

ENTRE O TRABALHO E O ESTUDO: EQUIDADE E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Angelo Antonio Silveira¹;

¹Universidade Federal de Viçosa (UFV), Viçosa, Minas Gerais.

<http://lattes.cnpq.br/6489337737503609>

Amanda Castro de Souza²;

²Universidade Federal de Viçosa (UFV), Viçosa, Minas Gerais.

<http://lattes.cnpq.br/6865522789005430>

Clarissa Saporetti Bonfioli Soares³;

³Universidade Federal de Viçosa (UFV), Viçosa, Minas Gerais.

<http://lattes.cnpq.br/7720378520693511>

Djenane Ferreira Pena⁴;

⁴Universidade Federal de Viçosa (UFV), Viçosa, Minas Gerais.

<http://lattes.cnpq.br/4783168300365183>

Fábia Eliza Facioni⁵;

⁵Universidade Federal de Viçosa (UFV), Viçosa, Minas Gerais.

<http://lattes.cnpq.br/1113293482098645>

Fabiana Aparecida de Paula Lopes⁶;

⁶Universidade Federal de Viçosa (UFV), Viçosa, Minas Gerais.

<http://lattes.cnpq.br/9611535126784662>

Fernando Trivellato Soares⁷;

⁷Universidade Federal de Viçosa (UFV), Viçosa, Minas Gerais.

<http://lattes.cnpq.br/5889186429502913>

Luciana Auxiliadora de Souza Lopes⁸;

⁸Universidade Federal de Viçosa (UFV), Viçosa, Minas Gerais.

<http://lattes.cnpq.br/7320084823416323>

Luciana de Souza Vilela⁹;

⁹Universidade Federal de Viçosa (UFV), Viçosa, Minas Gerais.

<https://lattes.cnpq.br/1476205243014043>

Mariza Silva Santos Dias¹⁰;

¹⁰Universidade Federal de Viçosa (UFV), Viçosa, Minas Gerais.

<https://lattes.cnpq.br/5370087148650251>

Matheus Rodrigues Berraut Ferreira¹¹;

¹¹Universidade Federal de Viçosa (UFV), Viçosa, Minas Gerais.

<http://lattes.cnpq.br/5737146336219036>

Ramon Tadeu Gomes¹²;

¹²Universidade Federal de Viçosa (UFV), Viçosa, Minas Gerais.

<https://lattes.cnpq.br/6489337737503609>

Renata Maria de Souza Santos¹³;

¹³Universidade Federal de Viçosa (UFV), Viçosa, Minas Gerais.

<https://lattes.cnpq.br/8294400290042767>

Tamiris Dalila Martins Presentino Fontes¹⁴.

¹⁴Universidade Federal de Viçosa (UFV), Viçosa, Minas Gerais.

<http://lattes.cnpq.br/8398230822545498>

ÁREA TEMÁTICA: Desenvolvimento Profissional e Carreira dos TAEs.

RESUMO: Este ensaio teórico analisa a legitimidade do estudo como parte integrante da jornada de trabalho dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs), com base na Constituição Federal de 1988, na Lei nº 8.112/1990 e na Lei nº 11.091/2005. Argumenta-se que o reconhecimento institucional do estudo, quando planejado e compatível com as atribuições do cargo, contribui para eficiência e para equidade na carreira pública. O texto discute como a forte dependência da titulação stricto sensu para o avanço remuneratório gera desigualdades estruturais, especialmente diante do acesso limitado a mestrado e doutorado. A comparação com a carreira do INSS, evidencia que modelos com menor dependência de titulação acadêmica podem produzir trajetórias de progressão mais democráticas. A análise permite concluir que incorporar o estudo à jornada de trabalho é a medida legítima e estratégica para promover equidade e desenvolvimento institucional.

PALAVRAS-CHAVE: Formação continuada. Gestão pública. Carreira pública.

BETWEEN WORK AND STUDY: EQUITY AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF ADMINISTRATIVE TECHNICIANS IN EDUCATION

ABSTRACT: This theoretical essay analyzes the legitimacy of study as an integral part of the working hours of Administrative Technicians in Education (TAEs), based on the Federal Constitution of 1988, Law No. 8,112/1990, and Law No. 11,091/2005. It argues that the institutional recognition of study, when planned and compatible with the duties of the position, contributes to efficiency and equity in public careers. It discusses that the strong dependence on *stricto sensu* degrees for salary advancement generates structural inequalities, especially given the limited access to master's and doctoral programs. The comparison with the INSS career shows that models less dependent on academic degrees can produce more democratic progression trajectories. It concludes that incorporating study into the working hours is a legitimate and strategic measure to promote equity and institutional development.

KEYWORDS: Continuing education. Public management. Public career.

INTRODUÇÃO

A administração pública brasileira, especialmente no âmbito das instituições federais de ensino, tem sido desafiada a conciliar a crescente complexidade das demandas sociais com a necessidade de qualificação permanente de seus servidores. Nessa perspectiva, os Técnicos Administrativos em Educação - TAEs ocupam um papel estratégico na operacionalização das políticas educacionais e no atendimento à comunidade acadêmica. Segundo Luiz Carlos Bresser-Pereira (1998), a reforma gerencial do Estado brasileiro evidenciou a necessidade de profissionalização do serviço público com ênfase na qualificação contínua como elemento essencial para o alcance da eficiência administrativa. Nessa mesma direção, segundo Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2020), a atuação do servidor público deve estar alinhada aos princípios constitucionais, especialmente o da eficiência, o que pressupõe constante atualização e capacitação. Na perspectiva educacional, Paulo Freire (1996) e Demo (1994) compreendem a formação como processo permanente, no qual o sujeito se constitui na relação com o mundo e com o trabalho.

É comum no dia a dia das atividades administrativas a existência de momentos ociosos. No âmbito das Instituições Federais de Ensino, porém, persiste uma tensão no cotidiano institucional: até que ponto o tempo de trabalho pode incorporar, de forma legítima, sem prejuízo para as atividades e responsabilidades oriundas do cargo, momentos destinados ao estudo e à qualificação profissional? Na maioria das situações entende-se que o estudo é percebido como atividade externa ao trabalho, restrita ao tempo pessoal do servidor, o que pode gerar desigualdades no acesso à formação continuada e comprometer o desenvolvimento pessoal dos servidores e o desenvolvimento institucional na carreira.

Essa discussão torna-se ainda mais relevante quando observada a estrutura de progressão e desenvolvimento da carreira dos TAEs. Embora o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) reconheça a capacitação e a educação formal como elementos centrais do desenvolvimento funcional, a progressão remuneratória mais significativa, representada pelo incentivo à qualificação a nível de doutorado, permanece fortemente associada à obtenção de títulos acadêmicos *stricto sensu*, especialmente doutorado ou mestrado quando somado ao programa de Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), implantado na carreira dos TAEs no ano de 2026.

Esse cenário faz com que os maiores níveis remuneratórios da carreira sejam alcançados predominantemente por servidores que tiveram acesso a oportunidades acadêmicas altamente seletivas à nível de *stricto sensu*. Embora a progressão na carreira esteja formalmente aberta a todos, as condições concretas de acesso à pós-graduação, principalmente *stricto sensu*, não se distribuem de maneira homogênea entre os servidores da carreira dos TAEs. A escassez de programas de mestrado e doutorado voltados especificamente aos servidores técnicos administrativos, espalhados pelas diversas instituições públicas de ensino, somada às dificuldades de compatibilização entre as jornadas de trabalho, de estudo e compromissos da vida pessoal, contribui para que o desenvolvimento pleno da carreira se torne mais acessível a um grupo restrito de servidores. Esse cenário evidencia a distância entre igualdade formal e condições reais de acesso ao desenvolvimento profissional.

O reconhecimento institucional do uso dos momentos ociosos durante a jornada de trabalho para estudo deixa de representar mera flexibilização administrativa e passa a constituir instrumento de promoção da equidade institucional. Trata-se de compreender o estudo não apenas como interesse individual do servidor, mas como estratégia de democratização do acesso ao desenvolvimento funcional e de fortalecimento da própria universidade pública enquanto espaço democrático de produção do conhecimento.

Diante desse cenário, o presente artigo propõe discutir em que medida o momento de estudo pode ser reconhecido como legítimo dentro do tempo ocioso na jornada de trabalho dos TAEs. Defende-se, neste trabalho, que o ordenamento jurídico brasileiro oferece fundamentos suficientes para reconhecer o estudo como prática legítima na jornada dos TAEs, especialmente quando vinculado à eficiência administrativa e à valorização do servidor.

OBJETIVO

O objetivo geral consiste em analisar a legitimidade jurídica e institucional do estudo na rotina dos TAEs, examinando seus fundamentos legais, a relação entre qualificação, eficiência e equidade, as desigualdades na progressão no PCCTAE, estabelecendo um paralelo com a carreira do INSS, e o momento de estudo dentro do tempo ocioso da jornada de trabalho como política de democratização da carreira, sem prejuízo para as funções do

cargo.

METODOLOGIA

Este trabalho foi desenvolvido como ensaio teórico, com abordagem qualitativa, articulando análise documental e revisão bibliográfica. Foram analisadas a Constituição Federal de 1988, a Lei nº 8.112/1990, a Lei nº 11.091/2005 e a Lei nº 10.855/2004, especialmente os dispositivos relacionados à qualificação e ao desenvolvimento funcional. Além disso, o texto dialoga com autores da área da educação, gestão pública e justiça social. Por se tratar de um ensaio teórico, não foram empregados procedimentos de coleta de dados empíricos, como entrevistas ou questionários, sendo a reflexão baseada na análise conceitual, legal e na experiência institucional observável no âmbito das universidades federais.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Formação continuada e desenvolvimento profissional

A formação continuada é elemento central nas discussões contemporâneas sobre desenvolvimento profissional. Compreende-se como processo permanente de aprendizagem ao longo da vida. Para Paulo Freire (1996), a educação pode ser pensada como um movimento inacabado, no qual o sujeito se constitui na relação com o mundo e com o trabalho. Dentro dessa perspectiva, o estudo no ambiente laboral não representa ruptura com a atividade profissional, podendo ser percebido como continuidade reflexiva do próprio trabalho. Para Pedro Demo (1994), o aprendizado contínuo é condição para autonomia e qualidade profissional, compreendendo o desenvolvimento profissional como dimensão estruturante da atuação no serviço público. No campo da gestão escolar, José Carlos Libâneo (2004) enfatiza que as instituições educacionais democráticas podem ser entendidas como espaços de aprendizagem também para seus trabalhadores, o que implica reconhecer o momento de estudo e reflexão como parte integrante da dinâmica e do desenvolvimento institucional.

Paro (2001) argumenta que as instituições educacionais devem ser compreendidas como espaços de formação humana ampla, incorporando dimensões pedagógicas ao próprio trabalho administrativo. Heloisa Lück (2006) reforça que o desenvolvimento institucional depende da capacidade dos profissionais aprenderem continuamente de forma colaborativa. Essa perspectiva torna-se especialmente relevante no contexto das universidades federais, nas quais o conhecimento constitui-se no cerne da missão institucional. Assim, reconhecer o estudo como legítimo dentro dos momentos de ociosidade na jornada de trabalho dos TAEs revela-se pedagogicamente coerente com a natureza acadêmica dessas instituições.

Fundamentos jurídicos da capacitação no serviço público

Sabe-se que o ordenamento jurídico brasileiro reconhece expressamente a capacitação e o desenvolvimento profissional como elementos estruturantes da gestão pública contemporânea. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, ao estabelecer os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, embasa constitucionalmente às políticas de formação continuada dos servidores públicos. Entre esses princípios, se destaca o da eficiência administrativa, que exige investimentos contínuos na qualificação dos servidores.

No estatuto de servidores públicos federais, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 prevê diversos instrumentos voltados ao desenvolvimento funcional, como afastamentos para capacitação e participação em cursos de pós-graduação *stricto sensu*. Tais dispositivos evidenciam que o aperfeiçoamento profissional não se constitui como um benefício acessório, mas como componente integrante da própria carreira pública.

No contexto das Instituições Federais de Ensino, a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 instituiu o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), estruturando a progressão funcional a partir da combinação entre tempo de serviço, avaliação de desempenho e qualificação profissional. Entre seus princípios orientadores destacam-se: o desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais; a garantia de programas permanentes de capacitação; a valorização da educação formal; e o reconhecimento dos conhecimentos adquiridos no exercício do trabalho.

Apesar da existência desses instrumentos normativos, a lógica predominante de valorização profissional no PCCTAE esteve, no dia a dia, fortemente associada à titulação acadêmica formal. A obtenção de percentuais mais elevados do Incentivo à Qualificação (IQ) dependia da conclusão de cursos a nível de mestrado e doutorado. Embora esse modelo tenha estimulado a formação acadêmica, também produziu assimetrias, uma vez que o acesso à pós-graduação é condicionado por fatores econômicos, familiares, institucionais e até mesmo geográficos, poucas vezes distribuídos de maneira democrática entre os servidores.

Foi dentro dessa perspectiva que emergiu a demanda histórica pela implantação do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) para os TAEs. A reivindicação ganhou centralidade durante a greve nacional de 2024, conduzida por entidades representativas da categoria, que defendiam um mecanismo capaz de valorizar conhecimentos construídos no dia a dia do desenvolvimento das atividades no cargo, na participação institucional e na trajetória funcional dos servidores, independentemente da obtenção de títulos de mestrado e doutorado.

Como resultado do acordo de greve, foi sancionada a Lei nº 15.367, de 30 de março de 2026, originada do Projeto de Lei nº 5.874/2025, que introduziu formalmente o Reconhecimento de Saberes e Competências para o Plano de Carreira dos Cargos

Técnico-Administrativos em Educação, entendido como o reconhecimento do “saber não instituído” dos servidores ativos, resultante da atuação profissional no exercício do cargo e na dinâmica de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

O RSC não constitui uma vantagem autônoma, mas uma modalidade alternativa para fins de percepção do Incentivo à Qualificação e evolução na estrutura remuneratória da carreira. Em outras palavras, o servidor passa a poder alcançar níveis mais elevados do Incentivo à Qualificação, com base na comprovação de sua experiência profissional e de seu desempenho produtivo no cotidiano das atividades do seu cargo, ainda que não possua a titulação formal correspondente.

Na regulamentação atual, o nível máximo do RSC permite ao servidor perceber percentual equivalente ao concedido ao doutorado, mesmo sem possuir o respectivo diploma, desde que demonstre, por meio de documentação e memorial, que possui o título a nível de mestrado e acumulou experiências e competências compatíveis com o nível pleiteado.

A Lei nº 15.367/2026 também definiu limites e condições relevantes e polêmicas para concessão do RSC aos servidores. O RSC poderá ser concedido a, no máximo, 75% do total de servidores do PCCTAE, observada a disponibilidade orçamentária. O benefício é restrito aos servidores ativos em efetivo exercício, excluindo os aposentados e os servidores em estágio probatório, fato que têm gerado críticas por boa parte da categoria.

Em síntese, a instituição do RSC pela Lei nº 15.367/2026 representa importante conquista da categoria dos Técnico-Administrativos em Educação, fruto direto da mobilização nacional intensificada na greve de 2024. Ao reconhecer formalmente os saberes construídos no dia a dia do trabalho, o novo instituto fortalece a valorização profissional, amplia as possibilidades de desenvolvimento na carreira e contribui para reduzir desigualdades historicamente associadas ao acesso à educação formal. Tal inovação reafirma que a qualificação no serviço público deve ser compreendida de maneira ampla, incorporando tanto a formação acadêmica quanto a experiência acumulada no exercício das funções institucionais.

Equidade, desenvolvimento funcional e acesso à qualificação

A discussão sobre qualificação profissional no serviço público não pode ser dissociada do debate acerca da equidade nas estruturas de carreira. John Rawls (2000) argumenta que sociedades justas não se limitam à igualdade formal de direitos, devendo criar mecanismos capazes de reduzir desigualdades estruturais de oportunidade.

Dentro do contexto dos TAEs, essa perspectiva permite compreender que a simples previsão legal de progressão por qualificação não garante igualdade efetiva de desenvolvimento funcional. Pierre Bourdieu (1998) demonstra que o acesso aos espaços educacionais é atravessado por desigualdades relacionadas ao “capital cultural” e às

condições materiais de permanência. No caso dos TAEs, tais barreiras manifestam-se na limitada oferta de programas stricto sensu acessíveis à categoria, na alta concorrência acadêmica e na dificuldade de compatibilização entre jornada laboral, os compromissos pessoais e estudo.

Apesar do avanço proveniente do programa de Reconhecimento de Saberes e Competências e seus efeitos positivos para democratizar o acesso ao teto remuneratório da carreira, François Dubet (2004) ressalta que instituições aparentemente meritocráticas podem reproduzir desigualdades quando ignoram diferenças concretas de ponto de partida entre os sujeitos. Entende-se que, mesmo com a implantação do RSC e a progressão funcional com base nas atividades desenvolvidas no dia a dia do cargo, os maiores níveis remuneratórios da tabela de cargos e salários tendem a concentrar-se entre aqueles que possuem melhores condições materiais e maior disponibilidade para formação acadêmica. Nesse cenário, o reconhecimento institucional do estudo durante a jornada de trabalho emerge como mecanismo de democratização do acesso ao desenvolvimento funcional e progressão remuneratória.

Modelo alternativo: a Carreira do Seguro Social (INSS)

Para compreender as consequências de diferentes modelos de progressão, mostra-se útil a comparação da carreira PCCTAE com a Carreira do Seguro Social, regida pela Lei nº 10.855/2004. Na carreira do INSS, o desenvolvimento funcional ocorre predominantemente por meio de progressão e promoção periódicas, com base em critérios como avaliação de desempenho, capacitação e tempo de serviço, mas sem a dependência estrutural e intensa da titulação acadêmica a nível de stricto sensu.

De maneira geral, um servidor do INSS pode alcançar os níveis mais elevados da carreira sem possuir mestrado ou doutorado. A consequência desse desenho é uma distribuição de rendimentos mais equânime ao longo da carreira e menor correlação entre capital cultural pessoal e sucesso profissional.

O contraste com a carreira dos TAEs é didático: enquanto no INSS a progressão depende menos de títulos formais, nas universidades federais o doutorado torna-se moeda, quase que única, de acesso ao teto remuneratório. Esse desenho da carreira dos TAEs quando combinado com a escassez de oportunidades, a nível de stricto sensu, acessíveis aos TAEs, e a ausência de políticas institucionais que compensam as desigualdades de partida, pode ser percebido como uma espécie de obstáculo normativo, com o objetivo acessório de impedir o acesso aos níveis remuneratórios mais elevados. O modelo da carreira do INSS, mostra que é possível estruturar uma carreira valorizando a qualificação sem torná-la um fator de progressão desigual.

O estudo na jornada de trabalho como política de equidade

Para compreender como essas tensões se manifestam no cotidiano, recorre-se a trajetórias reais de servidores TAEs que atuam na Universidade Federal de Viçosa. O caso específico evidencia a situação de servidoras públicas que ingressaram no cargo de Assistente em Administração, na Universidade Federal de Viçosa, conciliando desde o momento que entraram em exercício, a jornada de trabalho de oito horas diárias com a graduação, a pós-graduação na modalidade lato sensu e, em um momento posterior, as tentativas de acesso ao mestrado e doutorado. No dia a dia, estratégias como acordar entre 4 e 5 horas da manhã, antes do trabalho, para estudar, aproveitar o tempo de deslocamento em transporte público e o horário de almoço para realizar leitura de material, utilizar pequenos intervalos para resolver questões burocráticas e no fim do dia, após os cuidados com a família, tentar, apesar de todo o cansaço, dedicar o último momento do dia ao estudo. Isso tudo, quando possível, possui um custo altíssimo para saúde física e psicológica das servidoras, impactando de maneira negativa no desempenho das servidoras nas atividades do dia a dia do trabalho.

Intervalos entre demandas, espera por sistemas, sazonalidade de atividades, espera por retorno de respostas, podem ser entendidos como momentos ociosos durante a jornada, representando uma preciosa oportunidade para estudo de normas, leituras, redação de artigos acadêmicos sobre as atividades conectadas ao universo profissional ou mesmo reflexão orientada ao incentivo de qualificação. No entanto, a ausência de regulamentação cria uma “zona cinzenta” onde o tempo ocioso é ocupado como atividades de baixa relevância para o crescimento na carreira, enquanto os servidores acumulam horas de estudos em casa, em detrimento do descanso, dos cuidados com a saúde e a família. A vivência das servidoras sintetiza essa contradição, ao ponto de afirmarem que, se houvesse uma política interna que permitisse, em momentos mais tranquilos no trabalho, fazer leitura ou estudo aproveitando o tempo, isso ajudaria muito. As barreiras não são individuais ou decorrem da falta de “força de vontade”, mas institucionais e estruturais.

A progressão do PCCTAE, ao definir como critério para alcance do teto remuneratório das carreiras, a obtenção de titulação acadêmica altamente seletiva, torna o tempo extra disponível para estudo fora do expediente um fator discriminante. Servidores que possuem maior capital cultural, menores responsabilidades familiares e maior flexibilidade nos horários possuem maiores chances de alcançar o teto remuneratório. Já as servidoras, em especial as mães, que historicamente arcam com a maior parte das obrigações frente aos cuidados com os filhos, sentem o prejuízo frente a sua progressão funcional, não por falta de capacidade ou por dedicação, mas por uma proposta de carreira pouco democrática, que ignora as desigualdades materiais de partida.

Dentro dessa perspectiva, o reconhecimento institucional do momento de estudo no tempo ocioso surge como instrumento de equidade material. Momentos de menor demanda não precisam representar “tempo vazio”, mas sim oportunidade de desenvolvimento

profissional. Permitir que o servidor se qualifique nesses intervalos reduz a sobrecarga sobre o seu tempo de descanso e sua vida familiar. Um servidor que estuda no trabalho de forma planejada e compatível com suas atribuições, tende a absorver conhecimentos aplicáveis no dia a dia do trabalho, gerando ganhos de qualidade e inovação, conectando-se ao princípio da eficiência.

Os desafios são muitos. Servidores que atuam com atendimento ao público, na modalidade presencial, possuem demandas de trabalho imediatas. No caso do atendimento ao público presencial, a resposta parece estar no planejamento institucional. Estratégias como: escalas, rodízios, planejamento de horários, combinado com a visão de que o estudo não substitui o trabalho, mas o qualifica, podem definir um ponto de partida para as discussões. Por exemplo, um setor com seis servidores, cinco servidores permanecem desenvolvendo as atividades regulares enquanto um servidor pode se dedicar à leitura de um texto.

Outra barreira é a falta de isonomia entre os setores. Políticas institucionais devem considerar realidades diferentes, não para negar o direito ao estudo, mas para oferecer estratégias que amenizem as diferenças. Para que o “momento de estudo” não se torne tempo ocioso sem qualificação efetiva, são necessárias contrapartidas simples: a elaboração de um projeto de estudo vinculado às atribuições do cargo, a apresentação periódica de relatórios e a participação em programas institucionais de capacitação. Essas medidas têm potencial para tornar o momento de estudo um direito exercido com responsabilidade, alinhado aos interesses institucionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo principal analisar a legitimidade do momento de estudo como parte integrante da jornada de trabalho dos TAEs. A análise permitiu sustentar que o ordenamento jurídico brasileiro oferece fundamentos consistentes para essa compreensão, desde que o momento de estudo seja realizado de forma planejada e compatível com as atribuições do cargo.

A hipótese inicial foi confirmada: o estudo pode ser reconhecido como parte legítima da jornada de trabalho dos TAEs. Contudo, o principal problema não é apenas essa legitimidade, mas a excessiva dependência da progressão na carreira e do acesso ao teto remuneratório em relação a títulos acadêmicos de mestrado e doutorado, escassos e desigualmente distribuídos.

A comparação com a Carreira do Seguro Social (INSS) evidenciou esse ponto. No INSS, a progressão não depende de mestrado ou doutorado, mas de mecanismos como avaliação de desempenho, capacitação continuada e tempo de serviço, resultando em menor reprodução de desigualdades e a redução da pressão por qualificação no tempo pessoal do servidor. Para os TAEs, o acesso ao teto remuneratório, está fortemente condicionado

à obtenção de títulos de mestrado e doutorado, criando segregação entre os colegas de trabalho que atuam nas mesmas atividades, pois o tempo de estudo fora da jornada de trabalho é profundamente desigual.

Existe, nesse ponto, uma contradição institucional importante. Embora as Universidades Federais tenham como missão a produção e difusão do conhecimento, muitos TAEs ainda encontram dificuldades para acessar os programas *stricto sensu*. Programas de pós-graduação privilegiam perfis acadêmicos com horário diurno integral, com dedicação exclusiva, incompatíveis com a jornada de 8 horas diárias de trabalho. O afastamento integral depende de liberação da chefia imediata, sendo concedido apenas quando o curso é realizado em outra cidade, o que, para servidores com filhos, se transforma em um desafio praticamente insuperável.

O Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC, apesar de representar um grande avanço ao valorizar saberes acumulados na vivência do trabalho, ainda depende de uma regulamentação criteriosa. Na realidade, o servidor TAE precisará do mestrado como pré-requisito para alcançar o nível mais alto da tabela remuneratória, alimentando parte das desigualdades que o instrumento pretendia amenizar.

Diante deste cenário, ao menos três perspectivas de aprimoramento profissional merecem destaque: reconhecer o estudo na jornada de trabalho como política institucional de democratização do acesso à qualificação; fortalecer e simplificar o RSC, como via efetiva de progressão; repensar o peso excessivo da titulação *stricto sensu*, aprendendo com modelos como o INSS.

Ao permitir que o servidor qualifique-se durante o expediente, de forma planejada, a instituição reduz os impactos relacionados à sobrecarga familiar e à escassez de tempo pessoal. Embora não resolva o problema estrutural da dependência da titulação, essa estratégia representa um passo importante em direção de uma carreira mais democrática.

Espera-se que esse texto motive mudanças relevantes na gestão de pessoas das universidades federais, reconhecendo que, em instituições baseadas no conhecimento, o estudo não deva ser visto como interrupção do trabalho, mas como parte dele.

REFERÊNCIAS

BOURDIEU, Pierre. **A reprodução**: elementos para uma teoria do sistema de ensino. Petrópolis: Vozes, 1998.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

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, 1990.

BRASIL. **Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004.** Dispõe sobre a reestruturação da Carreira do Seguro Social. Brasília, DF: Presidência da República, 2004.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Brasília, DF: Presidência da República, 2005.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Reforma do Estado para a cidadania:** a reforma gerencial brasileira na perspectiva internacional. São Paulo: Editora 34, 1998.

DEMO, Pedro. Educação e qualidade. Campinas: Papirus, 1994

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo.** 33. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

DUBET, François. O que é uma escola justa? **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 34, n. 123, p. 539-555, 2004.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia:** saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e gestão da escola:** teoria e prática. Goiânia: Alternativa, 2004.

LÜCK, Heloísa. **Gestão educacional:** uma questão paradigmática. Petrópolis: Vozes, 2006.

PARO, Vítor Henrique. **Gestão democrática da escola pública.** São Paulo: Ática, 2001.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça.** São Paulo: Martins Fontes, 2000.