se a mudança de um padrão de vencimento para o imediatamente subsequente, realizada a cada 18 (dezoito) meses de efetivo exercício.

A **Progressão por Capacitação Profissional** refere-se à mudança de nível de capacitação, dentro do mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificado em Programa de Capacitação que tenha sido realizado durante a permanência do servidor no nível de capacitação em que se encontra, não sendo aceitos cursos com data anterior à última progressão. O curso deve ser compatível com o cargo ocupado, com o ambiente organizacional e com a carga horária mínima exigida, porém sendo permitido o somatório de cargas horárias de cursos superiores a 20 (vinte) horas-aula, respeitando-se o interstício de 18 (meses) bem como a carga horária necessária que deve estar de acordo com o nível de classificação do cargo e o nível de capacitação no qual o servidor se encontra.

No caso de o título ser correlacionado à uma área de conhecimento que tenha relação direta ao ambiente organizacional do servidor, este originará maior percentual do que em área de conhecimento com relação indireta. Dessa forma, a obtenção dos certificados que excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional.

Consideramos que de acordo com o aporte jurídico sobre a promoção e ascensão funcional dos TAE's, desde 2005 se discute e se tenta estabelecer uma regra que atenda às exigências da lógica do neoliberalismo. Na verdade, são estratégias de transformar a carreira pública do servidor em um programa de progressão funcional próximo da lógica das empresas privadas, o que desqualifica este profissional, bem como retira dela o poder de servidor público de pensar e decidir sobre as ações que desenvolve na instituição pública em que se encontra lotado.

Portanto, acreditamos que ao investir em políticas públicas que permitam aos técnicos administrativos darem continuidade a sua formação em seu próprio ambiente de trabalho, as IES e em especial a Universidade de Brasília, estarão dando um passo em oposição à ordem destrutiva do capital rumo a emancipação desses trabalhadores. Tal atitude permitirá que os técnicos administrativos se beneficiem do produto do seu trabalho, ou seja, da educação produzida e ofertada por IES que exercem um papel indispensável para o desenvolvimento de uma sociedade transformadora, íntegra e democrática.

CONCLUSÕES

O estudo partiu do seguinte questionamento: qual o sentido e a funcionalidade da política de formação continuada dos servidores técnicos administrativos da Universidade de Brasília?

Deste modo, entendemos que diante da política pública que atribui à meritocracia e ao ensino tecnicista uma importância para além da constituição do ser enquanto humano livre e emancipado, há que se considerar que tal discurso possui fortes indícios de dominação da classe trabalhadora que provavelmente vê o treinamento e a capacitação funcional como processos educativos por excelência, facilitadores da aprendizagem, do crescimento e do desenvolvimento psicossocial e intelectual dos servidores, mas que na realidade se aproximam mais de um processo para aquisição de habilidades e competências, sob a forma aquisição de ferramentas eficazes, dinâmicas e rápidas que favorecem o sistema capitalista ora implantado mundialmente.

Notadamente, a pesquisa nos possibilitou compreender que as concepções neoliberais e gerencialistas interferem e permeiam, até hoje, as políticas educacionais implementadas pelo Estado. Apesar do grave momento político, econômico e social que assola o país, deseje-se que a sociedade consiga reverter esse quadro de subserviência do Estado frente as linhas de financiamento das agências internacionais retomando sua autonomia de tal forma que possa implementar políticas públicas que possibilitem a emancipação dos indivíduos e a busca pela ação transformadora das Universidades Brasileiras.

Por sua vez, os novos escândalos que permeiam a esfera pública não eliminam por si os problemas relacionados ao exercício do poder e às desigualdades daí advindas. Pelo contrário, possibilitam novos enfoques e instrumentos na luta em prol da garantia de direitos de todos. Provavelmente, essa conjuntura atribui aos pesquisadores e pesquisadoras elementos suficientes para que sejam desafiados a encarar e a propor caminhos de investigação que minimizem ou mesmo excluam os problemas ora oriundos da modernidade tardia.

Nesse sentido, abrir espaço para avaliar e discutir as desigualdades sociais aprofundadas pela crise que ora se apresenta, deve ser interpretada como uma forma de resistência frente ao poder do capitalismo que destrói as relações humanas, ao inserir em seu âmago o sentido da competição e da meritocracia.

Essa também é uma forma de incentivar a mobilização dos sujeitos em prol de uma política de formação continuada que esteja além dos interesses capitalistas, colocando-os em

situações de constante desenvolvimento de seus saberes e da concretização de suas aspirações enquanto ser humano, no sentido integral do ser, ainda que as condições estejam desfavoráveis.

Consideramos que a própria Universidade de Brasília, que abriga em seu coletivo de servidores aproximadamente 3100 técnicos administrativos na condição de trabalhadores com potencial para investirem em formação continuada séria e profunda, possui condições para mudar esse panorama. Para isso, torna-se necessário que a Universidade assuma efetivamente sua função social, enquanto espaço que possibilita a produção e difusão de saberes científicos pautando-se pelas demandas populares e sobretudo, pelas questões sociais. Nesse ponto, convém resgatar sua autodenominação, “Uma Universidade transformadora, com a missão de produzir, integrar e divulgar conhecimento, formando cidadãos comprometidos com a ética, a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável”. (Sítio eletrônico da UnB).³

Ora, enquanto Instituição que almeja o desenvolvimento de uma sociedade mais íntegra e democrática, não deve ser concebido o dualismo escolar que permite a exclusão dos técnicos administrativos de possibilidades que visam a formação integral do ser. Pelo contrário, uma trajetória que se entrelaça com a história da capital do país deve reconhecer que esse técnico administrativo também tem o direito de usufruir do tripé formado pelo ensino, pesquisa e extensão que constitui o eixo fundamental das Universidades Brasileiras.

Por anos, a luta estudantil ensinou à Universidade que o caminho da produção de saberes, deve ser estendido a sociedade como um todo. A bandeira dos movimentos sociais revela a importância de uma educação pública, gratuita e de qualidade para todos, e nesse ínterim, todos os sujeitos devem ser inseridos nessa luta em prol da ação transformadora da realidade social, cabendo a Universidade de Brasília não fazer distinção entre os sujeitos.

Dessa forma, manifestamos o desejo de que a Universidade de Brasília, ao evocar o princípio da autonomia universitária, consiga romper com a imposição dos organismos internacionais que influenciam e determinam as regras das políticas educacionais a serem implementadas pelo Estado. No caso, torna-se fundamental que os PAC's materializem uma política de formação continuada dos servidores da UnB que contraponha a política massificadora imposta por agentes e órgãos fiscalizadores e assim, consiga mudar as regras do jogo, ofertando ao coletivo de servidores, oportunidades de continuação da educação formal, aqui compreendida como os diferentes níveis de ensino, nos diversos campos do conhecimento.

³ <https://www.unb.br/a-unb?menu=423>

Assim, estará sendo cumprido integralmente seu papel na sociedade, pois a implementação de políticas públicas que permitam o desenvolvimento da formação integral do ser, no âmbito da UnB, permitirá que esta atinja os mais altos níveis de excelência no serviço público, sobretudo, como uma instituição que investe no seu corpo técnico administrativo concebendo a educação, efetivamente, como um direito de todos, enquanto ação libertadora e emancipadora da humanidade.

Nesse sentido, este sujeito poderá, imbuído pelo espírito libertador da educação, se fazer presente na construção de uma sociedade transformadora, tal como idealizado por Costa (2004, p. 52) ao afirmar que “se o homem não aparece como alguém que age, fala, reconhece o mundo, reflete e opina acerca dele, deixou de aparecer como cidadão”.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: senado federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 11.091 (PCCTAE), de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm>. Acesso em: 07/08/2013.

BRASIL. Presidência da República. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei número 9394, 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L9394.htm. Acesso em 23/07/2018.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto N. 93.277, de 19 de setembro de 1986**. Institui a Escola Nacional de Administração Pública – ENAP e o Centro de Desenvolvimento da Administração Pública – CEDAM, e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/1985-1987/D93277.htm Acesso em 13/08/2013.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 7.596, de 10 de abril de 1987**. Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7596.htm. Acesso em 29/05/2018.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei 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. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm>>. Acesso em: 07/08/13.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei 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, 2006b Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm. Acesso em: 21/05/2018.

COSTA, Fernando Braga da. **Homens invisíveis**: relatos de uma humilhação social. São Paulo: Globo, 2004.

CRESWELL, John W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto; tradução Magda Lopes. - 3 ed. - Porto Alegre: ARTMED, 296 páginas, 2010.

FLICK, Uwe. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução de S. Netz. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica**: em ciências sociais. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

KUENZER, Acácia. **Conhecimento e competências no trabalho e na escola**. Disponível em www.bts.senac/index.php/bts/article/view/539. Acessado em 11/11/2018.

KUENZER, Acácia. **A formação dos profissionais da educação: proposta de diretrizes curriculares nacionais**. Educação Brasileira, Brasília, v. 21, n. 42, p. 145-167, jan/jun.1999.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Plano Anual de Capacitação da Universidade de Brasília**. Disponível em http://www.dgp.unb.br/images/stories/media/cursos_procap/plano_anual_capitacao_2016.pdf. Acesso em: 07/09/2017.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Relatório de Gestão 2016** - UnB. Disponível em http://www.unb.br/images/processos_contas_anuais/Relatorio_de_Gestao_2016.pdf. Acessado em 25/10/2018.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Relatório de Gestão 2018** - UnB. Disponível em http://www.dpo.unb.br/images/phocadownload/documentosdegestao/relatoriogestao/2018/Relatorio_de_Gestao_UnB_2018.pdf. Acessado em 25/10/2018.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.

ZARIFIAN, P. **O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas**. São Paulo: SENAC, 2003.