

BARREIRAS À QUALIFICAÇÃO STRICTO SENSU E A (DES)VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO IFBA - CAMPUS BRUMADO

Adriano Pereira Damasceno¹ e Cláudio Pinto Nunes²

RESUMO

Este artigo apresenta resultados de uma pesquisa sobre as limitações da política de qualificação stricto sensu do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia (IFBA), no intuito de compreender como esses entraves podem se refletir na valorização profissional dos Técnico-Administrativos em Educação do IFBA, campus Brumado. Para isso, realizou-se um levantamento bibliográfico, bem como a análise dos principais dispositivos legais relacionados à temática. Recorreu-se às conversas interativo-provocativas (CIPs) fundamentadas em Nunes (2020), com a finalidade de coletar os dados da pesquisa, interpretando-os a partir da análise de conteúdo de Bardin (2016). Os resultados apontam que, apesar dos avanços, a política de qualificação do IFBA tem contribuído para a desvalorização dos Técnico-Administrativos em Educação do campus Brumado, ao não garantir as condições efetivas para a formação continuada stricto sensu desses profissionais, fazendo com que as demandas de qualificação, com poucas exceções, sejam mais de iniciativa individual do que efetivamente uma política institucional de valorização do servidor.

Palavras-chave: Técnico-Administrativo em Educação; Valorização; Política de Qualificação; Política Pública Educacional.

¹ Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia. E-mail: adr_damasceno@hotmail.com, ORCID: [0009-0007-0077-9498](https://orcid.org/0009-0007-0077-9498)

² Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. E-mail: claudionunesba@hotmail.com, ORCID: [0000-0003-1514-6961](https://orcid.org/0000-0003-1514-6961)

**BARRIERS TO STRICT SENSU QUALIFICATION AND THE PROFESSIONAL
(DE)VALUATION OF ADMINISTRATIVE TECHNICIANS IN EDUCATION AT IFBA -
BRUMADO CAMPUS**

ABSTRACT

This article presents results of a survey on the limitations of the *stricto sensu* qualification policy of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Bahia (IFBA), with the aim of understanding how these obstacles can be reflected in the professional development of Administrative Technicians in Education of IFBA, Brumado campus. To this end, a bibliographical survey was carried out, as well as an analysis of the main legal provisions related to the topic. We used interactive-provocative conversations (CIPs) based on Nunes (2020), with the purpose of collecting research data, interpreting them based on the content analysis of Bardin (2016). The results indicate that, despite advances, IFBA's qualification policy has contributed to the devaluation of administrative technicians in education of Brumado campus, by not guaranteeing effective conditions for the *stricto sensu* continued training of these professionals, making qualification demands, with few exceptions, are more of an individual initiative than an institutional policy of valuing employees.

Keywords: Administrative Technician in Education; Valuation; Qualification Policy; Educational Public Policy.

1. INTRODUÇÃO

Ao sustentar a menor participação do Estado na economia e a abertura para o capital privado, o neoliberalismo se tornaria uma solução às crises do sistema capitalista. Ainda que de forma contraditória, frente às crises cíclicas do capitalismo, os neoliberais recorrem ao poder público para assegurar a reestruturação do capital. Entretanto, ao buscar atender à agenda neoliberal, com a implementação de reformas, o Estado, com frequência, reduz os direitos da classe trabalhadora.

Em termos de políticas educacionais, isso ficou demonstrado, no Brasil, mais recentemente com a reforma administrativa, que implementou a Lei n.º 13.467/17, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei n.º 13.429/2017 (Lei da Terceirização), e a Emenda Constitucional n.º 95/2016 (Congelamento dos gastos primários por 20 (vinte) anos), que deveria ser uma alternativa de modernização do Estado brasileiro, mas que, na prática, favoreceu a terceirização e a precarização das relações de trabalho.

Diante desse contexto de ataques aos direitos dos profissionais da educação, este artigo busca ampliar o debate sobre a temática da (des)valorização da categoria dos Técnicos-Administrativos em Educação dos Institutos Federais. Para isso, apresentamos as perspectivas desses sujeitos que ainda são pouco reconhecidos no ambiente de trabalho e na sociedade – muito embora tenham contribuído para a construção de uma educação de qualidade na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPT).

Considerando que “as condições de formação, carreira, remuneração e de trabalho são indissociáveis da luta pela valorização profissional” (CONAE, 2018, p. 157), discutiremos neste estudo a temática da formação como elemento para a valorização dos Técnicos-Administrativos em Educação.

O objetivo deste artigo é investigar as limitações da política de qualificação stricto sensu do Instituto Federal da Bahia a fim de compreender como esses entraves podem se refletir na (des)valorização profissional dos Técnico-Administrativos em Educação do IFBA campus Brumado.

2. ALGUMAS BARREIRAS À VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

A temática da valorização dos profissionais da educação tem suscitado muitos embates e tem sido “objeto de vários olhares, proposições e lutas políticas permeado por concepções distintas sobre valorização, bem como sobre quem são os profissionais da educação” (Dourado, 2016, p. 38). Nessa perspectiva, o documento de referência da Conferência Nacional da Educação (2018), em seu Eixo VII, demarcou que “as condições de formação, carreira, remuneração e de trabalho são indissociáveis da luta pela valorização profissional” (CONAE, 2018, p. 157).

Contudo, a valorização dos profissionais da educação poderá enfrentar uma série de barreiras com a aprovação da Emenda Constitucional n.º 95/2016 (Brasil, 2016a), que poderá tornar inatingíveis as metas previstas no PNE 2014-2024, uma vez que a referida Emenda Constitucional propõe o congelamento das despesas primárias do poder executivo por um período de 20 anos (Amaral, 2016). Isso pode prejudicar o cumprimento da meta 18 do Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024), que assegura planos de carreira e remuneração para os profissionais da educação escolar básica pública, contribuindo para a desvalorização desses trabalhadores.

A professora da UFRJ, Denise Lobato Gentil, explica, em um debate veiculado pelo Canal Futura no YouTube, que a PEC do teto dos gastos não resolverá o problema fiscal do país, pois ignora a raiz do problema, ao não considerar a previsão de crescimento demográfico da população brasileira para os próximos 20 (vinte) anos, convertendo-se em uma violência social, ao atingir as populações mais carentes. Além disso, a PEC 55/2016³ (Brasil, 2016b) pode ainda ser considerada como uma forma de privatização dos serviços públicos, ao forçar “as pessoas para o setor privado, naquilo que antes elas eram assistidas com gastos públicos” (Gentil, 2016). Assim, a população de baixa renda pode não ter as suas necessidades básicas atendidas, ao não terem as condições econômicas de acessarem os serviços essenciais, o que pode contribuir para o aumento da desigualdade social no Brasil.

A precarização das relações de trabalho no país foi acentuada com a entrada em vigor da lei 13.429/2017 (Brasil, 2017a), que introduziu mudanças na regulamentação do trabalho

³ Proposta de Emenda à Constituição que deu origem à Emenda Constitucional n.º. 95/2016.

terceirizado. Ao analisar a relação da terceirização na precarização do trabalho no Brasil, Lira (2018) chegou à seguinte conclusão:

[...] a Lei da Terceirização é um dispositivo que permite ao capital uma liberdade maior, possibilitando, juridicamente, o estabelecimento de contratos de trabalho mais precários. A terceirização se manifesta como uma das mais visíveis expressões do processo de precarização, por ser uma modalidade de trabalho que possibilita maior flexibilização do trabalho e das relações trabalhistas. No processo de valorização do capital, a Lei da Terceirização funciona como possibilidade para retomada das taxas de lucro (p. 93).

Barros (2021), por sua vez, explica que a aprovação da Lei n.º 13.467/17 (Brasil, 2017b) traz reflexos para o setor público, pois ainda que os servidores estatutários não sejam afetados diretamente pelos efeitos dessa lei, a reforma possibilitou “[...] alterações na CLT, consequentemente no regime de trabalho de outros grupos de trabalhadores, sobretudo os terceirizados, que também atuam no desenvolvimento de atividades nas universidades (p. 190)”. A autora esclarece ainda que é estimulada uma tensão entre esses profissionais, quando se assegura de maneira desigual os direitos entre essas categorias de trabalhadores. Isso pode transmitir ainda uma mensagem social de que os servidores públicos estatutários são uma classe privilegiada, potencializando os argumentos e os ataques do capital aos direitos dessa categoria (Barros, 2021).

3. A FORMAÇÃO COMO ELEMENTO PARA A VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Nunes e Oliveira (2017) destacam que “a formação continuada é apresentada como sinônimo de desenvolvimento profissional ao longo da vida, único fator capaz de justificar e pôr em movimento os outros componentes que conduzem à profissionalização” (p. 70). A valorização profissional perpassa ainda pela formação inicial, que deve estar alinhada às mudanças do sistema educacional, de tal forma que os profissionais da educação consigam lidar com os desafios do ambiente escolar. Otero, Lima e Santos (2018) ressaltam que, ainda que seja exigida uma formação específica para o exercício profissional, é fundamental que esse conhecimento esteja atrelado à prática em sala de aula (p. 1).

Barros (2021) explica, em sua pesquisa sobre as políticas de valorização dos servidores técnicos e analistas das Universidades Estaduais Baianas, que recentemente as proposta de formação, em grande parte, têm enfatizado o desenvolvimento de competências e

habilidades, negligenciando aspectos de ordem moral, política e social. “[...] A educação formal ou que se efetiva nas diferentes ações e práticas sociais, nas sociedades cindidas em classes, como a que vivemos, tende a reproduzir as relações sociais de produção” (Frigoto, 2012, p. 4).

Percebe-se, na sociedade capitalista, uma projeto de educação tecnicista, direcionado à formação de uma mão-de-obra qualificada com o único intuito de atender às demandas do mercado de trabalho. Entretanto, para que a educação seja transformadora, o Estado deve formular políticas públicas que garantam aos profissionais da educação o acesso a uma formação emancipadora, capaz de romper com as amarras do modelo de educação neoliberal.

4. METODOLOGIA

Os participantes deste estudo foram os Técnicos Administrativos do IFBA campus Brumado, que haviam concluído ou estavam em processo de conclusão de algum curso de pós-graduação stricto sensu na fase da coleta de dados no ano de 2023. Ao todo, 11 (onze) Técnicos Administrativos do campus foram entrevistados, por atenderem ao critério de inclusão.

Este trabalho caracteriza-se como qualitativo do tipo exploratório, no qual foi utilizado o levantamento bibliográfico e analisados os principais dispositivos legais que regulamentam a qualificação profissional dos Técnico-Administrativos em Educação.

Aplicamos as conversas interativo-provocativas (CIPs), fundamentadas em Nunes (2020), como instrumento de pesquisa.

As conversas interativo-provocativas se dão a partir de uma pauta de assuntos ou temas a serem abordados pelo pesquisador, no intuito primeiro de provocar uma relação interativa entre o pesquisador e o pesquisado, em que esse último possa expressar as informações que dispõe acerca do objeto de estudo, provocado pela natureza interativa do instrumento de coleta e produção de informações [...] (Nunes, 2020, p. 415).

As conversas interativo-provocativas têm a capacidade de instigar a livre expressão dos sujeitos da pesquisa, estimulando a verbalização dos participantes. Os elementos não verbais, como gestos e emoções, também podem ser considerados nesta abordagem, por darem pistas ao pesquisador sobre os sentidos que os sujeitos dão ao objeto de estudo (Nunes, 2020, p. 422-423). As CIPs estimulam uma conversa mais natural dos participantes, que podem se expressar mais livremente sobre a temática de estudo.

Para a interpretação dos dados coletados, empregamos a análise de conteúdo fundamentada em Bardin (2016). Esse método constitui-se nas seguintes fases: 1) a pré-análise; 2) a exploração do material; 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

Adotamos, neste estudo, o método de análise de conteúdo categorial de dados qualitativos para analisar as entrevistas dos participantes. Assim, a partir dos núcleos de sentido dos depoimentos transcritos, identificamos as categorias centrais, as quais interpretamos com o intuito de dar sentido aos dados textuais.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

As *conversas interativo-provocativas* foi a etapa da pesquisa na qual os(as) participantes apontaram as principais barreiras à qualificação profissional *stricto sensu*. A intensidade da carga horária da pós-graduação foi indicada pelo(a) participante T1 como uma barreira à qualificação, pois as aulas se davam entre três ou quatro dias da semana, dificultando a permanência no programa. Ressaltou que, como as aulas da pós-graduação ocorriam em outra cidade, o deslocamento entre o local de trabalho e o da pós-graduação, o(a) deixava exausto(a). Além disso, destacou que havia uma cobrança no IFBA para se cumprir a carga horária semanal de trabalho, já que não conseguiu o afastamento para estudo.

O afastamento ao qual o(a) participante se refere tem previsão na lei 8.112/1990 (Brasil, 1990), em que o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se das atividades do cargo para participar de um programa de pós-graduação *stricto sensu* no país. No entanto, esse direito pode não ser efetivado, conforme relatado por T1.

O(A) participante T2 relatou que uma das principais barreiras enfrentadas na pós-graduação foi o deslocamento para outra cidade, devido ao tempo em que permanecia em trânsito. O custo financeiro também foi apontado como um elemento desestimulador “porque tudo foi custeado por mim, sem nenhuma ajuda”. Além disso, ainda teve que conciliar os horários do trabalho com o mestrado, pois, segundo o(a) participante, no *campus* Brumado, o Técnico Administrativo enfrenta dificuldade para conseguir um Afastamento para Estudo, então “[...] tive que organizar os meus horários com os colegas do meu setor”.

Nota-se que o(a) participante T2 não teve incentivo financeiro da instituição para participar da pós-graduação *stricto sensu*, sendo obrigado a arcar com todos os custos financeiros para cursar o mestrado, como aquisição de livros, impressão de materiais de estudo, inscrições para participação em eventos, congressos, bem como gastos com deslocamento e estadia. T3, por sua vez, salientou que o IFBA oferta alguns convênios de pós-graduação *stricto sensu* para os servidores. Por outro lado, destacou que os Técnicos Administrativos ainda encontram muitas barreiras para se dedicar exclusivamente aos estudos, “[...] então essa é a principal dificuldade, a de conseguir conciliar, porque 40 horas com o mestrado é bem puxado”. Ressaltou ainda que “é difícil conseguir esse afastamento, porque é necessário que outros colegas assumam nossas responsabilidades para conseguirmos afastar”.

T3 fez ainda um paralelo da carreira do docente com a do Técnico Administrativo, no que diz respeito às condições para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu*. Explicou que a carreira do professor permite a contratação de um professor substituto para o titular poder se dedicar integralmente aos estudos, com base na Lei n.º 8.745/93 (Brasil, 1993). Todavia, esclareceu que, para o Técnico Administrativo, a instituição exige que os demais servidores do setor assumam a responsabilidade pela execução do serviço do titular, o que muitas vezes inviabiliza o afastamento do servidor, considerando que o quadro de servidores no *campus* é reduzido. Esse critério pode ainda gerar um impasse entre os membros da equipe de trabalho, ao impor uma carga maior de responsabilidade. Assim, concluiu que “o servidor tem que se virar para conseguir se qualificar e estar cumprindo sua carga horária de trabalho”.

Pode-se inferir, a partir do relato de T3, que no IFBA o servidor tem mais condições de ingressar do que de permanecer em um programa de pós-graduação *stricto sensu*. Denota-se ainda que a instituição propõe uma sobrecarga da equipe de trabalho para que o afastamento para estudo do Técnico Administrativo se efetive, ao exigir que a equipe do setor assuma a demanda de trabalho do titular, o que pode estimular um conflito entre os servidores como também de gerar um impacto negativo no clima organizacional.

Para T10, a gestão do *campus* ainda não consegue perceber a importância da qualificação do Técnico Administrativo para o desenvolvimento institucional e para a valorização da categoria. Segundo o(a) participante, a atual gestão do *campus* não é favorável à questão da qualificação do servidor, sobretudo, a dos Técnicos Administrativos. Por isso, apontou a falta de incentivo das chefias como uma importante barreira à qualificação no *campus*.

O(A) participante T4 ressaltou que o quadro reduzido de Técnicos Administrativos no *campus* impediu o seu afastamento. Assim, teve que se dedicar aos estudos e cumprir normalmente a carga horária semanal de trabalho, “[...] e aí você acaba ficando sem tempo para poder se dedicar como deveria aos estudos. Então, a gente acaba ficando com uma sobrecarga muito grande”.

T6 também indicou a escassez de tempo como uma barreira à qualificação, sobretudo diante do volume de produção acadêmica exigido no mestrado. Enfatizou que consegue se dedicar mais aos estudos nos finais de semana, pois “[...] trabalho oito horas diárias, ainda tenho uma hora de almoço, então, eu fico nove horas na instituição. [...] Quando eu chego em casa, praticamente, o tempo é muito restrito”.

Conclui-se, a partir dos depoimentos, que os(as) participantes apontam os entraves à concessão do Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* na instituição como a principal barreira à qualificação dos Técnicos Administrativos. A sobrecarga gerada ao tentar conciliar trabalho com estudo os conduz a um estado de exaustão, podendo trazer impactos negativos na saúde física e mental desses trabalhadores, como será discutido mais adiante.

Essa é uma realidade vivenciada pelo(a) participante T9, por ter que enfrentar barreiras ainda mais exaustivas para tentar concluir a qualificação, pois além de ter que conciliar o mestrado e as atividades de trabalho, ainda tem que cuidar da casa e da família, o que vem comprometendo consideravelmente a sua produção acadêmica e sua qualidade de vida. Isso torna a conclusão da pós-graduação *stricto sensu* uma caminhada permeada de desafios para o(a) participante.

Por gerar uma desigualdade de oportunidade de acesso, T2 teceu críticas à concentração dos programas de pós-graduação institucionais na cidade de Salvador-BA, especialmente em razão do IFBA ser uma instituição multicampi, com muitas unidades situadas ao longo do interior baiano, “então, é preciso descentralizar esses programas. Não somente o servidor ir atrás dos programas, mas os programas também ir até o servidor”. O(A) participante T7 também defendeu a interiorização e ampliação da oferta de cursos, por considerar que os servidores lotados na região metropolitana têm mais condições de concluir uma qualificação *stricto sensu*.

Constata-se, a partir dos relatos dos(as) participantes T2 e T7, que a centralização dos programas de pós-graduação institucionais, na cidade de Salvador-BA, representa uma barreira à qualificação dos servidores dos *campi* do interior. Por conseguinte, os Técnicos Administrativos lotados na Reitoria e nos *campi* da região metropolitana têm mais condições de concluir uma pós-graduação do que os demais, isso tende a criar divergências de oportunidade de qualificação na categoria.

O desafio intelectual do exercício do cargo no IFBA conciliado à intensa produção acadêmica do mestrado foi apontado pelo(a) participante T11 como uma barreira à qualificação. O(A) participante ressaltou que a pesquisa aplicada é inerente à sua prática profissional, que exige tanto uma investigação como uma metodologia própria, além de requerer tempo para dedicação a leituras. Contudo, relatou que no *campus* o trabalho intelectual do Técnico Administrativo é desvalorizado, o que lhe exige que esteja em constante luta para ter um espaço para pensar.

Percebe-se, a partir do relato de T11, que o trabalho dos Técnicos Administrativos requer mais do que o cumprimento de atividades rotineiras, exigindo-lhes um envolvimento intelectual contínuo para atender às demandas organizacionais. Isso demonstra que a qualificação desses profissionais é uma condição necessária ao desenvolvimento institucional.

Nelson (2011) esclarece que a capacitação dos servidores públicos é um dever imposto pelos dispositivos constitucionais, ou seja, não se trata de um favor concedido pela Administração Pública (p. 43). O autor ainda explica que, no serviço público, existem servidores desmotivados e não capacitados, como também existe, em menor grau, um grupo que almeja se capacitar, mas que enfrenta inúmeras barreiras, como a burocracia e a falta de incentivo da administração (p. 42).

O impacto da pós-graduação *stricto sensu* na saúde mental do estudante pode ser considerado como mais uma barreira para o Técnico Administrativo. O estudo sobre os “Níveis de estresse e características sociobiográficas de alunos de pós-graduação”, de Malagris *et al.* (2009), indicou que 58,6% dos participantes demonstravam sintomas de estresse (p. 197). Em geral, o estresse causado pela intensidade dos programas de pós-graduação pode impactar negativamente o desempenho acadêmico dos servidores-estudantes, podendo causar tensão e ansiedade (Quirino; Cassundé, 2018). Assim, pode-se inferir que, para os servidores que conciliam trabalho e estudo, a realidade é ainda mais crítica. Sobre isso, o(a) participante T1 apontou que, durante a pós-graduação, sua saúde física e mental foi muito abalada, pois não sobrava tempo para se dedicar a outras atividades. Relatou ainda que a saúde mental foi a mais impactada neste período, por ter que conciliar o trabalho com o mestrado, sofrendo exigências dos dois lados. T4 também relatou as cobranças recorrentes no ambiente de trabalho como uma barreira à dedicação aos estudos, que lhe resultou em um quadro de ansiedade, “[...] e a produtividade não rende, tanto em um aspecto quanto no outro”.

O(A) participante T3 apontou como um dos principais estressores “fazer uma semana corrida de aula o dia inteiro. Então, fica puxado, né?”, mas ter que se dedicar ao trabalho e à pós-graduação simultaneamente foi indicado como sendo a maior carga, “[...] e não tem jeito que isso impacte, impacta muito, a gente tem que ter uma saúde mental bem estabilizada para não ser muito afetado(a)”. T9, por sua vez, enfatizou que, durante o mestrado, o servidor é

compelido a dar conta das atividades do cargo, afetando o cumprimento dos prazos do curso. Em seus estudos sobre o impacto do mestrado em servidores públicos de Universidades Federais, Quirino e Cassundé (2018) concluíram que as exigências da produtividade acadêmica podem ser um agente estressor relevante. Da mesma maneira, o espaço de trabalho das Universidades Federais pode gerar um esgotamento físico e mental nos indivíduos, podendo ter um impacto negativo no desempenho acadêmico (p. 525). Então, esses pesquisadores concluíram que os servidores que estudam e trabalham, simultaneamente, têm um nível de estresse maior do que aqueles que somente estudam.

Os achados de Quirino e Cassundé (2018) convergem com os resultados deste artigo, uma vez que os participantes também indicaram a impossibilidade de dedicação integral aos estudos como um dos principais agentes estressores durante o processo de qualificação. Assim, o afastamento do servidor para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* consitui como um importante mecanismo de redução dos impactos negativos da qualificação na saúde mental do servidor estudante, cotribuindo ainda para uma melhoria no rendimento acadêmico e na qualidade de vida desses profissionais.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, com base nos resultados da pesquisa, que a política de qualificação do IFBA apresenta recentes avanços, a exemplo da publicação de editais para afastamento para estudo, bem como a efetivação de convênios de pós-graduação para os servidores. Por outro lado, os relatos dos(as) participantes denotam a pouca efetividade dessa política, por não atender às demandas de qualificação dos Técnicos Administrativos do *campus* Brumado.

De modo geral, as principais barreiras à qualificação *stricto sensu* apontadas pelos(as) participantes se traduzem na dificuldade de conciliar trabalho com estudo, na falta de incentivo da gestão do *campus*, na intensidade da carga horária dos programas, nos frequentes deslocamentos, nas poucas oportunidades de acesso à pós-graduação, nos custos financeiros da pesquisa e nos impactos da pós-graduação na saúde mental do servidor estudante, em razão de muitos concluírem a qualificação em um estado de adoecimento físico e/ou mental.

Constatamos que, apesar dos avanços, a política de qualificação do Instituto Federal da Bahia tem contribuído para a desvalorização dos Técnico-Administrativos em Educação do IFBA *campus* Brumado, ao não garantir as condições efetivas para a formação continuada desses profissionais, fazendo com que as demandas de qualificação — com poucas exceções — sejam mais de iniciativa individual do que efetivamente uma política institucional de valorização do servidor.

5. REFERÊNCIAS

AMARAL, Nelson Cardoso. PEC 241/55: a “morte” do PNE (2014-2024) e o poder de diminuição dos recursos educacionais. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, [S. l.], v. 32, n. 3, p. 653-673, set./dez. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.21573/vol32n32016.70262>. Acesso em: 10 maio 2023.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARROS, Emanuelle Araújo Martins. **As políticas de valorização dos técnicos administrativos das universidades estaduais baianas no contexto da nova gestão pública**. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Educação – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2021.

BRASIL. **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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 07 jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.745/93, de 9 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745cons.htm. Acesso em: 02 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 24 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 3 maio 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016a**. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc9.htm. Acesso em: 08 maio 2023.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 55, de 2016b**. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/127337>. Acesso em: 25 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017a**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 16 de out. 2023.

Brasil. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017b**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 19 out. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Documento referência da Conferência Nacional de Educação: CONAE 2018**. Brasília, 2017. Disponível em: http://fne.mec.gov.br/images/pdf/conaes/doc_referencia_conae_2018.pdf. Acesso em: 15 maio 2023.

DOURADO, Luiz Fernandes. Valorização dos profissionais da educação: desafios para garantir conquistas da democracia. **Revista Retratos da Escola**. Brasília, v. 10, n. 18, p. 37-56, jan./jun. 2016. Disponível em: <http://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/649>. Acesso em: 28 out. 2022.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e trabalho em tempos de insegurança**. I ciclo de conferências da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho. Belo Horizonte: DIEESE, 2012. Disponível em: <https://www.sinproeste.org.br/wp-content/uploads/2013/04/DIEESE.-Artigo.-2012.pdf>. Acesso: 05 maio 2023.

GENTIL, Denise Lobato. **PEC do teto dos gastos e ajuste fiscal**. 01 nov. 2016. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=FFpcu1_n7ck&ab_channel=Debate. Acesso em: 17 out. 2023.

LIRA, Clívia Alves de Moraes. **Lei da terceirização: a regulamentação da precarização do trabalho no Brasil**. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Serviço Social – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018.

MALAGRIS, Lucia Emmanoel Novaes et al. Níveis de estresse e características sociobiográficas de alunos de pós-graduação. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 184-203, abr. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682009000200012. Acesso em: 02 out. 2023.

NELSON, Luiz Carlos Nóbrega. Capacitação e afastamento de servidores públicos da União: distinção e aplicação combinada dos institutos jurídicos existentes. **Segurança pública & cidadania**, Brasília, v. 4, n. 1, p. 35-72, jan./jun. 2011. Disponível em: <https://periodicos.pf.gov.br/index.php/RSPC/article/view/105>. Acesso em: 29 set. 2023.

NUNES, Cláudio Pinto. Conversas interativo-provocativas como opção teórico-metodológica nas ciências humanas e na educação. **Revista Práxis Educacional**, Vitória da Conquista, v. 16, n. 37, p. 408-439, Edição Especial, 2020. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/praxis/article/view/6207/4639>. Acesso em: 03 maio 2023.

NUNES, Cláudio Pinto; OLIVEIRA, Dalila Andrade. Trabalho, carreira, desenvolvimento docente e mudança na prática educativa. **Educ. Pesqui.**, São Paulo, v. 43, n.1, p. 65-80, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/kR6TNNYxWqH63t6SF8tGqZq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 abr. 2023.

OTERO, Mara Teresa Vargas; LIMA, Terezinha de Jesus Maia; SANTOS, Ana Patrícia Lima. **Formação e profissionalização docente**. In: V CONEDU. Campina Grande: Realize Editora, 2018. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/47484>. Acesso em: 11 maio 2023.

QUIRINO, Cláudio Alberto de Sá; CASSUNDÉ, Fernanda Roda de Souza Araújo. Espelho, espelho meu, existe alguém mais estressado do que eu? o impacto do mestrado em servidores públicos de Universidades Federais. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v.12, n. 41, p. 509-529, 2018. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/1225/1860>. Acesso em: 05 out. 2023.