

A formação continuada dos Técnicos-Administrativos em Educação no IFTM: contribuições para o apoio ao ensino e fortalecimento do ambiente educacional

Marcelo dos Reis da Silva Alves¹ 
Geraldo Gonçalves de Lima² 

Resumo

Este artigo analisa o papel dos Técnicos-Administrativos em Educação nas Instituições Federais de Ensino, reflete sobre a importância da formação continuada e investiga como o Instituto Federal do Triângulo Mineiro implementa políticas de capacitação que promovem o desenvolvimento profissional desses servidores e fortalecem suas competências em atividades administrativas e de suporte ao ensino. A pesquisa, de caráter qualitativo, foi do tipo bibliográfica e documental, com uso de documentação temática para análise e organização das seções. Foram examinadas as políticas institucionais, como o Plano de Desenvolvimento de Pessoas, além de marcos legais brasileiros, livros e artigos que fundamentam teoricamente os conceitos abordados. A análise interpretativa demonstrou que a formação continuada constitui elemento essencial para o desenvolvimento profissional e realização pessoal desses servidores, contribui para a qualidade dos serviços educacionais e fortalece sua função de apoio ao ensino. Destaca-se a relevância do planejamento participativo e inclusivo nas ações de capacitação, que contemple demandas específicas dos contextos administrativos e pedagógicos. Mencionam-se, contudo, desafios como a limitação de recursos financeiros e a sobrecarga de trabalho, que podem dificultar a participação plena. Embora o estudo se concentre no contexto do Instituto Federal do Triângulo Mineiro, recomenda-se a realização de pesquisas futuras que considerem as percepções desses profissionais sobre o impacto da formação continuada, além de comparações com outras instituições. Conclui-se que a formação continuada constitui pilar essencial para o desenvolvimento profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços administrativos e pedagógicos, com impacto favorável sobre o ensino e o processo educacional.

Palavras-chave: técnicos-administrativos em educação; educação profissional e tecnológica; formação continuada.

Continuing education for Administrative Education Technicians at IFTM: contributions to teaching support and strengthening the educational environment

Abstract

This article analyzes the role of Administrative Education Technicians within Federal Education Institutions, reflecting on the importance of continuing education and investigating how the Federal Institute of Triângulo Mineiro implements training policies that foster the professional development of these staff members and strengthen their competencies in administrative and educational support activities. This qualitative study used bibliographic and documentary methods, with thematic documentation for the analysis and organization of sections. Institutional policies, such as the Personnel Development Plan, Brazilian legal frameworks, and relevant literature supporting the theoretical concepts discussed were examined. The interpretative analysis demonstrated that continuing education

¹ Mestre em Educação Profissional e Tecnológica, pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro – IFTM. Técnico-Administrativo em Educação no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro – IFTM. Patrocínio, Minas Gerais, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2956-0509>. E-mail: marcelorsalves@gmail.com

² Pós-Doutor em Educação, pela Universidade Federal de Uberlândia – UFU. Professor no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro – IFTM. Uberaba, Minas Gerais, Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9371-7785>. E-mail: geraldolima@iftm.edu.br

is an essential element for the professional development and personal fulfillment of these staff, contributing to the quality of educational services and strengthening their role in supporting teaching. The importance of participatory and inclusive planning in training initiatives, addressing specific demands of both administrative and pedagogical contexts, is highlighted. However, challenges such as limited financial resources and heavy workloads, which may hinder full participation, are also noted. Although the study focuses on the context of the Federal Institute of Triângulo Mineiro, further research considering these professionals' perceptions of the impact of continuing education, along with comparisons with other institutions, is recommended. The study concludes that continuing education constitutes an essential pillar for professional development and for improving the quality of administrative and pedagogical services, with a positive impact on teaching and the educational process.

Keywords: administrative technicians in education; professional and technological education; continuing education; professional development.

La formación continua de los Técnicos Administrativos en Educación en el IFTM: contribuciones al apoyo a la enseñanza y al fortalecimiento del ambiente educativo

Resumen

Este artículo analiza el papel de los Técnicos Administrativos en Educación en las Instituciones Federales de Enseñanza, reflexiona sobre la relevancia de la formación continua e investiga cómo el Instituto Federal del Triângulo Mineiro implementa políticas de capacitación que fomentan el desarrollo profesional de estos servidores y fortalecen sus competencias en actividades de apoyo administrativo y educativo. La investigación, de enfoque cualitativo, fue de tipo bibliográfico y documental, con el uso de documentación temática para el análisis y organización de las secciones. Se examinaron las políticas institucionales, como el Plan de Desarrollo de Personal, además de los marcos legales de Brasil, libros y artículos que fundamentan teóricamente los conceptos abordados. El análisis interpretativo demostró que la formación continua es un elemento esencial para el desarrollo profesional y la realización personal de estos servidores, contribuye a la calidad de los servicios educativos y fortalece su función de apoyo a la enseñanza. Se destaca la relevancia de una planificación participativa e inclusiva en las acciones de capacitación, que contemple demandas específicas en contextos tanto administrativos como pedagógicos. Sin embargo, se mencionan desafíos como la limitación de recursos financieros y la sobrecarga de trabajo, que pueden dificultar la participación plena. Aunque el estudio se centra en el contexto del Instituto Federal del Triângulo Mineiro, se recomienda realizar investigaciones futuras que consideren las percepciones de estos profesionales sobre el impacto de la formación continua, así como comparaciones con otras instituciones. El estudio concluye que la formación continua es un pilar esencial para el desarrollo profesional y para la mejora de la calidad de los servicios administrativos y pedagógicos, con un impacto favorable en la enseñanza y en el proceso educativo.

Palabras clave: técnicos administrativos en educación; educación profesional y tecnológica; formación continua; desarrollo profesional

Introdução

Este artigo apresenta uma seção adaptada da dissertação de mestrado intitulada "Educação Profissional e Tecnológica em foco: o ProfEPT³ e sua contribuição para a formação continuada dos Técnicos-Administrativos em Educação no IFTM"⁴. Esse programa de pós-graduação *stricto sensu*, vinculado à área de

³ Programa de pós-graduação *stricto sensu* em Educação Profissional e Tecnológica

⁴ A dissertação está prevista para defesa em fevereiro de 2025 e está relacionada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional (ProfEPT), polo:

Ensino e reconhecido pela CAPES e pelo Ministério da Educação, tem por objetivo desenvolver competências de ensino, gestão e pesquisa voltadas à melhoria da qualidade educacional (IFES, 2023). Nesse contexto, a pesquisa na área de Ensino envolve diferentes níveis e modalidades, destaca-se como um dos componentes fundamentais para a construção de conhecimento científico sobre o processo ensino-aprendizagem e as transformações que podem ser promovidas na Educação Básica e no Ensino Superior, o que reforça a relevância desse campo para o desenvolvimento educacional (Coelho, 2024).

O objetivo desse estudo é refletir sobre o papel dos Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs) nas Instituições Federais de Ensino, verificar a importância da formação continuada e analisar como o Instituto Federal do Triângulo Mineiro (IFTM), enquanto exemplo institucional, implementa políticas de formação para promover o desenvolvimento profissional desses servidores e fortalecer suas capacidades em atividades administrativas e de suporte ao ensino. Com base na legislação e nas diretrizes institucionais, examinam-se as ações de capacitação e desenvolvimento direcionadas ao aprimoramento das práticas administrativas e pedagógicas dos TAEs, essenciais para suas colaborações no processo ensino-aprendizagem, caracterizado como uma interação contínua entre o aluno e o conhecimento, mediada por agentes educacionais que promovem a construção de saberes e a reflexão crítica sobre as práticas cotidianas (Tabile; Jacometo, 2017; Silva; Delgado, 2018). Nesse contexto, a escola se configura como um espaço onde diversos profissionais, além dos docentes, desempenham papéis fundamentais na formação integral do aluno, o que demanda a adequação das necessidades formativas para promover o desenvolvimento de suas capacidades (Mapa; Oliveira, 2024).

Os TAEs desempenham funções essenciais nas instituições de ensino, desde a gestão administrativa até o suporte técnico-pedagógico, indispensáveis ao bom funcionamento do processo ensino-aprendizagem. Nesse sentido, Libâneo, Oliveira e Toschi (2012, p. 414), observam que “[...] não são apenas os professores que educam. Todas as pessoas que trabalham na escola realizam ações educativas, embora não tenham as mesmas responsabilidades nem atuem de forma igual”. De forma complementar, Pacheco (2011, p. 8), afirma que “[...] todos aqueles que interagem

com educandos são educadores, cada um dentro da especificidade de sua tarefa", o que ressalta a importância dos TAEs na construção de um espaço institucional que potencializa o ensino. Em perspectiva convergente, Jesus *et al.* (2018, p. 173), argumentam que "[...] o ensino nasce na consciência política e desenvolvimento da percepção da cidadania, provocando no sujeito a discussão de sua realidade e convocando sua participação para a formação de uma sociedade integrada". Leão (2009), complementa essa visão ao afirmar que a educação não se limita à sala de aula, mas permeia diversos espaços institucionais onde se transmitem saberes e valores essenciais à formação cidadã.

Nesse sentido, a formação continuada dos TAEs é essencial para aprimorar suas funções administrativas e de suporte ao ensino. Ao integrar as dimensões administrativa e pedagógica, eles fortalecem o processo ensino-aprendizagem e contribuem para um ambiente educacional mais eficiente. Conforme Ferreira (2008), o aspecto pedagógico envolve a colaboração de todos nos diversos espaços e tempos escolares, de modo que o fortalecimento das dimensões administrativa e pedagógica resulta em práticas educativas sustentadas por base administrativa sólida e organizada; dessa forma, a atuação dos TAEs amplia as condições para esse desenvolvimento.

Paro (1992), classifica as atividades escolares em atividades-meio e atividades-fim: as atividades-meio, como administração escolar e serviços de secretaria, são aquelas que, embora não façam parte do processo pedagógico direto, atuam como suporte essencial para o ensino; enquanto as atividades-fim incluem a prática do ensino-aprendizagem e o serviço de orientação educacional, essenciais para a aquisição de conhecimentos dentro e fora da sala de aula. Paro (2020), enfatiza que a gestão escolar deve organizar as atividades-meio de forma a contribuir diretamente para as atividades-fim, com o objetivo de alcançar o propósito maior da instituição, que é a educação. A eficiência das atividades-meio impacta a qualidade do processo pedagógico, com reflexos diretos no sucesso dos educandos e na realização dos objetivos educacionais.

Com base na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que estabelece o Plano de Carreira dos TAEs nas Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, bem como suas atribuições (Brasil, 2005), este estudo adapta as análises realizadas na dissertação de mestrado cuja investigação teve como foco o IFTM. A

escolha desta instituição como objeto de análise, fundamenta-se na relevância de suas iniciativas de formação continuada e em seu compromisso com a capacitação dos servidores.

Neste contexto, a presente pesquisa indaga: de que forma o IFTM implementa políticas de formação continuada para os TAEs, com o objetivo de favorecer seus desenvolvimentos profissionais e fortalecer suas capacidades nas atividades administrativas e de suporte ao ensino? A hipótese é que as políticas de formação continuada implementadas pelo IFTM visam aprimorar as competências desses profissionais e proporcionar melhores condições para o desempenho das funções administrativas e de suporte ao ensino, por meio de programas e incentivos. Souza (2012), ressalta que os programas devem concentrar-se no aprimoramento técnico, na promoção de habilidades interpessoais e na compreensão das necessidades dos educandos, pois a presença de pessoal qualificado e atualizado é essencial para a qualidade do ensino.

Em relação à formação dos TAEs, Freitas *et al.* (2017, p. 75) entendem que

[...] esses profissionais da EPT possuem boa formação inicial e a maior parte tem formação em nível de pós-graduação, embora ainda se admita a necessidade de formações específicas com foco em bases conceituais da Educação Profissional (Freitas *et al.*, 2017, p. 75).

A formação continuada não só capacita para atuarem com maior competência, mas também promove cultura organizacional que valoriza a busca contínua pelo conhecimento e pela excelência, elementos que contribuem para a melhoria do ensino ofertado. Oliveira (2019), destaca que esse processo deve objetivar o desenvolvimento de um ser social consciente e emancipado, capaz de contribuir para a melhoria da coletividade. Almeida (2018), reforça que a formação não apenas permite o desempenho das funções administrativas e de suporte, mas também, em harmonia com os docentes, contribui para a formação cidadã dos estudantes e promove a educação como direito social.

Conforme Dambrowski (2016), além das atribuições operacionais, a atuação dos TAEs abrange diretamente as áreas de ensino, pesquisa e extensão, é difícil imaginar o desenvolvimento dessas atividades sem a intervenção, direta ou indireta desses profissionais. Assim, essa formação torna-se ferramenta essencial para que eles enfrentem os desafios das normativas vigentes, adaptem-se às constantes inovações tecnológicas e mudanças curriculares, e respondam às demandas

institucionais e às expectativas sociais quanto à qualidade e equidade na educação. Esses fatores contribuem para o fortalecimento das práticas de ensino, o que resulta em abordagem educacional mais inclusiva e diversificada.

Diante disso, a pesquisa sobre a formação continuada dos TAEs busca refletir sobre importância desses profissionais no contexto educacional e observa como ela pode direcionar suas ações administrativas e pedagógicas para o fortalecimento do ensino, além de fornecer subsídios para políticas e práticas institucionais que buscam garantir a eficácia da educação e a qualificação do ambiente de aprendizagem.

A ausência de conhecimentos nessas áreas resulta em lacunas nas competências necessárias, o que pode impactar negativamente a qualidade do ensino e o desenvolvimento dos estudantes. Neste sentido, para Lunkes, Kerbes e Castaman (2021), torna-se fundamental:

[...] uma formação continuada que atenda não somente à atualização, à qualificação da profissionalização e à identificação de soluções para os problemas concretos da educação, mas à própria natureza das práticas educativas, enquanto um constante vir a ser e, sobretudo, que considere os profissionais da educação enquanto sujeitos ativos de seu desenvolvimento, de suas experiências no exercício da profissão e nas suas histórias de vida (Lunkes; Kerbes; Castaman, 2021, p. 1133 - 1134).

Para contribuir de forma eficaz no processo educacional, é fundamental que os TAEs adquiram conhecimentos pertinentes ao ensino, consolidem ações que transcendam as atividades-meio e reforcem a relevância de suas participações nas atividades-fim. A integração dessas atividades cria um ambiente educacional coeso e eficiente, favorece o processo ensino-aprendizagem e auxilia na promoção do desenvolvimento integral dos estudantes. Assim, a formação continuada torna-se essencial para fortalecer as dimensões administrativa e pedagógica dos TAEs, o que permite a criação de um ambiente acadêmico propício ao ensino e possibilita que as características mencionadas sejam efetivamente alcançadas.

Metodologia

A metodologia adotada nesta pesquisa segue abordagem qualitativa, que, conforme Godoy (1995), não se apresenta como proposta rigidamente estruturada e permite que a imaginação e a criatividade dos pesquisadores levem a novos enfoques. Minayo (2002, p. 16), salienta que “[...] o caminho do pensamento é a prática exercida

na abordagem da realidade”. A pesquisa desenvolvida foi a bibliográfica e a documental, por meio de material como livros, artigos científicos e diversos institucionais, com ênfase em dispositivos legais relacionados à formação continuada dos TAEs. De acordo com Gil (2017), a pesquisa bibliográfica é análise fundamentada em material já publicado, tradicionalmente abrange fontes impressas como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos, enquanto a pesquisa documental utiliza documentos com finalidades variadas, como assentamentos, autorizações, comunicações e marcos legais.

Gil (2017), destaca que há ambiguidade na classificação das fontes; relatos de pesquisas, relatórios, boletins, jornais de empresas, atos jurídicos e compilações estatísticas podem ser considerados tanto bibliográficos quanto documentais, depende de suas origens. Ele recomenda que “[...] seja considerada fonte documental quando o material consultado é interno à organização, e fonte bibliográfica quando for obtido em bibliotecas ou bases de dados” (Gil, 2017, p. 29). Para essa pesquisa, adotou-se essa orientação a fim de categorizar as fontes de acordo com sua origem e seguiu critérios de inclusão e exclusão que consideraram a relevância temática, o período temporal e o nível de citação das obras. A maioria dos livros e artigos selecionados foram publicados nos últimos dez anos, com intuito de assegurar que as bases teóricas fossem atualizadas e pertinentes ao contexto educacional. Fontes anteriores a esse período também foram incluídas quando consideradas essenciais para a fundamentação teórica do estudo. Documentos institucionais e dispositivos legais, como a Constituição Federal de 1988, a Lei nº 11.091/2005 e o Decreto nº 9.991/2019, foram escolhidos pela sua importância normativa no contexto da formação continuada de TAEs.

A técnica adotada foi a análise interpretativa, com foco na identificação de diretrizes e na avaliação de documentos institucionais, dispositivos legais, livros e artigos científicos que tratam das políticas de formação voltadas aos TAEs. Esse método visou compreender a implementação dessas políticas pelo IFTM e seu impacto no desenvolvimento profissional, além de fornecer subsídios para a reflexão sobre o papel desses servidores nas Instituições Federais de Ensino e sobre a importância da formação continuada para o fortalecimento de suas capacidades nas atividades administrativas e de suporte ao ensino. Conforme discutido por Severino (2013), essa abordagem promove um diálogo crítico com as ideias presentes nos

textos, explora suas nuances e desdobramentos para análise contextualizada e teoricamente fundamentada. Esse processo analítico foi complementado pelo método de documentação temática, que permitiu coletar e organizar elementos pertinentes à área estudada. Os materiais foram categorizados em temas principais, incluiu “formação continuada”, “desenvolvimento profissional”, “Técnicos-Administrativos em Educação”, “ensino” e “políticas institucionais”, o que estruturou a discussão mais aprofundada sobre o papel e a capacitação dos TAEs no contexto das Instituições Federais de Ensino.

A partir da técnica de documentação temática, estruturou-se a organização das seções de desenvolvimento. Os temas e categorias definidos por essa abordagem orientaram a criação das seções e garantiram que o conteúdo refletisse, de forma coesa, os aspectos essenciais para a compreensão do papel e das necessidades formativas dos TAEs nas Instituições Federais de Ensino. A estrutura decorre da categorização temática de conceitos-chave identificados em fontes bibliográficas e documentais. Cada seção articula o conteúdo teórico e normativo com a realidade dos TAEs no contexto educacional, o que permite uma análise que conecta as perspectivas teóricas às práticas institucionais examinadas.

A escolha dessa metodologia se justifica pela necessidade de compreender e contextualizar teorias e práticas existentes. As fontes foram selecionadas com base na relevância para o tema e na contribuição para a construção de argumentação sobre a importância da formação continuada dos TAEs no contexto educacional.

A contribuição dos TAEs no suporte ao Ensino e na qualidade institucional

Em um contexto educacional dinâmico, reconhecer o papel desempenhado pelos TAEs nas Instituições Federais de Ensino torna-se essencial. Conforme Cleide (2009), a educação, entendida como um processo contínuo de ensino-aprendizagem entre educandos e educadores, requer a participação de profissionais habilitados, capacitados tanto na teoria quanto na prática, para exercerem suas funções educacionais. Assim como os docentes, os demais profissionais assumem um papel institucional importante, cujo reconhecimento contribui para a consolidação de educação de qualidade. Todavia, muitas vezes, a contribuição dos TAEs é



subestimada, relegada ao segundo plano em comparação ao trabalho dos docentes. Loureiro, Mendes e Silva (2018), exploram essa questão ao afirmarem que:

[...] o servidor técnico-administrativo em educação (TAE) aparece marginalizado, de modo que o seu trabalho expressa a chamada 'atividade-meio' dessas instituições, ocultadas pelas atividades de maior visibilidade e prestígio dentro do escopo ensino-pesquisa-extensão, isto é, as 'atividades-fim', cuja notoriedade está centrada na figura do docente. Assim, os servidores muitas vezes não têm o seu trabalho reconhecido, o que reverbera em sofrimento e afeta a subjetividade e, possivelmente, a saúde deles (Loureiro; Mendes; Silva, 2018, p. 707).

Os desafios entre os grupos docentes e técnico-administrativos surgem como um elemento significativo na cultura das universidades e, ao pensar em instituição de ensino, é comum focar apenas na interação entre professor e estudante, o que negligencia a complexidade total dessas instituições, como observa Ribeiro (2011). No entanto, a execução eficiente do tripé das atividades acadêmicas relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão depende do suporte essencial fornecido pelos TAEs, cuja atuação direta nas atividades administrativas e de suporte pedagógico é indispensável para criar condições que favoreçam o processo de ensino-aprendizagem.

Quando esses profissionais se percebem como integrantes e membros ativos do processo educacional, os resultados no ambiente de ensino tornam-se evidentes. Almeida (2018), afirma que ao se sentirem positivamente inseridos nas instituições, os TAEs contribuem significativamente para a gestão e percebem que, tanto quanto os docentes, são essenciais na formação dos cidadãos. Nas Instituições Federais de Ensino do Brasil, os TAEs desempenham papel fundamental, garantem o bom funcionamento ao fornecer suporte administrativo e operacional em diversas áreas, elementos que sustentam a qualidade das práticas pedagógicas e favorecem o desenvolvimento do ensino. Nesse sentido, Dambrowski (2016), discute a relevância dos TAEs para as Instituições Federais de Ensino, onde suas atuações se estendem às atividades de ensino, pesquisa, extensão e assistência. O autor afirma:

Para além das atribuições de suporte operacional e administrativo, atividades consideradas pela ciência administrativa do século passado como "atividades meio", constata-se que não há trabalho desenvolvido em nível de ensino, pesquisa, extensão e assistência nas IFES, em que não haja intervenção de um Técnico-Administrativo em Educação, seja de forma direta ou indireta (Dambrowski, 2016, p. 22).

Magalhães (2016), enfatiza a necessidade de autoconsciência entre os profissionais da educação, argumenta que o entendimento e o questionamento de seus papéis pode promover novos modelos culturais e formas de gestão; ao longo dos anos, a carreira de TAEs passou por processo de especialização de suas atribuições, cada vez mais alinhadas às necessidades e transformações das instituições de ensino, o que reforça o papel no suporte ao processo educacional.

Desde a Constituição de 1988, que tornou obrigatório o ingresso no serviço público exclusivamente por meio de concurso público (Brasil, 1988), e com a promulgação da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que “[...] dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais” (Brasil, 1990), somada à Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que estrutura o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (Brasil, 2005), a legislação busca valorizar e organizar a atuação desses profissionais.

O Plano de Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação (PCTAE) inclui o incentivo à qualificação, que estimula o aprimoramento profissional e a formação continuada. Esse incentivo fortalece a capacidade dos servidores para enfrentar os desafios do ambiente educacional de maneira mais capacitada e humanizada. Desse modo, “[...] vincular o aperfeiçoamento à trajetória da carreira é uma norma que as instituições universitárias devem adotar para todas as categorias de colaboradores, no sentido de propiciar maior qualificação para o seu quadro de pessoal” (Grillo, 2001, p. 18).

A valorização dos TAEs por meio do incentivo à qualificação, conforme estabelecido pelo Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006 (Brasil, 2006), promove maior satisfação no trabalho, oportunidades de progressão na carreira, reconhecimento profissional e melhorias salariais. As instituições de ensino beneficiam-se com a eficiência operacional ampliada, ensino e pesquisa de melhor qualidade, além de fortalecimento da reputação institucional. Um ambiente qualificado aumenta a capacidade da instituição de se adaptar às mudanças no cenário educacional, torna-se mais resiliente e apta a atender às necessidades dos alunos. Delors *et al.* (1996), observam que é fundamental para essas instituições contar com profissionais qualificados e possuidores de formação específica, para que a qualificação se converta em base para maior poder de decisão e gratificações, e

reconhecer assim, o bom desempenho nas responsabilidades essenciais que lhes são atribuídas.

Em síntese, os TAEs são integrantes fundamentais da equipe educacional, com papel central não apenas na gestão e organização das instituições de ensino, mas também no apoio direto às atividades de ensino e ao processo educacional. O reconhecimento e a valorização desses profissionais são essenciais para o bom funcionamento e o desenvolvimento contínuo dessas instituições, o que reflete diretamente na qualidade do ensino oferecido. Dada a relevância e a complexidade das funções que exercem, torna-se imprescindível investir em formação continuada, o que fortalece as práticas administrativas e pedagógicas e, conseqüentemente, o processo ensino-aprendizagem.

A formação continuada e o desenvolvimento profissional dos TAEs: perspectivas e importância para as ações administrativas e pedagógicas

A formação continuada e o desenvolvimento profissional são essenciais no contexto do ensino e na gestão de pessoas em instituições educacionais, especialmente para os TAEs. Embora frequentemente usados como sinônimos, esses termos possuem distinções importantes. A formação continuada caracteriza-se como um processo sistemático e permanente de atualização e aprimoramento de conhecimentos e habilidades após a formação inicial, planejado para responder às demandas do ambiente educacional e, especificamente para fortalecer as práticas administrativas e o suporte ao ensino. Marin (2019), enfatiza que a educação continuada deve ser vista como processo dinâmico e contínuo ao longo da vida, com integração de aspectos profissionais e pessoais para formação abrangente e inclusiva dos profissionais da educação. A autora observa que:

[...] a educação continuada pode ser utilizada para uma abordagem mais ampla, rica e potencial, na medida em que pode incorporar as noções anteriores – treinamento, capacitação, aperfeiçoamento – dependendo da perspectiva, do objetivo específico ou dos aspectos a serem focalizados no processo educativo, permitindo que tenhamos visão menos fragmentária, mais inclusiva, menos maniqueísta ou polarizadora (Marin, 2019, p. 114).

O desenvolvimento profissional, por sua vez, é mais abrangente e inclusivo, considera não apenas a formação técnica e acadêmica, mas também o crescimento pessoal, a aquisição de novas perspectivas e a construção de carreira satisfatória e

sustentável, o que reflete em impacto a longo prazo na trajetória dos TAEs e que pode contribuir para a qualidade do ensino. Como destacado por Silva (2023), a formação continuada desempenha um papel central nesse processo.

A política de formação continuada pode ser entendida como a aquisição constante do conhecimento para melhorias do desempenho e satisfação profissional. No setor público a avaliação de desempenho é norteadada pela dedicação formativa, bem como, através das iniciativas do servidor no uso de suas atribuições em seu ambiente de trabalho. Desse modo, a formação continuada pode ser considerada como uma das principais ferramentas necessárias para o desenvolvimento do indivíduo enquanto profissional, bem como para melhorias nos processos de trabalho e o crescimento institucional (Silva, 2023, p. 51).

Embora intimamente relacionada, a formação continuada constitui-se como componente do desenvolvimento profissional, com foco em atividades estruturadas e formalizadas para atualização e aprimoramento de competências específicas necessárias ao desempenho eficiente nas funções educacionais. Nesse contexto, a denominação 'formação continuada', adotada neste artigo, é amplamente reconhecida entre os TAEs e está alinhada às legislações e normas vigentes, o que fortalece sua importância como um tema fundamental para o desenvolvimento profissional e organizacional. A formação continuada, além de essencial para a educação e o desenvolvimento dos TAEs, envolve postura que, conforme Freitas e Pederneiras (2020, p. 154), “[...] é atitudinal, ou seja, as pessoas podem e devem estar abertas a novas ideias, decisões, habilidades ou comportamentos”. Trata-se de processo contínuo de aprendizagem e aprimoramento que indivíduos buscam após concluírem sua educação formal, seja ao nível acadêmico ou profissional. Neste sentido:

[...] a formação contínua não deve desenrolar-se, necessariamente, apenas no quadro do sistema educativo: um período de trabalho ou de estudo no setor econômico pode também ser proveitoso contribuindo para a aproximação do saber e do saber fazer (Delors *et al.*, 1996, p. 160).

Sobre a importância da formação continuada, Mello (2000), argumenta que é impossível promover o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos que não foram anteriormente aprimorados pelo próprio educador. Para ele, a facilitação da aprendizagem de conteúdos, a construção de significados e a promoção da autonomia dependem do domínio e da compreensão prévia desses aspectos pelo facilitador. Nesse sentido, a legislação brasileira reconhece e regulamenta a necessidade do aperfeiçoamento contínuo dos profissionais de educação:

[...] as ações em busca do aperfeiçoamento profissional e do crescimento individual são inerentes aos técnicos administrativos das IES e estão previstas na Constituição Federal de 1988, em seu Art. 39, e nas reformas posteriores, bem como na legislação pertinente à política de formação continuada dos servidores públicos federais (11.091/2005, Art. 3º, Inciso VIII), e na instituição da ENAP (Escola Nacional de Administração Pública) (Oliveira; Dantas, 2020, p. 32780).

Os autores acrescentam ser essencial reconstruir a prática no funcionalismo público por meio da reeducação dos agentes, capacitando-os com iniciativas que promovam a formação continuada e favoreçam a educação e qualificação dos TAEs (Oliveira; Dantas, 2020). Promover a formação continuada é responsabilidade dos governos e instituições de ensino. No entanto, é fundamental que cada indivíduo assuma a responsabilidade por seu próprio aprendizado, o que beneficia não apenas a carreira, mas também o crescimento pessoal. Sobre esta responsabilidade de aperfeiçoamento de professores e demais profissionais, destaca-se que:

[...] devem começar a admitir que a sua formação inicial não lhes basta para o resto da vida: precisam se atualizar e aperfeiçoar seus conhecimentos e técnicas, ao longo de toda a vida. O equilíbrio entre a competência na disciplina ensinada e a competência pedagógica deve ser cuidadosamente respeitado (Delors *et al.*, 1996, p. 161).

Adicionalmente, Silveira e Castaman (2020) afirmam que:

Acredita-se que grande parte desta atitude consciente, deliberada e organizada se dá por meio da formação continuada e, para isso, é necessário que os profissionais que atuam neste cenário sejam incentivados a (com)partilhar conhecimentos e que estes estejam disponíveis (Silveira; Castaman, 2020, p. 2).

No que diz respeito aos TAEs, é essencial reconhecer que, como educadores, suas ações exigem planejamento tanto na dimensão administrativa quanto pedagógica. Nesse contexto:

[...] será imprescindível repensar sua condição profissional levando em conta sua preparação técnica para desenvolver com competência seus trabalhos. Além disso, a formação inicial e continuada no campo pedagógico será outra exigência, pois esses profissionais necessitam acompanhar e entender como se dá o desenvolvimento do processo educativo e, por fim, será fundamental que sejam envolvidos com o projeto político pedagógico (Scapini, 2014, p. 34).

A formação continuada dos TAEs, é respaldada por marcos legais e normativos que estabelecem diretrizes, direitos e deveres para o desenvolvimento profissional contínuo. No Brasil, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 39, § 7º, destaca a necessidade de programas de capacitação para os servidores públicos, enfatiza a

importância da formação continuada como um direito e responsabilidade do Estado (Brasil, 1988). Esse marco legal é complementado por leis e decretos específicos que regulamentam a formação continuada no serviço público.

A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que estrutura o PCTAE, é um documento central que estabelece as diretrizes para o desenvolvimento profissional dos TAEs (Brasil, 2005). Em complemento, o Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006, detalha os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação, reforça a importância da qualificação contínua e sistematiza os processos de capacitação e desenvolvimento dos servidores (Brasil, 2006). Adicionalmente, o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) no âmbito da administração pública federal, estabelece diretrizes para a gestão de pessoas que incluem a formação continuada como elemento essencial para a eficiência e eficácia dos serviços públicos.

Esses marcos legais e normativos não apenas reconhecem a necessidade de formação contínua, dos servidores, mas também oferecem mecanismos para sua implementação, e buscam incentivar o aprimoramento contínuo. Assim, a formação continuada dos TAEs, fundamentada nesses dispositivos legais, contribui diretamente para a qualidade e o fortalecimento do ambiente educacional, eleva os padrões de excelência no suporte ao ensino e na gestão institucional.

Formação continuada e políticas de desenvolvimento: reflexões a partir do IFTM

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do IFTM define diretrizes e ações específicas para o desenvolvimento contínuo de todos os servidores, com atenção especial nesta pesquisa aos TAEs. O PDP visa promover o aprimoramento profissional e pessoal desses servidores, capacitar para o desempenho eficaz em suas áreas de atuação e contribuir de maneira estruturada no suporte ao processo de ensino e no fortalecimento das atividades institucionais do IFTM. Tem como objetivo:

Desenvolver as competências institucionais por meio do desenvolvimento das competências individuais, o PDP do IFTM engloba ações de capacitação presenciais e a distância, bem como apresenta as competências que orientam o programa de qualificação institucional no âmbito da educação formal, a fim de contemplar as categorias de servidores técnicos administrativos, docentes e gestores (IFTM, 2024, p. 9).

O PDP do IFTM abrange diversas ações de capacitação voltadas aos servidores, formuladas com base em um levantamento anual das necessidades de desenvolvimento, envolve a participação direta dos gestores e servidores de cada unidade. O documento enfatiza a importância de "[...] promover o acesso dos servidores a eventos de capacitação internos ou externos ao seu local de trabalho" e "[...] incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelas próprias unidades" (IFTM, 2024, p. 9). Entre as diretrizes do PDP, destaca-se a orientação de "[...] estimular a participação dos servidores em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional ao longo de sua vida funcional" (IFTM, 2024, p. 9).

Entre os resultados esperados destaca-se “[...] a implementação de ações de desenvolvimento e capacitação assertivas e direcionadas ao atendimento das necessidades dos servidores, atendendo aos objetivos e metas institucionais” (IFTM, 2024, p. 17). O plano inclui medidas para melhorar o ambiente e as condições de trabalho, com ênfase na capacitação, que impacta diretamente as ações dos servidores e gestores. Além disso, são incluídas iniciativas como cursos de liderança e preparação para aposentadoria, voltadas à qualidade de vida e ao fortalecimento do ambiente organizacional e institucional (IFTM, 2024).

A elaboração do PDP-2024 foi guiada por um processo participativo e inclusivo de todos os setores de referência da Reitoria e dos *campi* do IFTM. O levantamento das necessidades de desenvolvimento permitiu a inserção de 214 ações de capacitação no portal SIPEC, das quais 67 foram consolidadas como prioritárias para o exercício. Essa metodologia assegura que as ações implementadas respondam diretamente às demandas registradas por servidores e gestores, o que contribui para maior adesão e eficácia das iniciativas de capacitação (IFTM, 2024). Anualmente, o IFTM elabora o PDP para o exercício seguinte, com o objetivo de listar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução de seus objetivos institucionais. O PDP-2024 teve vigência até 31 de dezembro de 2024 e está sujeito a revisões e ajustes nos anos subsequentes.

Além disso, para apoiar os servidores em diversos aspectos de suas carreiras, o IFTM disponibiliza uma página online intitulada "DGP-INFO", trata-se de informativo com o objetivo de divulgar informações sobre as carreiras de docentes e TAEs, fundamentadas nas legislações aplicáveis. Nessa página, os servidores têm acesso a

temas como "benefícios e vantagens", "carreira e desenvolvimento", "saúde e qualidade de vida" e "temas diversos", que oferecem os requisitos legais para usufruto. O informativo está disponível na página oficial do IFTM. Embora esta pesquisa não explore detalhadamente cada uma dessas áreas, reconhece-se a importância desses recursos para o desenvolvimento dos servidores.

No IFTM, os afastamentos de servidores para participação em ações de desenvolvimento são regulamentados pela Resolução IFTM nº 146, de 29 de junho de 2021. Esse documento disciplina os afastamentos com o objetivo de promover a capacitação e qualificação em competências e conhecimentos essenciais para a excelência na atuação dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (IFTM, 2021). Conforme o documento, as ações de desenvolvimento que permitem afastamento incluem Licença para Capacitação, Programa de Treinamento Regularmente Instituído, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no País e Estudo no Exterior. A Resolução IFTM nº 146/2021 estabelece diretrizes claras e requisitos específicos para cada modalidade, assegura a correta aplicação dos procedimentos administrativos necessários para a participação dos servidores em atividades de desenvolvimento.

Além das modalidades de afastamento, o IFTM adota política de reembolso para servidores que participam de ações de desenvolvimento com custos associados. A iniciativa apoia financeiramente em despesas como taxas de inscrição em eventos acadêmicos, treinamentos e cursos de aperfeiçoamento. O reembolso é solicitado após a participação no evento, com a necessidade de comprovação. A política de reembolso é regida pelo art. 30 do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que

[...] dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento (Brasil, 2019).

O decreto estipula condições para concessão do reembolso, como a existência de disponibilidade financeira e orçamentária, o cumprimento das normas vigentes para a realização da ação de desenvolvimento e a justificativa sobre a imprescindibilidade e relevância da participação para os objetivos organizacionais (Brasil, 2019). Essas diretrizes orientam as instituições federais na implementação de políticas de apoio financeiro ao desenvolvimento profissional dos servidores.

Conforme o parágrafo único do art. 32 da Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG-ME nº 21/2021, para manter o caráter excepcional do reembolso conforme estabelecido no Decreto nº 9.991/2019, é fundamental que a realização da ação de desenvolvimento seja considerada imprescindível, de modo a evitar prejuízos concretos ao desempenho dos objetivos organizacionais do órgão ou entidade (Brasil, 2021). Nesse sentido, a política de reembolso não apenas incentiva a participação ativa dos servidores em atividades de educação continuada, mas também reforça o compromisso institucional com o desenvolvimento profissional e a excelência na atuação pública.

O PDP-2024 do IFTM atua como um instrumento estratégico para a formação continuada e desenvolvimento dos TAEs, promove ações que atendem às necessidades específicas dos servidores e contribui para ambientes de trabalho mais qualificados e produtivos. Programas como ProfEPT e diversas capacitações, somados às disposições da Resolução IFTM nº 146, de 29 de junho de 2021, sobre afastamentos e outras modalidades de aprimoramento, bem como à política de reembolso regulamentada pelo Decreto nº 9.991/2019 e pela Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG-ME nº 21/2021, fortalecem as iniciativas do plano. Essas estratégias integradas alinham as políticas de desenvolvimento aos objetivos institucionais e às expectativas dos servidores, além de promover ações administrativas e pedagógicas que impactam positivamente a qualidade do ensino na instituição. Outro ponto importante é o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), documento que orienta as ações do IFTM para os próximos cinco anos, de 2024 a 2028, e reafirma o compromisso com a qualificação:

O IFTM tem reafirmado seu compromisso de incentivo à capacitação e aprimoramento de seus servidores, compreendendo a importância desses processos para a instituição. O entendimento de que servidores mais qualificados desempenham um papel de destaque no sucesso do IFTM reflete uma visão estratégica que não só beneficia os próprios colaboradores, mas também reverbera positivamente em toda a comunidade acadêmica e administrativa da instituição (IFTM, 2023, p. 129).

Os programas e políticas adotados pelo IFTM refletem a responsabilidade com o desenvolvimento dos TAEs. A instituição reconhece que a formação contínua desses profissionais aprimora processos institucionais, alinha práticas educacionais e fortalece tanto as capacidades individuais quanto a dinâmica educacional. O IFTM reafirma seu compromisso com a excelência acadêmica e administrativa ao priorizar

o desenvolvimento contínuo de seus colaboradores como eixo central para garantir a qualidade educacional. Ao se reconhecerem como parte do processo ensino-aprendizagem e agentes essenciais em toda a instituição, os TAEs ampliam sua visão sobre o próprio papel. Esse entendimento permite que proponham demandas de qualificação que os preparem tanto para funções administrativas quanto para participação mais ativa nas ações que impactam a qualidade educacional, o que fortalece suas habilidades, beneficia a instituição e contribui para a aprendizagem dos alunos.

Considerações finais

Este estudo analisou o papel dos TAEs nas Instituições Federais de Ensino e examinou como o IFTM, enquanto exemplo institucional, implementa políticas de formação continuada para promover o desenvolvimento profissional. Com base na legislação e nas diretrizes institucionais, foram analisadas as ações de capacitação e desenvolvimento direcionadas ao aprimoramento das atividades administrativas e pedagógicas dos TAEs, essenciais para sua colaboração no processo de ensino-aprendizagem. Com base no problema de pesquisa, que indagava de que forma o IFTM implementa políticas de formação continuada para os TAEs com o objetivo de favorecer seu desenvolvimento profissional e fortalecer suas capacidades nas atividades administrativas e de suporte ao ensino, foram abordados aspectos teóricos e práticos sobre formação continuada e políticas institucionais vigentes.

Os resultados indicam que a formação continuada é essencial tanto para o aperfeiçoamento técnico quanto para o desenvolvimento pessoal e a elevação da qualidade dos serviços educacionais. Observou-se que o compromisso do IFTM com a capacitação dos servidores, formalizado no PDP, resulta em ações direcionadas e eficazes que atendem às necessidades institucionais e individuais dos TAEs. A análise dos marcos legais e normativos revelou suporte consistente para a formação continuada, o que reforça a legitimidade e importância dessas iniciativas. Documentos como a Constituição Federal de 1988, a Lei nº 11.091/2005 e o Decreto nº 9.991/2019 fornecem base sólida para programas de capacitação que promovem o desenvolvimento profissional contínuo.

A análise destaca a importância de postura ativa do Técnico-Administrativo em Educação (TAE) em seu próprio desenvolvimento contínuo, o que reforça sua

responsabilidade com o compromisso institucional e com as realizações pessoais. Ao se perceber como parte do processo ensino-aprendizagem e como agente de contribuição em diferentes áreas, amplia a compreensão de seu papel. Essa conscientização permite identificar necessidades formativas que aprimorem suas habilidades nas atividades administrativas e pedagógicas, as quais impactam a qualidade educacional. Dessa forma, ao propor capacitações alinhadas às demandas do ensino e realizá-las, eleva suas competências, fortalece a instituição e contribui para o aprendizado dos alunos.

Este estudo ressaltou a importância de planejamento participativo e inclusivo nas iniciativas de capacitação, exemplificado pelo PDP do IFTM. Esse processo assegura que as ações implementadas atendam diretamente às demandas registradas pelos servidores e gestores, o que favorece maior adesão e eficácia das iniciativas de capacitação e cria ambiente institucional que valoriza e potencializa o papel educativo dos TAEs.

A principal limitação desta análise é o foco restrito ao contexto do IFTM, o que pode limitar a generalização dos resultados. Baseada em documentos e políticas, a investigação não incluiu dados diretos sobre a percepção dos TAEs quanto aos impactos das capacitações. Estudos futuros podem empregar abordagens empíricas, como entrevistas e questionários, para aprofundar essas percepções e comparar políticas de capacitação entre instituições, identificar práticas e oportunidades de melhoria.

Apesar da relevância da formação continuada, a implementação prática dessas políticas pode enfrentar desafios, como recursos financeiros limitados, acesso desigual às oportunidades formativas entre unidades e a carga de trabalho dos TAEs, que tende a dificultar a participação efetiva. Para mitigar tais desafios, sugere-se a alocação de recursos específicos para capacitação, políticas de redistribuição de carga horária que facilitem a adesão aos programas e o desenvolvimento de modalidades flexíveis e híbridas. Esses ajustes podem fortalecer a implementação das políticas e valorizar os TAEs como agentes essenciais no ambiente educacional.

Em suma, este estudo reafirma a importância da formação continuada como pilar essencial para o desenvolvimento profissional dos TAEs e para a qualidade dos serviços administrativos e pedagógicos. O compromisso institucional com a capacitação contínua, aliado à responsabilidade individual dos servidores, contribui

diretamente para a construção de ambiente educacional sólido e dinâmico, que valoriza o ensino e estimula o crescimento de toda a comunidade acadêmica.

Referências

ALMEIDA, C. A. G. **A carreira dos Técnico-Administrativos em Educação: movimento de resistência à política do MEC e um constante recomeço.** 2018. 197 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2018. Disponível em: <https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/6519>. Acesso em: 26 jul. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 jul. 2024.

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. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm?origin=instituicao. Acesso em: 24 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Dispõe sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 24 jul. 2024.

BRASIL. **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 PCTAE, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005., de 29 de junho de 2006. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm. Acesso em: 26 jul. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.** Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Presidência da República, Secretaria Geral, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm. Acesso em: 2 jul. 2024.

BRASIL. Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021. Estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. **Diário**

Oficial da União: seção 1, Brasília, ano 23, p. 12, 3 fev. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-enap/sedgg/me-n-21-de-1-de-fevereiro-de-2021-302021570>. Acesso em: 25 jun. 2024.

CLEIDE, F.; LEÃO, R. F.; FERNANDES, F. C. Entrevista - Organização e valorização dos funcionários. Cenário Atual e Desafios. **Revista Retrato da Escola**, Brasília, v. 3, n. 5, p. 313-323, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/25/349>. Acesso em: 25 jul. 2024.

COELHO, I. M. W. S. Desafios e perspectivas referentes à divulgação científica e ao uso de vocabulário controlado no contexto da área de Ensino. **Educitec - Revista de Estudos e Pesquisas sobre Ensino Tecnológico**, Manaus, Brasil, v. 10, n. jan./dez., p. e234924, 2024. Disponível em: <https://sistemascmc.ifam.edu.br/educitec/index.php/educitec/article/view/2349>. Acesso em: 3 nov. 2024.

DAMBROWSKI, D. **A reorganização do trabalho nas universidades federais: a proposta da UFSC**. 2016. 276 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/174905>. Acesso em: 26 jul. 2024.

DELORS, J. *et al.* **Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI**. Brasília: Cortez Editora, 1996. Disponível em: https://www.dhnet.org.br/dados/relatorios/a_pdf/r_unesco_educ_tesouro_descobrir.pdf. Acesso em: 27 jul. 2024.

FERREIRA, L. S. Gestão do pedagógico: de qual pedagógico se fala. **Currículo sem fronteiras**, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 176-189, 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Liliana-Soares-Ferreira-2/publication/228846428_Gestao_do_pedagogico_de_qual_pedagogico_se_fala/link/s/54d0e7820cf29ca811040176/Gestao-do-pedagogico-de-qual-pedagogico-se-fala.pdf. Acesso em: 8 jul. 2024.

FREITAS, M. C. R.; PEDERNEIRAS, M. M. Qualificação profissional na administração pública: uma análise da percepção dos técnicos administrativos do CFP/UFMG. **Revista de Carreiras e Pessoas**, [S. l.], v. 10, n. 1, 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/42304>. Acesso em: 29 jul. 2024.

FREITAS, R. C. O. *et al.* O Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional: considerações preliminares. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, Vitória, v. 1, n. 1, p. 74-89, 2017. Disponível em: <https://ojs.ifes.edu.br/index.php/ept/article/view/359>. Acesso em: 12 nov. 2024.

GIL, A. C. *et al.* **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2017.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de empresas**, São Paulo, v. 35, p. 20-29, 1995. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 jul. 2024.

GRILLO, A. N. **Gestão de pessoas**: princípios que mudam a administração universitária. Florianópolis: UFSC/CAD, 2001.

INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (IFES). **Regulamento Geral - 2023**. Disponível em: <https://profept.ifes.edu.br/regulamentoprofept/16478-regulamento2023>. Acesso em: 6 ago. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) - 2024**. Disponível em: <https://iftm.edu.br/proreitorias/desenvolvimento/gestao-de-pessoas/pdp/2024/>. Acesso em: 25 jun. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)**. Disponível em: <https://iftm.edu.br/pdi/documentos/2024-2028/download/PDI-IFTM-2024-2028.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. **Resolução IFTM nº 146 de 29 de junho de 2021**. Disponível em: <https://iftm.edu.br/cppd/documentos/download/Regulamento%20de%20afastamento%20de%20servidores%20para%20participa%C3%A7%C3%A3o%20em%20a%C3%A7%C3%B5es%20de%20desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2024.

JESUS, C. S. *et al.* Reflexões sobre técnica e espaço na educação não-formal. **Synesis**, Petrópolis, v. 10, n. 2, 2018. Disponível em: <https://seer.ucp.br/seer/index.php/synesis/article/view/1611/719>. Acesso em: 1 nov. 2024.

LEÃO, R. F.; CLEIDE, F.; FERNANDES, F. C. Entrevista - Organização e valorização dos funcionários. Cenário Atual e Desafios. **Revista Retrato da Escola**, Brasília, v. 3, n. 5, p. 313-323, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/25/349>. Acesso em: 25 jul. 2024.

LIBÂNEO, J. C.; OLIVEIRA, J. F. de; TOSCHI, M. S. T. **Educação escolar**: Políticas, Estrutura e Organização. São Paulo: Cortez, 2012.

LOUREIRO, T.; MENDES, G. H. S. de; SILVA, F. P. Estigma, invisibilidade e intensificação do trabalho: estratégias de enfrentamento do sofrimento pelos assistentes em administração. **Trabalho, Educação e Saúde**, [S. l.], v. 16, p. 703-728, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/kxDFMzLYxTyZNSBTQrwByCq/?lang=pt>. Acesso em: 17 abr. 2024.

LUNKES, K. W.; KERBES, F.; CASTAMAN, A. S. Formação continuada para profissionais da educação do setor público federal. **Debates em Educação**, Maceió, v. 13, n. 31, p. 1132-1153, 2021. Disponível em:

<https://www.seer.ufal.br/index.php/debateseducacao/article/view/11940>. Acesso em: 25 jul. 2024.

MAGALHÃES, C. S. S. A. **Trabalho educativo do técnico-administrativo do IFRN/CNAT: consensos e dissensos**. 2016. 174 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, Natal, 2016. Disponível em: <https://memoria.ifrn.edu.br/handle/1044/1389>. Acesso em: 19 abr. 2024.

MAPA, G. F.; OLIVEIRA, A. R. de. Os Técnico-Administrativos em educação (TAE) e sua participação como educadores na perspectiva da formação integral no âmbito da educação profissional e tecnológica. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 10, n. 5, p. 2968-2682, 2024. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/13794>. Acesso em: 2 nov. 2024.

MARIN, A. J. **Textos de Alda Junqueira Marin, professora**. 1. ed. Araraquara: Junqueira & Marin, 2019, 258 p. Disponível em: <https://www.uniara.com.br/arquivos/file/ppg/processos-ensino-gestao-inovacao/producao-intelectual/ebooks/textos-alda-junqueira-marin-professora.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2024

MELLO, G. N. de. Formação inicial de professores para a educação básica: uma (re)visão radical. **São Paulo em perspectiva**, São Paulo, v. 14, p. 98-110, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/d6PXJjNMc3qJBMxQBQcVkNq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 27 jul. 2024.

MINAYO, M. C. S. de. Ciência, Técnica e Arte: o desafio da pesquisa social. *In*: MINAYO, M. C. S. de. (org.). **A pesquisa e a estatística na psicologia e na educação [online]**. Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2012/11/pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2024.

OLIVEIRA, N. C. de. **Formação continuada dos Técnicos Administrativos em Educação: alienação ou emancipação?**. 2019. 168 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação (FE) da Universidade de Brasília/UnB, Brasília, 2019. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UNB_792fe0d035e437d2afce1eb75bcd13c2. Acesso em: 25 jul. 2024.

OLIVEIRA, N. C. de.; DANTAS, O. M. A. Fundamentos jurídicos acerca da formação continuada dos técnicos administrativos em educação. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 6, n. 5, p. 32778-32790, 2020. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/10891/9105>. Acesso em: 29 jul. 2024.

PACHECO, E. Institutos Federais: uma revolução na educação profissional e tecnológica. *In*: PACHECO, E. (org.). **Institutos Federais uma revolução na**

educação profissional e tecnológica. Brasília: Moderna, 2011. Disponível em: https://www.fundacaosantillana.org.br/wp-content/uploads/2019/12/67_Institutosfederais.pdf. Acesso em: 24 jul. 2024.

PARO, V. H. O caráter político e administrativo das práticas cotidianas na escola pública. **Em Aberto**, Brasília, v. 11, n. 53, 1992. Disponível em: <https://emaberto.inep.gov.br/ojs3/index.php/emaberto/article/view/2144/1883>. Acesso em: 27 jun. 2024.

PARO, V. H. O que é Gestão Escolar. **Blog Vitor Henrique Paro**. 2020. Disponível em: <https://www.vitorparo.com.br/27-o-que-e-gestao-escolar/>. Acesso em: 24 jul. 2024.

RIBEIRO, C. V. S. dos. **Trabalho técnico-administrativo em uma instituição federal de ensino superior:** análise do trabalho e das condições de saúde. 2011. 183 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <https://www.bdttd.uerj.br:8443/bitstream/1/15085/1/Tese%20Carla%20Vaz%20Bdttd.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2024.

SCAPINI, L. A. **Educadores invisíveis:** a ação educativa dos não docentes na escola. 2014. 123 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2014. Disponível em: https://www.oasisbr.ibict.br/vufind/Record/BRCRIS_b72ded9ffdbf0e1bee75f1fec1c930fe. Acesso em: 27 jul. 2024.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2013. Disponível em: https://www.ufrb.edu.br/ccaab/images/AEPE/Divulga%C3%A7%C3%A3o/LIVROS/Metodologia_do_Trabalho_Cient%C3%ADfico_-_1%C2%AA_Edi%C3%A7%C3%A3o_-_Antonio_Joaquim_Severino_-_2014.pdf. Acesso em: 4 nov. 2024.

SILVA, E. A. da.; DELGADO, O. C. O processo de ensino-aprendizagem e a prática docente: reflexões. **Revista espaço acadêmico**, [S. l.], v. 8, n. 2, 2018. Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2019/04/revista-espaco-academico-v08-n02-artigo-03.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2024.

SILVA, K. F. da. **Desenvolvimento profissional e identitário dos técnicos em assuntos educacionais:** contribuição para a política de formação continuada de um Instituto Federal. 2023. 159 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2023. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/27243/1/KatiaF%c3%a9lixDaSilva_Dissert.pdf. Acesso em: 24 jun. 2024.

SILVEIRA, F. da R.; CASTAMAN, A. S. Formação continuada de profissionais da educação: problematizações na educação profissional e tecnológica. **Educitec - Revista de Estudos e Pesquisas sobre Ensino Tecnológico**, Manaus, Brasil, v. 6,

p. e093420, 2020. Disponível em:
<https://sistemascmc.ifam.edu.br/educitec/index.php/educitec/article/view/934>. Acesso em: 12 jul. 2024.

SOUZA, M. A. R. de. **Políticas educacionais e o técnico-administrativo em educação**: contradições e desafios. Goiás: PUC Goiás, 2012. Disponível em:
<https://sites.pucgoias.edu.br/pos-graduacao/mestrado-doutorado-educacao/wp-content/uploads/sites/61/2018/05/Maria-Aparecida-Rodrigues-de-Souza.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2024.

TABILE, A. F.; JACOMETO, M. C. D. Fatores influenciadores no processo de aprendizagem: um estudo de caso. **Revista Psicopedagogia**, São Paulo, v. 34, n. 103, p. 75-86, 2017. Disponível em:
https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0103-84862017000100008&script=sci_arttext. Acesso em: 2 nov. 2024.

Recebido: 26/08/2024

Aprovado: 04/11/2024

Publicado: 03/04/2025

Como citar (ABNT): ALVES, M. R. S.; LIMA, G. G. A formação continuada dos Técnicos-Administrativos em Educação no IFTM: contribuições para o apoio ao ensino e fortalecimento do ambiente educacional. **Educitec - Revista de Estudos e Pesquisas sobre Ensino Tecnológico**, Manaus, v. 11, e245025, 2025.

Contribuição de autoria:

Marcelo dos Reis da Silva Alves: Conceituação, investigação, metodologia, escrita (rascunho original) e escrita (revisão e edição).

Geraldo Gonçalves de Lima: Conceituação, supervisão e escrita (revisão e edição).

Editor responsável: Iandra Maria Weirich da Silva Coelho

Direito autoral: Este artigo está licenciado sob os termos da Licença Creative Commons-Atribuição 4.0 Internacional

