

**DESENVOLVIMENTO DE SERVIDORES TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**
ESTUDO DO CURSO DE ELABORAÇÃO DE PROJETOS DE MESTRADO E
DOUTORADO DA UFMG

**DEVELOPMENT OF TECHNICAL AND ADMINISTRATIVE PUBLIC SERVANTS
IN EDUCATION**
STUDY OF THE COURSE OF ELABORATION OF MASTER'S AND DOCTORATE PROJECTS
AT UFMG

Claudia Regina de Castro¹
Sabrina Fernandes Pereira Lopes²

RESUMO: O curso “Elaboração de Projetos de Mestrado e Doutorado” faz parte do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFMG. A ação, voltada a servidores TAEs, apresenta os propósitos e como funcionam os programas de pós-graduação, além de discutir os elementos e etapas para a elaboração de um projeto de pesquisa. Neste trabalho apresentamos os dados de uma pesquisa, com uma abordagem descritiva e documental, sobre as trajetórias de seus egressos. A análise dos dados mostra que o resultado mais expressivo do curso é a diminuição do tempo necessário para que esses servidores sejam aprovados nos programas de pós-graduação. A partir das informações obtidas constatamos que a ação favorece o desenvolvimento dos servidores ao contribuir para atingirem objetivos pessoais, assim como tem potencial de cooperar para a melhora dos processos de trabalho na universidade, uma vez que as áreas de estudo e as pesquisas dos egressos, na sua maioria, estão relacionadas aos cargos que esses trabalhadores ocupam na instituição.

PALAVRAS-CHAVE: Técnicos Administrativos em Educação; Desenvolvimento; Pós-graduação.

ABSTRACT: The course "Elaboration of Master's and Doctorate Projects" is part of UFMG's Staff Development Plan. The action, aimed at technical and administrative public servants in education, presents the purposes and operation of graduate programs, and discusses the elements and steps for the elaboration of a research project. In this paper, with a descriptive and documental orientation, we present data from a research about the trajectories of the alumni of this course. The data analysis points out that the most outstanding result of the course is the shortening in the period required for these employees to be approved in post-graduation programs. However, it is possible to infer, from that, others, such as the contribution to the development of the public servants, through the achievement of personal goals, also, to the improvement of work processes at the university, since the areas of study and their research, in most cases, are related to the positions these workers hold in the institution.

KEYWORDS: Technical and Administrative Public Servants in Education; Development; Post-graduation.

¹ Universidade Federal de Minas Gerais-UFMG.

² Universidade Federal de Minas Gerais-UFMG.

1 INTRODUÇÃO

Partindo de sua definição legal, os servidores públicos das instituições federais de ensino brasileiras podem ser divididos em dois grandes grupos: os docentes, sejam eles professores do magistério superior ou do ensino básico, técnico e tecnológico; e os técnicos administrativos em educação (TAE). A primeira categoria é composta por profissionais que atuam nas universidades diretamente nas atividades fins dessas instituições, ensino, pesquisa e extensão, tornando seu trabalho mais facilmente percebido. Já a segunda se caracteriza pela heterogeneidade e relação com o apoio às atividades fins em setores de planejamento, organização, execução ou avaliação, como determina a Lei n.º 11.091/2005, que institui o plano de carreira e enumera as atribuições gerais dos TAE.

De acordo com informações da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), a escolaridade dos servidores do poder executivo federal, entre os quais aqueles que são foco desse trabalho, mostra um padrão ascendente. Entre 2000 e 2021, a quantidade de trabalhadores que concluíram até o ensino médio diminuiu, ao passo que o número dos que cursaram graduação e pós-graduação aumentou, com destaque para a pós-graduação *stricto sensu*. A porcentagem de servidores mestres foi de 5,07% para 8,03% e a de doutores saltou de 3,7% para 20,04% (INFOGOV, 2022). Nesse período, foram implementadas políticas como o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais — REUNI (BRASIL, 2007) e Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional, possibilitado pela Lei 11.195 de 2005 (BRASIL, 2005). Essas expansões incluíram a contratação de novos servidores, entre os quais há diversos docentes cujos cargos requerem a formação em pós-graduação, mas também TAEs, para os quais foram criados dispositivos para estimular a continuidade de sua formação após o ingresso. Torna-se importante compreender como esse movimento se manifesta nas universidades, que são instituições de formação por excelência. Dessa forma, o estudo preliminar ora apresentado deriva de algumas inquietações das autoras que, compreendendo o trabalho como princípio educativo, ressaltando seu “o caráter formativo” (CIAVATTA, 2009), e considerando as peculiaridades da atuação de diferentes profissionais na universidade, investigam como a pesquisa acadêmica, inerente aos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, e, conseguinte, a produção de saberes que dela advém, é fomentada pela instituição no caso dos servidores TAEs.

Sendo a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) uma instituição reconhecida por sua relevância acadêmica, este trabalho é instância inicial de uma busca por compreender a participação de TAEs na constituição dessas qualidades. Investigamos uma ação promovida

pela própria universidade para incentivar esses servidores a ingressarem na pós-graduação, o Curso de Elaboração de Projetos de Mestrado e Doutorado, também chamado EPP em referência aos termos “Elaboração de Projetos de Pesquisa”, na busca de compreender que impactos esse tipo de ação pode ter na carreira desses trabalhadores e no desenvolvimento institucional. Essa investigação se faz considerando as contribuições que a pós-graduação brasileira tem para “a afirmação da formação de docentes e pesquisadores de alto nível e para o desenvolvimento da pesquisa, das ciências e tecnologias como parte da vida indissociável do trabalho acadêmico nas universidades” (ALVES; OLIVEIRA, 2014, p.373).

2 O TRABALHO DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS NO CONTEXTO DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO

A Lei n.º 11.091/2005 define a atuação dos TAEs como relacionada à execução de “tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino” (BRASIL,2005). Na prática, profissionais com saberes e formações bastante diversos são necessários para a consecução dessas atribuições, ocasionando um corpo de trabalhadores bastante diverso, o que é inicialmente expresso pela variedade de cargos que já existiram e existem na carreira e pela complexidade de sua classificação:

367 cargos divididos em cinco níveis de classificação, organizados e hierarquizados a partir do nível de grau de complexidade das atribuições, requisito de escolaridade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esfera de desempenho das atribuições próprias de cada um deles. (REIS; PAIXÃO, 2022, p.200)

Muito embora, como colocam Guilherme Reis e Márcia Paixão (2022, p.200), vários desses cargos estejam em processo de extinção ou tenha sido vedada a realização de novos concursos para eles, sobrando hoje apenas 196 dos originais 367, há ainda servidores ocupantes de vários desses cargos, que ingressaram antes das respectivas extinções. Isso concorre para outros fenômenos que tornam ainda mais complexas as relações de trabalho desses servidores, como é a coexistência de concursados e trabalhadores de empresas para quais os serviços tenham sido parcial ou totalmente terceirizados. Esses últimos que estão em condições de trabalho que muitas vezes refletem “manifestações de processos mais amplos de flexibilização das relações de trabalho, resultando comumente na precarização das condições de trabalho e na

manutenção dos salários nos patamares mais baixos possíveis” (SARMENTO, 2016, p.65). Torna-se então relevante compreender como, dentro de toda essa complexidade e heterogeneidade, tem se dado as ações voltadas para o desenvolvimento dos servidores.

Atualmente, as ações institucionais voltadas ao fomento da formação e capacitação de servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional estão atreladas ao conceito de desenvolvimento pelo Decreto n.º 9991/2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas. Nesse documento e em suas alterações, as ações descritas, inclusive aquelas já previstas em legislações anteriores, se voltam para as competências necessárias aos servidores para a “consecução da excelência na atuação” (BRASIL, 2019). A política prevê ainda que cada órgão e entidade integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) elabore anualmente seu Plano de Desenvolvimento de Pessoas, no plano elaborado pela UFMG se encontra o curso discutido neste trabalho.

O que se entende por desenvolvimento, especialmente no campo da administração, apontam Luciana Mourão e Ana Cláudia Monteiro (2018), são as ações voltadas ao desempenho no trabalho e na construção da carreira do trabalhador. As autoras afirmam que ele se relaciona a “processos de crescimento e amadurecimento do conhecimento, das habilidades e das atitudes do trabalhador, adquiridos ao longo da vida e resultantes de ações formais ou informais de aprendizagem no trabalho” (MOURÃO; MONTEIRO, 2018, p.42). No Plano de Desenvolvimento Institucional 2018 – 2023, a UFMG, sublinha sua expectativa de que a atuação dos TAEs vá além do papel administrativo, procurando estimular sua “participação em atividades fins de pesquisa, extensão e ensino, compreendidas como indissociáveis” (UFMG, 2018, p.194 – 195). Para compreender as ações que a instituição toma em prol dessa participação é necessário investigar que lugar ela toma nas ações de desenvolvimento voltadas a servidores TAEs.

No conjunto das legislações e normativas que versam sobre o desenvolvimento na carreira TAE aparecem como possibilidades de ações desde a elaboração de materiais de apoio ao trabalho, como manuais, recomendações, instruções e calculadoras, passando pela promoção de treinamentos, simulações e cursos, inclusive junto a escolas de governo (BRASIL, 2022, p.31), até a previsão de licenças e afastamentos para estudos, presentes na Lei n.º 8.112, de 1990. Esse último item inclui o afastamento para a realização de cursos de pós-graduação *stricto sensu*, que implicam na realização de pesquisas científicas e na produção de conhecimento e práticas que podem contribuir para um cumprimento mais amplo da participação de TAEs nos objetivos da universidade. Outro fator a se considerar são os mecanismos que relacionam a

conclusão desses cursos ao aumento salarial. No caso de cursos da educação formal, conforme dispõe a Lei 11.091 de 2005, o acréscimo pode ir de 35%, no caso dos mestrados em área sem relação indireta com o ambiente organizacional de atuação do servidor, até 75% nos casos dos doutorados em que essa relação é direta.

Essas políticas ensejam pontos de reflexão sobre como são tratados tanto o conhecimento quanto a educação no âmbito da administração pública. Nesse sentido, aparecem questões como a interferência da percepção que a sociedade e os próprios servidores públicos têm sobre si mesmos e o debate acerca do alinhamento entre o que se compreende como necessidade institucional e o que se trata como realização pessoal nos processos educativos que envolvem esses indivíduos e, ainda, que dispositivos são utilizados para estimular seu desenvolvimento profissional.

Somam-se a essas mais questões quando se fala das universidades e instituições componentes da rede federal de educação profissional, científica e tecnológica, uma vez que são órgãos cujas atividades fins estão relacionadas à produção e circulação do conhecimento e que a atuação de TAEs nesse âmbito é, por vezes, invisibilizada. Apesar das definições formais, pesquisas, como a realizada por Eniete Furtado e Alex Machado, apontam que esses trabalhadores fazem parte da formação integrada de estudantes, participando de atividades direta e indiretamente ligadas aos fins institucionais. Apesar de que, muitas vezes, essa relevância não seja percebida nem por eles mesmos (FURTADO; MACHADO, 2020).

Além do que foi colocado, os técnicos administrativos em educação, enquanto atuantes no serviço público, convivem, ainda hoje, com determinados estereótipos negativos acerca de seu trabalho, estigmas como a compreensão de sua atuação como estritamente burocrática ou o rótulo de “encostados”, como colocam Camila Saldanha et al. (2020), ainda que, segundo os mesmos autores, os servidores compreendam que seu lugar na administração pública não se limita a essa natureza. Assim, as análises tecidas a seguir são balizadas pela tentativa de compreender esses dois lados que se destacam nas discussões sobre o desenvolvimento. Primeiramente, a progressão na carreira, não apenas em termos salariais, mas até mesmo na busca pela realização profissional e, em segundo, o reconhecimento da importância da própria atuação na universidade, que se associa à compreensão da relevância e potencial de contribuição de seu trabalho no desenvolvimento científico, na formação de estudantes e na prestação de serviços à comunidade que são atividades executadas pela instituição de ensino superior.

3 O CURSO DE ELABORAÇÃO DE PROJETOS DE MESTRADO E DOUTORADO DA UFMG

Para contextualizar a pesquisa, retomamos a gênese da ação a ser analisada: o Curso de Elaboração de Projetos de Mestrado e Doutorado, ofertado a servidores da UFMG por meio da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) da instituição. Antes de a oferta ser aberta pela PRORH a todos os servidores TAE, aconteceram algumas turmas específicas na Faculdade de Educação, no Museu de História Natural e Jardim Botânico e na Pró-Reitoria de Pós-graduação da UFMG, entre os anos de 2013 a 2015³. Em 2016, o curso passou a ser ofertado sem restrição de unidade de trabalho e integrou o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UFMG até 2022.

Cabe ressaltar que o PDP é um instrumento previsto no Decreto 9.991, de 28 de agosto de 2019, que faz parte da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e é elaborado a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais de cada órgão e entidade integrante do SIPEC.

De acordo com seu projeto, algumas das motivações que levaram à oferta da ação foram: o interesse institucional em valorizar e promover a qualificação dos servidores; o desejo de aproveitar as possibilidades existentes para que eles ingressem em mestrados e doutorados acadêmicos e profissionais e, destacadamente, o desejo desses trabalhadores em cursarem uma pós-graduação *stricto sensu*. Assim, o curso se constituiria como uma estratégia de apoio à formação dos servidores que lhes auxiliaria a se prepararem para se beneficiarem dessas oportunidades.

As aulas do curso passam primeiramente por apresentações acerca da pesquisa acadêmica e do funcionamento dos programas de pós-graduação, e, posteriormente, pelos passos para a elaboração de um projeto de pesquisa, documento que os servidores devem construir no decorrer da ação e que é pré-requisito para a certificação. As aulas passam por vários temas e ferramentas necessárias para esse processo:

³ Essa informação, bem como as que tratam da composição da equipe, foi retirada do relatório de execução da ação.

- A pesquisa e o pesquisador — divulgação científica, periódicos acadêmicos, órgãos reguladores, CAPES/WebQualis, Currículo Lattes.
- Metodologia científica e classificação das pesquisas científicas — quanto aos objetivos, à fonte e à natureza dos dados.
- Métodos de pesquisa e procedimentos de coleta de dados.
- Elaboração de um projeto de pesquisa — problema, objetivos, justificativa, referencial teórico, metodologia, cronograma.
- Normatização — trabalhos acadêmicos, referências, citações.
- Ética na pesquisa (plágio, sujeitos de pesquisa, autorizações para pesquisa, COEP, etc.). (CIRINO; MEDEIROS, 2016, p.03)

Para a organização do curso, a equipe de planejamento conta atualmente com quatro servidores: um docente e uma técnica em assuntos educacionais que coordenam a equipe de instrutores e outra técnica em assuntos educacionais e uma pedagoga que fazem a gestão de inscrições, o acompanhamento e a certificação dos participantes.

Ao longo dos anos aconteceram variações nas ofertas por motivos diversos, entre eles adversidades, como a limitação orçamentária e o isolamento social imposto pela pandemia de Covid-19, mas também para aprimoramento do curso. Em 2016, foram ofertadas oito turmas no formato presencial. Inicialmente estavam previstas duas turmas (60 vagas) que foram ampliadas para 200 vagas devido à grande procura pelo curso, nesse ano foram 716 inscrições. Nesse momento o método de seleção dos participantes foi um sorteio. Cada turma contava, na instrutoria, com uma dupla composta por um instrutor, que era servidor com experiência em pesquisa, docente ou TAE, e um tutor bolsista mestrando ou doutorando. Esses últimos indicados pela coordenação por seu destacado conhecimento em metodologia de pesquisa. Na ocasião foram ofertadas sete turmas para interessados em ingressar no mestrado e uma para os que desejavam se preparar para o doutorado.

Em 2019, foram ofertadas quatro turmas presenciais, totalizando 100 vagas. Nesse ano, a separação entre interessados em mestrado e doutorado deixou de existir e as turmas foram mistas. Diferentemente de 2016, quando só optavam pelo turno, no ato de inscrição, os participantes agora escolhiam a turma em que desejavam realizar o curso. Foram recebidas 454 inscrições e o critério de seleção também foi o sorteio. Outra mudança foi que cada turma contou com dois instrutores do quadro da instituição (TAE e/ou docente) e não mais bolsistas alunos da UFMG, ambos atuaram como tutores também no ambiente virtual do curso, onde foram postadas atividades.

Em 2021, devido ao contexto de pandemia, o curso foi reformulado para o formato remoto. Novamente, foram ofertadas 100 vagas em quatro turmas. Já a seleção passou a adotar critérios estabelecidos pelo Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos: não

receber Incentivo à Qualificação⁴ de Mestrado, para quem desejava elaboração de projeto de Mestrado, e não ter Incentivo à Qualificação de Doutorado, para quem queria elaboração de projeto de Doutorado; não estar participando de outro(s) curso(s) promovido(s) pelo DRH; não ter sido selecionado para turmas anteriores do curso; maior tempo de UFMG e maior nível na carreira. Foram 193 inscrições. A execução do curso contava com a mesma composição de 2019, dois servidores que eram instrutores/tutores de cada turma. Em busca de tornar mais explícitos aos interessados os objetivos e funcionamento do curso, inclusive como estratégia para diminuir a evasão, uma relevante modificação, introduzida em 2021, foi a realização de uma apresentação, que aconteceu antes da abertura das inscrições, na qual os coordenadores expuseram o alto nível de comprometimento e dedicação necessária para concluí-lo.

Considerando que a oferta de turmas remotas favoreceu a participação de servidores que trabalham em campus que não estão localizados na Pampulha, onde geralmente ocorrem as aulas presenciais, em 2022 aconteceram três turmas remotas e duas presenciais, totalizando 125 vagas. Os critérios de seleção e a forma de inscrição se mantiveram como no ano anterior. Dessa vez, foram 234 inscritos. Nesse ano, observou-se um aumento de inscritos em relação à oferta anterior, o que pode ser resultado da oferta de turma no horário noturno, planejada pela coordenação para contemplar servidores cujo horário de trabalho não possibilitava a participação durante o dia. Por se tratar de uma turma que ainda estava em andamento no momento da coleta dos dados, não será objeto deste estudo.

Em todos os casos, a elaboração do pré-projeto de pesquisa, a certificação no curso foi condicionada a pelo menos 80% de participação nos encontros presenciais ou síncronos e realização de pelo menos 70% das atividades no ambiente virtual.

4 METODOLOGIA DA PESQUISA

Utilizando a classificação proposta por Antônio Carlos Gil (2008), o estudo apresentado é, quanto a seus objetivos, uma pesquisa descritiva, uma vez que visamos descrever o itinerário tomado por egressos do curso “Elaboração de Projeto de Mestrado e Doutorado”, a fim de ter bases para um levantamento mais detalhado de suas trajetórias pessoais e profissionais após a realização do curso. Já quanto aos procedimentos, trata-se de um estudo documental que usou como fonte principal os currículos dos participantes das turmas ofertadas nos anos de 2016,

⁴ Incentivo à Qualificação é a vantagem concedida ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, conforme a Lei n.º 11.091 de 12 de janeiro de 2005.

2019 e 2021, cadastrados na Plataforma Lattes⁵.

Para a realização das buscas, foi utilizada a lista de inscritos e selecionados para cada uma das turmas ofertadas do curso por meio da Divisão de Desenvolvimento de Pessoal da Pró-reitoria de Recursos Humanos da UFMG, não foram consideradas apenas as turmas ainda em andamento no momento da coleta. A escolha de pesquisar pelo nome de todas as pessoas que participaram do curso, mesmo que não o tivessem concluído, se deu pela compreensão de que mesmo quando não há certificação, a participação do curso pode impactar de alguma forma a trajetória dos servidores. Previamente às buscas, a grafia dos nomes dos servidores foi verificada nos registros da instituição e, durante o processo, os homônimos foram descartados pela conferência de outros dados no currículo, particularmente os relacionados à atuação profissional.

Com uma lista geral de participantes, prosseguimos a pesquisa por meio da busca textual simples pelo nome dos cursistas na Plataforma Lattes. Esse procedimento foi realizado em setembro de 2022. Dos 402 participantes, foi possível encontrar 311 currículos (77%). Complementarmente, e procurando entender como a participação no curso pode representar uma variação no caminho percorrido pelos servidores, a pesquisa na Plataforma Lattes foi estendida àqueles que se inscreveram no curso, mas não foram selecionados para nenhuma das turmas. Entre os que não participaram do curso foram encontrados 541 currículos (66%) de um total de 816 inscritos. Entendemos que essa diferença na parcela de pessoas dos dois grupos que tem o currículo na referida plataforma pode se dever, em parte, ao fato de que, durante o curso EPP, a relevância desse registro é destacada pelos instrutores como algo imprescindível para quem deseja ingressar em um programa de pós-graduação (PPG) e que os participantes que não o têm são estimulados a se inscreverem.

O método empregado, como todos os métodos de pesquisa, apresenta suas limitações. Como a plataforma selecionada se baseia em dados fornecidos pelos próprios usuários, pode haver algumas lacunas. Entre os servidores que não foram encontrados na plataforma, há a possibilidade de que, além dos que simplesmente não criaram currículos, existam aqueles que passaram por mudanças recentes em seus nomes. Já entre os currículos encontrados nos quais não consta registro de ingresso em PPGs podem existir pessoas que tenham sido aprovadas, mas ainda não tenham feito essa atualização no respectivo currículo. Ainda assim, consideramos que os dados encontrados são relevantes, levando em conta, que apesar das

⁵ Elaborada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, a Plataforma Lattes integra bases de dados de currículos e de instituições da área de ciência e tecnologia em um único Sistema de Informações Cf.: <https://lattes.cnpq.br/>

possíveis exceções citadas, eles representarem números mínimos em ambos os grupos de servidores que ingressaram no mestrado ou doutorado. A opção por também buscar os participantes que, embora tenham se inscrito, não foram selecionados para o curso se justifica por fornecer mais subsídios para compreender não só os resultados do curso, mas também o interesse e êxito desses trabalhadores em ingressar em cursos de pós-graduação *stricto sensu*.

Dos documentos encontrados foram retiradas as seguintes informações: ingresso ou não em curso de pós-graduação *stricto sensu*; em caso positivo — ano de ingresso, PPG e, quando disponível, título da pesquisa. A partir desses dados foi verificado se a participação no curso havia sido certificada; em que prazo o ingresso no PPG se deu após a participação no curso e se a área do curso e/ou a pesquisa desenvolvida estava alinhada ao cargo que a pessoa ocupa na UFMG. Na seção a seguir, são apresentados os resultados dessas buscas.

5 RESULTADOS DO CURSO DE ELABORAÇÃO DE PROJETOS DE MESTRADO E DOUTORADO

O nome do curso “Elaboração de Projetos de Mestrado e Doutorado” indica seu principal objetivo, o de acompanhar o participante na elaboração desse documento, essencial na maioria dos processos seletivos de programas de pós-graduação *stricto sensu*. Contudo, ele aborda outros assuntos que se voltam para a preparação do servidor de forma mais ampla para essas seleções. Assim, a primeira informação que visamos obter foi a quantidade de pessoas que se inscreveram, quantas participaram efetivamente do curso e, destes quantos registraram seu ingresso em um curso de pós-graduação no currículo. Tais dados estão dispostos na tabela 1 abaixo.

Tabela 1 - Relação entre total de cursistas e ingressantes em Curso de Pós-graduação *Stricto Sensu*

	Total	Porcentagem de Ingressantes em cursos de Mestrado e Doutorado com Registro Localizado no Lattes
Inscritos	1218	
Participantes do curso EPP	402	15,42% (62)
Não selecionados para o curso EPP	816	11,76% (96)

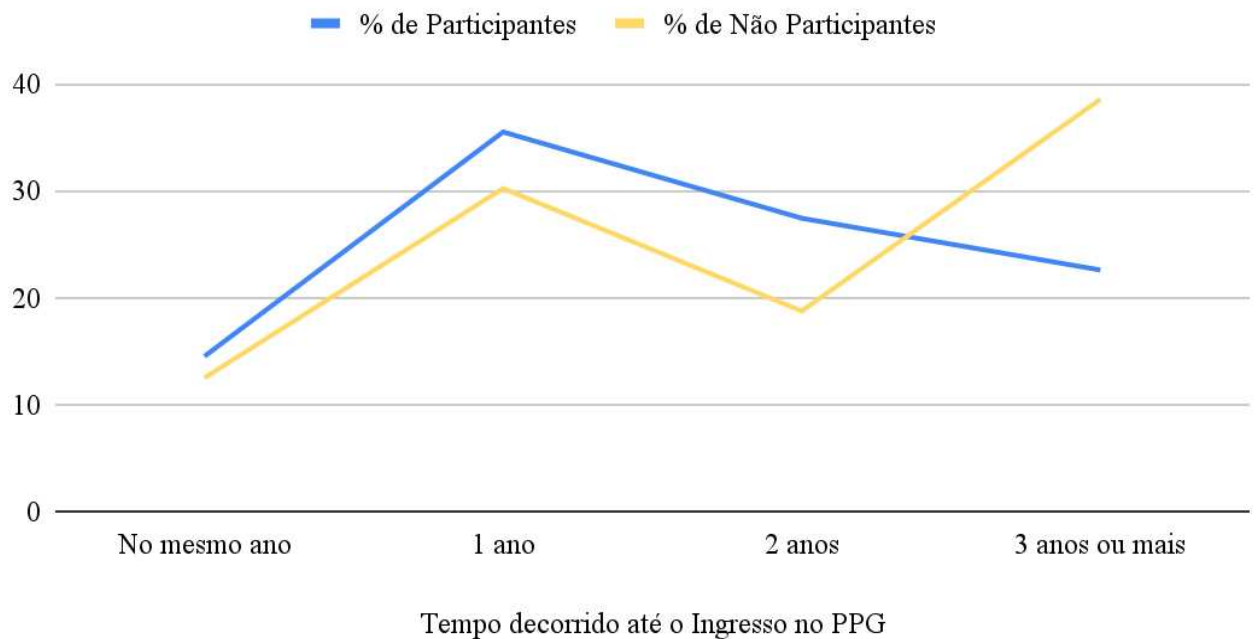
Fonte: Elaborada pelas autoras com dados de PRORH/UFMG e Plataforma Lattes

A primeira constatação que fazemos, concordante com o que foi debatido anteriormente a respeito dos estímulos de ordens diversas aos servidores TAEs para a participação em cada vez mais altos níveis da educação formal, é que é grande a parcela de servidores da instituição que se inscreveu no curso e, conseqüentemente, que tem interesse em cursar mestrado e/ou doutorado. Os 1218 servidores inscritos em uma ou mais edições do curso representam 28,9% dos 4214 que compõem o corpo técnico administrativo da UFMG⁶. Em pesquisas posteriores será relevante compreender como esse interesse se constitui. Podemos inferir alguns fatores que o impulsionam, como a atual configuração da carreira disposta no PCCTAE, em que essa titulação confere um substancial aumento salarial, contudo, é importante também compreender que influência exerce a proximidade que esses servidores têm dos programas ao trabalhar em uma instituição que é promotora deles.

Depreende-se dos números que existe um maior êxito, embora discreto, nas aprovações entre aqueles que participaram do curso EPP. A pouca amplitude dessa diferença, entre a taxa de aprovação dos que participaram ou não do curso, no entanto, não foi o principal fator indicativo dos resultados positivos do curso, mas sim, o tempo despendido até a aprovação. O que o resultado das buscas aponta é uma relação muito maior no encurtamento do tempo necessário para que esse ingresso ocorra entre aquele que participaram do curso EPP. Quando isolamos os servidores que participaram do curso e os classificamos pelo tempo decorrido entre a conclusão do curso e o início do mestrado ou doutorado, observamos que as aprovações e matrículas se deram, em sua maior parte (77,4%) de um a dois anos após a participação na turma.

⁶ C.f.:<https://ufmg.br/a-universidade/apresentacao/ufmg-em-numeros> acesso em 12 de dezembro de 2022.

Gráfico 1 - Tempo decorrido entre a inscrição no curso e o ingresso em um curso de pós-graduação *stricto sensu*



Fonte: Elaborada pelas autoras com dados de PRORH/UFMG e Plataforma Lattes

Nesse quesito, os participantes do EPP foram aprovados em média em menor tempo do que aqueles que, embora tenham se inscrito, não conseguiram uma vaga, como pode ser observado no gráfico 1 acima. Dos não-participantes, a maioria dos ingressantes demorou 3 anos ou mais para ser aprovada nas pós-graduações. O que contribui para pensar a ação não como uma panaceia que irá automática e diretamente inserir os servidores nos PPGs, mas como uma ação que fornece instrumentos para que os servidores possam traçar de forma mais informada e precisa sua trajetória nesse intento.

Constatamos também que a porcentagem de certificação dos participantes foi de 53,98%, esse número, sendo apenas ligeiramente maior do que a metade do número de cursistas, corrobora a ideia de que se trata de um curso que demanda de seus participantes uma intensa dedicação, que, por vezes, esses não conseguem cumprir. Essa percepção foi o que motivou a adoção de uma apresentação do curso prévia à abertura das inscrições. Contudo, como é possível observar na tabela 2, essa iniciativa não teve impacto direto no percentual de concluintes do curso. O que pode ensejar futuras ações no sentido de compreender e mitigar a evasão.

Tabela 2 - Relação do número de vagas, número de inscrições e número de certificados por ano do Curso EPP

Ano	Modalidade	Vagas	Inscrições	Seleção	Apresentação	Certificados	Porcentagem de certificados
2016	Presencial	200	716	Sorteio	Aula Inaugural	108	54%
2019	Presencial	100	454	Sorteio	Aula Inaugural	54	54%
2021	Remoto	100	193	Critérios	Apresentação Online	55	55%

Fonte: Elaborada pelas autoras com dados de PRORH/UFMG

Apesar das questões postas acerca da taxa de certificação, ela não se mostra determinante para o sucesso nos processos seletivos, entre os que participaram do curso, observamos ainda que, 21 servidores que não foram certificados, também lograram aprovação nos processos seletivos. O que pode ser um indicativo de que a instrumentalização proporcionada pela ação não está necessariamente atrelada à conclusão das atividades propostas no período do curso, afinal, mesmo que não desenvolvam as atividades no prazo determinado, os servidores podem aprender os princípios e técnicas que norteiam a investigação científica e o desenvolvimento de um projeto de pesquisa.

Tabela 3 - Servidores que participaram do curso e registraram ingresso em programas de pós-graduação *stricto sensu*

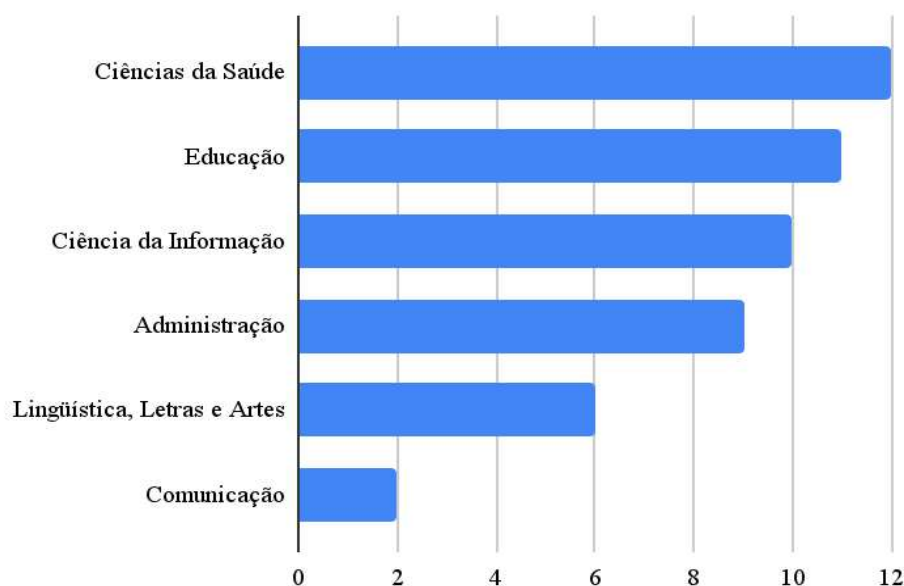
Mestrado	Certificados no curso EPP	28	46
	Não certificados no curso EPP	18	
Doutorado	Certificados no curso EPP	13	16
	Não certificados no curso EPP	3	

Fonte: Elaborada pelas autoras com dados de PRORH/UFMG e Plataforma Lattes

Considerando que, como visto anteriormente, o desenvolvimento dos servidores é frequentemente relacionado à ideia também do desenvolvimento institucional, buscamos identificar o potencial retorno à universidade dos conhecimentos construídos pelos servidores em seus estudos, para tal, foi levantada a área em que os participantes do EPP registraram o ingresso nos Programas de Pós-graduação (PPGs) e as pesquisas que têm desenvolvido. Analisando, primeiramente, as áreas de conhecimento, observamos que as com mais servidores

ingressantes foram ciências da saúde; educação; ciência da informação; administração; linguística, letras, artes e comunicação. Essas áreas correspondem ao perfil de servidores da instituição, pois, além de todos serem Técnicos Administrativos em Educação, em seus respectivos níveis e excluindo docentes, os cargos com mais servidores na UFMG são: assistente em administração, auxiliar em administração e administrador; auxiliar em enfermagem, técnico em enfermagem e enfermeiro; médico e bibliotecário⁷.

Gráfico 2 – Áreas do Conhecimento com Maior Número de Servidores Aprovados



Fonte: Elaborada pelas autoras com dados de PRORH/UFMG e Plataforma Lattes

Já observando, também, qual era a pesquisa desenvolvida pelos servidores por meio do título da dissertação/tese daqueles que a registraram em seus currículos, constatamos que existe uma grande maioria, aproximadamente 80% (50), de ingressantes em cursos de áreas relacionadas aos cargos que ocupam e/ou desenvolveram pesquisas com a universidade como *locus* (tabela 4).

Tabela 4 - Relação entre a Área do Programa de Pós-Graduação e/ou *Locus* de Pesquisa e o Cargo do Servidor Participante do EPP

Curso de Pós-graduação e/ou pesquisa relacionada ao Cargo	Mestrado	36	50
	Doutorado	14	
Curso de Pós-graduação e/ou pesquisa não relacionada ao Cargo	Mestrado	10	12
	Doutorado	2	

Fonte: Elaborada pelas autoras com dados de PRORH/UFMG e Plataforma Lattes

⁷ Dados obtidos pela filtragem por cargos dos dados disponíveis no Portal da Transparência. Cf.: <https://portaldatransparencia.gov.br/orgaos/26238-universidade-federal-de-minas-gerais> acesso em 08 fev. 2023

Isso pode ser indício tanto de que aumentarão seus conhecimentos e competências para atuar na UFMG, quanto que estão participando da construção de novos saberes que direta ou indiretamente contribuem para o aprimoramento da própria universidade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após avaliar os resultados, constatamos que a ação contribui para o desenvolvimento dos servidores. Essa compreensão se dá tanto pelo desenvolvimento pessoal, com a aprovação em um curso de pós-graduação, quanto pelo crescimento profissional e seu potencial de contribuição para melhorar os processos de trabalho na instituição. Pensando nessa primeira instância, percebemos que a participação do curso concorreu para diminuir o tempo em que esses servidores lograram a aprovação nos cursos de mestrado e doutorado. Concluímos, ainda, a partir do programa do curso EPP, que, para além da certificação e da admissão num programa de pós-graduação, os participantes são inteirados sobre um dos componentes do tripé que compõe instituição em que trabalham: a pesquisa. As leituras e demais atividades propostas no curso, independente de resultarem na entrada num mestrado ou doutorado, podem ocasionar reflexões sobre os processos seletivos, considerar seu desejo ou não de prosseguir na pesquisa, levar a repensar outros aspectos do próprio trabalho, possibilitar mudanças de ideia e provocar aprendizados. Já em termos institucionais, além do aumento da escolaridade dos trabalhadores, depreendemos que o alinhamento entre os campos de atuação dos cargos dos servidores e as áreas de conhecimento dos PPGs, somados à tomada da universidade como *locus* de pesquisa, tem muito a favorecer melhorias nos processos de trabalho na instituição, ocasionando aperfeiçoamento da prestação de serviços à sociedade.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Miriam Fábria; DE OLIVEIRA, João Ferreira. Pós-Graduação no Brasil: do Regime Militar aos dias atuais. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 30, n. 2, 2014. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/rbpa/article/view/53680> acesso em: 8 fev. 2023.
- BRASIL. **Lei n.º 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: 11 nov. 2022.
- BRASIL. Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP). **Guia para elaboração do plano de desenvolvimento de pessoas 2023**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/GuiaparaelaboraadoPDP2023verso30.06.22.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2022.
- BRASIL. **Lei n.º 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: 17 jan. 2023
- CIAVATTA, Maria. Trabalho como princípio educativo. **Dicionário da educação profissional em saúde**, v. 2, p. 408 – 415, 2009. Disponível em: <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/trapriedu.html> 8 fev. 2023.
- CIRINO, Sérgio Dias; MEDEIROS, Zulmira. **Curso Elaboração de Projetos de Mestrado e Doutorado**: Relatório da oferta de 2016/1º semestre. 8 p. novembro/2016.
- FURTADO, Eniete de Oliveira Campos; DA VEIGA MACHADO, Alex Fernandes. A participação do Técnico-administrativo em educação na formação integrada: um estudo de caso. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, v. 2, n. 19, p. e10531-e10531, 2020. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/10531>, acesso em 8 fev. 2023.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2008.
- INFOGOV. **Dados Navegáveis**. Disponível em: <https://infogov.enap.gov.br/pergunta/1?sexo=T&agrupador=escolaridade>>. Acesso em: 17 fev. 2023.
- MOURÃO, Luciana; MONTEIRO, Ana Claudia. Desenvolvimento profissional: Proposição de um modelo conceitual. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 23, n. 1, p. 33 – 45, 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2018000100005 acesso em: 8 fev. 2023.
- REIS, Guilherme. PAIXÃO, Márcia. Técnico-administrativos em educação das IFES: carreira e institucionalidade. In **Revista Educar Mais**, 6, 199–208. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.15536/reducarmais.6.2022.2611> Acesso em 16 jan. 2022.

SALDANHA, Cristina Camila Teles et al. O estereótipo e o Real: reflexões acerca das representações sociais versus a concepção de si do servidor público. **Perspectivas em Políticas Públicas**, v. 13, n. 25, p. 79 – 136, 2020. Disponível em: <https://revista.uemg.br/index.php/revistapp/article/view/2721/2733> acesso em 8 fev. 2023.

SARMENTO, Thaís Ferrugem. **Cargos em extinção**: as marcas das mudanças do e no trabalho na universidade. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2016. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/157670> acesso em fev. 2023.