



INSTITUTO FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CAMPUS MESQUITA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA

TAIANNE FLAUBERT OLIVEIRA DE SOUZA

**LEGISLAÇÃO APLICADA À EDUCAÇÃO PROFISSIONAL:
FORMAÇÃO SOBRE PLANO DE CARREIRA DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS
EM EDUCAÇÃO DO COLÉGIO PEDRO II**

Mesquita

2021

TAIANNE FLAUBERT OLIVEIRA DE SOUZA

**LEGISLAÇÃO APLICADA À EDUCAÇÃO PROFISSIONAL:
FORMAÇÃO SOBRE PLANO DE CARREIRA DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS
EM EDUCAÇÃO DO COLÉGIO PEDRO II**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo campus Mesquita do Instituto Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Marta Ferreira Abdala Mendes

Mesquita

2021

S7311

Souza, Tainne Flaubert Oliveira de.

Legislação aplicada à educação profissional: Formação sobre plano de carreira dos técnicos administrativos em educação do colégio Pedro II. Rio de Janeiro: Mesquita, 2021.

124 p. il.

Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – do Programa de Pós- Graduação do IFRJ / Campus Mesquita, 2021.

Orientador: Prof. Dr^a. Marta Ferreira Abdala Mendes.

1. Colégio Pedro II – Pessoal. 2. Direito do Pessoal Administrativo. 3. Educação profissional. 4. Servidores Públicos – lei n° 11.901/2005 Brasil. I. Souza, Tainne Flaubert Oliveira de. II. Instituto Federal do Rio de Janeiro. III. Título.

Dissertação/IFRJ/CMesq ProfEPT/PG

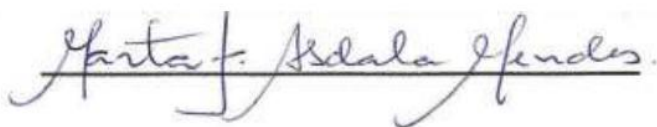
TAIANNE FLAUBERT OLIVEIRA DE SOUZA

**LEGISLAÇÃO APLICADA À EDUCAÇÃO PROFISSIONAL:
FORMAÇÃO SOBRE PLANO DE CARREIRA DOS TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO COLÉGIO PEDRO II**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em 15 de Julho de 2021.

COMISSÃO EXAMINADORA



Prof. Dra. Marta Ferreira Abdala Mendes

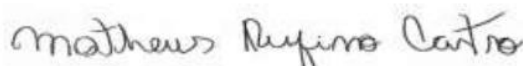
Instituto Federal do Rio de Janeiro – IFRJ/Campus Mesquita

Orientadora



Prof. Dr. Marcel Alvaro de Amorim.

Instituto Federal do Rio de Janeiro – IFRJ/Campus Mesquita



Prof. Dr. Matheus Rufino Castro.

Colégio Pedro II – CPII/Campus Duque de Caxias

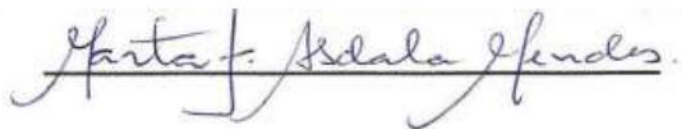
TAIANNE FLAUBERT OLIVEIRA DE SOUZA

**LEGISLAÇÃO APLICADA À EDUCAÇÃO PROFISSIONAL:
FORMAÇÃO SOBRE PLANO DE CARREIRA DOS TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO COLÉGIO PEDRO II**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em 15 de Julho de 2021.

COMISSÃO EXAMINADORA



Prof. Dra. Marta Ferreira Abdala Mendes

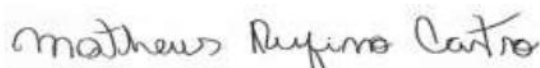
Instituto Federal do Rio de Janeiro – IFRJ/Campus Mesquita

Orientadora



Prof. Dr. Marcel Alvaro de Amorim.

Instituto Federal do Rio de Janeiro – IFRJ/Campus Mesquita



Profa. Dr. Matheus Rufino Castro.

Colégio Pedro II – CP II/Campus Duque de Caxias

Aos meus pais, meus maiores incentivadores.

AGRADECIMENTOS

Edvan e Sheila, meus pais, que abdicaram de muitas coisas para que eu pudesse ter o melhor que eles poderiam me oferecer, que me encorajaram a continuar lutando quando eu pensei que não tinha mais forças, que acreditaram em mim quando eu mesma já não acreditava mais, que torceram por mim e se alegraram mesmo quando não entendiam os meus objetivos. Meus primeiros professores, meus heróis, minha base, minha vida, meu tudo. Mesmo não sendo a filha ideal, saiba que eu os amo muito e queria poder dar o mundo a vocês.

Ary, meu companheiro, que há quase uma década está ao meu lado e continua a me apoiar e ouvir meus lamentos após as crises de ansiedade causadas pelos meus estudos. Com você o caminho tem sido mais leve e fácil de encarar. Obrigada por estar ao meu lado, B.

Cinthia e Gabriela, aquelas que sofreram juntas comigo a dificuldade que é encarar um mestrado. Nosso grupo foi um presente que tornou essa batalha menos sofrida, onde uma não deixava a outra desanimar, mas que por vezes entrava em desespero também (risos). No final, o que importa é que “ninguém solta a mão de ninguém”.

A minha orientadora, Marta, que aceitou esse desafio e seguiu comigo até o final dessa jornada, sempre me dando muito apoio e incentivo. Acredito que mais que uma relação de orientadora/orientada, foi uma parceria de grande sucesso.

E a tantas outras pessoas que estiveram ao meu lado e que me apoiaram nessa caminhada e que, por medo de ser injusta e esquecer alguém, somente deixo o meu agradecimento sem citar nomes. Todos vocês foram importantíssimos nessa trajetória e sem vocês eu não teria conseguido.

RESUMO

Os servidores técnico-administrativos em Educação do Colégio Pedro II possuem direitos plenamente estabelecidos no Plano de Carreiras dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), instituído pela Lei nº 11.091/2005. Todavia observa-se a escassez de estudos a respeito do tema e de maior conhecimento dos servidores sobre sua legislação de carreira. Este estudo teve como objetivo discutir esta realidade e desenvolver um material didático para este grupo de servidores. Partimos do pressuposto de que, com o maior conhecimento acerca do plano de carreira, o servidor poderá adquirir uma autonomia e posicionamento crítico que implicará no reconhecimento de seu papel social e profissional na sociedade atual. Nossa metodologia de abordagem é qualitativa para o desenvolvimento da pesquisa e para avaliação/validação do material didático (produto educacional) aplicamos o método Delphi. O material foi um manual, do tipo e-book, desenvolvido a partir dos resultados da pesquisa entre os servidores técnico-administrativos do CPII. O produto foi avaliado através do método Delphi por uma comissão de especialistas, integrantes da instituição. Nossa pesquisa mostra que, por meio do material didático desenvolvido, é possível promover um mecanismo de conhecimento e apropriação sobre o PCCTAE para ser disponibilizado aos recém e atuais servidores do Colégio Pedro II pela valorização de uma formação profissional omnilateral e emancipadora.

Palavras-Chave: Legislação profissional; Educação profissional e tecnológica; Plano de carreira; Colégio Pedro II; Lei nº 11.901/2005; Técnicos-Administrativos em Educação.

ABSTRACT

The technical-administrative educational civil servants of Colégio Pedro II have fully established rights in the Technical-Administrative Educational Career Plan (PCCTAE), established by law number 11.091/2005. However, there are few studies on this subject, including the knowledge of civil servants about the legislation of their career. This present study aimed to discuss this issue and to develop an informative folder for this group of civil servers. We assumed that, with more knowledge about its career plan, a civil servant could attain autonomy and critical attitude, which would result into recognition of its social and professional roles in current society. Our methodological approach to the research is qualitative, and in order to evaluate and validate the informative folder (educational product) we applied the Delphi method. The folder is a digital handbook (e-book), which was developed from the results of a survey among technical-administrative educational servers. By using the Delphi method, the product was evaluated by a comission of specialists from the institution. Our research shows that it is possible to promote the knowledge of PCCTAE by making the handbook available to new and established servers of Colégio Pedro II by valorization of an omnilateral and emancipatory professional formation.

Keywords: Professional legislation; professional and technological education; career plan; Colégio Pedro II; law number 11.901/2005; technical-administrative educational.

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1 - Gênero e faixa etária dos respondentes.....	37
Gráfico 2 - Cor e estado civil dos respondentes.....	38
Gráfico 3 - Escolaridade dos respondentes.....	38
Gráfico 4 - Comparação entre a escolaridade e cargo dos respondentes.....	39
Gráfico 5 - Escolaridade mínima ou acima da exigida pelo cargo.....	40
Gráfico 6 - Meios apontados para melhorar a remuneração.	41
Gráfico 7 - Tempo de serviço dos participantes que apontaram desconhecer a existência de um Plano de carreira.	43
Gráfico 8 - Conhecimento sobre a existência de um Plano de Carreira.....	44
Gráfico 9 - Categoria profissional e tempo na Instituição dos avaliadores.	45
Gráfico 10 - Titulação acadêmica e campus de lotação dos avaliadores.	46
Gráfico 11 – Notas atribuídas pelos avaliadores aos quesitos.	49

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CPII	Colégio Pedro II
CISPCCTAE	Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira
IFRJ	Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PUCRCE	Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos
TAE	Técnicos-Administrativos em Educação
IFES	Instituições Federais de Ensino
IQ	Incentivo à qualificação
PROFEPT	Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	17
2	A FORMAÇÃO HUMANA INTEGRAL E A DIMENSÃO DO TRABALHO: O PCCTAE e os servidores do CPIL.....	20
	2.1. Um Plano de carreira e cargos: avanços e retrocessos.....	20
	2.2. A educação integral e emancipadora no e para o trabalho	27
3	METODOLOGIA	29
	3.1 Fases da pesquisa	31
	3.2 Análise ao questionário de pesquisa aos TAE	32
	3.3 O produto educacional	33
	3.4 Avaliação do produto educacional: método Delphi	34
4	ANÁLISES DOS DADOS (RESULTADOS E DISCUSSÕES).....	36
	4.1 Os técnicos-administrativos em Educação do Colégio Pedro II: o que sabemos e o que deveríamos saber	37
	4.2 Avaliação do produto educacional pela comissão de avaliação	45
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	50
	REFERÊNCIAS.....	51
	APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL	55
	APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO PARA OBTENÇÃO DE DADOS SOBRE OS CONHECIMENTOS DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DO CP2 ...	91
	APÊNDICE C – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL – 1ª ETAPA.....	106
	APÊNDICE D – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL – 2ª ETAPA.....	118

APRESENTAÇÃO

Sou servidora técnico-administrativa do Colégio Pedro II – Campus Duque de Caxias desde 2014 e, ainda nos momentos de preparação para o concurso, a lei de carreira (Lei nº 11.091/2005) chamava a minha atenção, naquela época, principalmente pelas vantagens financeiras que ela previa. Ao ser aprovada no concurso, me considerava uma boa conhecedora da lei, contudo, ao longo do trabalho dentro da instituição, percebi que o conhecimento que eu havia adquirido no momento da preparação para o concurso não estava tão claro para a prática.

Apesar da importância de tal legislação, não é incomum encontrar servidores que desconhecem pontos acerca da lei de carreira e isso ficou visível também entre os colegas de profissão. Tal situação causou-me uma inquietação.

Ainda no fim da minha graduação em Direito, veio a oportunidade de ingressar no Mestrado ProfEPT e nele vi uma possibilidade de contribuir para o processo contínuo de reconfiguração institucional e social, fazendo do CPIL mais do que apenas o meu local de trabalho, mas também meu espaço de contribuição como cidadã, pela elaboração e desenvolvimento do produto educacional que pudesse servir como um instrumento de reflexão e conhecimento para os servidores técnico-administrativos, a fim de que os resultados possam ser sentidos pelos próprios técnicos, para a Instituição e para o público interno e externo.

Para tanto, esta pesquisa se coloca na linha de pesquisa 1, em Práticas Educativas em Educação Profissional e Tecnológica (EPT), que tem como foco os fundamentos das práticas educativas e do desenvolvimento curricular na EPT, de tal forma que possibilitem a formação integral e significativa do estudante. A pesquisa está inserida no macroprojeto 1 – propostas metodológicas e recursos didáticos em espaços formais e não formais de ensino na EPT – que trata das questões de ensino e aprendizagem em EPT, com a elaboração de recursos direcionados para essas propostas de ensino em espaços diversos.

1 INTRODUÇÃO

Os servidores técnico-administrativos do Colégio Pedro II (CPII) são regidos por uma legislação própria (Lei nº 11.091/2005), a qual engloba todos os servidores Técnico-Administrativos das Instituições Federais de Ensino do país. Tal lei regulamenta o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) das Instituições Federais de Ensino (IFEs), vigente desde janeiro de 2005.

O PCCTAE dispõe sobre a estruturação das carreiras e cargos dentro das Instituições Federais de Ensino, regulamentando direitos desses trabalhadores, o desenvolvimento na carreira, os benefícios e, ainda que de forma implícita, a melhoria do serviço público. Desta forma é considerado um importante instrumento para e dos servidores.

Ao realizar buscas, no período entre agosto de 2018 e dezembro de 2020, nas plataformas de trabalhos científicos do Banco de Teses e Dissertações da Capes, Scielo e Google Acadêmico utilizando os descritores “PCCTAE”, “Lei nº 11.091/2005” e “lei de carreira dos servidores técnico-administrativos em educação”, o resultado retornou poucos estudos sobre o tema. A partir dos trabalhos encontrados, foi possível constatar pontos em comum a respeito da percepção dos técnicos-administrativos sobre a carreira e o PCCTAE. Na Universidade Federal do Tocantins (UFT), por exemplo, o trabalho realizado por Dantas (2018, p.77) conclui que “45% dos servidores declararam conhecer o plano de carreira, seguido de 36% que têm conhecimento mediano e 19% possui um baixo conhecimento sobre a carreira”. A mesma pesquisa constatou, ainda, que “17 (dezessete) servidores que não sabem dizer em qual classe estão na carreira” (DANTAS, 2018, p.80). Apesar de a pesquisa realizada na UFT ser apenas um exemplo, ela demonstra que este desconhecimento do PCCTAE pode não ser algo pontual.

Este percentual pode ser modificado se analisados outros pontos, dentre eles o tempo de serviço dos servidores, que tem grande influência como demonstrou Dantas (2018), já que alguns desses servidores são anteriores à criação da lei, da constituição federal e, até mesmo, da realização dos concursos. Esse quantitativo pode ser maior na realidade do Colégio Pedro II

tendo em vista que a instituição possui mais de 180 anos e muitos servidores antigos.

Além disso, é preciso perceber a importância do PCCTAE, pois como Camillo (2015, p.17) destaca “quando uma categoria profissional não dispõe de um plano de carreira, também não dispõe de uma série de um instrumento (sic) legal que assegure uma série de direitos que poderia ter se o tivesse”.

Portanto, diante das mudanças da legislação ocorridas nos últimos 15 anos acerca do serviço público para os servidores TAE e além da importância e influência dessa legislação na formação profissional na carreira e da atuação dos mesmos, a pesquisa propõe verificar como os conhecimentos sobre a legislação podem ser apropriados pelos servidores dos diversos *campi* do CPIL para contribuir no processo contínuo de melhoria da prática no serviço público e de desenvolvimento da autonomia profissional. Além disso, procuramos analisar de que forma a lei atual pode influenciar na trajetória profissional dos TAE dentro do CPIL, dando maior autonomia e criticidade na postura profissional, bem como, sua atuação como cidadão.

Acreditamos que a partir de um entendimento melhor da legislação vigente acerca da sua categoria profissional, os servidores Técnico-Administrativos em Educação do Colégio Pedro II podem obter maior compreensão dos assuntos referentes à sua carreira, atuando com maior autonomia e com melhor aproveitamento dos direitos e benefícios trazidos pela legislação. Nesse sentido, consideramos a formação no e para o trabalho segundo Antunes (1999), Della Fonte (2018), Pacheco (2012) e Zardo (2017), articulando essa formação profissional ao seu papel social na sociedade.

Com efeito, o objetivo geral da pesquisa foi possibilitar aos servidores técnico-administrativos um entendimento da legislação que rege sua categoria profissional, o PCCTAE, a fim de que estes possam usufruir os direitos trazidos por essa legislação e perceberem as questões políticas e éticas que envolvem o plano de carreira e a luta da categoria profissional. Para alcançar o objetivo geral, foram delimitados os seguintes objetivos específicos: realizar um levantamento dos conhecimentos e opiniões que os servidores possuem sobre a legislação de sua carreira, identificar a importância desta legislação para estes servidores e se eles compreendem o instrumento de luta que ela representa, além de dados profissionais.

Partimos do pressuposto que o conhecimento da legislação relativa à carreira proporciona maior poder de decisão, autonomia e participação do servidor-trabalhador, não apenas com ganhos financeiros, mas principalmente na formação de sujeitos críticos e reflexivos que sejam capazes de lidar com desafios sociais e éticos no exercício profissional.

A pesquisa qualitativa-interventiva foi dividida em sete fases utilizando como metodologias a pesquisa bibliográfica para buscar o arcabouço teórico necessário aos nossos objetivos e a história oral para cobrir as lacunas encontradas. Ainda utilizamos questionários semiestruturados a fim de obter os dados dos servidores que responderam nossas questões de pesquisa, fazendo a análise das respostas por meio de uma interpretação livre (ALI).

Ao final, construímos um material didático (produto educacional), no formato e-book, com o objetivo de esclarecer o PCCTAE para os servidores, oferecendo um diálogo entre o servidor e os conteúdos presentes na legislação de carreira e a realidade vivida, coerente com os rumos da educação integral crítica, ao enfatizar o papel do PCCTAE para a promoção da reflexão-ação. A avaliação do produto educacional foi realizada através do método Delphi, em que uma comissão de especialistas¹ fez análises em diferentes rodadas a fim de chegarem ao consenso e aprovação do que consideram como um material apropriado.

Baseamos o arcabouço teórico segundo um breve histórico sobre o PCCTAE (ALMEIDA, 2018; AZAMBUJA, 2018; CUNHA JUNIOR, 2008, SILVEIRA, 2009) e, a fim de preencher as lacunas, também utilizamos a história oral, através do depoimento de um servidor técnico-administrativo do Colégio. Também trouxemos os teóricos para discutir a concepção da educação integral e emancipadora dentro do contexto do servidor público (ANTUNES, 1999; DELLA FONTE, 2018; PACHECO, 2012; ZARDO, 2017). A partir da análise das respostas ao questionário aplicado aos servidores, das avaliações do produto educacional (tanto da forma como do conteúdo) pela comissão de avaliação, elaboramos o produto educacional na forma de e-book para ser disponibilizado futuramente para o Colégio Pedro II, sendo utilizado pelos servidores técnico-administrativos como material de consulta.

¹ Os critérios de escolha dos especialistas serão explicados mais adiante.

Desta forma, este artigo inicia com uma discussão sobre a formação humana integral na dimensão do trabalho, em que tratamos inicialmente com um breve resumo sobre a história do Colégio Pedro e dos servidores técnico-administrativos e um panorama do PCCTAE. Ainda no mesmo item, tratamos sobre a educação integral e sua interpelação com o plano de carreira. No item seguinte, apresentamos a metodologia utilizada e dividimos em subitens sobre as fases da pesquisa, sobre o questionário que foi aplicado aos servidores do Colégio, sobre o produto educacional e, por fim, o método de avaliação do produto pela comissão.

Já no item 4, trazemos as análises dos resultados e as discussões, que foram expressas em dois subitens: as análises do questionário aplicado aos servidores técnico-administrativos e a avaliação do produto educacional pela comissão. Seguimos com as considerações finais da pesquisa e com as referências. Nos apêndices é possível encontrar o produto educacional, o questionário aplicado aos servidores TAE e os instrumentos de avaliação do produto educacional.

2 A FORMAÇÃO HUMANA INTEGRAL E A DIMENSÃO DO TRABALHO: O PCCTAE e os servidores do CPII

Neste tópico, apresentamos o plano de carreira dos Técnicos-Administrativos em Educação (TAE) e suas implicações para a vida desses servidores, assim como as contradições que o PCCTAE representa e como o ele é um instrumento de quebra dessas contradições através da promoção da formação profissional.

2.1. Um Plano de carreira e cargos: avanços e retrocessos

O Colégio Pedro II tem seu início no ano de 1739, com a fundação do Colégio de Órfãos de São Pedro. Após inúmeras mudanças, em 02 de dezembro de 1937, o ministro Bernardo Pereira de Vasconcelos deu início ao Imperial Collegio de Pedro Segundo.

Através do regulamento nº 08 de 31 de janeiro de 1938 — um ano após o decreto 02 de dezembro de 1937 que criou o Collegio — foi promovido a

primeira aparição dos empregados da instituição que, pelas análises, seriam o que chamamos, atualmente, de Técnicos Administrativos em Educação (TAE).

O regulamento de 1938 trouxe orientações sobre a carreira desses empregados, salários e nomeações. Contudo, apenas pela leitura das legislações, não se identifica qual era a forma de ingresso nesses postos de trabalho, o que leva a crer que eram feitos sem a realização de concurso público, tendo em vista o que era praticado até aquele momento já que “dois critérios principais eram utilizados para o recrutamento destes profissionais: o nível de instrução/formação e a moral” (CUNHA JUNIOR, 2008, p. 44).

Avançando até 1987, os TAE das universidades federais, das instituições que hoje conhecemos como institutos federais e do CPII conquistaram a aprovação da criação de um Plano Único de Classificação e Redistribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) após lutas sindicais e greves. Apesar dos avanços trazidos pelo PUCRCE, tais como a melhoria salarial e a definição das atribuições dos cargos, ainda havia muito a se reivindicar (AZAMBUJA, 2018).

A luta dos servidores continuou durante toda década de 1990 sem conquistas e com muitos retrocessos. Isso se deu pela política neoliberal adotada pelo Brasil, iniciada com o governo Collor, continuada pelo governo Itamar e que teve seu auge com o governo Fernando Henrique Cardoso. O resultado, segundo Silveira (2009, p.56), foi uma “política de privatizações e a série de ajustes realizados, houve um processo de transferência de riquezas para o setor privado, um fortalecimento dos grandes monopólios privados e a desindustrialização e a desnacionalização da economia nacional”.

Apesar das dificuldades, o PCCTAE começou a ser construído em 1992, com a formação de uma comissão instituída por portaria do Ministério da Educação e Desporto (AZAMBUJA, 2015, p.95).

Para podermos entender como se deu a participação do CPII para a conquista do Plano, convidamos o servidor William do Nascimento Carvalho, que tem uma longa trajetória e grande familiaridade com o tema. William é TAE no CPII há 36 anos, participou da Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE durante 3 mandatos, esteve na coordenação nacional do Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (SINASEFE), foi dirigente sindical do CPII e, atualmente, é membro do Conselho Superior do Colégio Pedro II (CONSUP) e diretor

administrativo do Campus São Cristóvão II.

A entrevista foi realizada em dezembro de 2020 e William deu detalhes da participação do CPII na conquista do PCCTAE:

Eu posso dizer claramente que foi de maneira muito intensa [...] A gente teve uma participação muito grande do SINDISCOPE [...] a gente fez vários debates, seminários de carreira, participamos de inúmeras discussões nacionais, participamos de uma necessidade de uma organização das CISPCCTAE, no sentido de acompanhar o desenvolvimento na carreira. (William do Nascimento Carvalho, 2020)

Apesar da mobilização do CPII, das universidades e dos institutos federais, o PCCTAE só foi aprovado em 2005, no governo de Luiz Inácio Lula da Silva, depois de grande mobilização da categoria. Apesar disso, o servidor William lembra que houve dificuldade de implementação por parte do governo:

[...] na verdade, a resistência foi governamental. Eles implantaram o PCCTAE em 2005, não implantaram os percentuais de qualificação e capacitação. Na época foi preciso fazer uma greve, em 2005, no final de 2005 e depois em maio de 2006, para que eles implantassem essas questões relacionadas ao PCCTAE. Então, para (inaudível) implantação da tabela, a gente conseguiu avançar através de greves, na implantação dos percentuais de qualificação e capacitação, e antes mesmo disso, na implantação do PCCTAE. (William do Nascimento Carvalho, 2020)

Em que pese haver detalhes riquíssimos sobre as discussões que culminaram no texto final do Plano, esse não é o objetivo deste artigo. Para tanto, destacamos apenas o que for considerado mais relevante para responder o problema desta pesquisa. Dessa forma, primeiramente é necessário conceituar o significado de carreira, que segundo Martins (2001 *apud* ALMEIDA, 2018, p.104), através da etimologia, explica que “originou-se do latim *carraria*, que significa estrada rústica. Apenas em meados do século XIX, esta palavra começou a ser relacionada com a trajetória profissional, adquirindo o sentido de profissão que caminha em etapas”. O dicionário Oxford Languages descreve como “estrada estreita; caminho” ou também como “qualquer profissão a que oferece oportunidades de progresso ou em que há promoção hierárquica”.

Num aspecto amplo, por carreira entendemos ser o percurso profissional, o caminho ou a estrada com organização e estrutura temporal e local de uma profissão. É a partir desse conceito que começamos a análise do Plano de Cargos e Carreira. Para Almeida (2018, p. 111), um plano de carreiras

viabiliza o desenvolvimento do servidor através do mérito, com igualdade de acesso aos cargos, a integração de teoria e prática e a transparência quanto à capacitação, além disso:

[...] a fixação de diretrizes para Planos de Carreira da Administração Direta, Autarquias e Fundações Públicas é imperativo para o reordenamento, bem como para a racionalização da administração pública federal, que tem como vetor principal a Constituição Federal, somando-a a outros, vinculados à demanda dos órgãos e entidades integrantes da administração pública federal direta, bem como dos servidores públicos e da sociedade brasileira usuária dos serviços prestados pelo Estado brasileiro. (JUNG *et al*, 1989, p.5 *apud* ALMEIDA, 2018, p.108)

O PCCTAE foi um avanço para a categoria dos TAE de toda Rede Federal de Educação, na medida em que trouxe inúmeros direitos que não são garantidos em outras legislações, assim como unifica o corpo dos trabalhadores da educação federal. Contudo ainda há críticas a serem feitas tanto aos conteúdos do Plano quanto à sua aplicabilidade. Dessa forma, apontamos alguns pontos da legislação, trazendo suas repercussões positivas e negativas, dividindo os temas em remuneração, escolaridade, motivação, qualidade no serviço e consciência política.

Quanto à remuneração, o PCCTAE trouxe um reajuste salarial elevando o piso da categoria para aproximadamente três salários mínimos. Atrelado ao vencimento básico, foram implementados outros mecanismos que permitiam ganhos financeiros, tais como:

- a) Incentivo à qualificação (IQ): um aumento percentual da remuneração para os TAE que tiverem escolaridade superior à exigida pelo cargo, tendo como balizador o vencimento básico. O percentual varia entre 10 e 75% em área de relação direta com o ambiente organizacional e 10 e 50% em área indireta²;
- b) Progressão por capacitação: garantia ao servidor que obtiver certificado em programa de capacitação com carga horária mínima exigida em cada nível;
- c) Progressão por mérito: mudança no padrão de vencimento para o servidor que apresentar resultado positivo no programa de

² A relação direta ou indireta está ligada ao ambiente organizacional do servidor, que é definido a partir das orientações do PCCTAE, sendo considerados o cargo e a lotação. Os ambientes organizacionais e os cursos com relação direta estão elencados no anexo III, do Decreto nº 5.824/2006.

avaliação.

O aspecto da escolaridade está profundamente ligado ao IQ. Estudos demonstram que o resultado da implementação do IQ foi o aumento significativo da escolaridade dos técnicos-administrativos da Rede Federal (AZAMBUJA, 2018; DANTAS, 2015; FERREIRA ET AL, 2015; GONZAGA, 2011), que passaram a procurar por qualificação mesmo nos cargos de nível mais baixo de escolaridade, o que trouxe motivação de um modo geral para os TAE.

Os direitos e benefícios do PCCTAE impactaram também na qualidade do serviço prestado à sociedade, além de um “empoderamento da categoria” (GONZAGA, 2015, p. 90). Outro ponto abordado é que, com maior escolaridade, houve uma melhora nas relações internas nas instituições já que o saber deixou de ser concentrado no grupo dos docentes e passou a ser difundido também entre os servidores técnico-administrativos (AZAMBUJA, 2018).

Entretanto, ainda há críticas a serem feitas ao plano, como por exemplo a remuneração não foi a ideal. Camillo (2015, p. 16) destaca sua defasagem se comparado a outros poderes, tal como, o auxílio-alimentação que é quase metade do valor garantido aos servidores do poder legislativo e judiciário. Cabe ressaltar que a remuneração TAE não tem reajuste inflacionário desde 2017.

Já quanto à escolaridade, um dos pontos que mais divide opiniões entre os estudos é o incentivo à qualificação. A maior qualificação dos servidores trouxe uma insatisfação, pois, “o servidor recebe um aumento no seu salário, mas continua fazendo a mesma atividade. A sua qualificação geralmente não é aplicada nas suas atribuições” (AZAMBUJA, 2018, p. 109).

Isso ocorre porque o TAE não pode mudar de cargo dentro da instituição por meio de seleção interna já que o instituto da ascensão foi proibido na reforma administrativa de 1998. Assim, o servidor que é, por exemplo, Auxiliar em Administração, que exige nível fundamental, ainda que ele se qualifique e venha a ter um doutorado na área, continuará no mesmo cargo e exercendo as mesmas funções.

A única forma possível dos TAE mudarem de cargo é realizando outro concurso e é isso que tem ocorrido, como aponta Azambuja:

A proposta de uma nova carreira estava elencada fortemente na educação formal, mas podemos observar que trouxe um problema, pois **gerou expectativas de crescimento funcional servidores mais qualificados**. Como a mudança de cargo acontece através de concurso público, **muitos servidores tornaram-se temporários na instituição**. Após aprovados em concurso e ingressarem nas IFES, muitos continuavam realizando concursos públicos para outros órgãos com a finalidade de melhor adequar suas qualificações com as atividades exercitadas. (AZAMBUJA, 2018, p. 101) (grifo nosso)

Há também uma disparidade salarial entre os extremos da tabela remuneratória. Azambuja ainda faz uma crítica importante: o Plano deveria ter focado no vencimento básico com maior valor e o IQ com um percentual menor. Isso é demonstrado no depoimento de um entrevistado pelo referido autor:

Parece-nos que o movimento esqueceu que **quanto maior a gratificação menor é o vencimento básico**, sendo este o fator de distribuição de renda, de equalização de todos os salários. Concorro com Hilbert quando nos fala da incoerência do Incentivo à Qualificação (IQ) do plano de carreira PCCTAE, e que na proposta original o maior IQ seria de 30% para todos os níveis. Mas não foi o que teria sido apresentado na proposta do governo. O sub trabalho, porque digo isso do Incentivo à Qualificação, porque eu brincava com São Bernardo? A cidade no coração do maior parque industrial da América Latina. Eu dizia assim, olha eu vou levar vocês na assembleia de São Bernardo e vocês vão chegar e dizer. E aí peonada é o seguinte a nossa proposta, nós vamos criar um instrumento que vai permitir o patrão contratar todo mundo como auxiliar de produção, mas se você tiver o curso técnico de mecânica ele vai te pagar uma gratificação de 30%, ao invés de te contratar como Técnico em Mecânica e vai te botar a trabalhar como técnico, mais o teu salário vão ser de auxiliar de produção. E você engenheiro, invés de ele te contratar como engenheiro ele vai te contratar como auxiliar de produção e vai te dar 50% de gratificação por você ser engenheiro, mais vai ser contratado como auxiliar de produção. O cara não vai conseguir nem chegar na segunda parte da fala, vai tomar uma vaia, pois foi isso que criamos, **ao invés de gerarmos postos de trabalho que exijam essa qualificação, criamos um mecanismo de servidores altamente qualificados com salários rebaixados** (Hilbert David de Oliveira Souza, 2017). (2018, p. 103) (grifo nosso)

Isso também foi descrito pelo servidor William quando questionado sobre o impacto do Incentivo:

O problema é o reconhecimento salarial continua baixo. Infelizmente o movimento sindical deixou de lado a luta pelo aumento salarial. Ficou lutando esporadicamente por outras questões que não substituem o reajuste salarial. **O incentivo à qualificação não é para substituir o salário de ninguém**, mas dizer que “o William tem mestrado e Ele acumulou mais em formação acadêmica que o João que não tem”, agora o salário dos dois dá para sobreviver bem. Era pra ser assim, mas não é. O incentivo à qualificação passou a ser complemento salarial para o cara poder ter um salário pouquinho melhor. Esse é o grande equívoco, não é para isso que a carreira. (William do Nascimento Carvalho, 2020) (grifo nosso)

Com isso, destacamos quão significativa é essa constatação pois, por exemplo, no ano de 2020, o Ofício Circular nº 8/2020/GAB/SPO/SPO-MEC suspendeu a concessão de novas progressões e promoções³. Em que pese a determinação não ter surtido o efeito, fica o alerta ao sistema utilizado pela PCCTAE. Em uma situação de suspensão por um longo período ou mesmo de sua extinção, os servidores teriam unicamente o vencimento básico, que, como dito anteriormente, está defasado.

Essa hipótese não é ilusória, basta rememorar as políticas neoliberais implantadas nos anos de 1990, quando no governo Collor houve a desestruturação e o sucateamento do serviço público: falta de pessoal e seleções, redução de salários, além de incentivo a aposentadorias (PINTO, 2014). Além disso, houve um massivo ataque contra os servidores federais, com discurso do fim das regalias dos “marajás”, em que “o funcionário público foi transformado no bode expiatório dos problemas nacionais, [...]” (PINTO, 2014, p.23).

Esse discurso vem sendo reavivado nos últimos anos e já há políticas governamentais que vêm desmontando direitos conquistados pelos servidores em geral, tais como a reforma da previdência e a reforma administrativa⁴, em discussão no legislativo. Destaque também para a extinção de cargos, principalmente da classe A, B e C, que possuem nível de escolaridade mais baixo, tais como auxiliares de limpeza, copeiros e auxiliares de biblioteca, respectivamente. Além da massiva entrada da terceirização nas instituições para cobrirem esses postos de trabalho, isso fez com que a categoria se enfraquecesse, pois perdeu parte de seus profissionais e, conseqüentemente, espaço político (AZAMBUJA, 2018).

Outro ponto destacado foi a dificuldade enfrentada pelos TAE para conseguir se capacitar, com “menos oportunidades de capacitação *stricto*

³ Por conta do período pandêmico, em 2020, o Ministério da Economia emitiu o ofício proibindo qualquer pagamento que resultasse em aumento de despesas com servidores, tais como: novas contratações, horas-extras, adicionais noturnos, retribuições por titulação e concessão de incentivos. O posicionamento foi revisto uma vez que a proibição era de aumentos salariais e acabou sendo estendido, erroneamente, para benefícios que não se enquadram como tal.

⁴ BRAGA, Vicente Martins Prata. O escasso debate técnico na construção da reforma administrativa. **El país**, 2021. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/brasil/2021-07-14/o-escasso-debate-tecnico-na-construcao-da-reforma-administrativa.html>>. Acesso em: 02 Ago. 2021.

sensu oferecidas pela instituição que os docentes” (CAMILLO, 2015, p.35).

Em nossa entrevista, o servidor William novamente corrobora essa deficiência de apoio institucional, pois, segundo ele, “Não existe programa de capacitação e qualificação no Colégio Pedro II”. Ao avaliar os cursos de educação formal ofertados pelo CPII, apenas o PROFEPT não tem o foco maior na docência. Os 15 cursos de pós-graduação *lato sensu* e os outros dois programas de pós-graduação *stricto sensu* têm como público-alvo os docentes que atuam no ensino de suas respectivas formações.

Assim, após a análise dos estudos sobre o PCCTAE, observamos a importância desse instrumento para a categoria, trazendo inúmeros direitos e benefícios que possibilitaram a maior capacitação do corpo técnico das instituições quanto a melhora do serviço ofertados pelos TAE. Por outro lado, o Plano ainda apresenta fragilidades que podem ser corrigidas com mobilização e, principalmente, decorrente de uma formação profissional integral que permita que esses servidores tenham uma visão para além dos ganhos financeiros e da prática laboral.

2.2. A educação integral e emancipadora no e para o trabalho

Em seu significado original, *tripalium* era um castigo, pois somente aqueles que não detinham posses trabalhavam, portanto o ócio era valorizado. Com o Capitalismo, esta concepção muda e passa a massificar a ideia de que o trabalho é dignificante. Em contrapartida, numa perspectiva ontológica do trabalho, Della Fonte (2018, p. 10) define o trabalho como “A ação tipicamente humana de produzir sua vida”. Para Ricardo Antunes (1999, p.139) “O trabalho, entendido em seu sentido mais e genérico abstrato, como produtor de valores de uso”. Oliveira (2019, p. 69) defende que “o trabalho não representa somente a transformação do homem sobre a natureza, mas também a transformação de sua própria natureza”.

Podemos perceber que esses autores direcionam o entendimento de trabalho para uma atividade intrínseca da vida humana, produtora de valor e de reconhecimento, que modifica o exterior e o interior.

Num panorama atual de trabalho, o setor público também merece atenção uma vez que não está alheio às implicações de uma sociedade

capitalista. Antunes (1999, p. 102) define os servidores como integrante da classe-que-vive-do-trabalho pois engloba os trabalhadores improdutivos, ou seja, aqueles que não produzem mais-valia. Os servidores públicos fazem parte do terceiro setor, ou o setor de serviços, que, mesmo não produzindo, são de vital importância para a engrenagem da sociedade. Conforme Mézaros retrata “Elas pertencem àqueles “falsos custos e despesas inúteis de produção” que são, apesar de tudo, absolutamente vitais para a sobrevivência do sistema: uma determinação contraditória da qual ele não pode se livrar. ” (2002, p. 618).

Com o desenvolvimento do capitalismo, a especialização passou a transformar o mundo do trabalho. O trabalhador não consegue mais ter domínio e visão do todo, sendo ele mesmo apenas parte do processo, o que os autores chamam de estranhamento. Zardo (2017, p. 94) afirma que a divisão ou fragmentação do trabalho tem repercussões na autonomia e emancipação do trabalhador. Tal como explica Antunes (1999, p. 131):

Múltiplas fetichizações e reificações poluem e permeiam o mundo do trabalho, com repercussões enormes na vida fora do trabalho [...] Dos serviços públicos cada vez mais privatizados [...] Um exemplo ainda mais forte é dado pela necessidade crescente de qualificar-se melhor e preparar-se mais para conseguir trabalho.

Como apresentado anteriormente, os servidores públicos, em especial os TAE, não estão protegidos dessa situação. O estranhamento faz com que o TAE não se sinta como parte integrante do resultado de seu trabalho, ou seja, do processo formativo, pois, ao ser visto apenas como uma parte do processo, o servidor técnico-administrativo torna-se um ser periférico ao ambiente de trabalho e ao produto de seu trabalho. Logo, “é fundamental nesse processo a análise da sensação de pertencimento dos servidores técnico-administrativos em Educação quanto às atividades para as quais foram contratados” (ALMEIDA, 2018, p. 123).

Nesse sentido, concordamos com Zardo (2017, p. 94) quando aponta que “A educação, tanto formal quanto informal, parece ser a melhor saída, mas essa esperança se enfraquece tão logo se percebe o papel de mantenedora do *status quo* por ela desempenhado”. Pela educação integral ou omnilateral ou formação humana integral — entendidas como sinônimos — designam a educação para além das amarras do capital, pleiteando uma formação plena que contemple todos os níveis/âmbitos do ser em sua essência.

Pacheco (2012, p. 58) defende que a formação humana integral visa a “superar a redução da preparação para o trabalho ao seu aspecto operacional, simplificado, escoimado dos conhecimentos que estão na sua gênese científico-tecnológica e na sua apropriação histórico-social”. No mesmo sentido, Oliveira (2019, p. 64) explica

Faz-se necessário seguir para além do capital o que significa seguir adiante para uma transformação sócio-histórica em sua totalidade onde a Educação, entendida em seu sentido mais amplo, pode ser o caminho capaz de nortear o processo de transformação social, de modo radical, com vistas a superação da alienação do trabalho o que garantirá a plena emancipação humana.

Para tal, é necessário que a educação seja ampla, questionadora, crítica e, assim, o sujeito se enxergue como parte integrante de uma sociedade e com poder para atuação e modificações do *status quo*. Um modelo de educação para além da simples transmissão de conteúdo, onde o aprendizado não se limita ao número de disciplinas ou conhecimentos básicos para o trabalho, portanto, na perspectiva de uma formação humana integral busca-se “[...] garantir [...] ao adulto trabalhador o direito a uma formação completa para a leitura do mundo e para a atuação como cidadão pertencente a um país, integrado dignamente a sua sociedade política” (PACHECO, 2012, p.58).

Oliveira (2019, p. 67), parafraseando Gramsci, destaca que “a educação deve permitir que a classe subalterna desenvolva o censo (sic) crítico e com isso consiga romper com a opressão e exploração, base do sistema capitalista”.

Dessa forma a educação que não é integral, apenas para a instrumentalização de um saber prático, não tem poder para a emancipação e mudança verdadeira da vida do sujeito e da sociedade. Nessa perspectiva, é indispensável que uma instituição, com a missão a indissociabilidade do ensino, pesquisa e extensão e carregada por essa formação ampla, possibilite que seus servidores técnico-administrativos se beneficiem da mesma formação de excelência que é ofertada a seus alunos, fazendo com que “os técnicos administrativos se beneficiem do produto do seu trabalho” (OLIVEIRA, 2019, p.69).

3 METODOLOGIA

A pesquisa apresenta abordagem qualitativa-interventiva, tendo em vista que, por se tratar de uma pesquisa social, não seria possível definir um padrão considerado correto. A pesquisa qualitativa segundo Chizzotti (2006, p.79), é aquela em que:

O conhecimento não se reduz a um rol de dados isolados, conectados por uma teoria explicativa; o sujeito-observador é parte integrante do processo de conhecimento e interpreta os fenômenos, atribuindo-lhes um significado. O objeto não é um dado inerte e neutro; está possuído de significados e relações que sujeitos concretos criam em suas ações.

A pesquisa de cunho interventivo é definida por Dubost (*apud* CHIZZOTTI, 2006, p.84) como “um trabalho de colaboração entre um conjunto concreto de fenômenos de natureza psicossociológica e sociológica que se toma como problema e um interventor profissional, individual ou coletivo, escolhido como consultor por este conjunto”. Essa metodologia tem o fim de trazer uma arcabouço teórico-metodológico que sustente historicamente e academicamente a hipótese levantada na aproximação com a realidade estudada.

Ademais, a pesquisa tem como ponto de partida o materialismo-histórico dialético. A teoria, desenvolvida por Karl Marx e Friedrich Engels no século XIX, mostra que há uma grande contradição interna nas estruturas do modo capitalista de produção. Tal contradição faz com que os trabalhadores, também chamados de proletariado, sejam produtores dos bens através da venda da sua força de trabalho, contudo, esses mesmos trabalhadores são excluídos e não usufruem aquilo que eles mesmo produzem. Por outro lado, a burguesia, detentora dos meios de produção, desfruta do lucro, chamado de mais-valia, obtido da força de trabalho do proletariado.

Esta contradição só poderia ser rompida com o desenvolvimento da consciência de classe pelo proletariado, que, percebendo a situação de exploração, se unem para subverter a ordem vigente.

Também utilizamos a pesquisa bibliográfica, em que recorreremos a livros e estudos acadêmicos sobre a história do Colégio Pedro II, assim como teses, dissertações e artigos científicos que tratam da instituição, dos técnicos-administrativos em Educação e do PCCTAE, bem como, as legislações pertinentes ao tema.

Ainda, a fim de complementar lacunas presentes no levantamento

histórico, utilizamos a técnica da história oral por meio de uma entrevista gravada com um representante dos TAE do CPII, que vivenciou o momento anterior e posterior a implementação do Plano de Carreira.

Passados os aspectos gerais da pesquisa, dividimos por tópicos a fim de melhor organizar os procedimentos metodológicos adotados em cada etapa.

3.1 Fases da pesquisa

A partir dos objetivos gerais e específicos da pesquisa, o trabalho foi dividido em 7 fases: revisão bibliográfica, definição do questionário, submissão ao Comitê de Ética e Pesquisa do IFRJ, aplicação dos questionários aos servidores do CPII, análise de dados levantados, construção do produto educacional e avaliação do mesmo por uma comissão de especialistas, composta por servidores do CPII, pela técnica Delphi.

Na primeira fase do estudo, através da revisão bibliográfica, buscamos apresentar um arcabouço teórico que sustente o desenvolvimento histórico e profissional dos TAE e do PCCTAE. Para tanto, realizamos as buscas de pesquisas no banco de teses e dissertações da CAPES, entre julho de 2019 e julho de 2020, tendo como palavras-chave “PCCTAE”, “lei de carreira dos servidores técnico-administrativos em educação” e “11.091/2005”. Também realizamos um levantamento teórico sobre a história, legislação e documentos institucionais do Colégio Pedro II.

Posteriormente aplicamos um questionário⁵ aos servidores TAE do CPII com o objetivo de verificar o conhecimento que esses servidores têm sobre sua carreira, a satisfação quanto a sua remuneração e atividade profissional, a compatibilidade entre o tempo de serviço e o nível de capacitação e o grau de instrução e capacitação desses servidores. Em seguida, realizamos a análise por interpretação livre para verificação qualitativa das respostas ao questionário.

A partir da análise das respostas dos TAE, elaboramos o produto

⁵ O estudo foi submetido à apreciação do comitê de ética (parecer nº 4.321.450) e pesquisa do IFRJ e, após a aprovação, o questionário foi enviado para os TAE. O envio foi realizado através dos e-mails desses servidores. O questionário ficou disponível entre os dias 02 de novembro a 01 de dezembro de 2020. Os diretores-gerais de todos os campi do CPII autorizaram a pesquisa e encaminharam o link do questionário online para os servidores responderem.

educacional, na forma de um e-book, que possa contribuir para o entendimento do trabalhador-servidor em relação ao seu plano de carreira, a importância e função do plano e a educação integral como ação determinada para mudanças na realidade estudada. Na última fase, realizamos a avaliação do produto educacional por uma comissão de especialistas pelo método Delphi a fim de considerarmos a elaboração do material de forma coletiva a partir dos conhecimentos práticos e teóricos dos participantes do grupo de especialistas.

3.2 Análise ao questionário de pesquisa aos TAE

O questionário foi aplicado aos técnicos-administrativos em Educação do CPII na ativa (apêndice B), assim como aos técnicos-administrativos aposentados, tendo como população em estudo, aproximadamente 1016 servidores, segundo informações disponibilizadas no site oficial do CPII. O questionário foi respondido por 94 técnicos-administrativos de 12 *campi* e da Reitoria. Esse meio de coleta de dados

[...] consiste em um conjunto de questões pré-elaboradas, sistemática e sequencialmente dispostas em itens que constituem o tema da pesquisa, com o objetivo de suscitar dos informantes, respostas por escrito ou verbalmente sobre assunto que os informantes saibam opinar ou informar (CHIZZOTTI, 2006, p. 55).

Devido ao contexto atual de pandemia de Covid-19⁶, o quantitativo de técnicos-administrativos e a distância entre eles, foi necessário enviar o questionário para o e-mail de cada servidor. O questionário, composto aproximadamente por 32 perguntas⁷, foi dividido em três partes: perfil pessoal, perfil profissional e carreira.

A primeira parte do questionário traz um levantamento quantitativo sobre os sujeitos participantes da pesquisa. A segunda etapa (perfil profissional) contém perguntas abertas para serem respondidas em forma de livre, assim

⁶ O Colégio Pedro II suspendeu as aulas por conta da pandemia de Covid-19 desde o dia 16 de março de 2020. Desde então, as aulas e os trabalhos vêm sendo realizados de forma remota e o Colégio permanece fechado. O Grupo de Trabalho Central de Protocolos e Cenários Pós-Pandemia do Colégio Pedro II é o responsável por definir os protocolos e as ações sobre o retorno das atividades, que, até o momento, não tem previsão de retorno presencial. Acesso em: <<http://www.cp2.g12.br/component/content/article/117-org%C3%A3os-colegiados/10304-grupo-de-trabalho-central-de-protocolos-e-cen%C3%A1rios-p%C3%B3s-pandemia.html>>.

⁷ Dizemos aproximadamente já que nem todos os participantes responderam todas as perguntas, pois a resposta de algumas perguntas condicionava se o participante responderia ou não outra pergunta do questionário.

como perguntas em escala de importância. A última etapa somente permite respostas dentro das pré-determinadas no questionário.

Cabe ressaltar que todas as perguntas fechadas trouxeram, dentre as opções, a resposta “prefiro não responder”. Isso permitiu que os participantes respondessem o questionário até o fim, dando liberdade e respeitando a individualidade de cada participante, no caso de uma pergunta mais pessoal.

Para a análise das respostas utilizamos a abordagem qualitativa pela análise de livre interpretação (ALI) que, segundo os autores, “traz ao texto e às teorias uma fundamentação de inferências multifatoriais em torno das temáticas de pesquisa levantadas em campo” (ANJOS; RÔÇAS; PEREIRA, 2019, p. 28). Ressaltamos que os resultados não falam por si só, tendo sido analisados e problematizados pela técnica escolhida na pesquisa a partir do arcabouço teórico adotado.

3.3 O produto educacional

A pesquisa tem como foco a produção de um produto educacional que atenda os objetivos da pesquisa, para tanto, foram realizadas diversas buscas sobre qual seria o produto ideal. Ao final, optamos pela produção de um material didático, no formato de e-book, pois, além de atender aos objetivos da pesquisa, também já era o tipo de material utilizado pela instituição na recepção de novos servidores.

Dessa forma, tal qual o CPII já faz, decidimos pela criação de um manual⁸ a respeito do PCCTAE, que pode ser publicizado em formato impresso ou digital no site oficial da Instituição. Mas, diferentemente do material criado pelo CPII, o produto educacional elaborado leva em consideração os resultados obtidos pelo questionário respondido pelos servidores, bem como traz informações atualizadas e detalhadas para o melhor entendimento.

Isso porque, o material disponibilizado atualmente pelo CPII, está muito pautado apenas no que a lei aborda, faltando uma contextualização que aproxime o servidor do texto, permitindo uma melhor compreensão do tema. Além de estar desatualizado, por exemplo, com relação aos valores de

⁸ Mesma nomenclatura utilizada pela Instituição.

vencimentos.

Para a concretização do produto foi necessário a estruturação de um roteiro (quadro 1), detalhando quais os tópicos relevantes a serem colocados no manual de forma que não ficasse insuficiente de informações nem exaustivo. Para tanto, além da análise das respostas do questionário, também analisamos os manuais disponibilizados no site do CPIL e materiais sobre o mesmo tema de outras Instituições de ensino.

Quadro 1 - Roteiro para criação do produto educacional.

1. Breve resumo da história do Colégio Pedro II
2. Breve resumo da história dos técnicos-administrativos em Educação no Colégio Pedro II
3. O PCCTAE
4. O que é um plano de carreira
5. Qual o objetivo do plano de Carreira
6. Princípios e diretrizes do PCCTAE
7. Educação integral
8. Conceitos trazidos pela lei
9. Estrutura do PCCTAE
10. Direitos trazidos pelo PCCTAE
11. Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE
12. Como pedir?
13. Encerramento

Fonte: elaborado pela autora.

Após a elaboração do roteiro, toda parte gráfica do material foi realizada por um profissional na área de Design, responsável pela elaboração visual do produto após a entrega do conteúdo desenvolvido. O resultado foi a criação de um material em formato *e-book* (apêndice A), contendo 36 páginas, dividido em 3 (três) seções, com o total de 13 (treze) capítulos e 3 (três) subcapítulos.

3.4 Avaliação do produto educacional: método Delphi

Para a avaliação do produto educacional adotamos o método Delphi⁹,

⁹ Método Delphi, técnica Delphi, método Delfos e tantas outras variantes, são sinônimos para a mesma metodologia. A fim de não haver confusões, utilizaremos a partir daqui o nome método Delphi. A literatura relata que sua primeira utilização foi nos Estados Unidos da América, na década de 1950, desenvolvido em órgãos ligados à defesa, mas foi trazido para o meio acadêmico na década seguinte pelos pesquisadores Olaf Helmer e Normam Dalker (ANTUNES, 2014; MARQUES; FREITAS, 2018; MUNARETTO; CORRÊA; CUNHA, 2013;

que consiste de uma estratégia metodológica, de cunho qualitativo, onde um grupo de especialistas no assunto trabalhado darão suas contribuições até se chegar a um consenso. Para que tal consenso seja obtido, é necessário que ocorram sequências/ciclos em que os especialistas responderão ao questionário avaliativo depois das modificações solicitadas e do compartilhamento dos comentários elaborados pelo grupo. Um facilitador deste método, segundo Marques e Freitas (2018, p. 2), é a possibilidade de “reunir um conjunto de opiniões de especialistas separados geograficamente, levando a resultados densos sobre temáticas complexas e abrangentes”.

O método Delphi tem 4 pilares básicos de aplicação que variam a depender do pesquisador: o anonimato dos especialistas, permitindo que possam emitir suas opiniões sem serem influenciados ou influenciar os outros membros; *feedback* ou retorno das respostas, que serão analisadas pelo pesquisador; devolução das respostas aos especialistas, compartilhando (de forma anônima) as contribuições do grupo; e a possibilidade de revisão das respostas dadas (ANTUNES, 2014; MARQUES; FREITAS, 2018; MUNARETTO; CORRÊA; CUNHA, 2013; OLIVEIRA; STRASSBURG; PIFFER, 2017).

Assim, em nosso estudo, realizamos adaptações ao método para que fosse possível a avaliação do produto educacional produzido de forma remota. Para tanto, após a criação do protótipo do produto educacional, no formato e-book, elaboramos um questionário (apêndice C e D) para que ele fosse avaliado conforme 2 (dois) aspectos: conteúdo e layout/design. Para que o tempo de avaliação fosse otimizado, as avaliações dos aspectos citados foram separadas, assim, a comissão primeiramente avaliou o conteúdo e, após a aprovação da versão final do conteúdo, o layout/design foi avaliado.

Cada especialista pôde responder ao questionário avaliativo a partir de uma escala de importância, mas também houve a possibilidade de deixar comentários por meio de texto livre. Ao final, também foi possível fazer um comentário livre sobre o que considerassem pertinente e avaliar se o material estava de acordo ou não com os objetivos propostos pela pesquisa.

Para que houvesse maior heterogeneidade na comissão de avaliadores

(MARQUES; FREITAS, 2018; OLIVEIRA; STRASSBURG; PIFFER, 2017), o grupo foi composto tanto por docentes¹⁰ quanto por servidores técnico-administrativos. Também foi necessário que os servidores fossem de diferentes *campi* do CPII. Para a constituição dessa comissão, realizamos um convite aos interessados a participar¹¹ e por fim 9 (nove) servidores que atenderam os critérios pré-estabelecidos¹² se disponibilizaram a compor o grupo. Desses, 6 (seis) continuaram até o final das avaliações¹³.

Ainda que alguns estudos definam um número mínimo de avaliadores para o método, entendemos que não há como atribuir a qualidade da avaliação somente a partir de um certo número de participantes. A pesquisa inserida no campo das Ciências Humanas vai além de um número determinante de participantes da pesquisa, em específico, que o número de avaliadores determina a qualidade de suas contribuições. Além disso, tratando-se de um trabalho voluntário, os participantes deveriam se disponibilizar a participar e, como não era obrigatória a participação, poderiam, inclusive, desistir durante o processo.

No final de cada sequência, as respostas da comissão foram analisadas e o protótipo do produto educacional revisado conforme os apontamentos mais recorrentes do grupo. Foram necessárias 2 (duas) sequências para que houvesse um consenso na aprovação do produto educacional tanto do conteúdo como da forma.

4 ANÁLISES DOS DADOS (RESULTADOS E DISCUSSÕES)

Tendo em vista que este estudo teve duas fases distintas que contribuíram para resultados e discussões, procuramos apresentar primeiramente a análise dos resultados do questionário aplicado aos servidores do CPII e, posteriormente, a análise dos resultados do questionário sobre o

¹⁰ Os convites para docentes como especialistas teve como finalidade que eles contribuíssem com questões didático-pedagógicas na construção do material.

¹¹ A chamada foi feita por convite direto a pessoas que poderiam atender aos requisitos ou por indicações de servidores da Instituição.

¹² Os critérios para compor a comissão: ser servidor do Colégio Pedro II efetivo e estável, podendo ser professor com experiências profissionais em processos educacionais ou técnicos-administrativos em educação com conhecimento sobre a lei de carreira.

¹³ Dois avaliadores tiveram problemas de saúde e não puderam seguir nas avaliações e um avaliador teve problema de incompatibilidade de agenda e teve que se desligar.

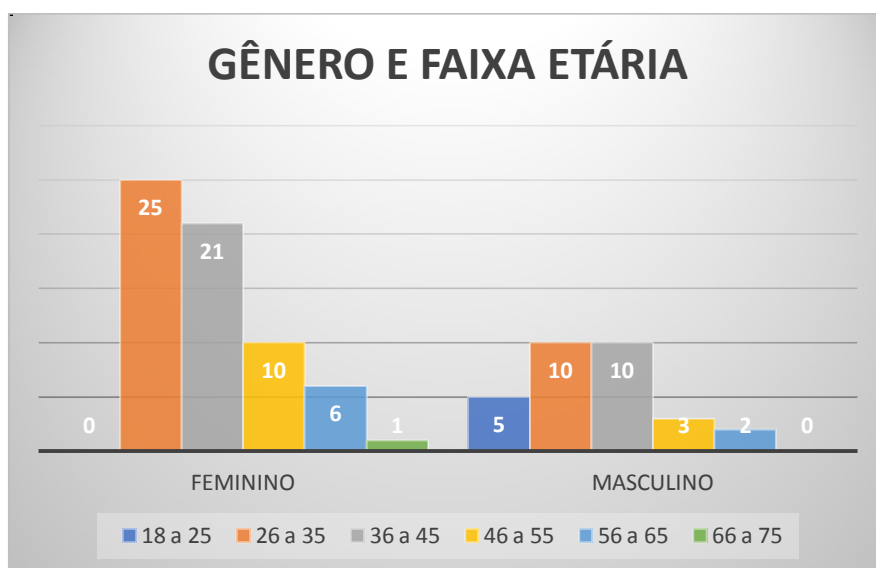
protótipo do produto educacional respondido pela comissão de avaliação.

4.1 Os técnicos-administrativos em Educação do Colégio Pedro II: o que sabemos e o que deveríamos saber

Em que pese o estudo ser qualitativo, achamos importante demonstrar alguns dados quantitativos para criar o perfil do grupo respondente, o qual nos atemos apenas em demonstrar a representação por meio dos gráficos sem fazer análises mais aprofundadas.

A partir das respostas foi possível a construção de 3 (três) gráficos ao qual agrupamos algumas respostas para melhor visualização. No gráfico 1, apresentamos a proporção dos respondentes que se definem quanto ao gênero e suas respectivas faixas etárias.

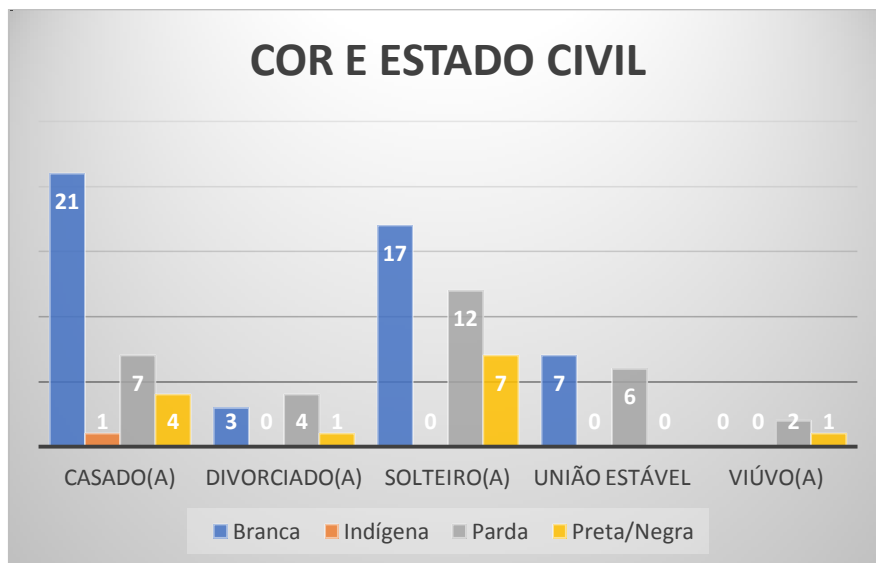
Gráfico 1 - Gênero e faixa etária dos respondentes.



Fonte: resposta ao questionário.

O gráfico 2 demonstra a resposta dos respondentes quanto à autodeclaração quanto a cor e o estado civil.

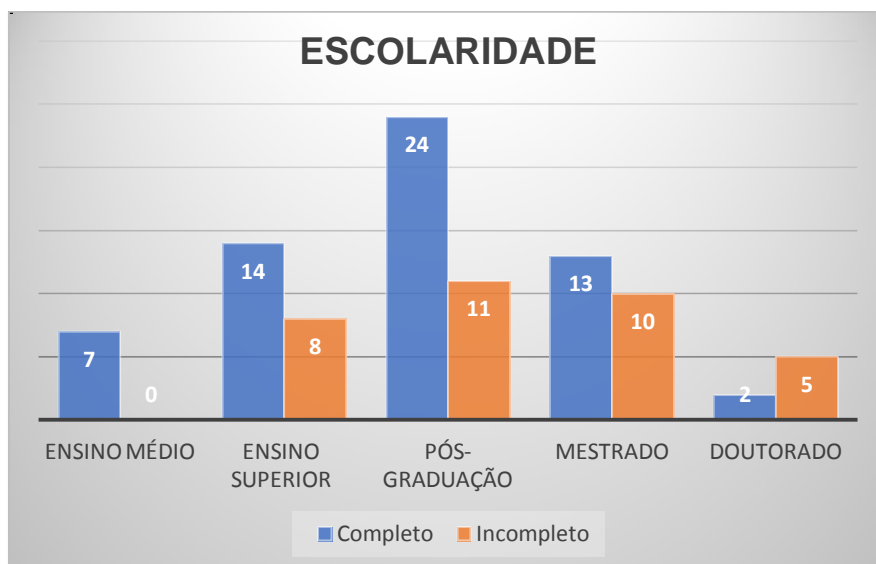
Gráfico 2 - Cor e estado civil dos respondentes.



Fonte: resposta ao questionário.

O último gráfico representativo do perfil dos respondentes traz a escolaridade (gráfico 3).

Gráfico 3 - Escolaridade dos respondentes.

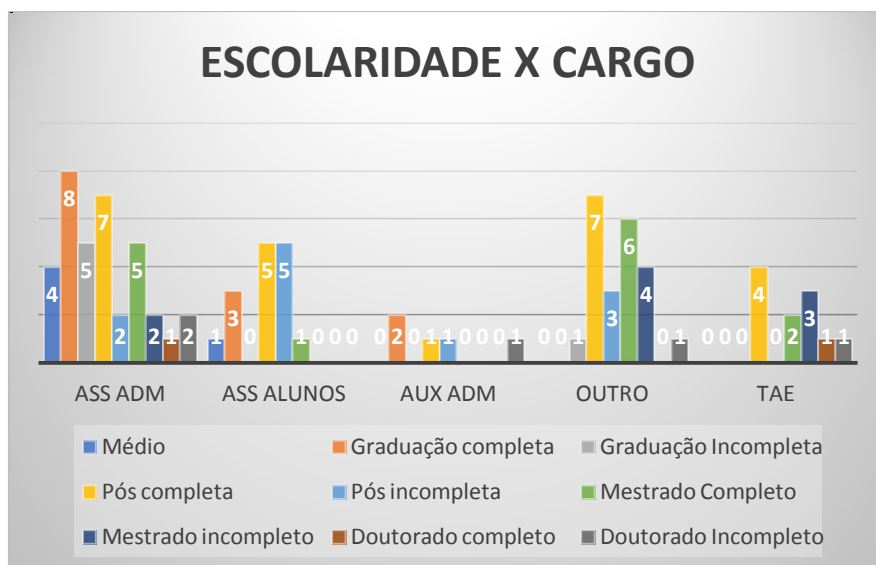


Fonte: respostas ao questionário.

Essas primeiras perguntas possibilitaram construir um perfil dos participantes respondentes. As perguntas seguintes foram analisadas de forma isolada ou em conjunto com outras perguntas do questionário. Partimos da análise em conjunto da escolaridade dos participantes e do cargo ocupado por

eles, conforme demonstra o gráfico 4¹⁴.

Gráfico 4 - Comparação entre a escolaridade e cargo dos respondentes.



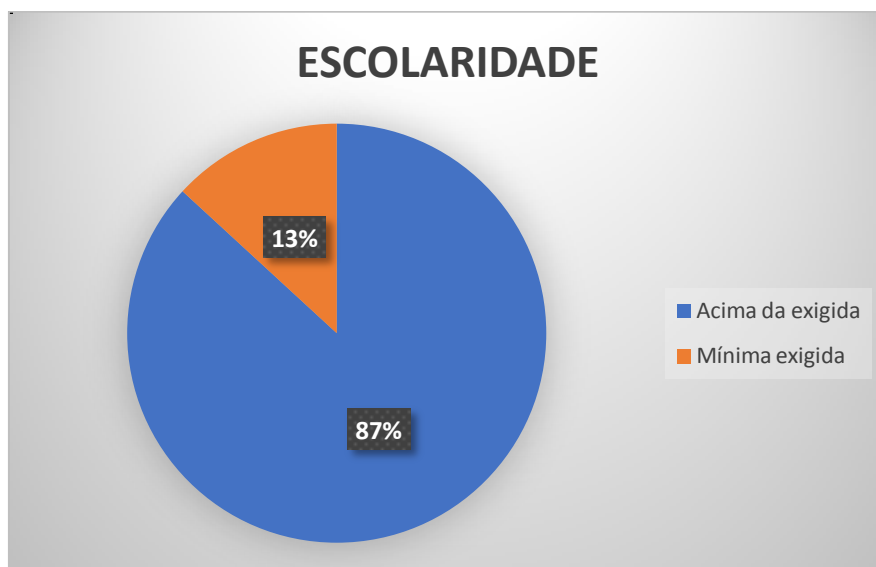
Fonte: respostas ao questionário.

Apesar de a escolaridade mínima exigida para o cargo ser o Ensino Fundamental completo, os 5 (cinco) servidores ocupantes do cargo de auxiliar em Administração indicaram possuir escolaridade superior à exigida pelo cargo. Já dos 36 assistentes em Administração, 4 (quatro) possuem o Ensino Médio, a escolaridade mínima exigida pelo cargo, entretanto, 3 (três) deles estão na Instituição há 2 (dois) anos ou menos e 1 (um) servidor está há mais de 15 (quinze) anos. Dessa forma foi possível constatar, como no gráfico 5, que 87% dos servidores respondentes¹⁵ possuem titulação acima da exigida para o cargo.

¹⁴ Por conta do espaço reduzido, foi necessário abreviar os nomes dos cargos, sendo eles: Assistente Administrativo (ASS ADM), Assistente de Alunos (ASS ALUNOS), Auxiliar em Administração (AUX ADM) e Técnico em Assuntos Educacionais (TAE).

¹⁵ Preferimos excluir, dessa contagem, os participantes que declaram ocupar "outro" cargo pois esta categoria engloba cargos de diferentes níveis, com escolaridades diversas, portanto não seria possível analisar se a escolaridade era a mínima ou acima da exigida.

Gráfico 5 - Escolaridade mínima ou acima da exigida pelo cargo.



Fonte: respostas ao questionário.

A análise das respostas confirma o que já foi demonstrado em outros estudos: as instituições federais de ensino possuem um corpo técnico altamente qualificado e com alta escolarização (ALMEIDA, 2018; AZAMBUJA, 2018; DANTAS, 2015; FERREIRA ET AL, 2015; GONZAGA, 2011; OLIVEIRA, 2019). Tal fato está intimamente ligado ao incentivo à qualificação garantido pelo PCCTAE, como demonstra as respostas às perguntas sobre os motivos para a obtenção de titulação ou da realização de curso de capacitação, onde, respectivamente, 80% e 61,3% responderam que foi para o desenvolvimento profissional/aumento salarial.

O resultado encontrado é condizente com os estudos que afirmam que “Em termos de qualificação dos servidores, é inegável o avanço e a elevação da educação formal, embora muitas vezes visando um ganho salarial [...]” (AZAMBUJA, 2018, p.118) e que “a procura por qualificação por parte dos servidores TAs¹⁶ aumentou significativamente desde a instituição do PCCTAE” (FERREIRA, 2015, p. 185).

É importante destacar que o aumento de remuneração não era a finalidade buscada pelo PCCTAE, mas foi o meio encontrado pelos servidores públicos frente a desvalorização profissional e baixo salário. Essa busca pelo

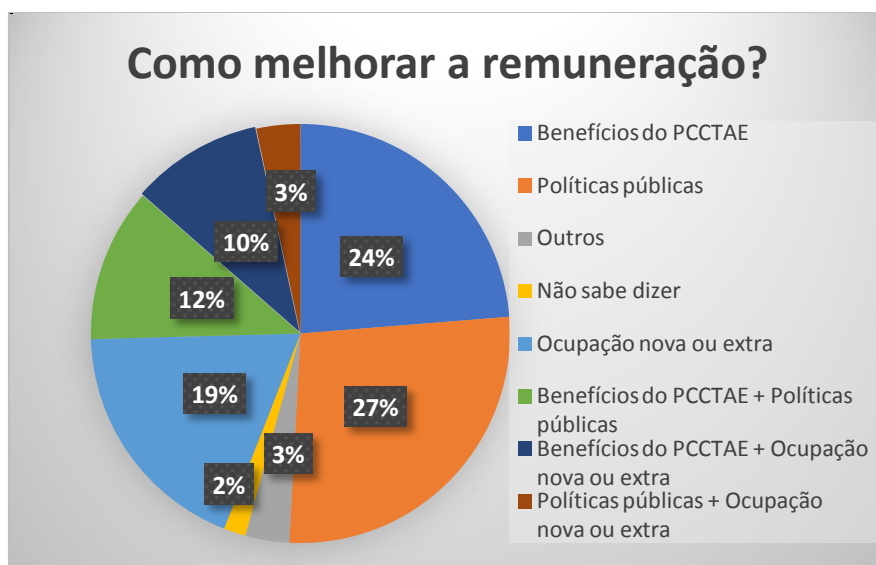
¹⁶ O autor do estudo adota a abreviação TA para se referir aos técnicos-administrativos, no qual identificamos, em nossa pesquisa, pela sigla TAE.

aumento de remuneração é confirmada pelo servidor William em sua entrevista:

[...] infelizmente por motivos distintos daquele que a gente esperava. As pessoas passaram a buscar qualificação por conta de aumentar o salário. É isso que eu tô te falando. Houve uma busca para aumentar o salário via formação continuada, o que é um grande equívoco de todos. Mas é o que restou aos servidores, na medida que o sindicato não conseguiu negociar aumentos salariais. [...] Agora quando você tem o piso baixo e as pessoas começa a se envolver a ter aumento salarial via de incentivo à qualificação. (William do Nascimento Carvalho, 2020)

Na indagação de como melhorar a remuneração (gráfico 6), categorizamos as respostas em cinco grupos: através das garantias do PCCTAE, por políticas públicas, novas ocupações ou ocupação extra, outras formas e os que não souberam responder. Os três primeiros grupos podem aparecer em conjunto, pois as respostas eram abertas e alguns participantes apontaram mais de uma forma.

Gráfico 6 - Meios apontados para melhorar a remuneração.



Fonte: respostas ao questionário.

Como a questão era discursiva, algumas respostas merecem atenção, pois demonstraram a insatisfação e desmotivação dos TAE dentro da instituição, destacamos o depoimento do participante 58:

Primeiramente, acabar com a distinção (ou com a discriminação) entre técnicos e docentes.
Eu sou técnico de laboratório, estou mais tempo dentro do Campus do que qq (sic) outro professor da minha disciplina, e sou o único que está cursando doutorado, pois todos pararam no mestrado devido ao

RSC.

Isso, aliás, *n* (*sic*) seria *pra* "aumentar" a minha remuneração, mas equiparar os cargos e atribuições dentro do colégio.

Teria mais (muito) a falar, mas eu ficaria até amanhã, aqui, e se, ao menos, parassem de discriminar docente de todos os outros servidores, já estaria razoável. (P58)

O depoimento deste participante demonstra o que Azambuja (2018, p. 103) destaca em seu estudo: o incentivo à qualificação proporcionou um quadro geral de insatisfação dos TAE, uma vez que esses servidores passaram a ter um nível de qualificação alto e com isso “Temos mestres e doutores trabalhando como Assistente em Administração, Auxiliar de Agropecuária, entre outras atividades que exigem níveis de escolaridade muito baixos”. O autor completa, ainda que:

Quanto ao processo de construção de plano de carreira, tem que ser colocado no contexto a questão institucional, pois percebemos que o **servidor recebe um aumento no seu salário, mas continua fazendo a mesma atividade**. A sua qualificação geralmente não é aplicada nas suas atribuições. A instituição não consegue projetar suas ambições para com esse servidor, visto que não possui mecanismos que permitam beneficiar ambas as partes. (AZAMBUJA, 2018, p. 109) (grifo nosso)

Ademais, um percentual considerável dos respondentes apontou a busca por uma nova ocupação. Isso pode ser reflexo que muitos servidores viraram “temporários”, já que a instituição não atrai o interesse dos técnicos-administrativos, seja daqueles que não veem mais possibilidades de crescimento dentro da instituição seja dos que preferem procurar por outras ocupações em que seus conhecimentos sejam de fato empregados (AZAMBUJA, 2018, p. 101). Talvez, uma forma de amenizar esse sentimento de “não aproveitamento” seria pela reorganização de setores e funções com base nas qualificações e capacitações dos servidores, sem que isso implique na mudança de cargo.

Especificamente sobre o PCCTAE, ao questionarmos se os TAE do CPII possuem um plano de carreira (gráfico 7), 18% responderam que não. Esse resultado chama a atenção, principalmente quando analisado o tempo que esses servidores têm na instituição. Desde a aprovação do PCCTAE, a lei 11.091/2005 vêm sendo cobrada nas provas de ingresso de novos servidores, o que significa que 94% destes que responderam negativamente, ingressaram após esse período.

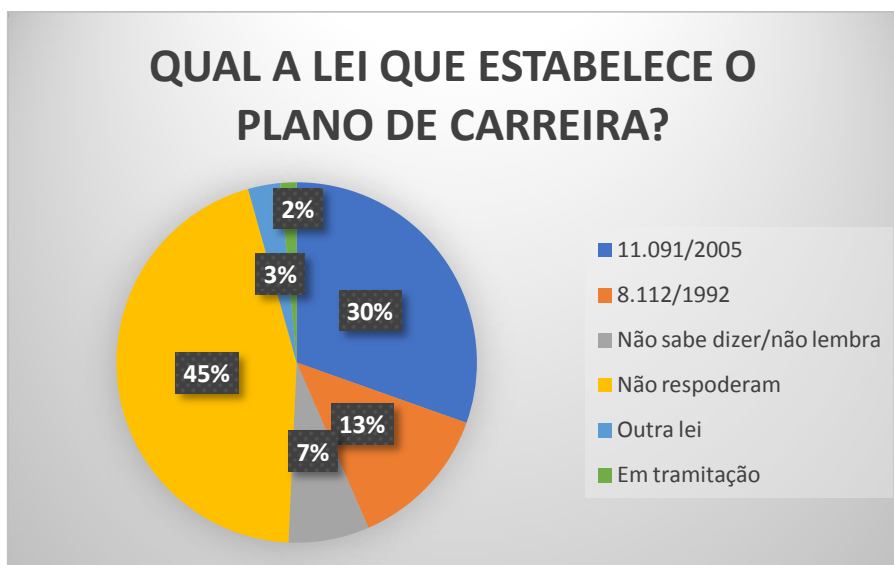
Gráfico 7 - Tempo de serviço dos participantes que apontaram desconhecer a existência de um Plano de carreira.



Fonte: respostas ao questionário.

Pela pergunta sobre o plano de carreira (gráfico 8), mesmo entre os que disseram que os TAE possuem um plano de carreira, observamos que apenas 31% apontaram corretamente o PCCTAE ou a lei 11.091/2005. O regime jurídico único dos servidores públicos federais foi apontado por 13% como sendo a lei de carreira. Essa resposta é incorreta, pois o regime jurídico estabelece regras gerais para todos os servidores públicos civis da União, autarquias e fundações públicas. Enquanto 46% não responderam a questão, 7% não souberam responder/não lembravam e 3% apontaram outra lei como sendo o Plano. Um dos respondentes registrou que o Plano de carreira, aprovado em 2005 e objeto de nosso estudo, ainda está em tramitação no legislativo.

Gráfico 8 - Conhecimento sobre a existência de um Plano de Carreira.



Fonte: respostas ao questionário.

Pela análise das respostas, podemos perceber que mesmo se utilizando dos benefícios trazidos pelo PCCTAE, uma parcela considerável dos servidores respondentes desconhece a lei que define e regulamenta sua carreira. Portanto, pelos resultados apresentados, os servidores vêm se utilizando dos incentivos trazidos pelo PCCTAE como forma de complementação salarial e não de qualificação continuada. Ainda que o percentual aplicado seja alto, podendo chegar a 75%, como o valor é aplicado ao vencimento básico, o impacto financeiro real não é tão expressivo.

Consideramos, portanto, a importância de que os servidores TAE percebam que a capacitação deve ser voltada para além do ganho remuneratório e nessa questão o Colégio Pedro II tem muito a contribuir com o seu corpo técnico-administrativo. Apesar de algumas iniciativas de qualificação, tais como o mestrado PROFEPT, ainda há muito a ser aperfeiçoado, com oferta de cursos formais e de capacitação para além do tema “educação” e das práticas laborais rotineiras.

Além disso, é preciso estar atento para o quadro geral de desmotivação desses servidores que não encontram outra solução que não a mudança para outro cargo público. Tal atitude pode influenciar num enfraquecimento dos movimentos sindicais e na queda da qualidade da instituição, em função da temporalidade e rotatividade de servidores até que se alcance um cargo com

remuneração valorizada.

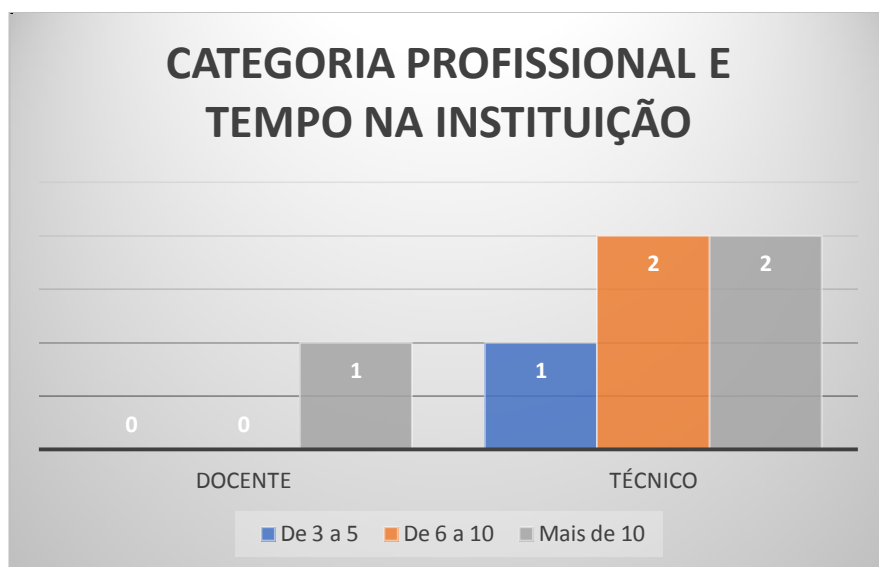
4.2 Avaliação do produto educacional pela comissão de avaliação

Após a análise das respostas dos participantes, elaboramos o protótipo do produto educacional do tipo manual em formato e-book. A avaliação foi realizada através de questionário virtual e enviado para os 6 (seis) especialistas que formaram uma comissão de avaliação.

Ainda que o foco fosse a avaliação do protótipo, foi importante conhecer como era o grupo de avaliadores. Assim, a primeira etapa do formulário de avaliação do protótipo trouxe questionamentos a respeito dos avaliadores, que demonstraremos por meio de representações gráficas sem maiores análises.

Assim, foi possível construir 2 (dois) gráficos. O gráfico 9 apresenta a categoria profissional a que o/a avaliador/a pertence e a quanto tempo o/a avaliador/a é servidor/a do CPII.

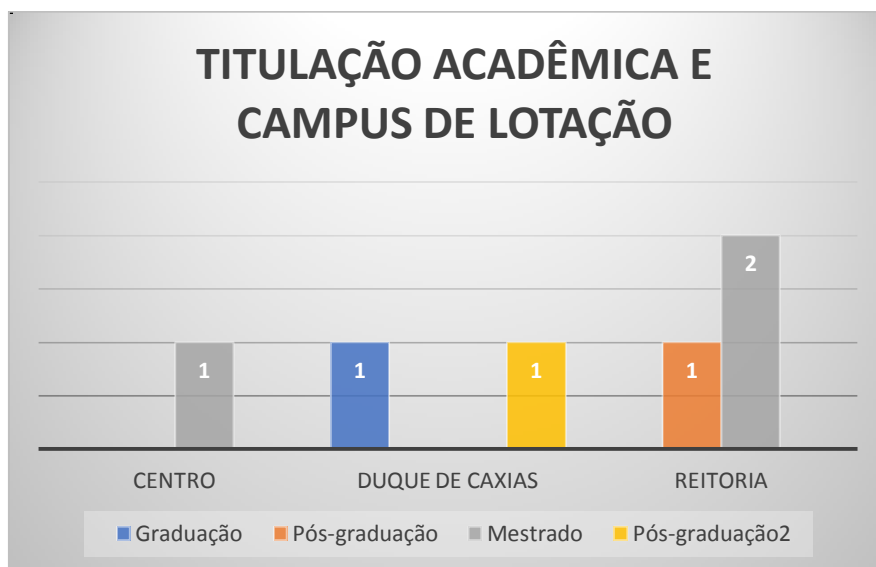
Gráfico 9 - Categoria profissional e tempo na Instituição dos avaliadores.



Fonte: resposta ao questionário.

A titulação acadêmica e o campus de lotação são apresentados no gráfico 10. Para complementar a informação, também foi solicitado que os/as avaliadores/as apontassem o setor de atuação dentro do CPII.

Gráfico 10 - Titulação acadêmica e campus de lotação dos avaliadores.



Fonte: resposta ao questionário.

Ressaltamos que, apesar de não haver uma diversidade maior entre os *campi* de lotação do/as avaliadores/as, os setores de atuação são diferentes¹⁷.

Quanto às avaliações do protótipo do e-book, na primeira etapa, a comissão avaliou unicamente o conteúdo do protótipo, tais como: tópicos, temática, informações disponibilizadas, linguagem e ortografia. Eles receberam o protótipo em formato word, sem o design/layout, constituído de 34 páginas, e puderam fazer grifos, destaques, adicionar, retirar ou corrigir informações diretamente no documento. O formulário ficou disponível entre os dias 08 e 16 de abril de 2021.

As avaliações apontaram que todos os avaliadores concordavam plenamente sobre a pertinência da temática do material. Do total, 66.6% concordavam plenamente e 33.34% concordavam que a temática estava bem delimitada.

Um dos avaliadores sinalizou o que os teóricos já demonstraram anteriormente (ALMEIDA, 2018; AZAMBUJA, 2018; OLIVEIRA, 2019): “É fundamental a elaboração e difusão de ferramentas que estreitam a relação

¹⁷ Dos avaliadores do campus Duque de Caxias, um atua no setor de gestão de pessoal (SGP) e outro é docente. Já os avaliadores da Reitoria, um é da assessoria de comunicação social (ACS) e dois da pró-reitoria de gestão de pessoas (PROGESP), especificamente da seção de capacitação, saúde e planejamento organizacional (SCSPO). O avaliador do campus Centro atua na seção de orientação educacional e pedagógico (SOEP).

entre o servidor e o estatuto que rege sua carreira” (1AV6¹⁸).

Um dos especialistas apontou que acreditava ser necessário tratar sobre “a composição da CISPCCTAE e os critérios de avaliação funcional” (1AV3). A partir da avaliação, incluímos no material a composição da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira (CISPCCTAE). Já os critérios de avaliação funcional não foram incluídos uma vez que eles não são objeto de regulamentação do PCCTAE, contudo, a fim de possibilitar a pesquisa, foi acrescentada uma caixa de diálogo que leva ao manual que trata do tema, elaborado pelo CPII.

Ao avaliarem o número de páginas do material, houve certa discordância: 4 (quatro) avaliadores apontaram que o número estava adequado, enquanto 2 (dois) citaram que o número de páginas poderia ser menor. Todos afirmaram que os exemplos trazidos pelo material ajudaram na compreensão do tema, inclusive um dos avaliadores apontou: “Foi o ponto mais positivo que ressaltou no seu material. Ótimos os exemplos” (1AV2). Já os erros de ortografia foram apontados diretamente no documento em Word e corrigidos.

Houve indicação para correção das informações sobre a progressão por mérito profissional e da concessão do incentivo à qualificação. As informações foram prontamente corrigidas conforme as instruções passadas pelos próprios avaliadores e pela legislação.

A média geral do protótipo foi 9.33, tendo sido considerado aprovado por 4 (quatro) avaliadores e em construção por 2 (dois) avaliadores depois da primeira rodada de avaliação. Em nenhum dos quesitos, houve a atribuição das legendas “discordo plenamente” ou “discordo”, assim como não houve nenhuma consideração para refazer por completo qualquer tópico.

Nos comentários finais, os avaliadores apontaram mais uma vez a importância do tema:

Achei o e-book muito informativo. No CPII temos dificuldade em encontrar esse tipo de informação no site da escola ou intranet. Quando finalizado o produto deve ser apresentado à Progesp para que integre os manuais disponibilizados nos canais da escola com os servidores. (1AV3)

¹⁸ Para identificar os avaliadores e manter o anonimato, utilizaremos a seguinte identificação: o número da rodada, a sigla AV e número de identificação do avaliador, em ordem de envio das respostas.

O conteúdo apresentado no ebook está excelente, claro, objetivo e com uma linguagem clara e dinâmica. Faz com que o leitor compreenda os tópicos facilmente. Ressalto a importância do trabalho, pois acredito que será mais um facilitador na divulgação dos direitos dos TAE da Instituição. (1AV5)

Os comentários ressaltam a importância do tema e confirmam o que foi identificado nos questionários aplicados aos servidores técnico-administrativos: é necessário que haja maior divulgação sobre o PCCTAE pois, apesar de tal legislação ser objeto de estudo no concurso de admissão de novos servidores, somente isso parece não ser suficiente para que os TAE se apropriem desses conhecimentos, além de haver servidores que adentraram na instituição antes da criação da lei.

Tendo em vista as notas e os apontamentos realizados no protótipo do e-book, a primeira rodada foi finalizada e, após as correções do conteúdo, a segunda rodada de avaliação foi iniciada. Os especialistas receberam o protótipo do e-book, as respostas dos outros avaliadores (sem qualquer informação que pudesse identificá-los) e o questionário para realizar a nova avaliação. Nessa etapa, o protótipo foi enviado em PDF para a análise do design/layout. Diferente da primeira etapa, nesta o material continha ilustrações, desenhos, esquemas e cores que deveriam ser o foco da avaliação. O formulário ficou disponível para avaliação entre os dias 03 e 11 de maio de 2021.

Ao serem questionados sobre o layout utilizado era adequado, 100% dos avaliadores atribuíram o conceito “concordo plenamente” e 83.3% apontaram que o visual é atraente ao leitor. Quanto ao esquema de cores, 83.3% dos avaliadores concordaram plenamente na utilização do padrão, contudo, um único avaliador apontou que a repetição do azul era cansativa, apesar de entender que a cor era a padrão utilizada da Instituição. Dentre as sugestões, houve alguns apontamentos para correção:

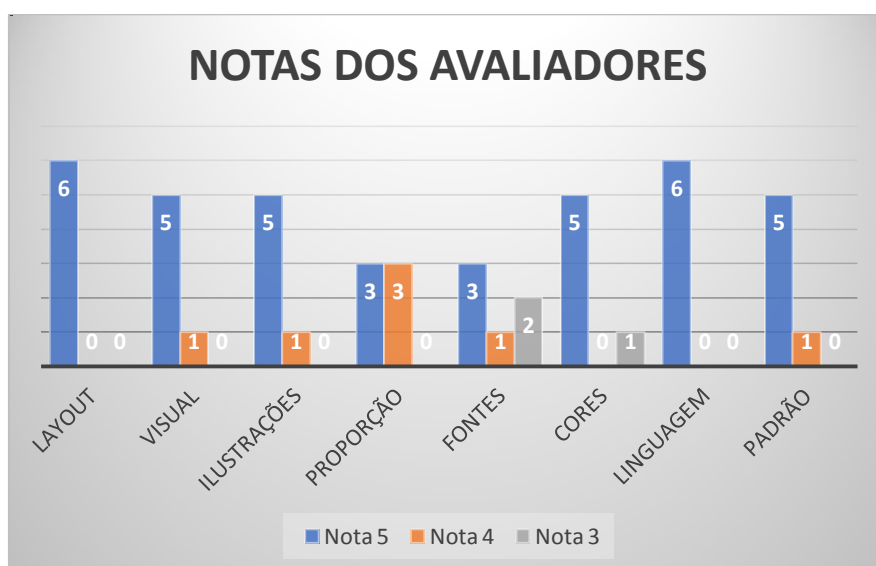
- a) Foi apontado por 2 (dois) avaliadores que seria necessária a correção da expressão “servidores técnicos-administrativos” por “servidores técnico-administrativos”;
- b) Um dos avaliadores apontou para a necessidade de escurecer o tom do rodapé pois a cor utilizada não permitia uma boa leitura;
- c) Um avaliador pediu a correção da logomarca do CPII na página 9

- já que a visualização estava prejudicada; e
- d) 2 (dois) avaliadores solicitaram que a ilustração da página 12 utilizasse uma fonte maior para facilitar a leitura.

Todos os apontamentos foram corrigidos conforme solicitados pelos avaliadores para a versão final do produto educacional.

Para facilitar a leitura das respostas dos avaliadores, transpomos as notas por meio do gráfico 15. Ressaltamos que os instrumentos de avaliação do conteúdo e do design/forma traziam afirmações positivas quanto aos quesitos apontados e os avaliadores atribuíram notas de 1 a 5, em que 1 correspondia à discordo plenamente e 5 correspondia à concordo plenamente.

Gráfico 11 – Notas atribuídas pelos avaliadores aos quesitos.



Fonte: respostas ao questionário.

Nos comentários finais, um avaliador apontou que:

Caixas de texto e páginas entre seções com fundo muito escuro, podem atrapalhar quem deseja imprimir o material e ter disponível no seu setor, além do baixo contraste em algumas delas dificultar a leitura. Se for impactar muito no seu design mexer nessas questões, talvez valha a pena fazer uma versão para impressão ou de alto contraste. (2AV1)

Em virtude do apontamento, elaboramos a versão para impressão, além da versão já existente. Assim, o produto educacional foi disponibilizado em versão nativa de e-book e em uma versão para impressão de alto contraste.

Ainda nos comentários finais, outros avaliadores registraram elogios ao material:

O design do produto foi surpreendente e superou as minhas expectativas. (2AV3)

Todos os elementos relativos ao layout do produto estão operando de forma dinâmica e harmoniosa, facilitando a leitura a compreensão e estabelecendo uma identidade visual consistente. (2AV4)

Novamente, os avaliadores não marcaram as opções “discordo plenamente” ou “discordo” em nenhum dos quesitos de avaliação. Também não houve solicitações para refazer tópicos. As correções solicitadas foram pontuais e de fácil resolução, tendo sido corrigidas prontamente. A média da nota geral o produto foi 9.33, obtendo a aprovação de todos os 6 (seis) avaliadores.

Não havendo mais correções a serem feitas, o protótipo foi considerado aprovado para ser disponibilizado futuramente pela instituição.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de os servidores técnico-administrativos do CPII terem conquistado direitos através da Lei nº 11.091/2005 (PCCTAE), ainda há os que desconhecem a legislação de forma mais aprofundada. Ressaltamos, portanto, a importância da legislação de carreira e, principalmente, a necessidade dessa legislação ser apropriada pelos servidores técnico-administrativos. Aliado a isso, salientamos a interligação entre a legislação e a educação integral como instrumento de crescimento, autonomia e mudança da realidade.

Ao longo da pesquisa, nos propomos a conhecer mais os técnicos-administrativos do CPII e investigar o nível de desconhecimento acerca da legislação. Para tanto, foi aplicado um questionário online aos TAE a fim de conhecer mais sobre quem são esses sujeitos, características de suas atuações e seus conhecimentos sobre o PCCTAE.

A análise das respostas nos permitiu confirmar nosso problema de pesquisa, ao reforçar que, embora os servidores técnico-administrativos do CPII tenham alta qualificação e usufruam certos direitos garantidos pelo PCCTAE, ainda carecem de conhecimento mais profundo sobre a legislação

que rege e dispõe sobre a estruturação da carreira.

A partir dos resultados obtidos, construímos um produto educacional em formato e-book para apresentar e esclarecer sobre o PCCTAE de maneira mais simples e didática. Tal produto tem como objetivo trazer o tema relevante em linguagem acessível, permitindo maior compreensão pelos sujeitos. O protótipo foi avaliado por uma comissão composta por servidores do CPII através do método Delphi e obteve a aprovação de todos os avaliadores tanto do conteúdo como do design/forma. Entre os aspectos destacados, a comissão apontou a importância do e-book diante da dificuldade de encontrar informações a respeito do tema nas páginas oficiais, a necessidade de haver maior diálogo e apropriação do tema e que o produto pode ser um instrumento que supre essa necessidade.

É importante destacar que durante o desenvolvimento do estudo ocorreu a pandemia da Covid-19 e tal situação ocasionou problemas de desenvolvimento de algumas etapas da pesquisa por dificuldades de comunicação com a instituição, com os responsáveis e com os TAE. Em decorrência disso, a avaliação do protótipo do produto educacional foi realizada de forma virtual pela comissão com a possibilidade de contribuir para a elaboração final do e-book. Apesar de a maior parte dos avaliadores serem técnicos-administrativos, acreditamos que para estudos futuros a aplicação do produto pode ser feita junto aos servidores e em número maior.

Por fim, reforçamos a necessidade de que os servidores se apropriem de sua legislação de carreira e possam compreender o instrumento de luta que ele representa, uma vez que com o maior conhecimento acerca do Plano de carreira, o servidor poderá adquirir uma autonomia e posicionamento crítico que implicará no reconhecimento de seu papel social e profissional na sociedade atual. Para tal, os servidores técnico-administrativos precisam perceber os direitos e benefícios trazidos pelo PCCTAE como fonte de superação da realidade e não apenas como complemento salarial. Acreditamos que a educação integral é o caminho para que este objetivo seja alcançado.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Carlos Augusto Gomes de. **A carreira dos Técnico-**

Administrativos em Educação: movimento de resistência à política do MEC e um constante recomeço. 2018 – Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação - Universidade Federal do Amazonas. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6413602>. Acesso em: 01 mar. 2019.

ANJOS, Maylta Brandão dos; RÔÇAS, Giselle; PEREIRA, Marcus Vinicius. Análise de livre interpretação como uma possibilidade de caminho metodológico. **Revista Ensino, Saúde e Ambiente**, v. 12, n. 3, p. 27-39, Dez. 2019. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/ensinosaudeambiente/article/view/29108>>. Acesso em: 08 Jan. 2021.

ANTUNES, Marcelo Moreira. Técnica Delphi: metodologia para pesquisas em educação no Brasil. **Revista de Educação PUC-Campinas**, v. 19, n. 1, p. 63-71, jan-jun. 2014. Disponível em: <<https://doi.org/10.24220/2318-0870v19n1a2616>> Acesso em: 01 abr. 2019.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo editorial, 2001.

AZAMBUJA, Antonio Augusto da Silva. **A carreira dos servidores técnicos administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior: do PUCRCE ao PCCTAE (1985 a 2007).** 2018 - Dissertação (Mestrado em História) – Instituto de Ciências Humanas – Universidade Federal de Pelotas. Disponível em: <<http://quaiaca.ufpel.edu.br:8080/handle/prefix/5546>>. Acesso em: 04 nov. 2020.

BRASIL. **Constituição (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 nov. 2018.

_____. **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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 12 nov. 2018.

_____. **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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm>. Acesso em: 12 nov. 2018.

_____. **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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/decreto/d5824.htm>. Acesso em: 12 mar. 2021.

CAMILLO, Manoel Ronaldo da Silva. **Aspectos motivacionais da lei 11.091/2005 na vida funcional dos servidores técnico-administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre – Câmpus Cruzeiro do Sul**. 2015. 44 f., Monografia (Bacharelado em Administração Pública) – Universidade de Brasília, Universidade Aberta do Brasil, Cruzeiro do Sul-AC, 2015. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/10480>> Acesso em: 01 dez. 2020.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Rio de Janeiro: Vozes, 2006.

CUNHA JUNIOR, Carlos Fernando Ferreira. **O imperial Collegio de Pedro II e o ensino da boa sociedade brasileira**. Rio de Janeiro: Apicuri, 2008.

DANTAS, Erica Lissandra Bertolossi. **Política de gestão de pessoas em universidades federais: a percepção dos técnicos-administrativos sobre o plano de desenvolvimento dos integrantes da carreira dos cargos técnico-administrativos em educação – PDIPCCTAE**. Dissertação (Mestrado em Gestão de Políticas Públicas) – Universidade Federal do Tocantins. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3258377>. Acesso em: 02 abr. 2019.

FERREIRA, Luciana Gonçalves *et al.* Influência dos Incentivos à Qualificação dos Servidores Técnico-administrativos da Universidade Federal de São João Del Rei. **Revista Teoria e Prática em Administração**, v.5, n. 1, p. 183-203, Jan-Jun. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.21714/2238-104X2015v5i1-20481>>. Acesso em: 04 nov. 2020.

DELLA FONTE, Sandra Soares. Formação no e para o trabalho. **Revista Educação Profissional e tecnológica em revista**, v. 2, n. 2 (2018), p. 6-19. Disponível em: <https://ojs2.ifes.edu.br/index.php/ept/article/view/1221>>. Acesso em: 29 mar. 2019.

GONZAGA, Yone Maria. **Trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos em educação na UFMG: relações raciais e a invisibilidade ativamente produzida**. Dissertação (Mestrado em Educação) Faculdade de Educação – Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/BUOS-8RWRAU>> Acesso em: 06 nov. 2020.

MARQUES, Joana Brás Varanda; FREITAS, Denise de Freitas. Método DELPHI: caracterização e potencialidades na pesquisa em Educação. **Revista Pro-posições**, v. 29, n. 2 (87), p. 389-415, Maio-Ago. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-

[73072018000200389&lng=pt&nrm=iso](#)>. Acesso em: 01 abr. 2019.

MÉSZÁROS, István. **A educação para além do capital**. Tradução Isa Tavares. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2008.

MUNARETTO, Lorimar Francisco; CORRÊA, Hamilton Luiz; CUNHA, Júlio Araújo Carneiro da. *Um estudo sobre as características do método Delphi e de grupo focal, como técnicas na obtenção de dados em pesquisas exploratórias*. **Revista de Administração da UFSM**, v. 6, n. 1, p. 9-24, jan-mar. 2013. Disponível em: <<https://www.researchgate.net/publication/307747347> Um estudo sobre as características do método Delphi e de grupo focal como técnicas na obtenção de dados em pesquisas exploratórias>. Acesso em: 01 abr. 2019.

OLIVEIRA, Nancy Costa de. **Formação continuada dos técnicos administrativos em educação: alienação ou emancipação?** 2019. 168 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação – Universidade de Brasília/UnB. Brasília, DF. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/37230>> Acesso em: 08 nov. 2020.

PACHECO, Elizer (org.). **Perspectivas da educação profissional técnica de nível médio proposta de diretrizes curriculares nacionais**. São Paulo: Moderna, 2012.

PINTO, Bruna de Oliveira Santos. **O fenômeno do Concurso Público: análise sobre o cenário contemporâneo do trabalho** – 2014. 180 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Departamento de Psicologia. Universidade Federal Fluminense, Niteroi, RJ, 2014. Disponível em: <https://app.uff.br/slab/uploads/2014_t_Bruna.pdf> Acesso em: 21 jul. 2020.

SILVEIRA, Maicon Cândido da. O neoliberalismo e a educação no Brasil de FHC. **Revista Senso Comum**, Vol. Único, n. 1, p. 50-66, 2009. Disponível em: <<https://sensocomum.xanta.org/index.php/revista/article/view/9>>. Acesso em: 11 set. 2019.

ZARDO, Izauria. As consequências da divisão do trabalho para um modo de vida social e emancipado. **Revista Perspectivas**, Vol. 2, n. 1, p. 94-107, 2017. Disponível em <<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/perspectivas/article/download/2083/9762/>>. Acesso em: 14 jun. 2019.

LEI Nº 11.091/2005 - PLANO DE CARREIRA DOS
SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

POR DENTRO DO PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO - PCCTAE

MANUAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS
EM EDUCAÇÃO DO COLÉGIO PEDRO II.



LEI Nº 11.091/2005 – PCCTAE

**POR DENTRO DO PLANO DE
CARREIRA DOS SERVIDORES
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS
EM EDUCAÇÃO - PCCTAE**

Manual dos Servidores Técnico-Administrativos
em Educação do Colégio Pedro II.

Autora

Taianne Flaubert Oliveira de Souza

Orientadora

Marta Ferreira Abdala Mendes

SUMÁRIO

●	APRESENTAÇÃO	5
●	SEÇÃO 1 - PARA COMEÇO DE CONVERSA	6
	NÓS SOMOS PARTE DESSA HISTÓRIA	7
	MAS QUEM SOMOS NÓS?	9
	O QUE É UM PLANO DE CARREIRA?	10
	NASCE O PCCTAE	11
	EDUCAR PARA TRANSFORMAR: EDUCAÇÃO E MUNDO DO TRABALHO	13
●	SEÇÃO 2 - PRAZER, EU SOU O PCCTAE.	16
	NOSSO PLANO DE CARREIRA: PCCTAE – LEI 11.091/2005	17
	PRINCÍPIOS E DIRETRIZES	18
	CONCEITOS	20
	ESTRUTURA	22
	DIREITOS	23
	PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL	23
	PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	24
	INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO	28
	COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO DO PLANO DE CARREIRA	30
●	SEÇÃO 3 - E PARA FINALIZAR.	31
	COMO SOLICITAR	32
	E POR FIM...	34
	REFERÊNCIAS	35

APRESENTAÇÃO



Parabéns, a partir de agora você faz parte da comunidade do Colégio Pedro II, seja muito bem-vindo(a), espero que você seja tão feliz aqui quanto eu sou.

Esse e-book é o resultado de um trabalho de mestrado, construído de uma técnica-administrativa em Educação para outro(a) técnico(a)-administrativo(a) em Educação, por isso ele foi construído pensando em nossa categoria, para nossa categoria.

O intuito é esclarecer o nosso Plano de Carreira (PCCTAE) de forma simples e detalhada. Eu sei que você já estudou a respeito dele pois a Lei nº 11.091/2005 é um dos conteúdos exigidos no edital de ingresso, mas, por experiência própria, sei que por vezes a leitura da lei não é suficiente para entender como as coisas funcionam na prática. E, por isso, esse e-book foi construído.

Contudo, mais do que detalhar a lei, antes de tudo vamos tratar de assuntos importantes que a antecedem: quem são os TAE? O que é um plano de carreira? Qual a sua importância? Qual o intuito? Isso porque, enquanto TAE e servidor público, temos responsabilidades perante a sociedade, mas também devemos ficar atentos às questões que nos cercam, nossos direitos. Por isso discutiremos algumas questões importantes para entender nosso papel.

Ele está disponibilizado em forma de e-book, logo você pode ir lendo cada capítulo de forma sequencial ou clicar no tema que deseja ler no índice. Também estão disponíveis alguns links durante o material que o(a) levarão para as informações mais recentes ou para um tema interessante que esteja na internet. Sei que esse e-book não é capaz de ser completo, mas desejo que seja um material útil em sua vida profissional. Nos propomos a trazer o tema de forma leve e descontraída, mas sem perder o foco. Então aproveite esse material porque ele foi feito para você!

Bem-vindo ao CPII.

SEÇÃO 1

PARA COMEÇO DE CONVERSA



6

NÓS SOMOS PARTE DESSA HISTÓRIA

A história do Colégio Pedro II tem início em 1739, quando foi fundado o Colégio de Órfãos de São Pedro, localizado no Centro do Rio de Janeiro. Em 1766, o abrigo foi transformado no Seminário de São Joaquim, que tempos depois foi extinto por D. João VI.

Após muitos pedidos da população local, D. Pedro I reabriu o Seminário em 1821 e, em 1837, o ministro do Império, Bernardo Pereira de Vasconcelos, converteu o seminário em Imperial Collegio de Pedro Segundo, no dia 02 de dezembro, para homenagear D. Pedro II em seu 12º aniversário.

A história dos técnicos-administrativos em educação (TAE) tem início com a fundação do Colégio. O decreto de 2 de dezembro de 1937 trouxe diversas regras e em seus artigos cita os empregados da instituição, que hoje conhecemos como os servidores técnicos-administrativos em educação, tais como os assistentes de alunos, bibliotecários e auxiliares de biblioteca e os médicos.

Você pode estar se perguntando como era o ingresso no CPII, não é mesmo? Durante muitos anos os servidores do CPII (e de toda administração pública) ingressavam sem concurso público. O primeiro concurso para técnicos-administrativos só ocorreu em 2004.



DECRETO DE 2 DE DEZEMBRO DE 1837

Convertendo o Seminário de S. Joaquim em collegio de instrução secundaria, com a denominação de Collegio de Pedro II, e outras disposições.

Art. 2.º Este collegiohe denominado - Collegio de Pedro II.

§ 2.º Os Professores, Substitutos e Inspectores dos alumnos, que forem precisos para o ensino das materias do art. 3.º, e direcção e vigia dos mesmos alumnos.

§ 3.º Hum Medico e Cirurgião de partido.

Art.12. O numero dos Professores, Substitutos, Inspectores, e serventes do Collegio, seus direitos e obrigações, bem como o do Reitor, Vice-Reitor ou Syndico, e Thesoureiro; a admissão doa alumnos internos e externos, seus exercicios, ordem de estudos, sua correspondencia externa, premios, castigos, feriadoss, ferias, e outras disposições relativas á administração, disciplina e ensino, são marcadas nos estatutos que com este vaixão, assignados por Bernardo pereira de Vasconcellos, Ministro e Secretario de Estado dos Negocios da Justiça, encarregado interinamente dos do Imperio.



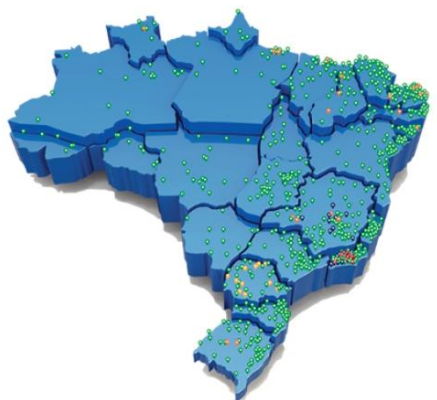
Já em 2005, houve a aprovação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), que concedeu mais segurança, transparência e isonomia para os técnicos-administrativos do Colégio. Em 2008, a [Lei nº 11.882/2008](#) cria a Rede Federal de Educação, composta inicialmente pelos Institutos Federais, Universidades e os CEFET.

“Uma das características centrais da formação da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Rede Federal) foi a implantação de uma nova concepção sobre o papel e a presença do sistema de ensino federal na oferta pública da educação profissional e tecnológica.”

BRASIL, Ministério da Educação, [s.d.]

Para ampliar o acesso de educação pública de qualidade, iniciou-se a expansão da Rede Federal, ocorrida em três fases. O CPIL passa a fazer parte da Rede Federal na terceira fase, em 2012, se equiparando aos Institutos Federais. O CPIL conta atualmente com 12 *campi* espalhados pelo município do Rio de Janeiro, 1 campus no município de Duque de Caxias e 1 em Niterói, oferecendo educação pública de qualidade que vai do Educação Infantil ao Mestrado.

A Rede Federal de Ensino



- INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
- UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ - UTFPR
- CENTROS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA CELSO SUCKOW DA FONSECA - CEFET-RJ E DE MINAS GERAIS - CEFET-MG
- ESCOLAS TÉCNICAS VINCULADAS A UNIVERSIDADES FEDERAIS
- COLÉGIO PEDRO II

Fonte: Ministério da Educação (MEC) - <http://portal.mec.gov.br/rede-federal-instituicoes>

Em 25 de junho de 2012, foi aprovada a Lei nº 12.677 pela Presidente da República, por meio da qual o Colégio Pedro II foi equiparado aos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, mantendo, contudo, sua característica de Instituição especializada na oferta de Educação Básica.

BRASIL, Colégio Pedro II, [s.d.]

MAS QUEM SOMOS NÓS?

Todos os servidores técnico-administrativos que trabalham em instituições federais de ensino são regidos pela mesma lei, a [11.091/2005](#), que é o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, mais conhecida como PCCTAE. Logo, fazemos parte do conjunto de Técnico-Administrativos em Educação (TAE) da Rede Federal.



1 mil técnicos



14 campi



1 centro de referência
em educação infantil



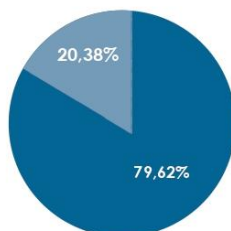
Reitoria

Dentro do Colégio Pedro II somos aproximadamente 1.000 técnicos espalhados pelos 14 campi, 1 centro de referência em educação infantil e a reitoria, exercendo as mais diversas funções.

Apesar de sermos regidos por uma única lei, estamos distribuídos em diferentes cargos, com exigências de escolaridade que vão do nível fundamental ao superior. Entretanto, os números mostram que somos um corpo técnico altamente qualificado: até 2019, 79,62% dos TAE possuíam pelo menos a graduação.

COLÉGIO PEDRO II

Aqui você pode acompanhar o CPII em números com as informações mais recentes.



TITULAÇÃO TAE

- Graduação, aperfeiçoamento, pós, mestrado, doutorado.
- Fundamental, Médio, Técnico.

Fonte: CPII em números

Para aqueles que ocuparão os cargos de auxiliar em Administração e assistentes em Administração, há uma gama enorme de atividades que podem ser desempenhadas dentro do CPII.

Além disso, todos os cargos podem ocupar as funções de chefia e para os cargos de nível superior é possível se candidatar para Direção-Geral do campus.

O QUE É UM PLANO DE CARREIRA ?

O QUE É?

Através do plano de carreira é possível ter claramente a visão de seu futuro profissional, pois ele é um conjunto de metas e percursos que orientam o servidor rumo ao crescimento profissional.



“Plano de Carreira é o instrumento que define as trajetórias de possibilidades de crescimento na empresa”

PONTES, 2013, p. 344.

No plano de carreira, é possível entender os passos para o crescimento dentro da instituição.

ATENÇÃO! Não confunda com um plano de cargos e salários, que é, basicamente, um descritivo das funções de cada cargo e do salário, sendo generalista.

PLANO DE CARREIRA

- Focado no servidor
- Define o percurso a ser trilhado, determinando as competências para chegar a certa posição

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

- Focado na instituição
- Define os cargos e funções existentes, a as remunerações e as competências

QUAL A IMPORTÂNCIA?

Ter um plano de carreira é ter a possibilidade de crescimento profissional e pessoal, através de uma visão futura.

Com o plano, os servidores conquistaram direitos que lhes garantem melhores salários através da qualificação e o reconhecimento de seus saberes.

Com ele, o servidor sabe o que deve fazer para chegar a determinado objetivo e, juntamente, o servidor contribui para seu trabalho e para a sociedade.

INÍCIO DA
TRAJETÓRIA



NASCE O PCCTAE

Antes da criação do PCCTAE, os TAE eram regidos pelo Plano Único de Classificação e Redistribuição de Cargos e empregos (PUCRCE), mas que com o passar dos anos não atendia mais às necessidades dos técnicos-administrativos, principalmente porque sua criação se deu antes da **Constituição Federal (CRFB/1988)** e do Regime Jurídico dos Servidores (**Lei nº 8.112/1990**) o que fez com que alguns dispositivos fossem considerados inconstitucionais.

Assim, ainda nos anos de 1990, teve início a mobilização para um novo plano que suprisse as necessidades da categoria. Contudo, a década de 1990 foi marcada por políticas neoliberais que desestruturaram a Educação, fazendo com que as lutas de diversas categoriais, não somente a dos TAE, sofressem perdas.

No que se refere à educação, foi no governo FHC que ocorreram as maiores transformações. [...]

Em seus dois mandatos, FHC e sua equipe adotaram como artifício as políticas do Consenso de Washington, que foram refletidos na educação através dos seguintes aspectos: afastamento do Estado como agente financiador da educação; privatização das instituições públicas de ensino; [...]

Tais pontos fornecem uma ideia do reflexo do neoliberalismo sobre a educação, tudo se transformando em mercadoria. [...]

Na ideologia neoliberal, a privatização é um efeito produtivo, pois tudo gira em torno do "mercado", e assim também a educação é vista como um produto para quem pode comprar.



SILVEIRA, 2009, p. 58.

A categoria só começou a conseguir um diálogo no governo de Luiz Inácio Lula da Silva, que em 2005 conseguiu aprovar a **Lei nº 11.091**, que dispõe sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).

Através dele, nós TAE conquistamos uma estrutura com 16 padrões de vencimento (vamos tratar sobre isso mais à frente), reconhecimento como profissionais da Educação, plano de desenvolvimento, o conceito de classe, garantia de programas de capacitação, entre tantos outros.

MAS O QUE AINDA FALTOU ASSEGURAR?

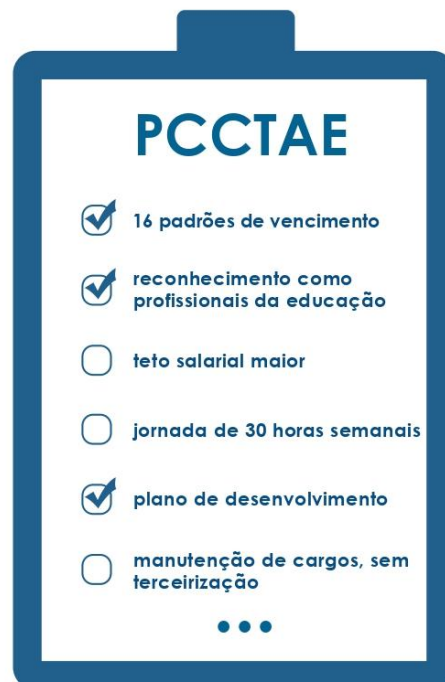
Bom, nem todos os pontos foram conquistados, como: piso e *step* menor do que o pretendido, teto salarial baixo, manutenção da jornada de 40 horas semanais, extinção de cargos com consequente terceirização e outros.



Step é o percentual aplicado entre os níveis salariais, ou seja, de P01 para P02, de P02 para P03 e assim sucessivamente. Atualmente a diferença entre os níveis está em 3,80%.

UM GRANDE AVANÇO!

Precisamos reconhecer que o PCCTAE é uma grande conquista da categoria, que através dele o servidor conquistou direitos e pode ter a visão de sua carreira a longo prazo. Mas não devemos nos acomodar, pois algumas reivindicações ainda são necessárias para que possamos sempre estar em busca de melhores condições de trabalho para todos.



EDUCAR PARA TRANSFORMAR :

EDUCAÇÃO E MUNDO DO TRABALHO

Enquanto trabalhadores que somos, se torna importante que possamos entender que o trabalho é uma atividade fundamental do ser humano, já que por meio dele, nós criamos, conhecemos, crescemos, nos aperfeiçoamos etc. Portanto, o trabalho não é apenas o local de onde tiramos nosso sustento, mas também onde crescemos, socializamos, nos educamos. Trazemos aqui, então, o conceito de trabalho como princípio educativo pois “a atividade prática é o ponto de partida do conhecimento, da cultura e da conscientização” (FRIGOTTO, CIVIATTA, RAMOS, 2005, p.2).

Contudo, percebe-se que não é incomum ouvir que a educação é um instrumento que muda vidas e com esse discurso seguimos atrás de uma nova formação: um ensino médio técnico, uma graduação, uma pós e uma capacitação. De fato, a educação pode ser um agente de mudança da vida do sujeito, porém ela não deve ser reduzida a isso e nem ser o único instrumento.



Se não se pode ignorar a importância da educação como pressuposto para enfrentar o mundo do trabalho, não se pode reduzir o direito à educação – subjetivo e inalienável – à instrumentalidade da formação para o trabalho como um sentido economicista e fetichizado.

FRIGOTTO; CIVIATTA; RAMOS, 2005, p. 5

Trazemos à discussão o conceito de Educação Integral, defendida em nosso manual, como a educação em todos os sentidos: transformadora, capaz de romper com o ensino do aprender “a apertar botões”, para desenvolver senso crítico em uma leitura de mundo profunda.

Educação integral, formação integrada ou formação humana integral podem ser considerados sinônimos.

Como formação humana, o que se busca é garantir ao adolescente, ao jovem e ao adulto trabalhador o direito a uma formação completa para a leitura do mundo e para a atuação como cidadão pertencente a um país, integrado dignamente a sua sociedade política.



CIVIATA, 2005, p. 85

Portanto, a educação deve proporcionar autonomia, capacidade de leitura crítica de sua realidade, atuação em sociedade, entendimento de seu papel etc. Deve ser, de fato, uma educação libertadora e não apenas o educar para o trabalho, em uma busca incessante por colocação no mercado ou melhores remunerações.

A formação integrada, assumida como princípio educacional, implica superar o pragmatismo que reduz a educação a sua funcionalidade e incluir outras práticas formativas, a exemplo da introdução de elementos de metodologia científica, de ética, de economia e dos direitos do trabalho no ensino da filosofia, do desenvolvimento do trabalho em equipe, de projetos, da generalização da iniciação científica na prática formativa.



FRIGOTTO, 1987, p. 34.

COMO O PCCTAE VALORIZA A FORMAÇÃO DO TRABALHADOR-SERVIDOR?

O PCCTAE valoriza a educação e assegura que deve haver programas voltados para a formação geral e específica. Atente-se que a formação garantida pela lei não está presa ao aperfeiçoamento ou capacitação para o trabalho dentro da instituição, mas a formação como um todo. A educação pode e deve ser ampla, contemplando múltiplos aspectos e dimensões do ser. A educação formal ou informal do servidor não deve ficar limitada à execução das atividades desempenhadas, mas ser capaz de integrar ciência, arte e técnica. Deve ser uma

educação questionadora e não limitante, que rompa as fragmentações e amplie o pensamento crítico do servidor para que contribua com a sua vida, seu trabalho e a sociedade.



A escola tem que abrir o horizonte intelectual do estudante, colocando conteúdos que tomem a educação um instrumento não só para a vida, mas para a transformação da vida e da sociedade.

FERNANDES, 1989, p. 149.

(RE)PENSAR O PCCTAE PARA UMA FORMAÇÃO CRÍTICA

Vale ressaltar que, embora o PCCTAE traga inúmeras retribuições financeiras pela conclusão de cursos de capacitação e formação, os incentivos servem como retribuição pelos servidores que se qualificaram e buscaram crescer, mas não devem servir como complementação salarial. Nesse sentido percebemos a importância de uma formação integral para ampliar os horizontes e fazer análises críticas, a ponto de perceber, por exemplo, que: é mais importante lutar por melhores salários já que os altos percentuais de incentivos não são tão impactantes devidos às baixas remunerações; que privatizações podem atingir aos servidores; que políticas de desvalorização dos setores públicos impactam diretamente na vida

DEVEMOS LUTAR E BUSCAR POR UMA EDUCAÇÃO INTEGRAL

A qualificação do servidor é de extrema importância para seu trabalho na instituição e para a sociedade, mas não deve estar limitada a isso. Nós servidores devemos buscar e lutar por uma educação integral, emancipadora, que permita um crescimento como um todo e de uma real visão de mundo. O PCCTAE, ao trazer incentivos ao estudo do servidor, pode ser um instrumento para tal.

SEÇÃO 2

**PRAZER, EU SOU
O PCCTAE.**



NOSSO PLANO DE CARREIRA PCCTAE – LEI 11.091/2005

QUAL LEI REGE OS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS?

Somos regidos pelo regime jurídico (Lei nº 8.112/1990) que traz regras gerais para todos os servidores de diferentes Instituições Federais.

E O PCCTAE?

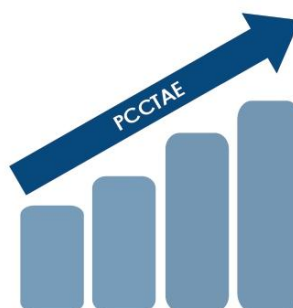
Pela Lei nº 11.091/2005, o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) estrutura a carreira do TAE. Entretanto, é aplicável a todos os técnicos vinculados à Rede Federal de Ensino da qual o Colégio Pedro II faz parte.

Conforme já dito anteriormente, o PCCTAE era uma demanda antiga dos servidores federais da educação e foi conquistado no dia 12 de janeiro de 2005. Com ele, os servidores técnico-administrativos do Colégio Pedro II, das Universidades e dos Institutos Federais passaram a ser uma única categoria: os Técnicos-Administrativos em Educação (TAE) da Rede Federal de Ensino.

O QUE CONSEGUIMOS COM ESSA LEI?

Através do PCCTAE, conseguimos melhores condições de trabalho e melhores remunerações, o que impactou nos serviços prestados à população, através da capacitação e qualificação.

Passaremos então a detalhar o nosso PCCTAE com uma linguagem mais simples, a fim de entender como ela é aplicada no cotidiano do TAE.



PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Logo em sua abertura, o PCCTAE traz os princípios e diretrizes que pautam a gestão dos cargos do plano. Vamos a eles.



Educação e trabalho

- Art. 3º, I - Natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
- Art. 3º, II - Dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;
- Art. 3º, IV - Reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão

Veja o que diz a Constituição brasileira em seu art. 205

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao **pleno desenvolvimento da pessoa**, seu preparo para o **exercício da cidadania** e sua qualificação para o trabalho.

Perceba que a educação deve potencializar múltiplas dimensões dos indivíduos. Nesse sentido, devemos perceber que o PCCTAE valoriza a educação, contudo não podemos nos ater a este instrumento como única forma para a capacitação para o trabalho ou a valorização salarial.

A instituição e a capacitação

- Art. 3º, VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal.

O comando da Lei é bem claro, a instituição deve promover programas de capacitação de seus servidores. Novamente vamos ressaltar, essa formação não deve estar atrelada ao fazer para o trabalho, deve contemplar vários aspectos e dimensões para desenvolver múltiplas capacidades.

Igualdade e imparcialidade

- Art. 3º, VI - Investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público.

Se você está aqui hoje é porque passou por um processo seletivo imparcial para selecionar os mais preparados. Isso é a garantia trazida pela Constituição de 1988 e pela lei nº 8112/1990. Como já dissemos anteriormente, no passado os técnico-administrativos não eram escolhidos dessa forma, sendo muitos indicados. Atualmente isso não é mais possível e só pode ser servidor do CPlI quem é aprovado em um concurso público. Isso garante a igualdade de condições a todos os cidadãos, sem parcialidade ou preferências a pessoas específicas.

Transparência nas avaliações

- Art. 3º, IX- avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários.

Os servidores são avaliados quanto ao seu desempenho funcional por critérios objetivos. As avaliações devem ser imparciais e sempre observando os critérios estabelecidos. Assim, como o ingresso é imparcial, as avaliações também devem ser, não se admitindo perseguições pessoais.

Por um comando plural

- Art. 3º, X- Oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

Todos os servidores, técnicos ou docentes, devem ter as mesmas oportunidades de acesso aos cargos. Nós também podemos e devemos participar da gestão do CPlI. Observada as regras para cada função, nós podemos ocupar esses lugares com acesso igualitário entre técnico-administrativos e docentes.

CONCEITOS

O PCCTAE também traz os conceitos que devemos ter em mente que são importantes para nossa carreira e nosso dia-a-dia. Vejamos então o que ele diz:

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;

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;

PADRÃO DE VENCIMENTO



Posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação;

CARGO



Conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor;

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;

AMBIENTE ORGANIZACIONAL



Área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal;

USUÁRIOS



Pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.

ESTRUTURA

O PCCTAE estruturou os cargos em níveis de classes e níveis de capacitação. Os níveis de classe são 5 (cinco): A, B, C, D e E. Cada cargo do PCCTAE está incluído em um desses níveis conforme a complexidade e nível de escolaridade exigido pelo cargo.

Veja o exemplo de como é distribuído:

CLASSE	CARGO	ESCOLARIDADE
A	Servente de Limpeza	Alfabetizado
B	Copeiro	Fundamental Incompleto
C	Auxiliar em Administração	Fundamental Completo
D	Técnico de Laboratório/área	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico
E	Pedagogo/área	Curso Superior em Pedagogia

Cada uma das classes é composta por 04 (quatro) níveis de capacitação: I, II, III, IV. Esses níveis permitem que o servidor se desenvolva na carreira através da progressão por capacitação profissional e da progressão por mérito.

Acesse a lista completa de cargos no Anexo II do PCCTAE.

SE VOCÊ É UM SERVIDOR(A) RECÉM EMPOSSADO

Sua vida funcional inicia em uma das classes (A, B, C, D ou E), a depender do cargo, no nível de capacitação I01 e, conforme se desenvolve na carreira, vai mudando o nível de capacitação, sempre dentro da mesma classe.

Você pode acessar ao quadro completo de remunerações no anexo I-C do PCCTAE.

Figura Início na carreira de novos servidores

Níveis				A				B		
Classes de Capacitação			Valor	I	II	III	IV	I	II	III
Piso A1	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			
Piso B1	P05	R\$	1.546,11	5	4	3	2			
	P06	R\$	1.606,41	6	5	4	3	1		
	P07	R\$	1.669,06	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
	P10	R\$	1.872,06	10	9	8	7	5	4	3

Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11091compilado.htm

DIREITOS

Nossos direitos atuais foram conquistados após lutas e reivindicações da categoria profissional! Quais são esses direitos?

Os servidores possuem muitos outros direitos, mas aqui só listaremos os garantidos pelo PCCTAE


PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL

Art. 10, §2º - É a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

O servidor que ainda não tem a estabilidade, deverá ser avaliado através do estágio probatório para conseguir a progressão por mérito profissional. Após a aprovação no estágio probatório, a progressão é feita de forma automática, não sendo necessário que o servidor faça qualquer solicitação.

Você poderá perceber que o art. 10, §2º garante a mudança em 2 anos, mas a lei foi modificada em 2012 passando o período para 18 meses.

Para mais informações sobre o estágio probatório, acesse o manual de avaliação do estágio probatório – MADEP





Um servidor recém empossado no cargo de assistente de alunos do CPII inicia sua carreira na classe C, no nível de capacitação I e padrão de vencimento 01 (P11).

Ao completar 18 meses de exercício no CPII e tendo bom aproveitamento no programa de avaliação, será colocado no padrão de vencimento 02 (P12).

Passados mais 18 meses de exercício e com bom aproveitamento, passará para o padrão 03 (P13).

A partir do padrão 03, essa mudança se repetirá sucessivamente, de forma automática, até chegar ao padrão de vencimento 16 (P29), o teto da carreira, que pode ser alcançado com 24 anos de exercício no CPII.

Figura Início na carreira de novos servidores

Níveis				A				B				C			
Classes de Capacitação		Níveis	valor	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Riso A	P01	R\$	1.326,72	1											
	P02	R\$	1.376,46	2	1										
	P03	R\$	1.426,20	3	2	1									
	P04	R\$	1.480,98	4	3	2	1								
Riso B	P05	R\$	1.544,11	5	4	3	2								
	P06	R\$	1.606,41	6	5	4	3	1							
	P07	R\$	1.669,04	7	6	5	4	2	1						
	P08	R\$	1.734,15	8	7	6	5	3	2	1					
Riso C	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				
	P11	R\$	1.945,07	11	10	9	8	6	5	4	3	1			
	P12	R\$	2.020,42	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1		
Riso D	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
Riso D	P17	R\$	2.446,96	16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	
	P18	R\$	2.542,40	16	15	13	12	11	10	8	7	6	5		

Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11091compilado.htm

PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 10, §1º 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 meses.

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 igual ou superior a 180 horas

Fonte: Anexo III PCCTAE

ATENÇÃO!

Não se pode pular progressões. Na contagem do tempo para a Progressão, será aproveitado o tempo computado desde a vigência da última progressão, ou seja,

o tempo só começa contar a partir do último pedido. A regra também se aplica aos cursos com carga horária superior à exigida, não podendo pular progressões caso a carga horária do curso seja suficiente para mais de um nível.

Caso um servidor só tenha solicitado sua progressão com 36 meses e tenha o equivalente a 120 horas, por exemplo, não poderá fazer de forma acumulada para passar diretamente para o nível de capacitação III. Ele deverá passar para o nível de capacitação II e, após mais 18 meses da última progressão, para requerer nova progressão para o nível III.



E SE VOCÊ TIVER O DIREITO A PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL?

Você será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.



Um servidor recém empossado no cargo de assistente em administração do CPlI inicia sua carreira na classe D, no nível de capacitação I e padrão de vencimento 01, com remuneração equivalente a P17.

Passados 18 meses de exercício no CPlI e concluído o curso de capacitação, o servidor deverá requerer a sua progressão por capacitação profissional que, ao ser efetivada, ocasionará a mudança para o nível de capacitação II, com remuneração equivalente a P18.

Assim, o servidor será enquadrado como assistente em administração, classe D, nível de capacitação II e padrão de vencimento 01.

PODE ACUMULAR A CARGA HORÁRIA DOS CURSOS?

Sim, 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 horas-aula.



Considerando única e exclusivamente a progressão por capacitação, esse servidor que é DI-01, ao realizar a progressão passará a ser DII-01, ou seja, ele continuará no mesmo nível de classificação D, com o mesmo padrão de vencimento 01.

Para os servidores titulares de cargos de nível de classificação E, a conclusão de disciplinas isoladas (com aproveitamento, na condição de aluno regular) poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional, desde que devidamente comprovada a relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor, em cursos de Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo MEC.

Em resumo, o servidor fará jus a retribuição financeira pela conclusão de cursos de capacitação, desde que tenham relação com a sua área de atuação na Instituição.



A carga horária é diferente para cada classe e nível. Caso a carga-horária do curso ultrapassar a carga-horária exigida, o excedente poderá ser reaproveitado na próxima progressão por capacitação, desde que o excedente seja superior à 20h. Também é permitido fazer a somatória de cargas de diferentes cursos .



Uma ressalva importante, a progressão por capacitação é independente da progressão por mérito, ou seja, um servidor pode progredir por mérito e não progredir por capacitação. Contudo, elas são analisadas em conjunto para chegar ao padrão de vencimento.



O servidor recém empossado no cargo de pedagogo, classe E, inicia a carreira no nível de capacitação I e padrão de vencimento 01, com remuneração equivalente a P31.

Ao completar 18 meses de exercício, bom desempenho na avaliação e apresentar certificação de conclusão de curso com carga horária compatível, irá progredir para o nível de capacitação II e padrão de vencimento 02, com a remuneração equivalente a P33.



INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

Art. 11 - Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento.

O PERCENTUAL PODE SER DIFERENTE?

Sim, isso vai depender das áreas de conhecimento da titulação.



O percentual é maior se a área de conhecimento tiver relação direta ao ambiente organizacional de atuação

O percentual é menor se a área de conhecimento tiver relação indireta ao ambiente organizacional de atuação

Você pode acessar ao quadro completo de incentivo no anexo IV do PCCTAE.



OS PERCENTUAIS DO INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO SÃO INCORPORADOS À APOSENTADORIA E PENSÃO?

Sim, eles serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.

O PERCENTUAL É ACUMULÁVEL?

Não, não são acumuláveis. Os percentuais sempre terão como base a sua remuneração básica. E você só irá receber o equivalente para chegar ao percentual da tabela.



Certificados de ensino fundamental e ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo, será considerada como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional.

O cargo de auxiliar administrativo pertence à classe C e tem como escolaridade mínima o ensino fundamental completo. Caso o servidor recém empossado neste cargo possua o ensino médio completo, terá direito à 15% sobre a base (R\$ 1.925,07*), totalizando R\$2.213,84. Se, após 5 anos de exercícios**, esse servidor concluir a graduação em área de relação direta com suas atribuições, fará jus ao percentual de 25% sobre a base (R\$1.925,07*), totalizando R\$2.406,34. Ou seja, sobre os 15% que ele já tinha direito, serão somados 10% para totalizar aos 25% da tabela.

Note que, os percentuais se aplicam apenas sobre o padrão de vencimento, não sendo cumulativos. Assim, os 25% (ou qualquer outra titulação que o servidor venha a obter), serão computados sobre os R\$1.925,07 e não sobre os R\$2.406,34.

*Valores referentes ao ano de 2021.

**Para melhorar a compreensão, não consideraremos as progressões.



Você quer saber quanto a sua remuneração pode variar? Acesse o simulador de salário dos TAE e tenha uma estimativa dos valores.

COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO DO PLANO DE CARREIRA (CISPCCTAE)

Cada Instituição Federal de Ensino deve ter sua Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira. A CISPCCTAE é o órgão responsável por acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a implementação do plano e deve ser composta de forma paritária por técnico-administrativos indicados pela categoria e por representantes da administração superior do CPEI.

Para mais informações sobre a composição do CISPCCTAE acesse as legislações sobre o tema.

A Comissão é responsável por:



Acompanhar a implantação do Plano de Carreira em todas as etapas, bem como o trabalho da Comissão de Enquadramento;



Orientar a área de pessoal, bem como os servidores, quanto ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação;



Fiscalizar e avaliar a implementação do Plano de Carreira no âmbito da Instituição;



Apresentar propostas e fiscalizar a elaboração e a execução do plano de desenvolvimento de pessoal e seus programas de capacitação, de avaliação e de dimensionamento das necessidades de pessoal e modelo de alocação de vagas.

SEÇÃO 3

E PARA FINALIZAR.



COMO SOLICITAR

PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL

A progressão por mérito profissional é concedida após a avaliação de desempenho durante o estágio probatório e de forma automática a cada 18 meses de efetivo exercício após a estabilidade. Assim, não é necessário requerer a mudança, ela será realizada pela Comissão Interna quando for o momento.

PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

A primeira progressão por capacitação profissional pode ser solicitada após completados 18 meses de efetivo exercício, quando houver a conclusão de curso de capacitação, com carga horária mínima exigida. Para os níveis subsequentes, a progressão pode ser solicitada a cada 18 meses observada vigência da progressão anterior.

A solicitação deve ser realizada através de processo administrativo autuado pelo Setor de Gestão de Pessoas (SGP) do Campus ou no Protocolo Geral.

Para a abertura do processo são necessários os seguintes documentos:

- Formulário próprio preenchido e assinado – fornecido pelo SGP
- Certificado(s) de conclusão
- Último contracheque
- Descrição das atividades desempenhadas

Quando todos os procedimentos para concessão da progressão estiverem finalizados, o servidor será comunicado pelo SGP do Campus para tomar ciência.

Você identificará a progressão por capacitação em seu contracheque no campo

COMPROVANTE DE RENDIMENTOS - FOLHA NORMAL									
COLEGIO PEDRO II									
SIGLA DA UPAG PROGESP		UF RJ	REG. JURÍDICO EST	SITUAÇÃO FUNCIONAL ATIVO PERMANENTE		SIGLA DA UORG		UF RJ	
NOME DO SERVIDOR				MAT. SIAPE			IDENT. ÚNICA		
CARGO/EMPREGO			CLASSE		REF/PADRAO/NIVEL 405		FUNÇÃO		
DEPENDENTE S.F.		DEPENDENTE IR		A.T.S.(%)		CPF		MÊS/ANO PAGAMENTO	
CONTA PARA RECEBIMENTO DE SALÁRIO					CONTA PARA OUTRAS OPERAÇÕES				
BANCO	AGÊNCIA	CONTA SALÁRIO			BANCO	AGÊNCIA	CONTA		
PARÂMETROS PARA PAGAMENTO DE APOSENTADORIA									
FUNDAMENTO LEGAL *****				GRUPO ***	CARGO ***	CLASSE *	REF/PAD/NIV ***		

Esse campo pode variar entre 101 e 416, onde o primeiro número se refere ao nível de capacitação, enquanto que os dois últimos se referem ao padrão de vencimento.

Nível de capacitação

↳ 405 ↵

Padrão de vencimento

INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

O incentivo à qualificação pode ser solicitado quando houver a conclusão de curso de educação formal superior ao mínimo exigido pelo cargo ocupado.

A solicitação deve ser realizada através de processo administrativo autuado pelo Setor de Gestão de Pessoas (SGP) do Campus ou no Protocolo Geral.

Para a abertura do processo são necessários os seguintes documentos:

- Formulário próprio preenchido e assinado – fornecido pelo SGP
- Diploma ou declaração de conclusão
- Último contracheque



A data para início do pagamento só começará a contar a partir do cumprimento de todas as exigências, independente da data de autuação do processo.

ATENÇÃO!

Nos casos em que não houver o diploma, a conclusão pode ser comprovada através de declaração emitida pela instituição de ensino, devendo atestar a aprovação e conclusão de curso reconhecido pelo MEC, a inexistência de pendências e o comprovante que o diploma está em fase de expedição.

Quando todos os procedimentos para concessão da progressão estiverem finalizados, o servidor será comunicado pelo SGP do Campus para dar ciência.

Você identificará o incentivo à qualificação em seu contracheque no campo RENDIMENTOS, discriminado como IQ, nele também estará a porcentagem a que você tem direito.

TIPO	DISCRIMINAÇÃO	PRAZO	VALOR
RENDIMENTOS	VENCIMENTO BÁSICO		
DESCONTOS	IQ - 30% - LEI 11.091/05 AT		

E POR FIM...

Esse material não tem um término. Desejamos que ele possa servir como mais uma fonte de auxílio para o processo contínuo de formação do servidor ao final dessa jornada.

Na primeira seção, apresentamos um pouco sobre a contribuição dos Técnico-Administrativos em Educação na instituição do CPII e sobre os TAE na Rede Federal. Tratamos a respeito do que é um plano de carreira, como nasceu o PCCTAE e sobre a educação integral dentro dele.

Já na segunda, procuramos evidenciar as questões mais comuns ao descrever os direitos trazidos pelo PCCTAE e explicar de forma prática como podemos ter acesso a esses direitos.

E na terceira seção, dedicamos a apresentar como você pode solicitar esses direitos.

Sabemos, por experiência própria, que a leitura de uma lei não é suficiente para entendê-la na prática. Essa dificuldade pode fazer com que percamos ou demore mais para usufruir dos direitos trazidos pelo PCCTAE. Por isso, esperamos que todo o conteúdo tenha sido e seja útil para sua vida profissional dentro do CPII.

Saiba que o PCCTAE é um instrumento muito poderoso e foi conquistado com muita luta, portanto é necessário que nós, servidores públicos e TAE, estejamos sempre vigilantes, cobrando e lutando para não perder este instrumento tão importante e/ou para que nossos direitos não sejam reduzidos. Experiências passadas mostram que isso já ocorreu.

Mas o aprendizado não acaba aqui, utilize este material sempre que tiver dúvidas. Ele estará à sua disposição.

Bem-vindo(a) ao CPII!

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 08 nov. 2018.

_____. **Decreto 2 de Dezembro de 1837**. Convertendo o Seminário de S. Joaquim em collegio de instrucção secundaria, com a denominação de Collegio de Pedro II, e outras disposições (sic). Disponível em: <http://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2015/historia_cp2/collecao_leis_1837_parte2.66-68.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2018.

_____. **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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d94664.htm>. Acesso em: 08 nov. 2018.

_____. **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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 12 nov. 2018.

_____. **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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm>. Acesso em: 12 nov. 2018.

_____. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11892.htm>. Acesso em: 12 nov. 2018.

_____. Ministério da Educação. **Instituições da Rede Federal**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/rede-federal-inicial/instituicoes>. Acesso em: 17 dez. 2020.

_____. Colégio Pedro II. **CIS/PCCTAE**. Disponível em: <<http://www.cp2.g12.br/cispcctae.html>>. Acesso em: 15 jan. 2021.

_____. Colégio Pedro II. **CPII em números**. Disponível em: <http://www.cp2.g12.br/component/content/article/216-acesso_informa%C3%A7%C3%A3o/cpii_numeros/5840-titula%C3%A7%C3%A3o-do-corpo-f%C3%A9cnico.html>. Acesso em: 01 mai. 2021.

_____. Colégio Pedro II. **Manual de avaliação do estágio probatório – MADEP**. Disponível em: <http://www.cp2.g12.br/images/pro_reitorias/progesp/pdf/MANUAL_FINALIZADO.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2021.

_____. Colégio Pedro II. **Memória histórica do Colégio Pedro II**. Disponível em: <http://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/memoria_historica/index.html>. Acesso em: 17 dez. 2020.

CIVIATTA, Maria. **A formação integrada: a escola e o trabalho como lugares de memória e de identidade**. Revista Trabalho Necessário, v. 3, n. 3. 2005. Disponível em: <<https://doi.org/10.22409/tn.3i3.p6122>>. Acesso em: 08 jan. 2021.

FERNANDES, Florestan. **O desafio educacional**. São Paulo: Cortez: Autores Associados, 1989.

FRIGOTTO, G. (org.). **Trabalho e conhecimento: dilemas na educação do trabalhador**. São Paulo: Cortez, 1987

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIVIATTA, Maria; RAMOS, Marise. **O trabalho como princípio educativo no projeto de educação integral de trabalhadores**. In: Educação Integral e sistema de reconhecimento e certificação educacional. COSTA, Hélio da; CONCEIÇÃO, Martinho da (org.). São Paulo: CUT, 2005.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários: carreiras e remuneração**. 16. Ed. — São Paulo: LTr, 2013.

SILVEIRA, Maicon Cândido da. **O neoliberalismo e a educação no Brasil de FHC**. Revista Senso Comum, Vol. Único, n. 1, p. 50-66, 2009. Disponível em: <<https://sensocomum.xan-ta.org/index.php/revista/article/view/9>>. Acesso em: 11 set. 2019.

MÓL, Alan. **Simulador de Salário dos TAE das IFES**. Disponível em: <<https://taes.com.br/>>. Acesso em: 15 jan. 2021.

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO PARA OBTENÇÃO DE DADOS SOBRE OS CONHECIMENTOS DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DO CP2

12/04/2021

Questionário para obtenção de dados sobre os conhecimentos dos servidores técnicos do CP2

Questionário para obtenção de dados sobre os conhecimentos dos servidores técnicos do CP2

Olá, meu nome é Taianne Flaubert e sou mestranda em ProfEPT, no IFRJ-Campus Mesquita. Também sou servidora Técnica-Administrativa no Colégio Pedro II, lotada no Campus Duque de Caxias.

O título do meu trabalho é "LEGISLAÇÃO APLICADA À EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: Formação sobre Plano de Carreira dos Técnicos-Administrativos em Educação do Colégio Pedro II". O estudo tem como público-alvo nossa categoria profissional, os servidores técnicos-administrativos em educação do Colégio Pedro II e por isso você está recebendo este formulário.

Primeiramente quero informar que esta pesquisa foi autorizada pela PROPGPEC e pela Direção-Geral do seu Campus e por isso você está recebendo essa pesquisa pelo seu e-mail. Porém, eu não tive acesso às informações pessoais.

A sua participação é totalmente voluntária e caso não deseje participar basta fechar o navegador ou clicar em NÃO na próxima seção. Isso não vai trazer nenhum prejuízo em sua relação a minha pesquisa, a você e nem com qualquer setor desta Instituição.

Além disso, suas respostas são anônimas. Eu só terei acesso aos resultados, mas não a qual resposta cada participante deu.

Esse questionário contém 31 perguntas a respeito de algumas informações pessoais (idade, estado civil, raça/etnia etc), informações profissionais (tempo no CP2, cargo etc) e informações sobre seus conhecimentos e opiniões sobre questões diretamente relacionadas a sua vida profissional. Isso levará cerca de 10 minutos.

As perguntas são, em geral, do tipo múltipla escolha, mas há algumas do tipo aberta, em que você deve escrever alguma informação.

Apesar de a maioria estar marcada como obrigatória, você pode selecionar a opção "prefiro não responder" quando desejar.

Para participar da pesquisa é imprescindível que você aceite e "assine" o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Ele está na próxima seção e você precisa clicar em SIM caso deseje prosseguir. Mas se você não desejar participar, basta clicar em NÃO ou fechar a janela no navegador a qualquer momento.

Sua participação é muito importante e agradeço desde já.

***Obrigatório**

Termo de
Consentimento
Livre e
Esclarecido(De
acordo com as
Normas das
Resoluções
CNS nº 466/12
e no 510/16)

Você está sendo convidado para participar da pesquisa "LEGISLAÇÃO APLICADA À EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: Formação sobre Plano de Carreira dos Técnicos-Administrativos em Educação do Colégio Pedro II". Você foi selecionado para participar de uma entrevista a respeito do seu conhecimento sobre a legislação do Plano de Carreira dos Técnicos-Administrativos em Educação e sua participação é facultativa. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o(a) pesquisador(a) e nem com qualquer setor desta Instituição.

Os objetivos desta pesquisa são coletar dados a respeito do seu perfil profissional e do esclarecimento que você possui da legislação que rege sua categoria profissional (PCCTAE). A finalidade deste trabalho é contribuir para proporcionar aos servidores Técnico-Administrativos em Educação do Colégio Pedro II um maior entendimento da legislação a fim de que você possa usufruir os direitos, perceber as questões políticas que envolvem o plano de carreira e a luta da categoria profissional e a importância de sua função e atuação para a sociedade.

Os riscos relacionados com a sua participação nesta pesquisa são mínimos, podendo acontecer possíveis constrangimentos ou desconfortos pelo tempo gasto no fornecimento de respostas. Serão tomadas as seguintes providências para evitá-los/minimizá-los: as entrevistas serão realizadas por meio do Google Formulário, sem contato pessoal entre o pesquisador e o participante; as respostas serão totalmente anônimas; e, caso aconteça situações como as descritas, os riscos citados serão minimizados com o encerramento da entrevista assim que você desejar, bastando fechar a página da internet.

As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre a sua participação. Sua colaboração é importante para obter dados sobre os técnicos-administrativos em educação do Colégio Pedro II. Os dados serão divulgados de forma a não possibilitar a sua identificação. Os resultados serão divulgados em apresentações ou publicações com fins científicos ou educativos. Você tem direito de conhecer e acompanhar os resultados dessa pesquisa.

Participar desta pesquisa não implicará nenhum custo para você, e, como voluntário, você também não receberá qualquer valor em dinheiro como compensação pela participação.

Você receberá uma via deste termo com o e-mail de contato dos pesquisadores que participarão da pesquisa e do Comitê de Ética em Pesquisa que a aprovou, para maiores esclarecimentos. Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Instituto Federal do Rio de Janeiro, Rua Buenos Aires, 256, 6º andar, Centro, Rio de Janeiro- telefone 3293-6125 de segunda a sexta-feira, das 9 às 12 horas, ou por meio do e-mail: cep@ifrrj.edu.br. O Comitê de Ética em Pesquisa é um órgão que controla as questões éticas das pesquisas na instituição e tem como uma das principais funções proteger os participantes de qualquer problema. Esse documento possui duas vias, sendo uma sua e a outra do pesquisador responsável.

1. *

Marque todas que se aplicam.

Declaro que li e entendi os objetivos, os riscos, os benefícios da pesquisa e os meus direitos como participante.

2. Você aceita participar da pesquisa? *

Marcar apenas uma oval.

- SIM, aceito participar.
- NÃO, não aceito participar.

PERFIL PESSOAL

3. Faixa etária *

Marcar apenas uma oval.

- De 18 a 25 anos
- De 26 a 35 anos
- De 36 a 45 anos
- De 46 a 56 anos
- De 56 a 66 anos
- De 66 a 75 anos
- Prefiro não responder

4. Cor/Raça *

Marcar apenas uma oval.

- Amarela
- Branca
- Indígena
- Parda
- Preta/negra
- Outra
- Prefiro não responder

5. Gênero *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
 Masculino
 Outro
 Prefiro não responder

6. Estado civil *

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro(a)
 Casado(a)
 União estável
 Divorciado(a)
 Viúvo(a)
 Prefiro não responder

7. Escolaridade

Marque apenas a titulação mais alta.

Marcar apenas uma oval por linha.

	Completo	Incompleto
Ensino fundamental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ensino médio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ensino superior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pós-graduação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mestrado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doutorado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pós-doutorado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Média da faixa salarial *

Com base no salário mínimo vigente.

Marcar apenas uma oval.

- Até R\$ 1.039
- Entre R\$ 1.040 e 2.078
- Entre R\$ 2.079 e R\$ 3.117
- Entre R\$ 3.118 e R\$ 4.156
- Entre R\$ 4.157 e R\$ 5.195
- Entre R\$ 5.196 e R\$ 6.234
- Entre R\$ 6.234 e R\$ 7.273
- Acima de R\$ 7.274
- Prefiro não responder

PERFIL PROFISSIONAL

9. Qual o seu Campus de lotação? *

Marcar apenas uma oval.

- Centro
- CREIR
- Duque de Caxias
- Engenho Novo I
- Engenho Novo II
- Humaitá I
- Humaitá II
- Niterói
- Realengo I
- Realengo II
- Reitoria
- São Cristóvão I
- São Cristóvão II
- São Cristóvão III
- Tijuca I
- Tijuca II
- Prefiro não responder

10. Há quanto tempo você é servidor(a) no Colégio Pedro II? *

Marcar apenas uma oval.

- 2 anos ou menos
- Entre 3 e 5 anos
- Entre 6 e 10 anos
- Entre 10 e 14 anos
- 15 anos ou mais
- Prefiro não responder

11. Qual cargo você ocupa no Colégio Pedro II? *

Marcar apenas uma oval.

- Auxiliar em administração
- Assistente de alunos
- Assistente em administração
- Técnico em assuntos educacionais TAE
- Outro
- Prefiro não responder

12. Qual a classe do seu cargo? *

Marcar apenas uma oval.

- Classe A
- Classe B
- Classe C
- Classe D
- Classe E

13. Qual é o seu nível de capacitação? *

Marcar apenas uma oval.

- I
- II
- III
- IV
- Não sei responder
- Prefiro não responder

14. Qual seu nível padrão de vencimento? *

Marcar apenas uma oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- de 6 a 10
- de 10 a 16
- Não sei responder
- Prefiro não responder

15. O seu nível de escolaridade é o mesmo do nível de escolaridade exigido para o seu cargo? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Pular para a pergunta 16*
- Não *Pular para a pergunta 17*
- Não sei responder *Pular para a pergunta 19*
- Prefiro não responder *Pular para a pergunta 19*

Se a resposta foi "SIM" para a pergunta anterior.

16. Você já considerou dar continuidade nos estudos?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Talvez
- Prefiro não responder

Pular para a pergunta 19

Se a resposta foi "NÃO" para a pergunta anterior.

17. A titulação foi obtida após entrar no Colégio Pedro II? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Pular para a pergunta 18*
- Não, mas dei continuidade após entrar *Pular para a pergunta 19*
- Não *Pular para a pergunta 19*
- Prefiro não responder *Pular para a pergunta 19*

Se a resposta foi "SIM" ou "NÃO, MAS DEI CONTINUIDADE APÓS ENTRAR" para a pergunta anterior.

18. Qual o maior motivo para a obtenção da titulação? *

Marcar apenas uma oval.

- Crescimento pessoal/hobby
- Desenvolvimento profissional/ aumento salarial
- Quero seguir uma carreira
- Orgulho/ realização pessoal
- Outro
- Prefiro não responder

Pular para a pergunta 19

Se a resposta foi "SIM" ou "NÃO, MAS DEI CONTINUIDADE APÓS ENTRAR" para a pergunta anterior.

19. Por quê?

20. Quanto a sua remuneração atual, você qual seu nível de satisfação? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Muito insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito insatisfeito

21. Sua remuneração é condizente com o nível de trabalho exigido? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Muito abaixo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito acima

22. Levando em consideração seus gastos mensais, você acha que sua remuneração precisaria ser maior? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Pular para a pergunta 23*
- Não *Pular para a pergunta 24*
- Prefiro não responder *Pular para a pergunta 24*

Seção sem título

23. Qual seria a forma para aumentar sua remuneração?

Seção sem título

24. Você realiza ou já realizou cursos de capacitação? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Pular para a pergunta 26*
 Não *Pular para a pergunta 25*
 Prefiro não responder *Pular para a pergunta 27*

Se a resposta foi NÃO para a pergunta anterior.

25. Por quê? *

Marcar apenas uma oval.

- Falta de tempo
 Falta de dinheiro
 Não encontrei motivo
 Não tive vontade/interesse
 Outro
 Prefiro não responder

Se a resposta foi SIM para a pergunta anterior.

26. Por quê? *

Marcar apenas uma oval.

- Crescimento pessoal/hobby
 Exigência do superior hierárquico/instituição
 Achei que era necessário para minha atividade
 Desenvolvimento profissional/ aumento salarial
 Outro
 Prefiro não responder

A CARREIRA

27. Você sabe dizer se sua categoria profissional possui um plano carreiras e cargos? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Pular para a pergunta 28*
- Não *Pular para a pergunta 29*
- Prefiro não responder *Pular para a pergunta 29*

Se a resposta foi SIM para a pergunta anterior.

28. Você sabe dizer qual é a lei que estabelece esse plano de carreiras e cargos?
(Deixe em branco caso não saiba informar)

Sobre a Carreira

29. Você é sindicalizado? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

30. Aponte abaixo quais benefícios/incentivos/direitos os servidores possuem: *

Só marque os que tiver certeza

Marque todas que se aplicam.

- Licença para Tratamento de Saúde
- Licença Acidente de Trabalho
- Licença à Gestante
- Licença ao Adotante
- Licença Capacitação
- Licença Casamento
- Licença Maternidade
- Licença para tratamento de saúde do próprio servidor
- Licença Paternidade
- Licença para Tratar de Interesses Particulares
- Licença Prêmio
- Auxílio Natalidade
- Auxílio Pré-Escolar
- Auxílio Funeral
- Auxílio Reclusão
- Auxílio Transporte
- Ressarcimento Saúde
- Reversão
- Redistribuição
- Remoção
- Não sei dizer

31. Aponte abaixo quais benefícios/ incentivos/direitos você já utilizou: *
só marque os que tiver certeza

Marque todas que se aplicam.

- Progressão por Mérito Profissional
- Progressão por Capacitação Profissional
- Incentivo à Qualificação
- Licença para Tratamento de Saúde
- Licença Acidente de Trabalho
- Licença à Gestante
- Licença ao Adotante
- Licença Capacitação
- Licença Casamento
- Licença Maternidade
- Licença para tratamento de saúde do próprio servidor
- Licença Paternidade
- Licença para Tratar de Interesses Particulares
- Auxílio Natalidade
- Auxílio Pré-Escolar
- Auxílio Funeral
- Auxílio Reclusão
- Auxílio Transporte
- Ressarcimento Saúde
- Reversão
- Redistribuição
- Remoção
- Não sei dizer

32. Aponte um ou mais motivos para não utilização de benefícios/incentivos/direitos

Marque todas que se aplicam.

- Não sabia que existia
- Não sabia que tinha direito
- Não sabia como solicitar/utilizar
- Não fui orientado como solicitar/utilizar
- Não lembrava
- Burocracia
- Falta de tempo
- Não tive interesse
- Prefiro não responder

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

APÊNDICE C – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL – 1ª ETAPA

12/04/2021

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO: CONTEÚDO - 1ª ETAPA

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO: CONTEÚDO - 1ª ETAPA

*Obrigatório

SOBRE A PESQUISA

Olá, meu nome é Tainne Flaubert e sou mestranda do programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em rede nacional (ProfEPT), no IFRJ/ campus Mesquita. Também sou servidora Técnica-Administrativa no Colégio Pedro II, lotada no Campus Duque de Caxias.

O título da minha pesquisa é "LEGISLAÇÃO APLICADA À EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: Formação sobre Plano de Carreira dos Técnicos-Administrativos em Educação do Colégio Pedro II", que tem como público-alvo a categoria profissional dos servidores técnicos-administrativos em Educação (TAE) do Colégio Pedro II.

Primeiramente quero informar que esta pesquisa foi autorizada pela pró-reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC) do Colégio Pedro II e pelo Comitê de Ética do IFRJ (parecer 4.321.450).

O objetivo da pesquisa é contribuir para a formação mais crítica dos TAE do Colégio Pedro II sobre seu plano de carreira, a noção da categoria totalidade e a educação omnilateral como ação determinada para mudanças na realidade estudada.

Para isso, elaboramos um produto educacional, na forma de e-book, que poderá ser disponibilizado no site do Colégio Pedro II e/ou na reunião de acolhimento de novos servidores, com temas acerca dos pontos críticos e importantes da lei 11.091/2005, a legislação que rege o plano de cargos e carreira dos Técnicos-Administrativos em Educação.

O protótipo do produto educacional foi construído após a aplicação de um questionário aos servidores com perguntas a respeito de algumas informações pessoais (idade, estado civil, raça/etnia etc), informações profissionais (tempo de serviço no CP II, cargo etc) e informações sobre os conhecimentos e opiniões acerca de questões diretamente relacionadas a vida profissional deles. A participação dos servidores foi totalmente voluntária e anônima.

Agora o momento é de avaliação do protótipo desenvolvido. Você foi convidado para participar como avaliador desse produto educacional, pois pode nos ajudar e preenche os requisitos:

- a) servidor/a do Colégio Pedro II por no mínimo 3 anos (efetivo e estável); e
- b) professor/a com experiências profissionais em processos educacionais na área de educação ou técnico administrativo em educação com conhecimento sobre a lei de carreira.

A sua participação é totalmente voluntária e caso não deseje participar basta fechar o navegador ou clicar em NÃO na próxima seção. Isso não vai trazer nenhum prejuízo em relação a pesquisa, a você e nem com qualquer setor desta Instituição.

Para avaliar este material será utilizado a metodologia Delphi, que consiste em chegar ao consenso ou maioria de concordância sobre determinado assunto a partir da opinião de especialistas sobre a temática. Ou seja, você, fará parte da comissão de especialista para avaliar o protótipo do produto educacional.

Tudo será feito de maneira remota, tanto o envio do material quanto a avaliação pela comissão, sem o contato entre os avaliadores para que possa haver um consenso pela análise do produto educacional.

Para você participar da pesquisa como especialista avaliador é imprescindível que aceite e "assine" o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O Termo está na quarta seção e você precisa clicar em SIM caso deseje prosseguir. Mas se você não desejar participar, basta clicar em NÃO ou fechar a janela no navegador a qualquer momento.

Sua participação é muito importante e agradeço desde já.

https://docs.google.com/forms/d/1FaM9EVugrMw4i2mya4y2N_1YqHaArx-nruOIL8EYbms/edit

1/12

Como funciona a metodologia Delphi

É uma estratégia metodológica, de cunho qualitativo, onde um grupo de especialistas no assunto trabalhado darão suas contribuições até se chegar a um consenso. Para que tal consenso seja obtido, é necessário que ocorram seqüências/ciclos/rodadas em que os especialistas responderão ao questionário avaliativo depois das modificações solicitadas e do compartilhamento dos comentários elaborados pelo grupo.

O método tem quatro pilares básicos: o anonimato dos especialistas, permitindo que possam emitir suas opiniões sem serem influenciados ou influenciar os outros membros; feedback ou retorno das respostas, que serão analisadas pelo pesquisador; devolução das respostas aos especialistas, compartilhando (de forma anônima) as contribuições do grupo; e a possibilidade de revisão das respostas dadas.

Portanto, a avaliação será da seguinte maneira:

- 1- o protótipo do e-book será enviado para que o grupo avalie o material;
- 2- o grupo responderá ao questionário, atribuindo notas e fazendo comentários (os comentários são importante para entender as notas atribuídas);
- 3- as respostas são analisadas e o protótipo será corrigido a partir das notas e dos comentários feitos;
- 4- o protótipo corrigido e os comentários feitos pelos outros avaliadores serão compartilhados com o grupo (os comentários serão anônimos);
- 5- cada avaliador poderá analisar os comentários feitos pelos outros avaliadores, podendo revisar ou manter sua avaliação anterior;
- 6- o grupo responderá novamente ao questionário.

Esse processo se repetirá até que não haja mais correções a serem feitas e o grupo chegue a um consenso.

Fluxograma simplificado da metodologia Delphi



**ESCLARECIMENTO
SOBRE AS ETAPAS
DE AVALIAÇÃO**

Para otimizar o tempo e ter melhor aproveitamento das avaliações, decidimos dividi-la em 2 (duas) partes: conteúdo e design.

1- Na primeira etapa, a comissão de especialistas-avaliadores receberão o e-book em word (podendo fazer correções diretamente no documento) e a avaliação será unicamente do conteúdo. Vocês devem avaliar: tópicos, temática, informações disponibilizadas, linguagem, ortografia etc.

2- Na segunda etapa, após a avaliação e aprovação do conteúdo, a comissão de especialistas-avaliadores receberá o protótipo do e-book em PDF com o conteúdo corrigido e todo o design. Nessa etapa vocês avaliarão ilustrações, esquemas, cores, layout etc.

Com essa divisão esperamos encurtar o tempo entre as rodadas/etapas, avaliando cada aspecto do produto por vez.

Termo de
Consentimento
Livre e
Esclarecido (De
acordo com as
Normas das
Resoluções
CNS nº 466/12
e no 510/16)

Você está sendo convidado para participar da pesquisa "LEGISLAÇÃO APLICADA À EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: Formação sobre Plano de Carreira dos Técnicos-Administrativos em Educação do Colégio Pedro II". Você foi selecionado para compor o grupo de especialistas que avaliarão o produto educacional resultante do estudo. Sua participação é facultativa. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o(a) pesquisador(a) e nem com qualquer setor desta Instituição.

Os objetivos deste grupo de especialistas é avaliar o produto educacional, através da metodologia DELPHO, que é resultado dos dados obtidos dos sobre o perfil profissional e do esclarecimento que os servidores Técnico-Administrativos em Educação do Colégio Pedro II possuíam da legislação que rege a categoria profissional (PCCTAE). O produto educacional será um Manual, que poderá ser disponibilizado no site do Colégio Pedro II e/ou na reunião de acolhimento de novos servidores, acerca dos pontos críticos e importantes da lei 11.091/2005, a legislação que rege o plano de cargos e carreira dos Técnicos-Administrativos em Educação.

A finalidade deste trabalho é contribuir para proporcionar aos servidores citados um maior entendimento da legislação a fim de que possam usufruir os direitos, perceber as questões políticas que envolvem o plano de carreira e a luta da categoria profissional e a importância da função e atuação para a sociedade. Dessa forma, esses pontos devem ser levados em consideração na avaliação.

Os riscos relacionados com a sua participação nesta pesquisa são mínimos, podendo acontecer possíveis constrangimentos ou desconfortos pelo tempo gasto no fornecimento de respostas. Serão tomadas as seguintes providências para evitá-los/minimizá-los: as entrevistas serão realizadas por meio do e-mail, sem contato pessoal entre o pesquisador e o participante, e, caso aconteça situações como as descritas, os riscos citados serão minimizados com o encerramento da entrevista assim que você desejar, informando a saída do grupo.

As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre a sua participação. Sua colaboração é importante para a criação de material informativo que atenda as finalidades da pesquisa com a disponibilização para os técnicos-administrativos em educação do Colégio Pedro II. Os avaliações serão divulgados de forma a não possibilitar a sua identificação. Os resultados serão divulgados em apresentações ou publicações com fins científicos ou educativos. Você tem direito de conhecer e acompanhar os resultados dessa pesquisa.

Participar desta pesquisa não implicará nenhum custo para você, e, como voluntário, você também não receberá qualquer valor em dinheiro como compensação pela participação.

Você receberá uma via deste termo com o e-mail de contato dos pesquisadores que participarão da pesquisa e do Comitê de Ética em Pesquisa que aprovou, para maiores esclarecimentos. Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Instituto Federal do Rio de Janeiro, Rua Buenos Aires, 256, 6º andar, Centro, Rio de Janeiro- telefone 3293-6125 de segunda a sexta-feira, das 9 às 12 horas, ou por meio do e-mail: cep@ifrrj.edu.br. O Comitê de Ética em Pesquisa é um órgão que controla as questões éticas das pesquisas na instituição e tem como uma das principais funções proteger os participantes de qualquer problema. Esse documento possui duas vias, sendo uma sua e a outra do pesquisador responsável.

1. Pergunta sem título *

Marque todas que se aplicam.

Declaro que li e entendi os objetivos, os riscos, os benefícios da pesquisa e os meus direitos como participante.

2. Você aceita participar da pesquisa? *

Marcar apenas uma oval.

- SIM, aceito participar.
 NÃO, não aceito participar.

INFORMAÇÕES
SOBRE O/A
AVALIADOR/A

As perguntas têm como objetivo buscar informações sobre o/a avaliador/a para a análise de dados que constará no artigo final.

3. Categoria profissional *

Marcar apenas uma oval.

- Docente
 Técnico-Administrativo em Educação

4. Tempo de Instituição *

Marcar apenas uma oval.

- até 3 anos
 De 3 a 5 anos
 De 6 a 10 anos
 Mais de 10 anos

5. Titulação *

Marcar apenas uma oval.

- Ensino fundamental
- Ensino médio
- Graduação
- Pós-graduação
- Mestrado
- Doutorado
- Pós-doutorado

6. Área/setor de atuação *

7. Campus de lotação *

Marque todas que se aplicam.

- Centro
- CREIR
- Duque de Caxias
- Engenho Novo
- Humaitá
- Niterói
- Realengo
- Reitoria
- São Cristóvão
- Tijuca

ANÁLISE DO CONTEÚDO DO E-BOOK

Preencha conforme a legenda
(1) Discordo plenamente
(2) Discordo
(3) Não concordo nem discordo
(4) Concordo
(5) Concordo plenamente

8. A temática é pertinente *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo plenamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

9. Em que sentido a temática é ou não pertinente?

10. A temática está bem delimitada *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo plenamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

11. Em que sentido a temática está ou não está bem delimitada?

12. O número de tópicos está adequado *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo plenamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

13. Em que sentido o número de tópicos está ou não está adequado?

14. Os tópicos estão bem definidos conforme os temas *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo plenamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

15. Em que sentido os tópicos estão ou não bem definidos conforme os temas?

16. O número de páginas é adequado ao grau de complexidade *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo plenamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

17. Em que sentido o número de páginas é ou não adequado ao grau de complexidade?

18. Há informações incorretas ou incompletas? *

Marcar apenas uma oval.

Sim
 Não

19. Em caso positivo, quais são as informações incorretas ou incompletas?

20. Algum tópico deve ser mais detalhado ou melhor explicado? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

21. Em caso positivo, qual/quais tópicos devem ser mais detalhados ou melhor explicados?

ANÁLISE DO LINGUAGEM DO E-BOOK

Preencha conforme a legenda
(1) Discordo plenamente
(2) Discordo
(3) Não concordo nem discordo
(4) Concordo
(5) Concordo plenamente

22. A linguagem é clara e de fácil compreensão *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Discordo plenamente Concordo plenamente

23. Em caso negativo, o que devemos alterar?

24. Os exemplos dados ajudam na compreensão *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo plenamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

25. Em caso negativo, quais exemplos devemos alterar?

26. Há erros ortográficos? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

27. Em caso positivo, quais erros devemos alterar?

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DO
PRODUTO EDUCACIONAL - COMENTÁRIOS

Críticas e sugestões sobre o
CONTEÚDO do produto educacional.

28. Faça os comentários sobre o CONTEÚDO do produto educacional que achar pertinente.

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL - ANÁLISE DO CONTEÚDO

Preencha a nota geral sobre o CONTEÚDO do produto educacional

29. Qual a nota geral para o CONTEÚDO do produto educacional desenvolvido? *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Por sua análise, o CONTEÚDO do produto educacional está *

Marcar apenas uma oval.

- Aprovado
- Reprovado
- Em construção

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

APÊNDICE D – INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL – 2ª ETAPA

12/05/2021

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO: DESIGN - 2ª ETAPA

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO: DESIGN – 2ª ETAPA

Olá.

Como apresentado no formulário anterior, o método Delphi consiste na avaliação por uma comissão de especialistas no assunto estudado até que se alcance um consenso quanto a melhor forma do produto educacional, podendo haver quantas etapas forem necessárias até que todos concordem.

O material com as correções já foi enviado. Nesse momento, você deve avaliá-lo apenas em relação ao design.

Relembrando algumas informações:

1) OBJETIVO DA PESQUISA: produzir um material didático que contribuirá para o esclarecimento do trabalhador-servidor sobre seu plano de carreira, a noção da categoria totalidade, relacionando com a perspectiva da educação omnilateral como ação determinada para mudanças na realidade estudada.

A intenção é que esse material didático seja disponibilizado no site do Colégio Pedro II e/ou na reunião de acolhimento de novos servidores, com temas acerca dos pontos críticos e importantes da lei 11.091/2005, a legislação que rege o plano de cargos e carreira dos Técnicos-Administrativos em Educação.

2) PRODUTO EDUCACIONAL: o protótipo foi construído após a aplicação de um questionário aos servidores do CPIL, com perguntas a respeito de algumas informações pessoais (idade, estado civil, raça/etnia etc), informações profissionais (tempo no CPIL, cargo etc) e informações sobre os conhecimentos e opiniões sobre questões diretamente relacionadas a vida profissional deles.

A participação dos servidores foi totalmente voluntária e anônima.

3) AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL: para avaliar este protótipo estamos utilizando a metodologia Delphi, que consiste em chegar ao consenso ou maioria sobre determinado assunto a partir da opinião de uma comissão de especialistas do assunto. Sua participação será importante para adequarmos o produto educacional final. Para isso, você responderá a este questionário avaliando o e-book construído.

Poderá haver algumas etapas/rodadas de avaliação até que todos os especialistas-avaliadores concordem que o material está pronto para ser disponibilizado para o público-alvo.

4) INTERAÇÃO NA AVALIAÇÃO: todo o processo de avaliação será feito de maneira remota, tanto o envio do protótipo quanto a avaliação, e não haverá contato entre os especialista-avaliadores.

5) CRITÉRIOS DE ESCOLHA DA COMISSÃO: os critérios estabelecidos pela pesquisa são:

- a) ser servidor do Colégio Pedro II por no mínimo 3 anos (efetivo e estável); e
- b) ser professor com experiências profissionais em processos educacionais na área de educação ou técnico administrativo em educação com conhecimento sobre a lei de carreira.

A sua participação é totalmente voluntária e caso não deseje participar basta fechar o navegador ou clicar em NÃO na próxima seção. Isso não vai trazer nenhum prejuízo em relação a pesquisa, a você e nem com qualquer setor desta Instituição.

Para participar da pesquisa como especialista-avaliador é imprescindível que você aceite e "assine" o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Ele está na quarta seção e você precisa clicar em SIM caso deseje prosseguir. Mas se você não desejar participar, basta clicar em NÃO ou fechar a janela no navegador a qualquer momento.

Sua participação é muito importante e agradeço desde já.

*Obrigatório

Como funciona a metodologia Delphi

É uma estratégia metodológica, de cunho qualitativo, onde um grupo de especialistas no assunto trabalhado darão suas contribuições até se chegar a um consenso. Para que tal consenso seja alcançado, é necessário que ocorram sequências/ciclos/rodadas em que os especialistas responderão ao questionário avaliativo depois das modificações solicitadas e do compartilhamento dos comentários elaborados pelo grupo.

O método tem quatro pilares básicos: o anonimato dos especialistas, permitindo que possam emitir suas opiniões sem serem influenciados ou influenciar os outros membros; feedback ou retorno das respostas, que serão analisadas pelo pesquisador; devolução das respostas aos especialistas, compartilhando (de forma anônima) as contribuições do grupo; e a possibilidade de revisão das respostas dadas.

Portanto, a avaliação será da seguinte maneira:

- 1- o protótipo do e-book será enviado para que o grupo avalie o material;
- 2- o grupo responderá ao questionário, atribuindo notas e fazendo comentários (os comentários são importante para entender as notas atribuídas);
- 3- as respostas são analisadas e o protótipo será corrigido a partir das notas e dos comentários feitos;
- 4- o protótipo corrigido e os comentários feitos pelos outros avaliadores serão compartilhados com o grupo (os comentários serão anônimos);
- 5- cada avaliador poderá analisar os comentários feitos pelos outros avaliadores, podendo revisar ou manter sua avaliação anterior;
- 6- o grupo responderá novamente ao questionário.

Esse processo se repetirá até que não haja mais correções a serem feitas e o grupo chegue a um consenso.

Fluxograma simplificado da metodologia Delphi

ESCLARECIMENTO
SOBRE AS ETAPAS
DE AVALIAÇÃO

Para otimizar o tempo e ter melhor aproveitamento das avaliações, decidimos dividi-la em 2 (duas) partes: conteúdo e design.

- 1- Na primeira etapa, a comissão de especialistas-avaliadores receberam o e-book em word e avaliam o conteúdo.
- 2- Nesta etapa, as correções do conteúdo foram realizadas e vocês receberam o protótipo do e-book em PDF com todo o design. Nessa etapa, você avaliará ilustrações, esquemas, cores, layout etc.

Com essa divisão esperamos encurtar o tempo entre as rodadas/etapas, avaliando cada aspecto do produto por vez.

Termo de
Consentimento
Livre e
Esclarecido(De
acordo com as
Normas das
Resoluções
CNS nº 466/12
e no 510/16)

Você está sendo convidado para participar da pesquisa "LEGISLAÇÃO APLICADA À EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: Formação sobre Plano de Carreira dos Técnicos-Administrativos em Educação do Colégio Pedro II". Você foi selecionado para compor o grupo de especialistas que avaliarão o produto educacional resultante do estudo. Sua participação é facultativa. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o(a) pesquisador(a) e nem com qualquer setor desta Instituição.

Os objetivos deste grupo de especialistas é avaliar o produto educacional, através da metodologia DELPHO, que é resultado dos dados obtidos dos sobre o perfil profissional e do esclarecimento que os servidores Técnico-Administrativos em Educação do Colégio Pedro II possuíam da legislação que rege a categoria profissional (PCCTAE). O produto educacional será um material didático, para ser disponibilizado no site do Colégio Pedro II e/ou na reunião de acolhimento de novos servidores, acerca dos pontos críticos e importantes da lei 11.091/2005, a legislação que rege o plano de cargos e carreira dos Técnicos-Administrativos em Educação. A finalidade deste trabalho é contribuir para proporcionar aos servidores citados um maior entendimento da legislação a fim de que possam usufruir os direitos, perceber as questões políticas que envolvem o plano de carreira e a luta da categoria profissional e a importância da função e atuação para a sociedade. Dessa forma, esses pontos devem ser levados em consideração na avaliação.

Os riscos relacionados com a sua participação nesta pesquisa são mínimos, podendo acontecer possíveis constrangimentos ou desconfortos pelo tempo gasto no fornecimento de respostas. Serão tomadas as seguintes providências para evitá-los/minimizá-los: as entrevistas serão realizadas por meio do e-mail, sem contato pessoal entre o pesquisador e o participante, e, caso aconteça situações como as descritas, os riscos citados serão minimizados com o encerramento da entrevista assim que você desejar, informando a saída do grupo.

As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre a sua participação. Sua colaboração é importante para a criação de material informativo que atenda as finalidades da pesquisa com a disponibilização para os técnicos-administrativos em educação do Colégio Pedro II. Os avaliações serão divulgados de forma a não possibilitar a sua identificação. Os resultados serão divulgados em apresentações ou publicações com fins científicos ou educativos. Você tem direito de conhecer e acompanhar os resultados dessa pesquisa.

Participar desta pesquisa não implicará nenhum custo para você, e, como voluntário, você também não receberá qualquer valor em dinheiro como compensação pela participação.

Você receberá uma via deste termo com o e-mail de contato dos pesquisadores que participarão da pesquisa e do Comitê de Ética em Pesquisa que a aprovou, para maiores esclarecimentos. Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Instituto Federal do Rio de Janeiro, Rua Buenos Aires, 256, 6º andar, Centro, Rio de Janeiro- telefone 3293-6125 de segunda a sexta-feira, das 9 às 12 horas, ou por meio do e-mail: cep@ifrrj.edu.br. O Comitê de Ética em Pesquisa é um órgão que controla as questões éticas das pesquisas na instituição e tem como uma das principais funções proteger os participantes de qualquer problema. Esse documento possui duas vias, sendo uma sua e a outra do pesquisador responsável.

1. Pergunta sem título *

Marque todas que se aplicam.

Declaro que li e entendi os objetivos, os riscos, os benefícios da pesquisa e os meus direitos como participante.

2. Você aceita participar da pesquisa? *

Marcar apenas uma oval.

- SIM, aceito participar.
 NÃO, não aceito participar.

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO
EDUCACIONAL - ANÁLISE DO DESIGN

Preencha conforme a
legenda
(1) Discordo
plenamente
(2) Discordo
(3) Não concordo
nem discordo
(4) Concordo
(5) Concordo
plenamente

3. O layout utilizado é adequado ao material *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5
Discordo plenamente Concordo plenamente

4. Escreva o que considera importante rever sobre o layout utilizado no material *

5. O visual é atraente ao leitor. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo plenamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

6. Escreva o que considera importante rever sobre o visual.

7. As ilustrações ajudam no entendimento *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo plenamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

8. Escreva o que considera importante rever sobre as ilustrações utilizadas no material *

9. A proporção de texto e ilustrações está adequada. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo plenamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

10. Escreva o que considera importante rever sobre a proporção de texto e ilustrações.

11. As fontes e o tamanho utilizados estão adequados e são de fácil leitura *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo plenamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

12. Escreva o que considera importante rever sobre as fontes e tamanho das letras utilizados no material *

13. O esquema de cores é adequado e harmônico. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disconcordo plenamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

14. Escreva o que considera importante rever sobre o esquema de cores.

15. A linguagem e as ilustrações são adequadas ao público-alvo. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo plenamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

16. Escreva o que considera importante rever sobre a linguagem e as ilustrações.

17. O esquema de cores, ilustrações e linguagem mantêm um padrão ao longo do produto. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo plenamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

18. Escreva o que considera importante rever sobre a padronização do produto.

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO
EDUCACIONAL - COMENTÁRIOS

Críticas e sugestões sobre o DESIGN
do produto educacional.

19. Faça os comentários sobre o DESIGN do produto educacional que achar pertinente. *

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO
EDUCACIONAL - ANÁLISE DO DESIGN

Preencha a nota geral sobre o
DESIGN do produto educacional

20. Qual a nota geral para o DESIGN do produto educacional desenvolvido? *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Por sua análise, o DESIGN do produto educacional está *

Marcar apenas uma oval.

- Aprovado
- Reprovado
- Em construção

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários