



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – PROFIAP UFCEG**

DÉBORA BRUNA ALVES ALMEIDA

**PROFISSIONALIZAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO: ANÁLISE DO MODELO DE
SELEÇÃO DE SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ**

SOUSA - PB

2019



DÉBORA BRUNA ALVES ALMEIDA

PROFISSIONALIZAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO: ANÁLISE DO MODELO DE SELEÇÃO DE SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ

Trabalho de Conclusão Final apresentado à Universidade Federal de Campina Grande sob a forma de dissertação, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública, Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional - PROFAP, para obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Profa. Dra. Jacyara Farias Souza Marques

SOUSA - PB

2019

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA NA SEÇÃO DE PROCESSOS TÉCNICOS

Biblioteca Setorial de Sousa UFCG/CCJS

Bibliotecária – Documentalista: MARLY FELIX DA SILVA – CRB 15/855

A447p

Almeida, Débora Bruna Alves

Profissionalização do serviço público: análise do modelo de seleção de servidores do Instituto Federal do Ceará / Débora Bruna Alves Almeida. - Sousa: [s.n], 2019.

89 f.: il, col.

Dissertação (Mestrado em Administração Pública - PROFIAP) – Centro de Ciências Jurídicas e Sociais - CCJS/UFCG, 2019.

Orientador (a): Prof. Dra. Jacyara Farias Souza Marques

1. Concurso Público. 2. Profissionalização. 3. Ensino Superior. 4. Eficiência I. Título

Biblioteca do CCJS - UFCG

CDU 35.082.1: 378

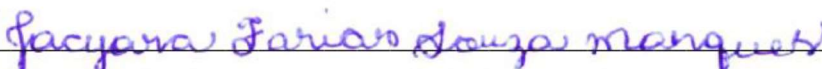
DÉBORA BRUNA ALVES ALMEIDA

PROFISSIONALIZAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO: ANÁLISE DO MODELO DE SELEÇÃO DE SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ

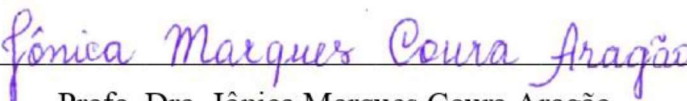
Dissertação apresentada à Universidade Federal de Campina Grande como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública, Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP, para obtenção do título de Mestre.

Aprovada em: 29/03/2019

Banca Examinadora:



Profª. Dra. Jacyara Farias Souza Marques
Orientadora/UFCG/CCJS/PROFIAP



Profª. Dra. Jônica Marques Coura Aragão
Membro Interno/UFCG/CCJS/PROFIAP



Profª. Dra. Maria dos Remédios de Lima Barbosa
Membro Externo/UFCG/CCJS

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pelas bênçãos que tenho tido na minha vida e por proteger a mim e aos que eu amo.

Aos meus pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional. Principalmente à minha mãe, Maria Eliete, que criou a mim e aos meus irmãos da melhor forma que poderia, mesmo diante das intempéries da vida, que me preparou verdadeiramente para os percalços da vida e fez eu me tornar forte e determinada para alcançar meus objetivos.

À minha família, por acreditar e confiar na minha capacidade, por compreenderem os diversos momentos em que precisei estar ausente para estudar e por todo amor e carinho que me dão.

Ao meu marido, Gime Girão, pela compreensão nos meus momentos de estresse e ansiedade, por sempre estar disposto a ler meus trabalhos para dar as contribuições de que eu sempre faço questão e pelo apoio e companheirismo de sempre.

Aos colegas de turma, pelo compartilhamento de experiências e angústias e por tornarem mais divertidos e interessantes os momentos vividos nesse mestrado.

Ao PROFIAP e a UFCG, em especial aos professores do programa, pela oportunidade de conquistar mais um objetivo; aos servidores e funcionários da UFCG – Câmpus Sousa, pela disponibilidade em ajudar os alunos e; a minha orientadora, Jacyara Farias, pela orientação, apoio e confiança.

Ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará, por transformar tantas vidas e inclusive a minha, **e especialmente ao Câmpus Cedro**, pela oportunidade de conciliar trabalho e estudo.

E a todos que de forma direta ou indireta contribuíram para a realização deste sonho. Muito obrigada!

“Aprender é a única coisa de que a mente nunca se cansa, nunca tem medo e nunca se arrepende.”

(Albert Schweitzer)

RESUMO

O concurso público é o método de seleção adotado no Brasil para o provimento dos cargos e empregos públicos. Deste modo, constitui-se como uma ferramenta inicial de profissionalização do serviço público, visto que, quando bem executado, proporciona a escolha dos melhores profissionais, dos quais espera-se que sejam bons servidores. É essencial que, após o ingresso no cargo, o servidor atue no exercício de suas funções com a mesma habilidade e competência que demonstrou ter quando da aprovação no concurso. Neste contexto, a busca por qualificação e capacitação na área de atuação do servidor deve ser constante na vida profissional, devendo ser fomentada pela instituição. O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará - IFCE é uma autarquia que tem a missão de oferecer educação pública de qualidade. Neste cenário de construção, um melhor recrutamento de profissionais viabiliza o ingresso e a permanência de profissionais capacitados ao exercício da função pública. Assim, esta dissertação objetiva analisar a forma com que o IFCE realiza a seleção de profissionais para a ocupação de seus cargos efetivos (docentes e técnicos administrativos) e como os acompanha no processo de adaptação à Instituição, bem como no seu desenvolvimento na carreira. A pesquisa se classifica como qualitativa, de caráter exploratório-descritivo. Os recursos metodológicos utilizados consistem de uma pesquisa empírica, a partir da realização de: análise da legislação que trata sobre a matéria; análise dos editais dos concursos públicos, publicados pelo IFCE no período de 2009 a 2017; comparações entre o modelo de seleção adotado pelo IFCE e os adotados pelo IFRN, IFPB, IFPE, IFMA, IFPI e IFS e; aplicação de questionários a servidores ocupantes de cargos efetivos no IFCE. Os resultados das análises demonstram as principais semelhanças e diferenças entre os concursos dos IFs da região Nordeste, quanto aos tipos de provas e áreas de conhecimento exigidas. Os concursos para docentes concentram as maiores diferenças, enquanto os concursos para seleção de técnicos administrativos possuem modelos mais similares. As respostas dos questionários apontam para um bom nível de satisfação dos servidores com as ações institucionais frente ao tema da profissionalização contínua, demonstrando também um bom percentual de servidores capacitados no IFCE. A pesquisa sugere uma reflexão sobre os modelos de seleção adotados pelos IFs, propondo algumas mudanças e implementações no modelo utilizado pelo IFCE.

Palavras-chave: Concurso público. Profissionalização. Eficiência.

ABSTRACT

The public tender is the selection method adopted in Brazil for the filling of posts and public jobs. In this way, it is an initial tool for professionalization of public service, since, when well executed, provides the choice of the best professionals, of which are expected to be good servers. It is essential that, upon entering the public office, the server acts in the exercise of its functions with the same skill and competence that it showed when it was approved in the competition. In this context, the search for training and qualification in the area of operation of the server must be constant in the professional life and should be fostered by the institution. The Federal Institute of Education, Science and Technology of Ceará is an autarchy whose mission is to provide quality public education. In this construction scenario, a better recruitment of professionals enables the entrance and stay of qualified professionals to the exercise of the public function. Thus, this paper aimed to analyze the way in which the IFCE performs the selection of professionals for the occupation of their effective positions (teachers and administrative staff) and accompanying them in the process of adaptation to the Institution, as well as in their career development. The research is classified as qualitative, exploratory-descriptive in nature. The methodological resources used consist of empirical research, from the realization of: analysis of the relevant legislation; public documents published by the IFCE in the period from 2009 to 2017; comparisons between the selection model adopted by IFCE and those adopted by IFRN, IFPB, IFPE, IFMA, IFPI and IFS; of the application of questionnaires to servers occupying effective positions in the IFCE. The results of the analyzes show the main similarities and differences between the tenders of the IFs of the Northeast region, the types of proof and areas of knowledge required. The competitions for teachers concentrate the biggest differences, while the competitions for selection of administrative technicians have more similar models. The answers of the questionnaires point to a good level of satisfaction of the servants with the institutional actions on the subject of the continuous professionalization, demonstrating also a good percentage of servers trained in the IFCE. The research suggests a reflection on the selection models adopted by the IFs, proposing some changes and implementations in the model used by the IFCE.

Key words: Public tender. Professionalization. Efficiency.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEFET/CE - Centro Federal de Educação Profissional e Tecnológica do Ceará
CF/88 - Constituição Federal de 1988
DASP - Departamento de Administração do Serviço Público
EBTT - Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
EC – Emenda Constitucional
ENAP - Escola Nacional de Administração Pública
IES - Instituições de Ensino Superior
IFCE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará
IFMA – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão
IFPB – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
IFPE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco
IFPI – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí
IFRN – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
IFS – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe
IFs - Institutos Federais
MARE - Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado
MEC – Ministério da Educação
PAC - Plano Anual de Capacitação
PDRAE - Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado
PL – Projeto de Lei
PROGEP – Pró-reitoria de Gestão de Pessoas
RFEPCT - Rede Federal de Ensino Profissional, Científico e Tecnológico
SEI - Sistema Eletrônico de Informações
SIGEPE – Sistema de Gestão de Pessoas
STJ - Superior Tribunal de Justiça
SUAP – Sistema Unificado de Administração Pública
TAE – Técnico Administrativo em Educação

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Dispositivos gerais da Lei nº 8.112/90 acerca dos concursos públicos.....	24
Quadro 2 - Resumo das fases do concurso público.....	26
Quadro 3 - Dispositivos do PL 6004/2013 relacionados às provas.....	28
Quadro 4 - Estudos produzidos acerca do tema concursos públicos.....	30
Quadro 5 - Descrição das atividades necessárias ao alcance dos objetivos da pesquisa.....	46
Quadro 6 - Prova escrita dos concursos para seleção de docentes em IFs do Nordeste.....	52
Quadro 7 - Áreas de conhecimento abordadas nos conteúdos programáticos das provas escritas para seleção de docentes dos IFs.....	54
Quadro 8 - Detalhamento do conteúdo programático das áreas de conhecimento gerais.....	56

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fases das provas de concursos públicos para seleção de docentes dos IFs.....52

Figura 2 – Áreas de conhecimento abordadas nos conteúdos programáticos das provas escritas para seleção de TAEs de nível superior dos IFs.....59

Figura 3 – Áreas de conhecimento abordadas nos conteúdos programáticos das provas escritas para seleção de TAEs de nível médio dos IFs.....61

Figura 4 - Notícias relacionadas à capacitação de servidores.....66

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Conhecimentos utilizados pelos servidores do IFCE.....	69
Gráfico 2 - Conhecimentos importantes no serviço público.....	70
Gráfico 3 - Percepção dos servidores sobre a realização de eventos de capacitação no IFCE.....	72
Gráfico 4 - Qualificações cursadas pelos servidores do IFCE.....	72

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	14
1.2 OBJETIVOS.....	15
1.2.1 Objetivo geral.....	15
1.2.2 Objetivos específicos.....	15
1.3 JUSTIFICATIVA.....	16
2 REVISÃO TEÓRICA.....	18
2.1 EVOLUÇÃO DOS MODELOS DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO BRASIL.....	18
2.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O INSTITUTO DOS CONCURSOS PÚBLICOS.....	22
2.3 O EDITAL.....	25
2.4 PROJETOS DE LEI ACERCA DOS CONCURSOS PÚBLICOS.....	27
2.5 ESTUDOS REALIZADOS ACERCA DO TEMA CONCURSOS PÚBLICOS.....	29
2.6 A PROFISSIONALIZAÇÃO DA FUNÇÃO PÚBLICA.....	32
2.7 A QUESTÃO DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL E DO DESENVOLVIMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA.....	34
2.8 A PROFISSIONALIZAÇÃO CONTÍNUA DOS SERVIDORES.....	35
2.9 O IFCE: análise de sua estrutura administrativa.....	38
3 METODOLOGIA.....	42
3.1 UNIVERSO/AMOSTRA DA PESQUISA.....	45
3.2 DETALHAMENTO DAS ATIVIDADES.....	46
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	47
4.1 HISTÓRICO DOS CONCURSOS DO IFCE.....	47
4.2 ANÁLISE DOS EDITAIS DE CONCURSOS DOS IFs: considerações iniciais.....	49
4.2.1 Diagnóstico dos concursos de IFs da região Nordeste – Docentes.....	51
4.2.2 Diagnóstico dos concursos de IFs da região Nordeste – Técnicos administrativos..	59
4.3 ANÁLISE DOS EDITAIS DE CONCURSOS DOS IFs: ponderações finais.....	64
4.4 A POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL DO IFCE.....	65
4.5 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO.....	68
5 PROPOSIÇÕES.....	74
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	76
7 REFERÊNCIAS.....	79
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO: PROFISSIONALIZAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO.....	85

1 INTRODUÇÃO

O processo de profissionalização do serviço público brasileiro, que se caracteriza pela busca de uma Administração Pública mais eficiente, eficaz, baseada em critérios democráticos e meritocráticos, que promova a oferta de serviços públicos de forma a satisfazer às necessidades da sociedade e que otimize o funcionamento do aparelho estatal, tem evoluído gradativamente conforme as novas necessidades surgidas no seio social, como também, conforme às diversas mudanças e reformas ocorridas na Administração Pública do Brasil.

A implantação da reforma burocrática, na década de 1930, que teve como marco inicial a criação do Departamento de Administração do Serviço Público (DASP), em 1938, constituiu-se como uma primeira tentativa de profissionalização do serviço público brasileiro, trazendo consigo os preceitos da burocracia weberiana, como a racionalização administrativa e a meritocracia, em oposição ao clientelismo e ao nepotismo, característicos do modelo patrimonialista (CARNEIRO; MENICUCCI, 2013).

Apesar dos esforços do DASP, o processo de ocupação do serviço público, conforme uma abordagem mais meritocrática, somente foi mais fortemente colocado em prática nas décadas que se seguiram, especialmente com a promulgação da Constituição Federal de 1988 – CF/88, sobretudo, com a edição da Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998, que instituiu a adoção do concurso público para o ingresso em todo e qualquer cargo ou emprego público de caráter efetivo, bem como estabeleceu a criação do regime jurídico único e de planos de carreira para os servidores da Administração Pública direta, das autarquias e das fundações públicas (CAVALCANTE; CARVALHO, 2017).

Nota-se que, mesmo com toda a melhoria na prestação do serviço público desde o modelo de gestão patrimonialista até o modelo gerencial, ou, ainda, até a Nova Administração Pública ou *New Public Management* - que é o modelo ideal pretendido pela Administração Pública moderna -, ainda persiste por parte da sociedade em geral o preconceito e um certo descrédito em relação aos servidores públicos devido, em grande parte, à generalização de imagens negativas relacionadas ao mau atendimento e à corrupção nos órgãos públicos. No entanto, deve-se reconhecer que, apesar dos escândalos de fraude em concursos públicos que frequentemente são expostos pela mídia, essa forma de seleção para ingresso no serviço público ainda se mostra como uma opção que presa pela meritocracia, possibilitando a escolha dos melhores profissionais, de acordo com as atribuições e especificidades de cada cargo.

Deste modo, é importante ressaltar que, para que o processo de seleção de profissionais através de concursos públicos atinja seu objetivo principal, ou seja, escolher os profissionais mais capacitados para a ocupação de cargos públicos, a elaboração do processo de seleção deve ser muito bem planejada, quanto à forma, objeto e finalidade. Todas as fases e conteúdos programáticos das provas devem estar alinhados às atribuições e especificidades do cargo, a fim de que os aprovados tenham um perfil adequado e possuam o rol de conhecimentos necessários para o desenvolvimento satisfatório das atividades inerentes ao cargo ocupado. Também é importante que a instituição promova a inclusão de provas capazes de melhor selecionar candidatos alinhando teoria e prática, treinamento pós-nomeação para auxílio na adaptação do servidor à rotina institucional e um plano de desenvolvimento de carreiras que propicie o progresso do servidor em suas atividades laborais.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE), instituição de ensino criada pela Lei Federal nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, através da integração do Centro Federal de Educação Tecnológica do Ceará com as Escolas Agrotécnicas Federais de Crato e de Iguatu, vinculado ao Ministério da Educação, possui natureza jurídica de autarquia, provendo, assim, a ocupação dos cargos efetivos para as carreiras técnico-administrativa e docente, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Considerando a diversidade de cargos que precisam ser providos para que a instituição funcione em sua plenitude, dadas as características dos serviços educacionais prestados, e considerando que cada cargo possui especificidades que o tornam único e que fazem com que o seu processo seletivo seja distinto, pelo menos em parte, do processo seletivo para provimento de outro cargo - a título de exemplo, citam-se os cargos de técnicos de laboratório, que possuem competências variadas conforme o laboratório de atuação, ou contadores que cuidam das finanças das Instituições de Ensino Superior (IES). Outro exemplo, é o cargo de odontólogo que possui competências e habilidades específicas diversas daquelas necessárias à atuação do cargo de administrador. Ao mesmo tempo em que, determinados conhecimentos como português, redação oficial, informática, legislação, entre outros, podem ser compartilhados entre os diversos e distintos cargos do quadro da Instituição. Neste norte, o concurso público se insere como importante ferramenta para o recrutamento de bons servidores, contribuindo para a melhoria da prestação dos serviços públicos.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Na fase de planejamento e elaboração de um processo seletivo é fundamental que, além do atendimento da regulamentação legal específica, haja a realização do mapeamento do perfil profissional desejado, ou seja, o delineamento de quais são as competências necessárias que um candidato a determinado cargo deve possuir para exercê-lo de forma satisfatória. Paralelo a isso, é indispensável que o modelo de seleção e o conteúdo das provas estejam alinhados a estas competências requeridas, do contrário, poderá ocorrer o ingresso de profissionais com qualificação e perfis insuficientes quanto ao que se esperava.

Outro aspecto que deve ser destacado é o planejamento quanto à necessidade dos cargos. A gestão deverá conjugar estudos e esforços baseados num planejamento eficiente para optar por qual profissional e a quantidade necessária a ser recrutada.

Os fatores que levam um candidato à aprovação em um concurso público e que o tornam de fato um servidor público devem permanecer durante toda a sua vida profissional, ou seja, ao ser aprovado o candidato demonstra ser o mais preparado e qualificado para exercer aquele cargo, assim durante o exercício da função pública esse preparo e qualificação devem permanecer, pois só assim a profissionalização do serviço público poderá se concretizar.

Agregue-se a isso o fato de o IFCE ser uma instituição educacional com características específicas, voltadas ao processo ensino-aprendizagem e detentora de uma estrutura administrativa *sui generis* que, assim como os demais IFs, possui estrutura organizacional multicâmpus, na qual suas atividades são administradas e coordenadas por um órgão executivo, a Reitoria, e na qual os diversos câmpus que fazem parte de sua estrutura possuem bom nível de autonomia. Deste modo, observa-se a complexidade da organização administrativa deste órgão, aspecto que deve ser considerado neste trabalho.

Assim, entende-se que o provimento de cargos públicos por servidores mais capacitados, possuidores dos diversos conhecimentos necessários à atuação no seu cargo e no papel de servidor público, é fator crucial para a profissionalização das organizações públicas, com mecanismos de avaliação permanentes quanto à satisfatoriedade do serviço prestado. Esse processo de preleção não termina com a nomeação e posse do servidor, mas continua na lotação, no processo de adaptação deste às demandas da instituição e no decorrer de seu desenvolvimento na carreira. Deste modo, o questionamento central que delineará esta pesquisa é: **de que forma o Instituto Federal do Ceará realiza a seleção e capacitação de profissionais, visando contribuir com a profissionalização do serviço público?**

1.2 OBJETIVOS

Para que o questionamento acerca da problemática que impulsiona a produção desta pesquisa possa ser elucidado, faz-se necessário nortear-se através de diversos objetivos, geral e específicos.

1.2.1 Objetivo geral

- Analisar a forma com que o IFCE realiza a seleção de profissionais para a ocupação de seus cargos efetivos e como os acompanha no processo de adaptação à estrutura e ao funcionamento da Instituição, bem como no seu desenvolvimento na carreira, com bojo em parâmetros democráticos.

1.2.2 Objetivos específicos

- Verificar de que forma são realizados os concursos públicos do IFCE para provimento dos cargos das carreiras técnico-administrativa e docente, quanto ao número e tipos de fases e também em relação às áreas de conhecimento abordadas/exigidas;
- Contrastar o modelo de seleção adotado pelo IFCE com os modelos adotados pelos Institutos Federais - IFs de outros estados do Nordeste (Maranhão, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte e Sergipe);
- Investigar quais ações são desenvolvidas pelo IFCE a fim de contribuir com o processo de adaptação dos novos servidores à estrutura e demanda organizacional, com o progresso dos servidores na carreira e com o processo de profissionalização contínua;
- Propor melhorias para os concursos públicos do IFCE, como também sugerir iniciativas que contribuam para o processo de profissionalização contínua dos servidores, se for o caso, conforme os resultados desta pesquisa.

1.3 JUSTIFICATIVA

Compreende-se que o processo de seleção de profissionais para a ocupação dos cargos públicos necessários ao funcionamento pleno dos Institutos Federais (IFs) de todo o País se constitui como um passo fundamental para a adequada prestação dos serviços ofertados por esta instituição, visto que se subentende que a atuação de profissionais capacitados, que disponham do rol de conhecimentos e habilidades requeridas pelo cargo e, além disso, cientes do seu papel enquanto servidor público, constitui-se como uma variável fundamental para que a instituição alcance sua missão.

A isto some-se um adequado planejamento quanto à necessidade de profissionais para prestação do serviço público e que atenda às exigências legais, meritocráticas e de perfil para a ocupação do cargo, tudo isso embasado no fato dos IFs prestarem serviços educacionais.

Conforme a busca por uma maior profissionalização da Administração Pública aumenta, cresce também a expectativa de uma mudança do perfil dos servidores públicos, almeja-se que estes sejam mais capacitados, eficientes e comprometidos. Devem ser os melhores quanto aos conhecimentos específicos necessários à atuação em sua área, mas também devem adotar a principal missão inculcada ao servidor público, a de servir ao público, com o perfil e preparo psicológico necessário à essa atribuição – fazer parte do serviço público.

Para que a profissionalização¹ do serviço público seja mais eficaz, faz-se necessário que o servidor participe do processo de melhoria contínua do serviço, através da busca por capacitação e qualificação em sua área de atuação, como contrapartida a instituição deve promover os meios necessários para a qualificação profissional do servidor tendo em vista que o aprimoramento das competências individuais leva ao desenvolvimento das competências institucionais desejadas.

Deste modo, faz-se de suma importância a realização de pesquisas que investiguem se as formas de seleção e os planos de desenvolvimento de carreiras empregados pelas instituições estão realmente possibilitando a escolha e a permanência dos melhores

¹ Silveira Bueno (2000, p. 626), no Minidicionário da Língua Portuguesa, aponta o significado do termo Profissionalização como: transformação de alguém em profissional; aperfeiçoamento (em trabalho). No entanto, o termo pode assumir um significado mais abrangente. O uso desta palavra por autores como Bacellar Filho (2003), Silveira (2009), Cavalcante e Carvalho (2017), remetem à compreensão de que se trata, de uma forma simplificada, de melhoria e aprimoramento dos processos e procedimentos organizacionais, envolvendo capacitação e treinamento contínuos, com a finalidade de aumentar a qualidade dos serviços prestados, sendo um processo permanente em virtude das mudanças ocorridas no decorrer do tempo.

profissionais. Para tanto, a presente pesquisa visa apresentar contribuições relevantes nesta seara.

Os Institutos Federais estão presentes em todo o País e, embora se saiba que cada região confere características específicas a cada unidade administrativa do órgão, todos compartilham da mesma estrutura organizacional, objetivos e finalidades, sendo seus servidores regidos pelo mesmo regime jurídico e pelos mesmos planos de cargos e carreiras. Apesar disso, é possível encontrar discrepâncias entre os conhecimentos exigidos - para o mesmo cargo - em concursos realizados pelos IFs dos diferentes estados da federação, o que faz com que o perfil profissional de servidores atuantes em um mesmo cargo seja diferente. Assim, torna-se interessante pesquisar quais os impactos da situação apontada, sendo esta uma das propostas deste trabalho.

Cabe, ainda, salientar que a autora do presente trabalho é servidora efetiva do IFCE há pouco mais de dois anos, ocupando atualmente o cargo de Administradora e encontrando-se lotada no IFCE - Câmpus Jaguaribe, mas já atuou em outros dois câmpus, Limoeiro do Norte e Cedro, tendo assim motivação pessoal e profissional para a realização desta pesquisa.

Frisa-se também que este trabalho visa colaborar com os propósitos do Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP), curso que se destina à formação de profissionais capazes de contribuir com a melhoria da gestão pública e que, conforme o regulamento do programa, possui como objetivos: a capacitação de profissionais para o exercício da prática administrativa avançada nas organizações públicas; a contribuição para o aumento da produtividade e efetividade das organizações públicas e; a disponibilização de instrumentos, modelos e metodologias que sirvam de referência para a melhoria da gestão pública. Em vista disso, há a orientação de que o Trabalho Final de Curso consistirá em um Relatório Técnico ou Dissertação que apresente proposta de intervenção que proporcione a melhoria de algum processo/procedimento do órgão público no qual o mestrando é servidor.

Além dos argumentos já apontados, a justificativa para a realização desta pesquisa apoia-se na constatação da insuficiência de trabalhos que abordem o tema concursos públicos, sob a ótica relacional entre as competências requeridas pelos cargos, as fases e tipos de provas e os conhecimentos e conteúdos programáticos exigidos em edital. O que pode ser encontrado é quantidade considerável de trabalhos que tratam dos aspectos gerais dos concursos públicos, principalmente no que concerne à sua relação com a legislação e com os princípios constitucionais, mas pouquíssimos com foco em uma análise mais específica quanto ao tema e ao objeto estudado, como a que este trabalho propõe.

2 REVISÃO TEÓRICA

Para uma melhor compreensão do tema alvo deste estudo, faz-se necessária uma revisão teórica das temáticas relacionadas e das legislações específicas aos concursos públicos, como também comentar acerca da estrutura administrativa do IFCE.

Inicialmente, é importante destacar a evolução dos modelos de Administração Pública no Brasil, visto que a implantação do instituto do concurso público como forma de seleção de servidores e empregados públicos se deu como uma das características da passagem do modelo patrimonialista para o burocrático, sendo aperfeiçoado conforme se instalava o modelo gerencial.

A abordagem acerca dos marcos constitucionais, legais e regulamentares dos concursos públicos, do edital, dos elementos que o constituem e de sua relevância para o processo, é de fundamental importância para melhor compreensão do estudo. Dedicar-se, ainda, uma parte desta revisão para a discussão dos principais projetos de lei em tramitação acerca dos certames.

Para conhecimento de como o tema vem sendo abordado na literatura, construiu-se um quadro de referências de alguns trabalhos escritos que se dedicaram a estudar determinados aspectos dos concursos públicos, identificando-se as principais áreas de interesse e pontos de investigação abordados.

Entendendo-se que um processo de seleção bem elaborado e executado seguido de um bom plano de desenvolvimento de carreiras são fatores contribuintes para o sucesso da profissionalização do serviço público e do exercício da função pública, tecem-se comentários sobre o que vem a ser a profissionalização da função pública e sobre o desenvolvimento profissional dos servidores.

Por fim, explana-se a respeito da instituição na qual a pesquisa terá seu foco, o IFCE, analisando-se sua estrutura administrativa diferenciada.

2.1 EVOLUÇÃO DOS MODELOS DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO BRASIL

A Administração Pública brasileira passou por diversas reformas, visando tornar-se mais eficiente. Acompanhando as tendências internacionais, pode-se dizer que a Administração Pública no Brasil passou por três grandes etapas, das quais distinguem-se os modelos: a administração patrimonialista, a administração burocrática e a administração gerencial.

O modelo de administração patrimonialista, que vigorou no País desde os anos de 1500 a 1930, constitui-se como uma forma de administrar, típica dos governos monárquicos, na qual o Estado se torna uma extensão do poder do soberano. Este modelo possuía como principais características: o nepotismo, visto que os cargos públicos eram ocupados de acordo com o grau de parentesco com os nobres e demais integrantes do governo, não havendo assim critérios baseados na meritocracia, ou seja, era comum que indivíduos ocupassem os cargos públicos mesmo não tendo a competência necessária para tal; e a corrupção, visto que não havia distinção entre o capital particular e o patrimônio público e onde o administrador colocava seus interesses particulares à frente do interesse público, fazendo uso da máquina estatal para alcançar tais fins (TORRES, 2004; REK, 2014).

Mesmo com a proclamação da República, em 1889, e a ascensão dos militares ao poder, não houve mudança significativa na Administração Pública brasileira, mantendo-se até 1930 as características típicas do patrimonialismo (RIBEIRO et al, 2013).

Somente a partir de 1930, durante o primeiro governo do presidente Getúlio Vargas, é que houve verdadeira tentativa de transformação do serviço público. Seguindo uma influência norte-americana, buscou-se a implantação de uma administração baseada nos preceitos da administração racional-legal, que era o modelo burocrático descrito por Max Weber (RIBEIRO et al, 2013).

A reforma burocrática foi fortemente impulsionada pela expansão do modelo capitalista, que não era compatível com o modelo patrimonialista, pois, conforme Bresser-Pereira (1996, p.4), “[...] é essencial para o capitalismo a clara separação entre o Estado e o mercado; a democracia só pode existir quando a sociedade civil, formada por cidadãos, distingue-se do Estado ao mesmo tempo em que o controla”. Deste modo, a tentativa de implantação do modelo burocrático teve como principal objetivo limpar a Administração Pública dos estigmas deixados pelo patrimonialismo, corrupção e nepotismo, para passar a adotar um sistema de administração pautado no profissionalismo e na meritocracia.

De acordo com Secchi (2009), as principais características do modelo burocrático são: (i) - a formalidade, que impõe que os deveres e as responsabilidades dos empregados, bem como os procedimentos administrativos, devem ser formalizados de forma escrita; (ii) - a impessoalidade, que se relaciona com as linhas de autoridade e hierarquia da instituição, na qual deve estar claro que as posições hierárquicas pertencem à organização e não aos indivíduos que as ocupam; (iii) - e o profissionalismo, que estabelece a competição justa pelos cargos e funções, no qual os critérios são feitos com base no mérito e na justiça e na qual os indivíduos devem demonstrar suas competências para alcançar tais cargos e funções.

Apesar dos primeiros avanços rumo à uma Administração Pública mais profissionalizada, realizados principalmente pelo Departamento de Administração do Serviço Público (DASP), criado em 1938, que instituiu normas para o recrutamento e seleção de pessoal para a ocupação dos cargos públicos, através da adoção obrigatória de concursos públicos, por meio de critérios baseados em mérito, constatou-se que o modelo burocrático não foi capaz de sanar as mazelas deixadas pelo patrimonialismo.

Conforme o Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado (MARE, 1995), com o aumento dos serviços públicos prestados à sociedade, notou-se que a administração pública burocrática era ineficiente, pois, por seu excesso de controle e de foco nos meios, ou seja, nos processos, acabara deixando de lado os fins, os resultados, não sendo assim capaz de entregar a prometida eficiência ao serviço público, finalidade para a qual a mesma fora implantada. Deste modo, surge o modelo de administração pública gerencial, como forma de resposta aos efeitos negativos da burocracia. Este possui o foco no interesse público, visando entregar ao cidadão serviços públicos de qualidade e com mais eficiência. Ainda segundo o MARE (1995, p. 16):

A Administração Pública gerencial constitui um avanço e até um certo ponto um rompimento com a Administração Pública burocrática. Isto não significa, entretanto, que negue todos os seus princípios. Pelo contrário, a Administração Pública gerencial está apoiada na anterior, da qual conserva, embora flexibilizando, alguns dos seus princípios fundamentais, como a admissão segundo rígidos critérios de mérito, a existência de um sistema estruturado e universal de remuneração, as carreiras, a avaliação constante de desempenho, o treinamento sistemático. A diferença fundamental está na forma de controle, que deixa de basear-se nos processos para concentrar-se nos resultados, e não na rigorosa profissionalização da Administração Pública, que continua um princípio fundamental.

Vê-se que a administração gerencial não surge para extinguir por completo os preceitos da administração burocrática, mas conserva alguns de seus princípios necessários a uma administração racional da “coisa pública”.

Ainda segundo o MARE (1995), o modelo de Administração Pública gerencial se inspira no modelo de administração de empresas, tendo como principais características: a descrição precisa dos objetivos que devem ser alcançados; a autonomia que o administrador deve possuir na gestão dos recursos disponíveis para o alcance dos objetivos e; o controle *a posteriori* dos resultados.

Pode-se dizer que a primeira tentativa de implantação da Administração Pública gerencial no Brasil deu-se com o Decreto-Lei nº 200/1967, que surgiu como uma tentativa de superação da rigidez burocrática e teve como principal medida a descentralização de atividades de produção de bens e serviços para a administração indireta, possibilitando uma

maior autonomia para as autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista (BRESSER-PEREIRA, 1996).

A segunda tentativa de implantação da administração gerencial ocorreu em 1995, durante o primeiro governo de Fernando Henrique Cardoso, através da criação do MARE, comandado pelo então ministro Luiz Carlos Bresser-Pereira, com a publicação do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE) e com a introdução da Emenda Constitucional que trata do Plano Diretor de Reforma do Estado, a Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho 1998. Esta emenda foi a última tentativa consistente de fazer uma ampla Reforma do Estado, sendo crucial para a concretização das mudanças que eram necessárias à modernização da máquina administrativa do Estado brasileiro.

Esta reforma administrativa do Estado seguia aos preceitos da Nova Gestão Pública, processo que foi profundamente influenciado por modelos estrangeiros. Dentre as principais modificações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 19/98, Carvalho (2011) destaca: a mudança na estabilidade dos servidores públicos, com a incorporação da possibilidade de demissão por insuficiência de desempenho; o aumento do período do estágio probatório, que passou de dois para três anos e; a extinção da isonomia de vencimentos entre os servidores dos três poderes. Ainda, Baracho e Souza (2011) elencam o acréscimo do princípio da eficiência entre os norteadores da Administração Pública, ao lado da legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade, como um dos pontos fulcrais da reforma.

Atualmente, muito se comenta sobre a necessidade de mudanças na administração pública, a fim de que essa se torne mais profissionalizada. Os preceitos mais modernos acerca do funcionamento da administração pública se aproximam bastante do idealizado na reforma gerencial: modernização dos procedimentos, uso de tecnologia da informação, redução de procedimentos burocráticos para uma maior eficiência e economicidade de tempo e recursos, dentre outros. Surge também um novo conceito de administração que traz em seu bojo o anseio por uma maior participação popular nas discussões de interesse público.

Para Paula (2005), esse novo modelo de administração pública, que vem sendo chamado de modelo social ou societal, visa principalmente uma maior interação dos cidadãos nas tomadas de decisão quanto às políticas públicas que impactam nos problemas sociais. Assim, a administração pública moderna busca a assunção de um novo papel do Estado perante a sociedade.

2.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O INSTITUTO DOS CONCURSOS PÚBLICOS

O instituto do concurso público como forma de seleção e recrutamento para a ocupação de cargos em instituições públicas teve seus primórdios na França, durante o império de Napoleão Bonaparte, em meados do século XVIII, visto que seu Código Civil trazia dispositivos que influenciaram a criação do princípio da isonomia e de outras legislações pertinentes ao tema (CANOTILHO, 1998).

Nota-se que o concurso público, apesar de poder conter vícios que deixem à prova a eficácia deste método, constitui-se ainda como o melhor mecanismo de seleção, quando comparado a outros já utilizados para essas situações no decorrer da história, tais como: sorteio, sistema de compra e venda de cargos públicos, arrendamento, sucessão hereditária, sistema de livre nomeação absoluta ou relativa e eleição. Isto porque o concurso realizado através de critérios meritocráticos e pautado no Princípio da Isonomia, dentre outros princípios que lhe forem correlatos, tem como uma de suas principais vantagens afastar aqueles indivíduos que não atendem às exigências mínimas para o ingresso e exercício da função pública (CARVALHO, 2010).

No Brasil, os primórdios do instituto do concurso público remontam da Constituição do Império, de 1824, que dispõe em seu art. 179, inciso XIV, que todo cidadão poderá ser admitido aos cargos públicos civis, políticos e militares, sem outra diferença, senão seus talentos e virtudes, garantindo assim o direito à liberdade de competição e acesso aos cargos, muito embora a vagueza dos critérios “talentos e virtudes” continuassem a possibilitar a discricionariedade e o uso de critérios meramente políticos na escolha dos candidatos (SOUSA, 2000).

Conforme Sousa (2011), a primeira Constituição Republicana, de 1891, originou um pequeno avanço em relação ao tema, quando estabeleceu no seu artigo 73: “[...] os cargos públicos civis ou militares são acessíveis a todos os brasileiros, observadas as condições de capacidade especial que a lei estatuir”. A Constituição de 1934 foi a primeira a considerar a relevância do concurso público como forma de seleção, no entanto, foi falha quando estabeleceu que este só seria empregado caso fosse regulamentado por lei, quando possibilitou a abertura de concurso apenas de título e quando estabeleceu que o mesmo só era necessário para o primeiro ingresso. Foi somente na Constituição de 1967 que ficou estabelecida a obrigatoriedade do concurso público como seleção para todos os cargos, exceto os comissionados, além disso se retirou a possibilidade de concursos no qual o único requisito era a análise de títulos.

A CF/88, em seu artigo 37, dispõe sobre a temática:

Art. 37 – A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...] *omissis*

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Nota-se que a redação traz a exigência do concurso público não só para o provimento dos cargos, mas também dos empregos públicos, ou seja, as sociedades de economia mista e as empresas públicas também tiveram que passar a adotar este método de seleção para ocupação de seus postos de trabalho, ainda que estes se submetam ao regime celetista e não ao estatutário.

Vê-se também que o texto deixa expresso que a investidura no cargo ou emprego se dará por concurso público, ou seja, a exigência não é mais somente para o primeiro ingresso, como nas constituições anteriores, mas sim para todo e qualquer cargo ou emprego público, extinguindo-se assim a modalidade de concurso interno como forma de provimento inicial para cargos e empregos públicos.

Posteriormente, alguns dispositivos legais empreenderam formas mais simplificadas de acesso aos cargos públicos, ou suas substituições temporárias, como é o caso da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que estabelece a contratação por tempo determinado para atendimento à necessidade temporária de excepcional interesse público, possibilitando a contratação de professores substitutos para suprir demandas decorrentes da expansão das instituições federais de ensino ou para suprir a falta de professor efetivo em caso de afastamento ou licença, por exemplo.

Como principal marco legal federal do instituto do concurso público, tem-se a Lei nº 8.112/90 que passou a vigor como substituição ao antigo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União (Lei nº 1.711/1952), mas também prevê diversos dispositivos acerca dos certames, conforme o Quadro 1, e possui caráter geral de aplicação no âmbito da União e do Distrito Federal.

Quadro 1 – Dispositivos gerais da Lei nº 8.112/90 acerca dos concursos públicos.

Art. 5º, § 2º - Reserva de vagas para deficientes.
Art. 10 - Provimento em cargo efetivo somente por concurso público; convergência com os incisos II, III e IV do art. 37 da CF.
Art. 11 - Previsão de possibilidade de duas fases - provas e títulos.
Art. 11 - Previsão de taxa de inscrição para custeio e de isenção, nos termos do Decreto n. 6.593/2008.
Art. 12 - Validade de até dois anos com prorrogação; sintonia com o art. 37, III, da CF.
Art. 12, § 1º - Previsão de publicação do edital, com publicação no DOU e em jornal de grande circulação.
Art. 12, § 2º - Vedação à abertura de novo concurso durante a validade de anterior, com aprovados; detalhamento do art. 37, IV da CF.
Art. 20, § 4º - Possibilidade de afastamento para participar do curso de formação de novo cargo.
Art. 61, IX e art. 76-A - Previsão da gratificação por participação em banca de concurso ou de regência em curso de formação ou capacitação.

Fonte: Adaptado de Fontainha et al, 2014.

A Lei nº 8.112/90 traz ainda outra consideração importante, no seu artigo 5º, ao tratar sobre os requisitos básicos para investidura no serviço público, exige a idade mínima de 18 (dezoito) anos. A lei não faz referência a limite máximo de idade, no entanto, cita que ao atingir os 70 (setenta) anos o servidor será aposentado compulsoriamente e cita, ainda, que não poderá solicitar a reversão da aposentaria o servidor que atinja tal idade. Neste sentido, há alguns entendimentos e jurisprudências a respeito de que a imposição de uma idade máxima como critério de ingresso será admitida em alguns casos específicos no qual se comprove tal necessidade em vista da natureza do cargo.

Uma outra lei federal que trata do tema concurso público é a Lei nº 12.990 (lei de cotas), de 9 de junho de 2014, que trata da reserva de 20% das vagas dos concursos públicos federais do poder executivo para os candidatos negros - que se autodeclararem pretos ou pardos - sempre que o número de vagas oferecidas for igual ou superior a 3 (três). Ao longo dos anos, observa-se que a exigência de autodeclaração vem sendo acompanhada da análise de bancas de aferição que usam determinados critérios para fazer a distinção racial, o que gerou bastante polêmica e serviu de objeto para o desenvolvimento de diversos trabalhos.

Mesmo com o advento dos marcos constitucional e legal que tratam sobre os certames, ainda restam amplas dúvidas a respeito do instituto dos concursos públicos, fazendo-se necessária uma regulamentação mais detalhada, com orientações sobre como deve se dar o processo. Assim, no intuito de contribuir para um melhor detalhamento do tema, o Decreto Presidencial nº 6.944, de 21 de agosto de 2009, que estabelece algumas medidas

organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe também sobre algumas normas relativas aos concursos públicos.

A respeito da base principiológica dos concursos públicos, diversos autores comentam que este instituto deve concretizar e se submeter a uma série de princípios constitucionais e jurídicos, explícitos e implícitos, que lhe são relacionados, dos quais podem-se citar: legalidade, eficiência, impessoalidade, publicidade, acessibilidade aos cargos públicos, razoabilidade, proporcionalidade, supremacia do interesse público, igualdade ou isonomia e vinculação ao edital (CARVALHO, 2010; SOUSA, 2011).

A despeito dos dispositivos constitucionais, legais e regulamentares já existentes acerca da questão, nota-se que ainda há a indispensabilidade de uma lei geral que discipline o instrumento em âmbito federal e que possa servir de subsídio para iniciativas de mesma natureza do âmbito dos estados e municípios. A criação de uma lei de aplicação geral contribuiria bastante para uma maior lisura nos processos seletivos, possibilitaria uma melhor padronização e provavelmente diminuiria o número de entendimentos divergentes e de processos judiciais relacionados ao tema. Apesar de tramitarem no Congresso Nacional inúmeros projetos de lei relacionados aos aspectos dos concursos públicos, até o presente momento, ainda não foi de fato aprovada nenhuma lei geral que regule este instituto.

Assim, fica a cargo das instituições organizadoras estabelecerem as normas que regerão os concursos, as quais deverão estar dispostas de forma clara no edital do concurso, desde que estejam de acordo com o texto constitucional, com as leis, com o decreto, bem como com os princípios relacionados, respectivamente, já mencionados.

2.3 O EDITAL

O edital é o instrumento que rege todo o processo do concurso público, sendo considerado “a lei do concurso”. Motta (2005) comenta que essa máxima nada mais é senão o próprio princípio da vinculação ao edital, que possui como pilares os princípios da legalidade e moralidade, sendo tratado de forma especial devido à sua tamanha relevância.

São através das normativas editalícias que estão dispostas as regras a que os candidatos e a administração pública deverão submeter-se. Nele devem estar contidas diversas informações, dentre as quais citam-se as atribuições do cargo e os conhecimentos exigidos. A este respeito, Borges (2009, p. 6) comenta que: “É também imprescindível que os conhecimentos e habilidades exigidos sejam compatíveis com a função pública a ser exercida, devendo seu conteúdo ser adequado à aferição da capacitação do candidato às atribuições”.

Apesar de certa autonomia na elaboração do instrumento, visto a falta de uma lei geral que regulamente e detalhe como deve ser realizado o processo de seleção, a administração pública deve fazê-lo conforme os preceitos constitucionais e legais, buscando eximir-se de falhas que possam ferir os princípios constitucionais e colocar em risco a legalidade do processo.

O Decreto Presidencial nº 6.944/09 traz, em seus artigos 18 e 19, exigências mínimas a respeito da publicidade do edital, bem como de itens que devem estar presentes em seu texto, como: indicação da instituição organizadora do certame; número de cargos/empregos a serem providos; quantitativo de vagas reservadas aos candidatos portadores de deficiência; remuneração dos cargos e lei de criação/regulamentação destes ou da carreira; descrição das atribuições do cargo/emprego e indicação do nível de escolaridade exigido para a posse; locais, horários, valores e demais informações a respeito do procedimento de inscrição; disciplinas e agrupamentos de provas; indicação da data provável e das etapas do concurso; regulamentação dos meios de aferição do desempenho do candidato; dentre outras informações.

Nota-se que a realização de um concurso público ocorre através de duas fases distintas. Primeiramente, ocorre uma fase interna que inicia com a decisão da administração de realizar o concurso e termina com a elaboração do edital. Já a fase externa tem início no momento da publicidade do ato, ou seja, com a publicação do edital e finda com a homologação do resultado. O Quadro 2 mostra um resumo dessas fases:

Quadro 2 – Resumo das fases do concurso público.

Fase	Principais Atividades
Interna	<input type="checkbox"/> Levantamento de vagas <input type="checkbox"/> Verificação da disponibilidade orçamentária <input type="checkbox"/> Definição do perfil da vaga <input type="checkbox"/> Definição dos pontos avaliativos e da bibliografia recomendada <input type="checkbox"/> Nomeação da Comissão organizadora <input type="checkbox"/> Contratação da instituição organizadora (se for o caso) <input type="checkbox"/> Definição do cronograma <input type="checkbox"/> Elaboração do edital de abertura
Externa	<input type="checkbox"/> Publicação do edital de abertura <input type="checkbox"/> Período de Inscrições <input type="checkbox"/> Realização das Provas <input type="checkbox"/> Divulgação dos gabaritos <input type="checkbox"/> Interposição de recursos contra o gabarito <input type="checkbox"/> Julgamento de recursos <input type="checkbox"/> Divulgação dos resultados preliminares <input type="checkbox"/> Interposição de recursos contra o resultado <input type="checkbox"/> Julgamento de recursos <input type="checkbox"/> Resultado final <input type="checkbox"/> Homologação do concurso

Fonte: Adaptado de RODIGHERI, 2016.

Conforme observa Sousa (2011), a fase interna trata dos trâmites administrativos necessários à abertura do certame, já a fase externa trata dos trâmites relacionados à operacionalização do mesmo e é nessa que ocorre maior interação dos envolvidos no processo (candidatos, comissão, banca e Administração Pública).

Assim, o edital de um certame deve nortear todas as etapas do processo seletivo, internas e externas, pautando-se pelos princípios constitucionais que regem a Administração Pública, quais sejam: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Além destes, devem-se observar ainda os princípios da finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica e interesse público, dispostos na Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.

2.4 PROJETOS DE LEI ACERCA DOS CONCURSOS PÚBLICOS

O Projeto de Lei – PL 74/2010, oriundo do Senado Federal, é o projeto de lei mais recente que trata do assunto concursos públicos. A proposta, que visa regulamentar o art. 37, inciso II, da Constituição Federal, e estabelecer normas gerais para a realização de concursos públicos na Administração Pública direta e indireta dos Poderes da União, foi apresentada pelo então senador Marconi Perillo e aprovada pelo Senado em junho de 2013. A matéria, que vem sendo chamada de Lei Geral dos Concursos Públicos, agora sob a denominação de PL 6004/2013, tramita na Câmara dos Deputados apensa ao PL 252/2003, de autoria do ex-senador Jorge Bornhausen, enquanto aguarda apreciação do Plenário (BRASIL, 2013).

O PL 6004/2013 tem a pretensão de se tornar uma lei federal de caráter geral, ou seja, extensiva à União, estados e municípios, tendo também incorporado e alterado alguns dispositivos do DP 6.944/2009.

Além de trazer requisitos gerais para a realização dos concursos, como a proibição de abertura de concurso para número simbólico de vagas ou para mero preenchimento de cadastro de reserva, como a exigência da publicação do edital com pelo menos 90 (noventa) dias de antecedência da realização da primeira prova e com o estabelecimento de prazo mínimo de 30 (trinta) dias para as inscrições, contados da data da publicação do edital, o PL também conta com dispositivos interessantes relacionados às provas, conforme mostra o Quadro 3.

Quadro 3 – Dispositivos do PL 6004/2013 relacionados às provas.

Seção II Do Edital de Abertura do Concurso	Art. 13. O conteúdo mínimo do edital de abertura do concurso será composto de: XI – conteúdo programático de cada disciplina, de forma clara, precisa e específica; XIV – explicação resumida da relação existente entre cada disciplina cobrada no certame e as atribuições do cargo ou emprego público, de acordo com a natureza e complexidade das atribuições, nos termos do art. 37, inciso II, da Constituição Federal;
CAPÍTULO IV DAS PROVAS Seção I Disposições Gerais	<p>Art. 21. As provas escritas objetivas serão aplicadas em pelo menos 1 (uma) capital por região geográfica na qual houver mais de 50 (cinquenta) candidatos inscritos</p> <p>Art. 23. § 1º É vedado o uso, nos enunciados das questões, de vocabulário ou nomenclatura técnica em desuso, abandonada ou rara, e de expressões, vocabulário ou construções fraseológicas que levem à ambiguidade, à dubiedade ou à imprecisão semântica, devendo a instituição organizadora utilizar a terminologia ordinária do padrão da língua culta. § 2º A utilização de palavras e expressões estrangeiras, sem a respectiva tradução, só será admitida quando consagradas pelo uso, no ramo de conhecimento específico da questão, ou quando se tratar de prova de língua estrangeira.</p> <p>Art. 26. É obrigatória a realização da prova escrita objetiva.</p> <p>Art. 27. As questões que versarem sobre atualidades limitar-se-ão a cobrar conhecimentos sobre fatos ocorridos até a data da publicação do edital de abertura do concurso. § 2º Os fatos da atualidade cobrados devem ser relevantes e possuir alcance nacional ou internacional, vedada a cobrança de dados específicos irrelevantes ou de fatos de alcance meramente regional ou local.</p> <p>Art. 29. É assegurado ao candidato retirar-se do local de aplicação com o seu caderno de questões objetivas e discursivas, desde que tenha ali permanecido pelo período mínimo estabelecido no edital.</p> <p>Art. 30. § 1º A prova oral será gravada em áudio e vídeo, com obrigatória entrega de cópia da respectiva prova ao candidato que a solicitar, mediante o pagamento das despesas de confecção da cópia, se exigido.</p>
Seção II Do Conteúdo Programático	<p>Art. 37. § 1º O conteúdo programático de cada disciplina será enunciado de forma precisa e detalhada, a fim de permitir ao candidato a perfeita compreensão do assunto a ser exigido, vedada a citação genérica de grandes tópicos do conhecimento.</p> <p>Art. 38. A indicação bibliográfica de cada matéria, quando houver, vinculará a instituição organizadora e os candidatos à última edição existente da obra até a publicação do edital de abertura do concurso.</p>
Seção III Dos Critérios de Avaliação	<p>Art. 43. § 1º As provas objetiva e discursiva terão caráter eliminatório e classificatório; a prova oral terá caráter meramente classificatório.</p> <p>Art. 46. A avaliação das respostas às questões discursivas e orais deverá ser feita com base em espelho de correção e modelo de resposta, fornecidos em edital ou juntamente com o resultado preliminar da prova, onde estejam indicados, pelo menos: I – os pontos de abordagem necessária; II – a pontuação relativa aos pontos referidos no inciso I; III – os critérios de atribuição da nota final da questão; IV – as razões da perda de pontos pelo candidato.</p> <p>Art. 47. A prova oral será realizada por uma banca examinadora de, no mínimo, 3 (três) especialistas reconhecidos, por matéria, sendo a nota do candidato a média aritmética das avaliações. Parágrafo único. As notas de cada especialista serão fornecidas à instituição organizadora sem que ele tenha conhecimento das notas atribuídas pelos demais examinadores.</p>

Fonte: Elaboração própria, 2018.

Percebe-se que, caso o PL 6004/2013 se torne de fato uma lei, sanaria ou pacificaria diversas questões conflituosas que sempre são alvo de impugnação de editais, recursos administrativos e ações judiciais como Mandados de Segurança, dentre outros conflitos administrativos e judiciais. No entanto, diversas instituições teriam que readequar seus concursos à nova lei, visto que em uma análise geral é possível notar que muitos certames vêm sendo realizados: com a aplicação de provas somente nas capitais estaduais, o que dificulta a logística de candidatos oriundos de regiões mais longínquas; com conteúdo programático pouco detalhado ou sem relação notória com o cargo ofertado, o que deixa margem à aplicação de questões controversas; com a aplicação de provas somente discursivas ou orais, imperando o caráter subjetivo na seleção dos candidatos; com a cobrança de assuntos sobre temas gerais conhecidos somente na cidade ou região de realização do concurso, deixando os candidatos provenientes de outras regiões em situação de desigualdade. Com a aprovação de uma lei geral que regulamente a realização dos concursos públicos estas situações, bem como outras não citadas, ocorreriam com menor frequência, o que traria maior legalidade, equidade e isonomia para as seleções e aumentaria a confiança da escolha dos melhores profissionais.

Enquanto não vier a ser aprovada uma lei geral regulamentando as questões pertinentes aos concursos públicos, os mesmos continuarão tendo a elaboração de seus editais baseada nos princípios constitucionais, nas leis, decretos, portarias e demais instrumentos normativos que de alguma forma, ainda que de modo geral, dispõem sobre o tema. No entanto, mesmo com a existência dos dispositivos legais citados até aqui, são notórias as lacunas passíveis de normatização para que este processo venha de fato a alcançar eficiência, eficácia e efetividade necessárias à condução da profissionalização do serviço público e da função pública. Desta forma, corroborando-se com o entendimento de outros autores (SOUSA, 2011; RODIGHIERI, 2016), entende-se ser imprescindível a aprovação de um instrumento que trate da questão de forma mais profunda.

2.5 ESTUDOS REALIZADOS ACERCA DO TEMA CONCURSOS PÚBLICOS

Ao pesquisar a literatura existente sobre o tema concursos públicos é possível identificar um considerável número de trabalhos que tratam do assunto. A análise dos estudos já produzidos é importante para que se possam identificar os diferentes aspectos sob os quais o tema vem sendo abordado, para verificar quais os principais pontos de interesse dos

pesquisadores, como também para conhecer as metodologias de pesquisa empregadas. O Quadro 4 apresenta alguns trabalhos desenvolvidos acerca desta temática.

Quadro 4 - Estudos produzidos acerca do tema concursos públicos.

Autor e data	Objetivo	Conclusões
Motta (2005)	Comentar sobre os concursos públicos e os princípios constitucionais, especialmente sobre o princípio da vinculação ao edital.	A imposição constitucional de acesso aos cargos e empregos públicos mediante concurso público possui importante razão de ser e se fundamenta no princípio democrático, no princípio da isonomia e no princípio da eficiência. O princípio da vinculação ao edital traduz-se em segurança de uma atuação administrativa isenta, previsível, moral e eficazmente controlada.
Dallari (2006)	Discorrer acerca da relação entre o princípio da isonomia e os concursos públicos.	O concurso público para provimento de cargos/empregos públicos possui um procedimento administrativo específico. Cabe ao candidato nomeado comprovar que possui os requisitos exigidos para a posse e exercício no cargo/emprego. Essa verificação não pode ser totalmente subjetiva, cabendo neste momento a observância do princípio da isonomia, bem como análises objetivas, para evitar favorecimentos ou perseguições.
Borges (2009)	Fazer considerações a respeito dos editais de concursos públicos e seus principais elementos, relacionando-os aos princípios constitucionais.	Os editais de concursos públicos devem estar em consonância com os princípios constitucionais, visto que com a plena e efetiva aplicação destes princípios o concurso público alcançará seus fins. O processo de seleção de servidores possui íntima relação com a competência dos servidores públicos e conseqüentemente com a eficácia da administração pública, sendo, assim, de grande importância o estudo do processo de seleção e de seu edital.
Castelar et al. (2010)	Examinar o papel dos fatores determinantes da aprovação em um concurso público (Banco Nordeste do Brasil).	Alta renda familiar, escolaridade acima do ensino médio, ser oriundo de região metropolitana, ter cursado o ensino médio em escola privada e ser jovem, são fatores que contribuem para aumentar a chance de aprovação no concurso. Segundo os autores, o indivíduo que possui estes atributos, pela medida de risco relativo, tem 41 vezes mais chance de aprovação do que um indivíduo sem estes atributos.
Sousa (2011)	Estudar os concursos públicos conforme as diversas Constituições Brasileiras, especialmente a de 1988.	A legislação existente acerca dos concursos públicos não é suficiente para uma devida regulamentação deste instituto. A ausência de uma lei nacional que regulamente a questão ocasiona insegurança jurídica para os candidatos, desobediência aos princípios constitucionais, bem como o não alcance de seu objetivo principal que é a seleção dos candidatos mais capacitados para o exercício da função pública.
Zancaner (2012)	Comentar a respeito dos princípios da moralidade, eficiência, razoabilidade e proporcionalidade em relação ao instituto dos concursos públicos.	O concurso público visa atender o princípio da probidade administrativa pois, por ser um procedimento impessoal, impede que a seleção se dê com favoritismo ou perseguições. O princípio da eficiência exige que o acesso aos cargos e empregos públicos se dê por concurso público, para que assim o Estado selecione os candidatos mais aptos. Em razão dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade os concursos não devem exigir dos candidatos requisitos incompatíveis com as necessidades do cargo.

Fontainha et al. (2014)	Analisar o marco normativo brasileiro acerca dos concursos públicos, analisar de forma quantitativa editais de concursos públicos e propor um novo marco normativo para o recrutamento no Serviço Público brasileiro.	Há a existência de uma bibliografia extensa sobre o perfil dos funcionários públicos federais. No entanto, são escassos trabalhos quanto aos concursos públicos federais. As pesquisas atuais analisam os editais somente em termos jurídicos, como um instrumento normativo das etapas do concurso. Sugere-se a realização de pesquisas que avaliem os conteúdos programáticos demandados nos editais, tema bastante relevante, visto que a metodologia de avaliação atual é realizada com base na quantidade de conhecimentos dos candidatos.
Costa et al. (2014)	Descrever a iniciativa da Universidade Federal do Pará em desenvolver um modelo de concurso público baseado em competências.	Considerando o mapeamento de competências essenciais ao bom desempenho dos cargos, a instituição elaborou questões específicas, para os cargos de Administrador, Psicólogo Clínico e Psicólogo Educacional, que simulavam situações reais e que exigiam desempenho competente para responder corretamente. Os autores comentam que os dados preliminares apontam que o modelo de Gestão por Competências para desenvolvimento de concursos é promissor como metodologia preditiva de seleção de servidores públicos.
Faria e Figueiredo (2015)	Analisar aspectos da Lei 12.990/2014, que trata da reserva de 20% das vagas oferecidas em concursos públicos da Administração Pública Federal direta e indireta para candidatos negros e pardos.	Esta lei pode estar servindo apenas para mascarar que a educação básica pública ofertada pelo Estado é precária. Possivelmente, uma remodelação do sistema educacional reequilibraria a formação educacional, cultural e social do indivíduo. Deste modo, a efetividade desta Lei depende também da qualidade da educação recebida pela população, assim, a análise desta questão deve ser feita em conjunto com a questão socioeconômica das pessoas a quem a Lei pretende beneficiar.
Nunes e Marques (2016)	Analisar a implantação da Lei de Cotas (Lei 12.990/2014), que reserva 20% das vagas em concursos públicos federais para negros e pardos, no âmbito do Instituto Federal de Alagoas.	Aponta que nos editais analisados para a contratação de docentes exige-se a apresentação de fotografia que uma comissão competente averigue a cor declarada, já nos editais destinados a contratação de técnicos administrativos é solicitado somente autodeclaração. Os autores indagam sobre o porquê de uma mesma instituição adotar metodologias diferentes para o cumprimento da Lei de Cotas em seus editais e comentam sobre as possíveis consequências disso.
Rodigheri (2016)	Analisar a operacionalização do concurso público para ingresso na carreira de Professor do Magistério Superior na UFGD.	A autora constatou uma falta de uniformidade e padronização nos procedimentos de operacionalização dos concursos para docentes das 10 IFES pesquisadas. Verificou-se também uma lacuna quanto a legislação vigente acerca dos concursos públicos para docente nas instituições federais, essa falta de regulamentação mais específica dificulta a operacionalização do certame e contribui para a judicialização do processo.
Feitosa e Passos (2017)	Avaliar o atual modelo de concurso diante das novas competências consideradas essenciais para o exercício da magistratura.	Verificou-se, no decorrer da história do sistema de justiça brasileiro, a mudança do perfil da magistratura e a necessidade de revisão dos modelos de seleção. O modelo de concurso público atualmente adotado no Brasil prioriza a avaliação de conhecimentos técnico-jurídicos aferidos pela capacidade de memorização, não avaliando de fato as competências dos candidatos.

Fonte: Elaborado pela autora, com base nas referências consultadas, 2018.

Percebe-se que a maioria dos trabalhos que versam sobre o tema são desenvolvidos na área do direito e avaliam principalmente os aspectos legais do concurso público,

principalmente no que se refere à sua relação com os princípios constitucionais e quanto aos dispositivos legais que lhes são correlatos. Há também trabalhos dedicados à análise dos editais, principalmente no sentido de verificar se os elementos que o constituem estão de acordo com os princípios da legalidade, isonomia, razoabilidade e proporcionalidade.

Com a criação da Lei de Cotas (Lei 12.990/2014), que trata da reserva de 20% das vagas ofertadas nos concursos federais para negros (pretos e pardos), diversos autores já se dedicaram a falar sobre este tema, tanto em relação aos seus aspectos legais e constitucionais, como também com o enfoque na efetividade e aplicabilidade da lei, ou seja, se esta vem atingindo o seu objetivo e de que forma vem sendo colocada em prática.

A maioria dos trabalhos encontrados trata o tema de forma mais genérica, analisando as características dos concursos de um modo geral, principalmente quanto a ótica legal. São raros os trabalhos que tratam do tema de forma mais específica, examinando as peculiaridades de determinado certame ou conjunto de certames.

Dentre as pesquisas que tratam do assunto sob uma perspectiva mais distinta dos demais trabalhos encontrados, destacam-se os estudos de Costa et al. (2014), que analisaram um concurso realizado pela Universidade Federal do Pará com base no modelo de seleção por competências, e o trabalho de Feitosa e Passos (2017), que ponderaram sobre o modelo de seleção praticado atualmente em relação as competências requeridas para a magistratura. Nota-se, ainda, a existência de trabalhos que se dedicam ao estudo da operacionalização do processo seletivo e ao levantamento do perfil dos candidatos.

Constata-se a escassez de trabalhos com objeto de estudo similar ao do presente trabalho, qual seja, a análise dos editais de concursos com foco nos conteúdos programáticos cobrados e conhecimentos e habilidades exigidos para o exercício de determinados cargos que, conforme indica Fontainha et al. (2014), são estudos fundamentais para a compreensão do modelo de seleção que vem sendo utilizado, que é focado na quantidade de conhecimentos acumulados pelos candidatos.

2.6 A PROFISSIONALIZAÇÃO DA FUNÇÃO PÚBLICA

O instituto do concurso público está estreitamente ligado à questão da profissionalização da função pública e esta, por sua vez, como comenta Bacellar Filho (2003), encontra-se relacionada aos postulados constitucionais. Para este autor, a Administração Pública legitima a sua atuação quando age em conformidade com o interesse público e, sendo a profissionalização da função pública instrumento de melhoria da eficiência, eficácia e

efetividade dos serviços prestados pelo Estado, a mesma também configura-se como instrumento de legitimação da Administração Pública diante da sociedade brasileira, pois visa, tanto assegurar a obediência ao princípio da igualdade na escolha de seus agentes, como também, cumprir o princípio da eficiência e atender aos interesses da coletividade, através da busca por uma Administração mais capacitada.

Faz-se relevante frisar que o conceito de “função pública” adotado neste trabalho é aquele definido por Silveira (2009). Para a autora, a “função pública” pode ser compreendida como o conjunto de atividades administrativas empreendidas por agentes públicos, denominados de servidores públicos, que mantém vínculo empregatício com o Estado em caráter contínuo.

Um dos objetivos precípuos do concurso público é a escolha dos melhores profissionais ao exercício de determinado cargo ou emprego público, acreditando-se que, pelo menos em tese, os melhores candidatos selecionados serão aqueles que se encontram mais bem preparados, qualificados e habilitados para o exercício das atividades inerentes ao serviço público.

No entanto, como bem ressalta Silveira (2009), por conta de ineficiências presentes, tanto neste processo como em outros processos da Administração, devido à ocorrência de falhas, sobre as quais a doutrina e a jurisprudência se debruçam constantemente em seus apontamentos, nem sempre a escolha dos melhores candidatos corresponde ao provimento de bons servidores públicos. Ainda assim, não se pode negar a relevância do concurso público como instrumento preliminar de aferição de mérito e competência dos candidatos a servidores públicos que, quando bem executado, constitui-se como ferramenta inicial de profissionalização do serviço público e da função pública.

Bacellar Filho (2003) destaca que a profissionalização do servidor público é um ponto forte trazido pela EC nº 19 e sublinha que, além do concurso público, a CF/88 dedica outros dispositivos destinados a esta finalidade dos quais citam-se: o inciso V, do art. 37, que estabelece que as funções de confiança serão exercidas por servidores efetivos e ainda prevê a ocupação de percentual mínimo obrigatório dos cargos em comissão, conforme disposto em lei, por servidores efetivos; o § 2º, do art. 39, que estabelece que a União, os estados e o Distrito Federal deverão manter escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos; o § 4º, do art. 41, que dispõe sobre a utilização da avaliação de desempenho como requisito obrigatório para a conquista da estabilidade.

Ainda, conforme os apontamentos de Silveira (2009), o concurso público consiste somente em instrumento inicial para a profissionalização da função pública, devendo este ser

associado a outros dispositivos no intuito de promover o progresso do servidor na carreira. A percepção de uma remuneração justa, o direito à capacitação, a retribuição pecuniária como recompensa ao aperfeiçoamento profissional, a avaliação de desempenho e a promoção na carreira, são alguns dos mecanismos, citados pela autora, que favorecem a profissionalização.

Isto posto, compreendendo-se a importante relação do concurso público com a profissionalização da função pública e, por conseguinte, do serviço público, observa-se a imprescindibilidade do aperfeiçoamento desta ferramenta, o que será possibilitado mediante uma melhor regulamentação, padronização e objetivação deste processo em todos os níveis da Federação.

2.7 A QUESTÃO DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL E DO DESENVOLVIMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

A capacitação e qualificação profissional do servidor é de fundamental importância para que o mesmo desenvolva o conjunto de competências necessárias à plena execução de suas atividades. Deste modo, o desenvolvimento de competências é essencial para que o servidor atenda às suas demandas de trabalho de forma satisfatória, como também é essencial para que a instituição alcance seus objetivos e sua missão.

Longo (2007) descreve que as competências das pessoas podem ser provenientes do meio externo ou interno à organização, ou seja, as pessoas já entram nas organizações com um conjunto de competências, que se destacam no processo de seleção, e desenvolvem no ambiente organizacional as competências internas, que são aquelas intrínsecas às atividades desenvolvidas e que dificilmente serão adquiridas externamente. Neste contexto, os servidores devem estar sempre atentos para expandir e atualizar seus conhecimentos, principalmente em uma conjuntura de um ambiente organizacional que está sempre se modernizando e se modificando, para tanto a instituição deve promover os meios necessários.

No serviço público, geralmente, os cargos possuem planos de carreira associados à questão da capacitação. A possibilidade de progressão na carreira através da qualificação e capacitação profissional é um instrumento de profissionalização do servidor público previsto em diversos dispositivos legais, como a EC nº 19, a Lei nº 8.112/90 e o Decreto nº 5.707/2006. Silveira (2009, p. 71) comenta que: “[...] a capacitação corresponde a um dos aspectos ou um dos instrumentos de profissionalização, eis que se relaciona com o desenvolvimento técnico, operacional, intelectual e pessoal do servidor ao longo da carreira”.

Assim, a capacitação profissional e o desenvolvimento na carreira devem ser objetivos buscados tanto pelo servidor como pela instituição em que atua.

Nos IFs, as leis que disciplinam a questão da estrutura dos planos de cargos e carreiras são: a Lei nº 11.091/2005, que trata da carreira dos cargos técnico-administrativos em educação - TAE e; a Lei nº 12.772/2012, que trata do plano de cargos e carreira do magistério do ensino básico, técnico e tecnológico (EBTT). Ambas as leis dispõem sobre os requisitos exigidos dos servidores, em termos de qualificação e capacitação, para que possam avançar nos níveis e classes de sua carreira e assim mantenham bom desempenho em seu trabalho e obtenham melhoria em sua remuneração.

Costin (2010, p. 164) comentando sobre a relevância da capacitação do profissional que atua no setor público, corrobora com o pensamento de que profissionalização e capacitação são conceitos relacionados e complementa que a profissionalização envolve ainda “a autopercepção como alguém que tem orgulho de suas práticas, é respeitado por seus pares, por seus superiores e por seus “clientes”, no caso, o cidadão”, tornando um pouco mais abrangente o significado deste conceito.

Percebe-se que a capacitação profissional dos servidores públicos é ferramenta fundamental para o efetivo alcance dos objetivos institucionais. Neste contexto, a existência de amparo normativo que subsidie a questão da progressão de carreira dos servidores pode se caracterizar como um aspecto propulsor do interesse pela capacitação contínua, além dos aspectos que envolvem a elevação da satisfação pessoal no trabalho, mencionados por Costin (2010). Os servidores podem buscar a capacitação profissional como um meio de avançar em sua carreira, mas também como uma forma de elevar a sua autoconfiança e segurança perante o trabalho. Emerge-se do exposto a relevância da capacitação profissional, bem como dos demais aspectos que a circundam, para o alcance de uma profissionalização contínua no serviço público.

2.8 A PROFISSIONALIZAÇÃO CONTÍNUA DOS SERVIDORES

O processo de profissionalização contínua do servidor está previsto em diversos instrumentos normativos. A CF/88 em seu art. 39, § 2º, através de redação dada pela EC nº 19/98, estabelece a participação em cursos de formação e aperfeiçoamento como um dos requisitos para que os servidores públicos progridam na carreira. O Regime Jurídico dos Servidores Civis da União, Lei nº 8.112/90, dedicou alguns artigos para tratar da questão do desenvolvimento profissional dos servidores: o art. 87 que prevê a concessão de licença para

capacitação profissional pelo período de até três meses, no interesse da Administração, a cada quinquênio de efetivo exercício; o art. 95 que dispõe sobre a possibilidade de concessão de afastamento para estudo no exterior; o art. 96-A que aponta os requisitos para concessão de afastamento para que o servidor possa participar de programa de pós-graduação *stricto sensu* no País, no interesse da Administração e com a respectiva remuneração e; o art. 98 que trata da concessão de horário especial de trabalho ao servidor estudante.

Além dos instrumentos já citados, os planos de cargos e carreiras dos TAEs, Lei nº 11.091/2005, e dos docentes do magistério do EBTT, Lei nº 12.772/2012, também se constituem como dispositivos basilares fundamentais para o desenvolvimento profissional dos servidores, visto que condicionam a progressão das carreiras bem como a melhoria das remunerações à participação em capacitações e à formação em cursos de educação formal, deixando assim bem clara a indispensabilidade de que os servidores busquem aperfeiçoamento e qualificação profissional.

A carreira dos TAEs possui níveis de capacitação, na qual o servidor pode avançar nesses níveis conforme a sua participação em cursos de capacitação, obtendo assim incremento em seu vencimento básico. Outro estímulo importante na carreira técnico-administrativa é o Incentivo à Qualificação (IQ), que consiste em uma retribuição pecuniária recebida pelo servidor quando conclui cursos de educação formal (ex.: graduação, especialização, mestrado, doutorado) acima do nível exigido para ingresso no cargo. O percentual do incentivo varia conforme o tipo de curso e a sua relação com o cargo ocupado.

Para os docentes da carreira do EBTT, a conclusão de cursos de pós-graduação *lato e strictu sensu* os proporcionam a aceleração da sua promoção nas classes e níveis da carreira, efetivando-se o incremento em seu vencimento básico. A certificação nestes cursos, e também em cursos de aperfeiçoamento, propiciam o recebimento de uma Retribuição por Titulação (RT), que varia conforme o tipo de titulação obtida e o posicionamento na carreira. Já os cursos e eventos de capacitação constituem-se como fatores de pontuação para a obtenção do Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC, também para fins de recebimento da RT.

O Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, consiste em um dos marcos legais principais da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP) no âmbito federal. Através dele foi instituída a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. O incentivo e apoio ao servidor em suas iniciativas de capacitação, o estímulo à participação do servidor em ações de educação continuada, a elaboração do plano anual de capacitação da instituição e a ampla divulgação das oportunidades de capacitação entre os servidores, são algumas das diretrizes

da PNPD. O decreto estabelece ainda os três instrumentos da PNPD: (i) - o plano anual de capacitação; (ii) - o relatório de execução do plano anual de capacitação e o sistema de gestão por competência e; (iii) - dispõe sobre algumas providências sobre licença e afastamentos para capacitação.

A Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica possui ainda outra referência importante que trata do desenvolvimento dos servidores, o Plano de Formação Continuada dos Servidores da Rede (PLAFOR), instituído por meio da Portaria nº 15/2016, de 11 de maio de 2016, pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação. Dentre as finalidades do PLAFOR têm-se: fomentar política de acesso a eventos de capacitação e qualificação internos e externos ao local de trabalho; fomentar a capacitação nas diversas áreas do conhecimento a fim de aprimorar o ensino, a pesquisa, a extensão e a inovação na educação profissional e; possibilitar a racionalização dos gastos com capacitação e qualificação na RFEPCT. A racionalização dos gastos é um aspecto importante a ser observado pelas instituições, pois a limitação de recursos destinados a esta finalidade impõe que a instituição os gerencie de modo a garantir que o máximo de servidores tenham acesso às oportunidades.

A portaria norteia as instituições integrantes da RFEPCT quanto à execução do PLAFOR, sendo que as mesmas devem considerar os seguintes programas na elaboração de seus planos anuais de capacitação: I - Programa de Capacitação Profissional, com cursos nas áreas de iniciação ao serviço público, formação geral e capacitação técnica específica para cada área de atuação; II - Programa de Formação Gerencial para o desenvolvimento gerencial nas áreas administrativa e educacional e para a formação de gestores; III - Programa de Qualificação nas formações técnica de nível médio, graduação e pós-graduação *lato e stricto sensu* (especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado).

Observa-se que o Decreto nº 5.707/06 e a Portaria nº 15/2016 propiciam o embasamento legal necessário para que os IFs promovam de modo satisfatório a sua política de desenvolvimento de pessoal. No entanto, as instituições devem planejar e realizar as ações pertinentes a esta seara, baseadas também em uma regulamentação própria que aborde e detalhe de modo mais aprofundado todos os aspectos que envolvem a operacionalização da política, considerando as suas especificidades organizacionais e a limitação de recursos financeiros.

2.9 O IFCE: análise de sua estrutura administrativa

Criado oficialmente no dia 29 de dezembro de 2008, pela Lei nº 11.892, sancionada pelo então presidente Luiz Inácio Lula da Silva, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE) congrega os extintos Centros Federais de Educação Tecnológica do Ceará e as Escolas Agrotécnicas Federais dos municípios de Crato e de Iguatu.

As informações sobre a origem da instituição, disponibilizadas no site oficial do IFCE, indicam que as raízes da instituição remontam ao começo do século XX, quando o então presidente Nilo Peçanha, pelo Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909, instituiu a Escola de Aprendizes Artífices. Ao longo de um século de existência, a instituição teve sua denominação alterada, primeiro, para Liceu Industrial do Ceará, em 1941, depois, para Escola Técnica Federal do Ceará, em 1968. No ano de 1994, a escola passou a se chamar Centro Federal de Educação Profissional e Tecnológica do Ceará (CEFET/CE), ocasião em que o ensino foi estendido ao nível superior e suas ações acadêmicas acrescidas das atividades de pesquisa e extensão. Assim, estavam se firmaram as bases necessárias à criação do IFCE.

Acerca das previsões constitucionais no que tange à fundação e funcionamento dos Institutos Federais, a CF/88 dispõe: no artigo 23, inciso V, que compete a União, estados, Distrito Federal e municípios proporcionar os meios de acesso à cultura, à educação, à ciência, à tecnologia, à pesquisa e à inovação; já o artigo 24, inciso IX, designa a competência da União, estados e Distrito Federal em legislar a respeito de matéria que trate da educação, cultura, ensino, desporto, ciência, tecnologia, pesquisa, desenvolvimento e inovação; no § 2º do artigo 213, que as instituições de educação profissional e tecnológica poderão receber apoio financeiro do poder público para o desenvolvimento de atividades ligadas à pesquisa, extensão e inovação e; em seu artigo 218, a previsão de dispositivos acerca do incentivo do Estado para a promoção do desenvolvimento científico, da pesquisa, da capacitação científica e tecnológica e da inovação. Visto que os IFs são instituições voltadas a alavancar não só a educação, mas também o desenvolvimento científico e tecnológico, vê-se que os trechos constitucionais citados, com redação incluídas pela EC nº 85 de 2015, são voltados às suas especificidades.

De acordo com a Lei nº 11.892/08, redação dada pela Lei nº 12.677 de 2012, os Institutos Federais possuem natureza jurídica de autarquia em regime especial, detentoras de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. São instituições responsáveis por promover a educação nos níveis básico, profissional e superior,

especializando-se na oferta de educação profissional e tecnológica em seus diferentes níveis e modalidades.

Os Institutos Federais equiparam-se às Universidades Federais em termos de funcionamento, de fomento à pesquisa e da prática de ações de extensão, contando com o apoio dos programas ministeriais. Além dessas prerrogativas, os IFs, que possuem natureza jurídica de autarquia, foram também dotados de autonomia para gerenciar orçamento de custeio, alterar grade de oferta de cursos, registrar diplomas e certificar competências profissionais, além de outras atribuições administrativas.

Quanto à estrutura organizacional dos IFs, a Lei nº 11.892/08, em seu artigo 9º, dispõe que cada Instituto Federal é organizado em estrutura multicâmpus, devendo ter proposta orçamentária anual elaborada e identificada de forma individualizada para cada um de seus câmpus e reitoria, com exceção no que diz respeito à política de pessoal, encargos sociais e benefícios aos servidores, que são assuntos tratados de forma centralizada na reitoria. O artigo 11 estabelece a reitoria como órgão executivo, composta por 1 (um) reitor e 5 (cinco) pró-reitores. No caso do IFCE têm-se as pró-reitorias de Administração e Planejamento, de Gestão de Pessoas, de Extensão, de Pesquisa e Inovação e de Ensino.

O IFCE possui os seguintes instrumentos regulamentadores de seu funcionamento: o Regimento Geral, que disciplina as atividades comuns das diversas unidades organizacionais, quanto aos aspectos administrativo, didático-pedagógico e disciplinar, objetivando a normatização e complementação das disposições já previstas na legislação; e também os Regimentos Internos próprios dos câmpus e dos conselhos e colegiados normativos e consultivos, que regulam o funcionamento das unidades descentralizadas em consonância com o Regimento Geral e com o Planejamento Institucional.

O Regimento Interno, em seu artigo 2º, cita que a administração do IFCE é feita por seus órgãos colegiados, pela Reitoria e pela Direção Geral dos câmpus, e o artigo 3º, que trata da organização administrativa, dispõe que a organização do IFCE compreende: os Órgãos Colegiados (Conselho Superior, Colégio de Dirigentes, Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão; Conselho de Inovação; Conselho Acadêmico); Órgãos Executivos e Administrativos (Reitoria, Gabinete do Reitor, Pró-reitorias, Diretorias Sistêmicas e Órgãos de Apoio e Assessoramento); Câmpus; Auditoria Interna e; Procuradoria Federal. Dispõe ainda que cabe à Reitoria a administração, coordenação e supervisão de todas as atividades desenvolvidas pela Autarquia e que os câmpus serão administrados por diretores gerais e terão seu funcionamento estabelecido em regimento aprovado pelo Conselho Superior.

O IFCE é uma instituição que possui bastante relevância para o desenvolvimento do estado do Ceará. Nos últimos anos, através da política de expansão e interiorização da rede federal, a instituição cresceu bastante, sendo que, atualmente, conta com 34 unidades espalhadas por toda a extensão do Estado, sendo o órgão de administração central, a Reitoria, situada em Fortaleza, e as 33 (trinta e três) unidades em funcionamento distribuídas nas seguintes cidades: Acaraú, Acopiara, Aracati, Baturité, Boa Viagem, Camocim, Canindé, Caucaia, Cedro, Crateús, Crato, Fortaleza, Guaramiranga, Horizonte, Iguatu, Itapipoca, Jaguaribe, Jaguaruana, Juazeiro do Norte, Limoeiro do Norte, Maracanaú, Morada Nova, Paracuru, Pecém, Polo de Inovação Fortaleza, Quixadá, Sobral, Tabuleiro do Norte, Tauá, Tianguá, Ubajara e Umirim.

Segundo o site do IFCE, a instituição tem a seguinte missão, visão e valores norteadores, a saber:

- **MISSÃO** - Produzir, disseminar e aplicar os conhecimentos científicos e tecnológicos na busca de participar integralmente da formação do cidadão, tornando-a mais completa, visando sua total inserção social, política, cultural e ética;
- **VISÃO** - Tornar-se padrão de excelência no ensino, pesquisa e extensão na área de Ciência e Tecnologia;
- **VALORES** - Nas suas atividades, o IFCE valorizará o compromisso ético com responsabilidade social, o respeito, a transparência, a excelência e a determinação em suas ações, em consonância com os preceitos básicos de cidadania e humanismo, com liberdade de expressão, com os sentimentos de solidariedade, com a cultura da inovação, com ideias fixas na sustentabilidade ambiental.

No período de 2017.2 foram contabilizados 36.114 (trinta e seis mil, cento e catorze) alunos matriculados nos diversos cursos ofertados, a saber: cursos de formação inicial e continuada (FIC); 91 (noventa e um) cursos técnicos que se dividem em integrados, concomitantes e subsequentes; 19 (dezenove) cursos tecnológicos; 11 (onze) cursos de licenciatura, 17 (dezessete) cursos de bacharelado e; cursos de pós-graduação *lato e stricto sensu*.

Consoante às informações mencionadas no Relatório de Autoavaliação Institucional - 2018, que faz referência ao ano de 2017, foram implantados também 50 (cinquenta) unidades de Centro de Inclusão Digital (CID) e 2 (duas) de Núcleo de Informação Tecnológica (NIT), a fim de assegurar à população do interior do Estado o acesso à informatização.

Para o pleno funcionamento de suas atividades, o IFCE conta com o apoio de 3.366 (três mil trezentos e trinta e seis) servidores, docentes e técnicos administrativos, em efetivo exercício no órgão, conforme informações disponíveis no Portal da Transparência do governo federal, os quais exercem suas atividades sob o regime estatutário (Lei nº 8.112/90) e seguem na carreira através do disposto na Lei nº 12.772/2012 e na Lei nº 11.091/2005.

Para a seleção de pessoal, as instituições públicas podem realizar seus concursos através da contratação de empresa especializada ou, de forma centralizada, através de uma comissão interna, formada por servidores do seu próprio quadro de pessoal. No caso do IFCE, observa-se que a própria instituição é quem organiza todo o processo, seja a elaboração do edital, contendo as atribuições do cargo, o conteúdo programático das provas e outras informações pertinentes, como também a aplicação, correção e avaliação das provas.

3 METODOLOGIA

No que se refere aos procedimentos metodológicos, esta pesquisa se classifica como sendo de caráter qualitativo quanto à abordagem do problema, pois se desenvolveu a partir de observação, contato e interação direta entre o pesquisador e a situação de estudo. Flick (2009, p. 23) aponta que:

As ideias centrais que orientam a pesquisa qualitativa diferem daquelas da pesquisa quantitativa. Os aspectos essenciais da pesquisa qualitativa consistem na escolha de métodos e teorias convenientes; no reconhecimento e na análise de diferentes perspectivas; nas reflexões dos pesquisadores a respeito de suas pesquisas como parte do processo de produção de conhecimento.

Creswell (2007) considera a pesquisa qualitativa fundamentalmente interpretativa, ou seja, neste tipo de estudo o pesquisador é responsável por fazer a interpretação dos dados. O autor também comenta que a pesquisa qualitativa não pode ser estritamente pré-configurada, pois, durante o seu desenvolvimento, as questões norteadoras da pesquisa podem sofrer modificações conforme o pesquisador descobre novas formas e fontes de pesquisa e conforme os dados se mostram disponíveis ou não. Assim, pesquisas de caráter qualitativo apresentam-se com uma estrutura mais maleável a mudanças e descobertas conforme evoluem.

Aplica-se, ainda, a esta pesquisa o método histórico, que consiste no estudo dos acontecimentos, instituições, normas e processos do passado, buscando entender sua influência na forma em que a sociedade atual se encontra estruturada. Conforme Marconi e Lakatos (2003, p. 107), “o método histórico preenche o vazio dos fatos e acontecimentos, apoiando-se em um tempo, mesmo que artificialmente reconstruído, que assegura a percepção da continuidade e do entrelaçamento dos fenômenos”.

Quanto aos seus objetivos, a presente pesquisa classifica-se como exploratória, pois visa proporcionar maior familiaridade com o objeto de estudo, no intuito de obter maior clareza sobre as questões relacionadas ao tema da pesquisa e também visando a construção de hipóteses. Para Gil (2002), esse tipo de pesquisa tem um planejamento flexível, com vista à consideração dos mais diversos aspectos que se relacionam com o objeto de estudo, envolvendo, na maioria dos casos, pesquisa bibliográfica ou estudo de caso.

Ainda quanto aos objetivos, o presente estudo pode ser classificado também como sendo de caráter descritivo. Segundo Gil (2017, p. 44), “as pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno. Podem ser elaboradas também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis”. Uma

de suas características principais está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

No que tange às técnicas empregadas, a presente pesquisa pode ser classificada em bibliográfica e também documental.

A pesquisa bibliográfica é essencial para estudos científicos, visto que o pesquisador precisa se familiarizar com o tema do estudo, faz-se necessário a análise do material que já foi publicado a respeito deste. Assim, a pesquisa em livros, artigos, teses, dissertações, revistas e anais de eventos científicos foi fundamental para este estudo, valendo-se das contribuições de outros autores, tanto para dar embasamento teórico, como também para confrontar o resultado desta pesquisa com outras já realizadas dentro desta temática.

A pesquisa documental se constitui da análise de documentos que ainda não passaram por tratamento analítico. Chamadas também de fontes primárias de informação, estes documentos podem ser jornais, fotos, filmes, documentos legais, atos jurídicos, dentre outros (GIL, 2017). Este tipo de pesquisa exige maior dedicação do pesquisador, maior atenção aos detalhes para que haja um melhor aproveitamento das diversas informações contidas nos documentos. A pesquisa documental se constitui como importante técnica de pesquisa na área das Ciências Humanas e Sociais. No caso desta pesquisa, os principais documentos analisados foram os editais dos concursos públicos do IFCE, os editais de concursos realizados por outros IFs, documentos institucionais como regulamentos, portarias e instruções normativas, bem como a legislação correlata ao tema em estudo.

Esclarece-se que a presente pesquisa possui cunho interdisciplinar, pois, além do seu foco no estudo de determinados aspectos da Administração Pública, perpassa também por várias áreas do conhecimento como: direito, administração, educação, sociologia, entre outras. Do mesmo modo, faz-se relevante rememorar que esse tipo de estudo, visa não somente a apresentação de um diagnóstico situacional ou organizacional, mas também se propõe a realizar uma proposta de intervenção frente à realidade institucional do órgão de trabalho, conforme os objetivos do programa de Mestrado.

A análise dos editais e dos demais documentos institucionais que subsidiaram esta pesquisa foi realizada através da técnica conhecida como análise de conteúdo. Moraes (1999) define a análise de conteúdo como uma metodologia de pesquisa capaz de descrever e interpretar o conteúdo dos mais variados tipos de documentos e textos, podendo-se assim elevar a compreensão dos conteúdos em um nível diferente do que se apresentam, em outras palavras, possibilita a análise e interpretação de conteúdo implícito, ou seja, uma interpretação que não seria possível através de uma leitura simplificada.

Bardin (2011, p. 44) comenta que a análise de conteúdo se constitui como um “conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. Mas isso não é suficiente para definir a especificidade da análise de conteúdo”.

A análise de conteúdo se apresenta como uma técnica de pesquisa bastante relevante para as pesquisas sociais, principalmente para as que possuem abordagem qualitativa, visto que possibilita a análise dos dados não somente a partir de uma perspectiva objetiva e quantificável, mas também permite a análise das questões subjetivas que circundam o objeto ou fenômeno investigado.

Fez-se relevante para esta pesquisa uma coleta de dados em campo através da realização de sondagem acerca da percepção dos servidores do IFCE a respeito do tema-alvo deste estudo. Deste modo, realizou-se o levantamento destes dados através da aplicação de um questionário (Apêndice A), com perguntas objetivas, aos servidores efetivos do IFCE que se disponibilizaram de forma espontânea e voluntária a responder o instrumento. O intuito foi enriquecer o trabalho, confrontando teoria e prática. Os dados foram tabulados em planilhas eletrônicas do programa Microsoft Office Excel, versão 2013.

Ressalta-se, ainda, que para a elaboração deste trabalho foram consideradas as questões de natureza ética da pesquisa, mantendo-se o sigilo na coleta e tratamento dos dados obtidos em campo (questionários), de modo que não fosse possível a identificação de indivíduos e opiniões isoladas, mas somente da percepção geral de um grupo sobre o tema foco da abordagem, em observância à Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016, do Ministério da Saúde, que dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Salienta-se que a referida resolução instruiu em seu artigo 1º, parágrafo único, que não serão registradas nem avaliadas pelo sistema dos Comitês de Ética em Pesquisa e da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CEP/CONEP), dentre outras: inciso I – pesquisa de opinião pública com participantes não identificados e; inciso III – pesquisa que utilize informações de domínio público. Sendo que o presente trabalho se enquadra sob as definições presentes em ambos os incisos, não foi necessária sua submissão ao Comitê de Ética.

3.1 UNIVERSO/AMOSTRA DA PESQUISA

Esta pesquisa concentra a sua análise nos editais dos concursos públicos realizados pelo IFCE para provimento dos cargos efetivos das carreiras técnico-administrativa e docente.

Inicialmente, examinou-se o histórico destes concursos, através da análise dos editais publicados entre os anos de 2009 e 2017, sendo sete editais referentes a seleção de docentes e nove editais para seleção de TAEs, buscando-se averiguar quais mudanças, em termos de fases e tipos de prova, ocorreram neste período. Posteriormente, fez-se comparação da forma de seleção utilizada pelo IFCE, quanto às fases/etapas, tipos de provas e áreas de conhecimento exigidas, com os modelos utilizados por outros IFs localizados na região Nordeste, quais sejam: Instituto Federal da Paraíba (IFPB), Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN), Instituto Federal de Pernambuco (IFPE), Instituto Federal do Piauí (IFPI), Instituto Federal do Maranhão (IFMA) e Instituto Federal de Sergipe (IFS). Esta etapa se deu por meio da análise dos últimos editais publicados por estes IFs, tanto para seleção de cargos da carreira técnico-administrativa (níveis E e D), como para a carreira docente.

A investigação das ações realizadas pelo IFCE, afim de contribuir com a capacitação e qualificação dos seus profissionais, foi feita por meio de pesquisa e consulta aos documentos institucionais publicados em veículos institucionais, site e e-mail institucional, nos últimos dois anos.

Aplicaram-se questionários (com questões fechadas) aos servidores do IFCE atuantes nos diversos câmpus, docentes e técnicos administrativos, no intuito de obter informações a respeito das áreas de conhecimento utilizadas em suas atividades, bem como da sua percepção acerca das ações institucionais no que concerne ao tema capacitação e qualificação profissional. Os questionários foram aplicados e coletados pela internet através da ferramenta *Google Forms*, não sendo possível a identificação dos respondentes, mantendo assim o sigilo quanto aos participantes da pesquisa, em observância às questões éticas que envolvem a participação de seres humanos em pesquisas sociais.

Os links de acesso ao questionário foram enviados via e-mail institucional para todos os servidores com e-mail institucional cadastrado no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP) e classificados como ativos permanentes da instituição, resultando no envio do questionário para 3.242 servidores. Antes da aplicação definitiva do questionário, foram realizados dois pré-testes com um grupo pequeno de servidores para que o instrumento fosse testado, corrigido e aprimorado.

3.2 DETALHAMENTO DAS ATIVIDADES

Para que houvesse o efetivo alcance dos objetivos desta pesquisa, fez-se necessária a realização de diversas atividades, que se seguiram conforme descrição e sequência constantes no Quadro 5.

Quadro 5 – Descrição das atividades necessárias ao alcance dos objetivos da pesquisa.

Atividade	Descrição
1º	Seleção e arquivamento dos editais utilizados para as análises. A pesquisa destes documentos ocorreu principalmente nos sites oficiais das instituições de ensino, como também no site www.pciconcursos.com.br . Foram selecionados 29 editais.
2º	Primeiramente, foi realizado levantamento histórico dos concursos do IFCE, através dos editais publicados de 2009 a 2017, afim de verificar quais mudanças no modelo de seleção ocorreram neste período. Foram utilizados 16 editais nesta etapa, sendo 9 de seleção de TAEs e 7 de seleção de docentes.
3º	O segundo ponto de análise dos editais foi o levantamento a respeito de: quantas e através de quais etapas de provas (objetiva, oral, discursiva, entre outras) são realizados os concursos do IFCE, bem como os dos demais IFs envolvidos no estudo. Foram utilizados 16 editais nesta etapa e na etapa seguinte, sendo 9 de seleção de TAEs e 7 de seleção de docentes.
4º	O terceiro ponto de análise consistiu da averiguação de quais as principais áreas de conhecimento (grupos de disciplinas/conteúdo programático) que são exigidas para os cargos das carreiras técnico-administrativa e docente, nos editais do IFCE e dos demais IFs contrastados, apontando-se quais as principais semelhanças e disparidades encontradas.
5º	Aplicação dos questionários com os servidores efetivos de todas as unidades do IFCE, docentes e TAEs de nível E e D, e análise das respostas.
6º	Pesquisa em veículos oficiais e coleção dos documentos institucionais que tratem das questões relacionadas às ações do IFCE quanto a capacitação e qualificação dos seus servidores.
7º	Análise das ações institucionais encontradas que envolvam o tema capacitação/qualificação do servidor e correlação com a percepção dos servidores do IFCE identificada através dos dados coletados nos questionários.

Fonte: Elaboração própria, 2018.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A primeira análise efetuada acerca dos concursos realizados pelo IFCE foi a dos editais publicados no período de 2009 a 2017. Para uma melhor discussão dos resultados, os editais foram analisados conforme a carreira, docente ou técnico-administrativa, para a qual se destinava a seleção, o que resultou em duas análises distintas: uma dos editais publicados para seleção de servidores docentes e outra dos editais para seleção dos servidores técnico-administrativos. A referida análise ocorreu como um ponto de partida para que se pudesse ter conhecimento sobre o que mudou desde os primeiros editais publicados até o último. Após esta primeira discussão, discorre-se sobre as diferenças e semelhanças, quanto aos tipos de provas, fases e conhecimentos exigidos, encontradas nos editais de concursos publicados por diferentes IFs da Região Nordeste.

4.1 HISTÓRICO DOS CONCURSOS DO IFCE

Os documentos que subsidiaram os apontamentos sobre os concursos de TAEs, aqui apresentados, foram os seguintes editais: nº 02/DGP-IFCE/2009, nº 03/DGP-IFCE/2009, nº 06/DGP-IFCE/2009, nº 09/DGP-IFCE/2010, nº 11/DGP-IFCE/2010, nº 04/GR-IFCE/2011, nº 05/GR-IFCE/2014, nº 11/GR-IFCE/2016 e nº 12/GR-IFCE/2016. Os editais publicados no período de 2011 a 2017 foram encontrados no site institucional destinado às publicações dos processos seletivos, o <http://qselecao.ifce.edu.br/>. Já os editais publicados nos anos de 2009 e 2010 foram encontrados no site www.pciconcursos.com.br.

Dentre as principais mudanças ocorridas nas seleções do IFCE ao longo deste período, destaca-se o fato de que nos anos de 2009 e 2010 houveram mais de um edital publicados. Isto não ocorreu pelo fato de os cargos terem sido divididos em mais de um edital, como em 2016, quando os cargos de nível C e E ficaram em um edital, enquanto os de nível D, em outro. A multiplicidade de editais se deu por conta da regionalização do concurso, onde os mesmos eram realizados para provimento dos cargos de um único câmpus, como o edital nº 03/DGP-IFCE/2009, que foi específico para o câmpus Iguatu, ou para um grupo de câmpus, como o edital nº 02/DGP-IFCE/2009, que foi realizado para provimento de vagas nos câmpus Acaraú, Canindé e Cedro.

Nesta época, os candidatos concorriam para um único câmpus e, após a nomeação dos candidatos aprovados dentro do número de vagas destinado para cada câmpus, era gerada uma lista geral com os candidatos que restaram classificados fora do número de vagas para que

fossem chamados para fins de aproveitamento em outros câmpus ou em outras instituições federais de ensino, conforme a sua pontuação e sua classificação na lista geral.

De 2011 até aqui, as principais mudanças observadas em termos de organização dos concursos são duas. Os editais deixaram de se tornar públicos por meio da Diretoria de Gestão de Pessoas e passaram a ser publicados pela Reitoria. As vagas disponíveis para os diversos câmpus foram concentradas em um processo de seleção único, no qual os candidatos aprovados dentro do quantitativo geral de vagas, após a divulgação do resultado, foram convocados a se manifestar quanto à opção de câmpus de lotação. A prioridade de escolha ocorreu conforme a ordem de classificação, ou seja, a prioridade de escolha é do candidato que tirou a maior nota para determinado cargo e assim sucessivamente até terminarem as opções de lotação e ou a lista de aprovados.

Em termos de fases de provas e de áreas de conhecimentos nelas exigidas, praticamente não houve mudanças. Para os cargos TAE de nível E, D e C, com exceção dos cargos de assistente em administração e auxiliar em administração, os editais de 2009, 2010, 2011 e 2014 trazem uma única fase composta de uma prova escrita, classificatória e eliminatória, com 60 questões objetivas, sendo 20 questões referentes à área de conhecimento de língua portuguesa e 40 questões referentes aos conteúdos específicos de cada cargo. Para o cargo de assistente em administração, nível D, os editais de 2009 trazem, além das duas áreas de conhecimento exigidas para os demais cargos, questões referentes a noções de informática. Nos editais de 2011, 2014 e 2016 foi acrescentada outra área de conhecimento para este cargo, o raciocínio lógico, totalizando assim quatro grupos de conhecimentos abordados: língua portuguesa, conhecimentos específicos, noções de informática e raciocínio lógico. Para o cargo de auxiliar em administração, nível C, há a cobrança de três áreas: língua portuguesa, conhecimentos específicos e raciocínio lógico, diferentemente dos demais cargos deste mesmo nível, como, por exemplo, o cargo de auxiliar de biblioteca, para o qual exige-se somente duas áreas: conhecimentos específicos e língua portuguesa.

O edital de 2016 trouxe uma novidade para os cargos de Técnico de Laboratório/Área, além das questões objetivas de português e de conhecimentos específicos, as provas escritas também contiveram cinco questões discursivas sobre os conhecimentos específicos dispostos no conteúdo programático.

Em relação ao histórico dos concursos para seleção de docentes, os editais usados como base foram: nº 05/DGP-IFCE/2009, nº 08/DGP-IFCE/2010, nº 10/DGP-IFCE/2010, nº 001/GR-IFCE/2011, nº 03/GR-IFCE/2013, nº 03/GR-IFCE/2014 e nº 10/GR-IFCE/2016.

Nos editais dos concursos para seleção de docentes, verificam-se, em termos de organização do concurso, as mesmas observações apontadas quanto aos editais dos concursos para a seleção de TAEs, quais sejam: a concorrência nos editais de 2009 e 2010 para um câmpus de lotação específico que, nos editais publicados de 2011 a 2016, foi substituída pela opção por câmpus de lotação após o resultado do concurso, cujo critério de prioridade é a classificação conforme melhor nota e; a abertura do certame que, em 2011, deixou de ser realizada pela Diretoria de Gestão de Pessoas e passou a ser feita pela Reitoria.

Quanto às fases e áreas de conhecimentos exigidas nos concursos de docentes, não foram observadas mudanças, permanecendo a mesma estrutura desde o edital publicado em 2009 até o edital de 2016, na qual o concurso consiste em três fases distintas: uma prova escrita de natureza discursiva (classificatória e eliminatória), uma prova prática de desempenho didático (classificatória e eliminatória), e uma prova de títulos (classificatória), sendo que, para as provas escritas e didáticas, os conhecimentos exigidos são apenas os conhecimentos específicos de cada área de conhecimento concorrida.

As provas escritas seguiram um padrão de cinco questões discursivas que versavam sobre o conteúdo programático definido para cada subárea concorrida. Este padrão foi quebrado no edital de 2014, em que a proposta da prova escrita era que o candidato fizesse dois textos acerca de dois temas do conteúdo programático que foram sorteados no momento da prova. Em 2016, essa prova voltou ao padrão de cinco questões elaboradas previamente. As provas de desempenho didático de 2009 e 2010 tinham a duração máxima de 45 minutos. Em 2011, passaram a ter 50 minutos e em 2013 o tempo máximo passou a ser de 60 minutos. Quanto ao tema da prova didática, até 2013, este era sorteado dentre os temas pré-dispostos no conteúdo programático com 24 horas de antecedência das provas. Em 2014, o tema passou a ser definido previamente em anexo próprio do edital.

4.2 ANÁLISE DOS EDITAIS DE CONCURSOS DOS IFs: considerações iniciais

Para uma melhor compreensão dos dados, as análises, que contrastam os concursos realizados pelos diferentes IFs da região Nordeste do País, foram divididas em duas: análise dos editais publicados para a seleção de servidores docentes e; análise dos editais para seleção de servidores técnico-administrativos de nível E (superior) e nível D (médio). Os editais foram retirados dos sites institucionais dos IFs envolvidos no estudo e escolhidos conforme a utilização de dois critérios: deveriam ser os editais publicados mais recentemente e deveriam ter na lista de cargos a serem preenchidos no mínimo dois cargos diferentes para cada carreira

analisada, ou seja, os editais de docentes deveriam selecionar professores de no mínimo duas áreas ou subáreas diferentes, os editais de TAE de nível E, no mínimo dois cargos diferentes (ex: nutricionista e assistente social) e os editais de TAE de nível D, da mesma forma (ex: assistente em administração e técnico de enfermagem).

Antes de iniciar a comparação dos editais, sob os critérios de tipos de provas e áreas de conhecimento exigidas, é relevante apontar que, quanto à organização dos concursos para o preenchimento das vagas existentes nos diversos câmpus dos diferentes IFs, observa-se uma tendência para a realização de concursos que geram listas gerais por cargo, nos quais a escolha dos locais de lotação são realizadas posteriormente, conforme a classificação dos aprovados, assim como ocorre nos concursos realizados pelo IFCE. Além do IFCE, também realizam concursos com listas gerais de classificação: o IFPB, o IFPE, o IFRN e IFS. Somente dois IFs, dos sete analisados, o IFMA e o IFPI, realizam concursos com concorrência específica para lotação de vaga em câmpus determinado previamente, como o IFCE fez em seus editais publicados anteriores aos de 2011.

Nos concursos em que se consideram as vagas disponíveis na instituição como um todo, tendo-se uma visão ampla sobre a quantidade geral de vagas disponíveis e não uma visão individualizada das vagas de unidades específicas da instituição, privilegia-se o sistema meritório, visto que as vagas são disputadas de modo democrático por todos os candidatos interessados em fazer parte da instituição, de modo que os melhores classificados são priorizados quando da escolha do câmpus de lotação. Neste sentido, Medeiros (2010), comenta que “o direito de preferência deve ser plenamente observado pela administração pública que deve assegurar ao concursado melhor classificado o privilégio de optar e ser lotado no local que lhe é mais conveniente dentre as vagas existentes” e sustenta esse posicionamento se atentando à jurisprudência existente sobre o assunto.

Na sistemática usada pelo IFCE, e pela maioria dos IFs citados no estudo, a instituição como um todo é fortalecida com os melhores candidatos, pois os escolhidos foram aqueles que apresentaram os melhores resultados, dentre todos aqueles que participaram do processo seletivo. Numa seleção, na qual a concorrência se dá diretamente para um câmpus determinado, pode acontecer de algumas unidades localizadas em cidades de maior interesse ficarem com o número de inscritos bastante superior ao de unidades situadas em cidades preteridas pelos candidatos, isso pode ocasionar a escolha de um candidato que teve nota inferior à de um candidato que fez uma melhor pontuação nas provas, mas que por ter escolhido uma cidade mais concorrida não ficou entre os aprovados. Assim, assumindo-se a possibilidade de que um candidato que não conseguiu se classificar dentro da lista de

aprovados de determinado câmpus, mas que teve pontuação suficiente para ficar melhor classificado na lista de aprovados de outro câmpus, poderia, caso tivesse tido a oportunidade, aceitar ser lotado em unidade diferente daquela de sua preferência inicial, a instituição deixa efetivamente de selecionar candidatos que se mostraram mais preparados através das provas.

Outro ponto importante a ser citado é que, apesar de os IFs possuírem estrutura multicâmpus e estes câmpus gozarem de certo nível de autonomia, há de se observar que estes caminham para a realização dos objetivos e metas traçados por suas unidades, mas que estão alinhados ao planejamento, às metas e aos objetivos gerais da instituição. Deste modo, os servidores compartilham entre si e entre os câmpus as suas experiências e conhecimentos, seja em virtude de trabalhos realizados com parceria entre câmpus, em virtude de rotatividade proporcionada pelas remoções internas ou por outros motivos que o levem a demonstrar seu potencial permeando pelas diferentes unidades.

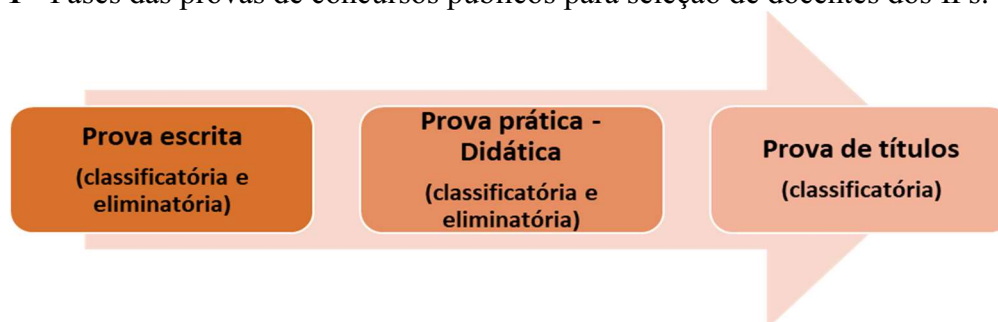
No que tange à análise dos editais conforme os parâmetros tipos de provas e áreas de conhecimento exigidas, primeiramente, far-se-á a contrastação dos editais publicados para a seleção de docentes e depois dos editais destinados à seleção de TAEs.

4.2.1 Diagnóstico dos concursos de IFs da região Nordeste - Docentes

Os documentos que subsidiaram esta etapa da pesquisa foram: EDITAL N° 10/GR-IFCE/2016, 29 de agosto de 2016; Edital de Concurso Público – IFMA - N° 01, de 21 de setembro de 2018; EDITAL N° 334/2013 - IFPB, de 05 de novembro de 2013; EDITAL N°. 125 - IFPE, de 29 de agosto de 2016; EDITAL N° 80/2016 - IFPI, de 30 de agosto de 2016; EDITAL N° 22/2016-REITORIA/IFRN, de 29 de agosto de 2016 e; EDITAL IFS/REITORIA/PROGEP N° 12, de 30 de agosto de 2016.

Em todos os editais de concursos públicos para a seleção de servidores docentes que foram analisados, observou-se a realização de três fases distintas: uma que consiste de uma prova escrita; outra que consiste em uma prova prática para avaliação do desempenho didático dos candidatos, ou seja, uma aula sobre determinado tema do conteúdo programático e; outra que consiste na avaliação de títulos que o candidato possui, sendo as duas primeiras fases de caráter eliminatório e classificatório e a última, de caráter classificatório, conforme ilustrado na Figura 1. Silva Júnior (2014), comentando sobre os concursos de docentes da Rede Federal de Ensino Profissional, Científico e Tecnológico (RFEPCT), aponta que, normalmente, a divisão em três fases é a única semelhança encontrada nestas seleções.

Figura 1 - Fases das provas de concursos públicos para seleção de docentes dos IFs.



Fonte: Elaboração própria, 2019.

Quanto à prova prática de desempenho didático e a prova de títulos, praticamente não foram encontradas diferenças relevantes. Como exemplo, citam-se algumas diferenças encontradas nas provas de desempenho: o tempo para exposição da aula que varia de 40 a 60 minutos, conforme o edital, o sorteio do tema que em alguns casos é feito com 24 horas de antecedência da prova e em outros casos já é previamente designado no edital, a quantidade de membros que compõem a banca e se a mesma pode ou não arguir os candidatos, dentre outras diferenças que, em virtude de não possuírem afinidade com os propósitos deste trabalho, não foram detalhadas ou mesmo trazidas à discussão.

A discussão principal considerada relevante para este trabalho se baseia nas diferenças encontradas na prova escrita realizada pelos IFs. A primeira diferença que pode ser apontada entre as provas escritas aplicadas pelos IFs em seus concursos para seleção de docentes é quanto ao uso de provas objetivas e/ou discursivas, aplicadas de forma individual ou combinadas, conforme demonstra o quadro abaixo.

Quadro 6 – Prova escrita dos concursos para seleção de docentes em IFs do Nordeste.

Instituição	IFCE	IFMA	IFPB	IFPE	IFPI	IFRN	IFS
Prova escrita							
Objetiva	-	X	X	X	X	X	-
Discursiva	X	X	-	-	X	X	X

Legenda: X = prova aplicada pela instituição; - = prova não aplicada pela instituição

Fonte: Elaboração própria, 2018.

Conforme se pode observar no Quadro 6, o uso de provas objetivas e discursivas ou da combinação entre elas é bem diferenciado entre as instituições comparadas. No quadro, vê-se que cinco dos sete IFs utiliza provas objetivas e cinco dos sete aplica provas discursivas, sendo que destes sete, dois utilizam somente provas discursivas (IFCE e IFS), dois somente provas objetivas (IFPB e IFPE) e três a combinação de provas objetivas e provas discursivas (IFMA, IFPI e IFRN).

Cada modalidade de provas, objetivas ou discursivas, apresenta certas características que devem ser levadas em consideração pela instituição no momento da elaboração do concurso. As provas objetivas permitem avaliar o conhecimento dos candidatos no que tange à sua extensão e abrangência, pois permitem a resposta de um grande número de questões, as quais podem versar sobre diferentes áreas do conhecimento a que se desejar aferir, sua correção é rápida e objetiva, sendo que a atribuição da nota não depende de valoração subjetiva por parte do avaliador, no entanto não revela satisfatoriamente algumas habilidades, como da escrita, por exemplo. As provas discursivas abrangem um número pequeno de questões, dependendo da pergunta exigem respostas que podem variar em tamanho de um parágrafo a várias laudas, avaliam com profundidade determinados conhecimentos do candidato e permitem que o avaliador examine a habilidade do candidato com a escrita e até seu senso crítico, mas se restringem a avaliar uma pequena parcela do rol de conhecimentos do candidato, além disso possuem avaliação demorada e passível de subjetividade por parte do examinador, ainda que sejam bem especificados os aspectos a serem pontuados (CHIAVENATO, 2014, p. 134; VIEIRA, 2011, p. 157).

Ainda a respeito da subjetividade das provas discursivas, Cammarosano (2004, p. 173), comenta que certas provas a que os candidatos são submetidos não são suscetíveis de redução à objetividade absoluta e que somente provas com questões do tipo teste de múltipla escolha podem proporcionar a completa objetividade. Ele propõe que justamente por serem passíveis de alguma subjetividade do avaliador no momento da correção, se impõe que sejam prefixadas as balizas avaliatórias, ou seja, os quesitos de avaliação que nortearão a correção e pontuação destas provas. Essas proposições podem ser estendidas às provas orais, visto que essas também estão propensas à certa parcela de subjetividade. Sobre este aspecto, Bastos (2017) menciona que mesmo em provas discursivas é imprescindível que a banca avaliadora adote critérios de correção objetivos, pois “a adoção de critérios objetivos permite assegurar o respeito aos princípios da isonomia, impessoalidade, segurança jurídica, moralidade e eficiência” e cita que o Superior Tribunal de Justiça (STJ) já considerou ilegal a correção de prova discursiva sem critérios objetivos. Sobre este assunto, é interessante ressaltar que nos concursos dos IFs analisados, dentre os que aplicam provas discursivas, somente o IFRN divulgou a expectativa de respostas esperadas em tais provas, listando os principais pontos que os candidatos deveriam ter comentado em suas respostas, os demais IFs apenas especificaram nos editais os critérios a serem pontuados e as respectivas pontuações. A publicação da expectativa de respostas para esta prova é relevante, pois, ao trazer os pontos que o candidato deveria ter discutido em sua prova, além de estar de acordo com os princípios

administrativos já citados, também se alinha ao princípio da transparência, essencial aos atos da Administração Pública.

Quanto às áreas de conhecimento abordadas nas provas, não se entrará no mérito da área de conhecimentos específicos, pois a quantidade de áreas e subáreas de conhecimento é bastante extensa e não haveria tempo nem conhecimento técnico amplo o suficiente para uma análise mais profunda desta seara. A análise aqui abordada se refere à identificação de quais áreas de conhecimento, além dos conhecimentos específicos concernentes à área de formação para o cargo/área concorrida, são cobradas nos conteúdos programáticos dos editais objeto do estudo e quais IFs compartilham das mesmas exigências.

O Quadro 7 demonstra as áreas de conhecimento abordadas nas provas escritas dos concursos para seleção de docentes dos IFs. A nomenclatura usada no quadro para categorizar os grupos de assuntos/conteúdos em áreas de conhecimento foi aquela trazida nos próprios editais.

Quadro 7 – Áreas de conhecimento abordadas nos conteúdos programáticos das provas escritas para seleção de docentes dos IFs.

Instituição	Áreas de conhecimento
IFCE	Conhecimentos Específicos
IFMA	Conhecimentos Específicos + Educação Profissional Técnica e Tecnológica + Língua Portuguesa + Legislação
IFPB	Conhecimentos Específicos + Língua Portuguesa
IFPE	Conhecimentos Específicos + Conhecimentos Pedagógicos
IFPI	Conhecimentos Específicos + Legislação
IFRN	Conhecimentos Específicos + Educação Profissional
IFS	Conhecimentos Específicos

Fonte: Elaboração própria, 2018.

Conforme pode se observar no Quadro 7, apenas duas, das sete instituições de ensino analisadas, exigem exclusivamente o domínio de conhecimentos específicos da área de formação inerente à vaga a ser ocupada, para a realização da prova escrita do concurso de docentes. Estas instituições coincidem justamente com as que realizam somente provas escritas discursivas - IFCE e IFS. Os demais IFs agregam em suas provas escritas a exigência de conhecimentos inerentes a outras áreas, as quais são cobradas para todos os candidatos que concorrem ao cargo de docente, independentemente da área ou subárea específica da vaga. Os IFs que condicionam a prova escrita ao discernimento dos candidatos acerca de outras áreas

de conhecimento, além do específico, são exatamente os que fazem uso de provas objetivas na fase da prova escrita - IFMA, IFPB, IFPE, IFPI e IFRN. Essa observação leva a inferir que a aplicação de provas escritas objetivas é o instrumento viabilizador da cobrança e aferição de outros conhecimentos que as instituições também consideram relevantes para a formação do perfil profissional dos professores dos IFs.

O Quadro 8 demonstra o detalhamento dos conteúdos das áreas de conhecimento comuns, ou seja, aquelas que são cobradas para todos os candidatos, conforme o edital em que aparecem. Com a finalidade de propiciar uma melhor compreensão deste assunto, chamaremos essas áreas de conhecimento, que são comuns a todas as vagas/cargos previstos nos editais, de conhecimentos gerais.

Quadro 8 – Detalhamento do conteúdo programático das áreas de conhecimento gerais.

Instituição	Conhecimentos Gerais
IFMA	<p align="center">Educação Profissional Técnica e Tecnológica</p> <p>Constituição histórica e legal da Educação Profissional no Brasil. História, Princípios, Legislação e funcionamento da Educação Profissional, Científica e Tecnológica (EPCT). Currículo, conhecimento e cultura. Currículo integrado na EPCT. Metodologias de ensino e a interdisciplinaridade na EPTC. Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão na EPTC. Avaliação do processo de ensino e da aprendizagem.</p>
	<p align="center">Língua Portuguesa</p> <p>Estudo e interpretação de texto; emprego das classes de palavras; emprego de tempos e modos verbais; concordâncias verbal e nominal; regências verbal e nominal; uso do sinal indicativo de crase; colocação pronominal; estrutura do período e da oração: aspectos semânticos e sintáticos; coesão e coerência textuais; acentuação gráfica; pontuação; variações linguísticas; gêneros textuais.</p>
	<p align="center">Legislação</p> <p>Lei nº 11.741, de 16 de julho de 2008; Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990; Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994; Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012; Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011; Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008.</p>
IFPB	<p align="center">Língua Portuguesa</p> <p>1. Compreensão e interpretação de textos; 2. Gêneros textuais/discursivos; 3. Sintaxe de regência; de concordância; de colocação pronominal; 4. Pontuação; 5. Relações semântico-discursivas; 6. Correspondência Administrativa: declaração, memorando, ofício, portaria, relatório, requerimento.</p>
IFPE	<p align="center">Conhecimentos Pedagógicos</p> <p>1. Aspectos Teóricos e Metodológicos da Educação: 1.1. História da Educação Brasileira; 1.2. Tendências pedagógicas; 1.3. Organização da Educação Brasileira; 1.4. Didática Geral; 1.5. Currículo: conceitos e princípios; 1.6. Planejamento do processo de ensino e aprendizagem; 1.7. Avaliação da aprendizagem; 2. Legislação Educacional: 2.1. Constituição Federal de 1988, Título VIII, Capítulo III – da Educação, da Cultura e do Desporto; 2.2. Lei Federal nº. 9.394 de 20 de dezembro de 1996 (LDB); 2.3. Estatuto da Criança e do Adolescente: Lei 8.069, de 13 de julho de 1990; 2.4. Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Médio; 2.5. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio; 2.6. Decreto 5.840, de 13 de julho de 2006. 2.7. Parecer CNE/CP 009/2001. 3. Legislação do Servidor Público Civil: 3.1. Lei nº. 8.112, de 11/12/1990. Considerar-se-á a legislação vigente e suas alterações até a data da publicação do Edital.</p>
IFPI	<p align="center">Legislação</p> <p>1. Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União (Lei nº 8.112/90 e suas alterações); 2. Instituição da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Lei nº 11.892/08 e suas alterações); 3. Estatuto do Instituto Federal do Piauí; 4. Organização Didática IFPI. 5. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.</p>
IFRN	<p align="center">Educação Profissional</p> <p>1. Educação profissional no Brasil: bases conceituais, estrutura e legislação vigente; 2. Projeto Político-Pedagógico do IFRN; 2.1. Identidade e concepções institucionais; 2.2. Princípios e diretrizes orientadores da prática pedagógica; 3. Concepções, princípios e fundamentos do currículo integrado na Educação Profissional e Tecnológica, na Educação Básica e na Educação de Jovens e Adultos; 4. Teorias da aprendizagem; 5. Processos de ensino e aprendizagem de adolescentes, jovens e adultos</p>

Fonte: Elaboração própria, 2018.

O detalhamento dos conteúdos das áreas de conhecimentos gerais, conforme consta no Quadro 8, é importante para que se conheça quais conhecimentos exigidos são comuns aos

editais dos diferentes IFs. Essa comparação ficaria limitada caso fossem considerados somente os títulos que os editais trazem para cada grupo de assuntos, sem adentrar aos assuntos que os compõem.

Apesar da maioria dos concursos realizados para seleção de servidores públicos aplicar provas relacionadas ao conhecimento da língua portuguesa, observa-se que esta não é uma máxima aplicada aos concursos de docentes no âmbito federal. A maioria dos editais de concursos que foram analisados, não possuem provas relativas a esta área de conhecimento, assim como também se observa nos concursos de docentes do magistério superior em Universidades Federais. Conforme aponta os Quadros 7 e 8, somente IFMA e IFPB aplicam provas referentes a essa área de conhecimento. Observando o Quadro 8, podem-se notar assuntos do conteúdo programático desta área que são comuns aos editais de ambas as instituições, como interpretação textual, pontuação e gêneros textuais. O conteúdo programático do IFPB chama a atenção por abordar que o candidato tenha conhecimento acerca dos tipos de correspondência administrativa, o que denota que a instituição requer que os futuros servidores docentes conheçam a comunicação formal do serviço público.

Ainda com base no Quadro 8, constata-se que três instituições inseriram nos conteúdos programáticos conhecimentos relativos à legislação educacional e do serviço público - IFMA, IFPE e IFPI. Os três IFs cobraram nas provas questões sobre a Lei nº 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos federais, o que denota que esses IFs consideram importante que os futuros servidores conheçam o regime que disciplina seus direitos, deveres, proibições, penalidades, dentre outras disposições. As três instituições compartilham a Lei nº 9.394/96, a qual estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, que dispõe sobre a organização da educação nacional, sobre os níveis e modalidades de educação e ensino, dentre outras providências. Conhecer essa lei parece ser relevante para aqueles que atuam na docência, principalmente em uma instituição como os IFs que possuem cursos nos diferentes níveis e modalidades de ensino. O IFMA e o IFPE também consideraram em seu conteúdo programático o Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, isso demonstra a preocupação ao recrutamento de professores conhecedores da legislação que regulamenta a proteção à criança e ao adolescente, visto tratar-se de instituições educacionais.

O IFMA e o IFPI puseram a Lei nº 11.892/08, que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, e criou os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, fazendo com que os candidatos conhecessem as características e estrutura organizacional dos IFs, bem como suas finalidades e objetivos. Este fato, de a

instituição almejar que o candidato que pleiteia um cargo a conheça como requisito para seleção, remete ao que as empresas privadas fazem em suas entrevistas destinadas à seleção de funcionários, pois geralmente se utilizam de perguntas em que o candidato, para lograr êxito, precisa conhecer a empresa, sua trajetória, produtos e serviços, missão, visão e valores. Neste sentido, o IFPI e o IFRN fazem com que o candidato se aprofunde ainda mais em conhecer a instituição da qual pretendem fazer parte, o primeiro, abordando nos conteúdos explorados o Estatuto e a Organização Didática do IFPI e o segundo, abordando o Projeto Político-Pedagógico do IFRN.

Nota-se que três instituições, o IFMA, o IFPE e o IFRN, abordam conteúdos referentes à área de conhecimentos pedagógicos e educacionais, sendo que o IFPE parece abordar os assuntos relacionados à educação de uma forma mais abrangente, enquanto IFMA e IFRN, aparentemente, tendem a cobrar conteúdos mais específicos da educação profissional técnica e tecnológica. Os três trazem assuntos ligados ao processo de ensino e aprendizagem, de metodologias de ensino ou tendências pedagógicas.

As questões apreciadas até aqui reforçam alguns apontamentos do trabalho de Cruz e Vital (2014, p. 42) que, analisando os editais de docentes dos IFs da região Centro-oeste publicados no período de 2008 a 2012, citam que fazem parte da prova escrita, além dos conhecimentos ditos específicos, “a indicação dos “conhecimentos básicos”, estes geralmente sendo os de língua portuguesa e da legislação da educação profissional e ou da legislação federal” e destacam a grande ênfase em torno dos conhecimentos específicos em detrimento dos conhecimentos ditos didático-pedagógicos. Corroboram também com o que Silva Júnior (2014, p. 4) comenta a respeito da prova escrita dos concursos de docentes: “alguns concursos exigem nessa prova conhecimentos de leis da educação profissional, dos documentos nacionais de educação, da legislação federal e/ou de língua portuguesa”.

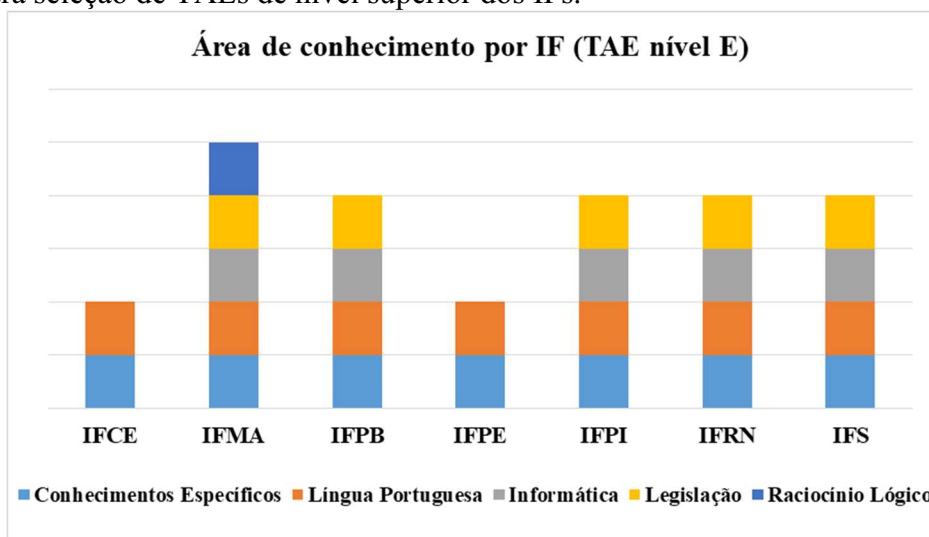
Deste modo, percebe-se que a falta de uniformidade quanto aos conteúdos exigidos nas provas de docentes dos IFs vem sendo objeto de estudo para alguns pesquisadores, o que fortalece o debate sobre os impactos que provas, com ou sem a cobrança de determinados conhecimentos, podem ter para o perfil do candidato selecionado, principalmente, considerando-se o fato de os IFs possuírem a oferta de cursos de diferentes níveis de ensino e com diferentes públicos-alvo.

4.2.2 Diagnóstico dos concursos de IFs da região Nordeste – Técnicos administrativos

Para a análise dos concursos para seleção de servidores técnico-administrativos foram utilizados os Editais: nº 11/GR-IFCE/2016, de 29 de agosto de 2016; nº 12/GR-IFCE/2016, de 29 de agosto de 2016; nº 02 – IFMA, de 16 de outubro de 2018; nº 63/2015 - IFPB, de 04 de maio de 2015; nº. 124 - IFPE, de 29 de agosto de 2016; nº 79/2016 - IFPI, de 29 de agosto de 2016; nº 19/2016-REITORIA/IFRN, de 24 de agosto de 2016; nº 21/2016-REITORIA/IFRN, de 25 de agosto de 2016; PROGEP/REITORIA/IFS N.º 13, de 30 de agosto de 2016.

Ao analisar os editais quanto às fases e tipos de provas que exigem para os cargos TAE de nível E², observou-se que impera o caráter objetivo, visto que todos os IFs discriminaram em seus editais, provas escritas totalmente objetivas para estes cargos. Percebeu-se também paridade entre os conteúdos programáticos determinados para os diferentes cargos de cada edital, sendo que os conteúdos das áreas de conhecimentos gerais foram exigidos para todos os cargos previstos em cada edital. Assim, aponta-se que os concursos para seleção de TAEs de nível E se constituem majoritariamente de uma única fase que consiste na aplicação de uma prova escrita, de caráter objetivo, classificatória e eliminatória. A única exceção encontrada foi no edital do IFS que, além da prova escrita, realiza também uma prova prática para o cargo de Regente³. A Figura 2 aponta quais áreas de conhecimento são abordadas nestas provas escritas.

Figura 2 - Áreas de conhecimento abordadas nos conteúdos programáticos das provas escritas para seleção de TAEs de nível superior dos IFs.



Fonte: Elaboração própria, 2019.

² Aqueles cujo requisito de escolaridade é a formação de nível superior.

³ Atribuições do cargo: Arranjar obras musicais, reger e dirigir grupos vocais, instrumentais ou eventos musicais. Estudar, pesquisar e ensinar música. Editorar partituras, elaborar textos e prestar consultoria na área musical. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

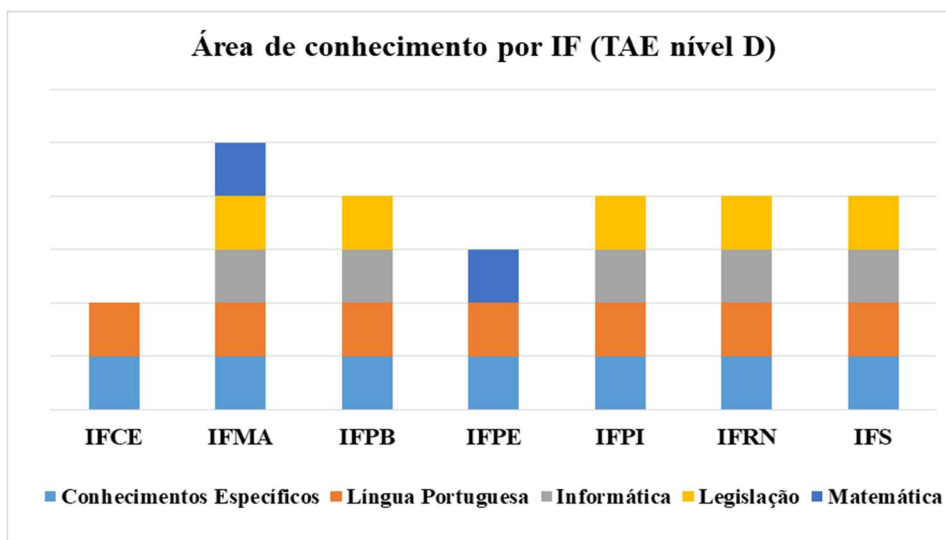
Se no concurso de docente o modelo adotado pelo IFCE se assemelhava ao adotado pelo IFS, no de TAE de nível superior o modelo do IFCE se iguala ao do IFPE, visto que ambos exigem apenas os conhecimentos específicos da área de formação ligada a cada cargo e conhecimentos de língua portuguesa. Enquanto isso, os demais IFs abordam, além dos conhecimentos dessas duas áreas, conhecimentos relacionados à informática e à legislação do serviço público. O IFMA foi o único a colocar conhecimentos relativos ao raciocínio lógico. O IFPI traz conteúdos inerentes aos Fundamentos da Administração Pública, no entanto, para esse conjunto de conteúdos também foi dado o título de legislação, para uma melhor elaboração da Figura 2, visto que alguns dos assuntos nele abordados são correspondentes aos assuntos que os demais IFs listaram nos conjuntos intitulados como legislação, assim foram equiparados.

No que se refere ao modelo de seleção adotado pelos IFs para a escolha de servidores TAEs de nível D⁴, observou-se em todos os editais a aplicação de uma fase escrita composta de provas objetivas. Apenas o IFCE previu em seu edital a aplicação de provas discursivas, sendo estas empregadas em conjunto com as provas objetivas para os cargos de técnico de laboratório/área.

Quanto às áreas de conhecimento determinadas para os cargos de nível médio, percebeu-se que cada edital exigiu as mesmas áreas de conhecimentos gerais para todos os cargos, exceto o do IFCE. Neste Instituto, as áreas de conhecimento exigidas para o cargo de Assistente em Administração superam as impostas para os demais cargos de nível médio. Ao realizar o levantamento de quais áreas de conhecimento são previstas para os cargos de nível médio, foi notado que praticamente não diferem das abordadas para os cargos de nível superior. As únicas diferenças surgidas foram a exclusão dos conteúdos atinentes ao raciocínio lógico e inclusão de questões de matemática no edital do IFMA e, ainda, a adição da matemática no edital do IFPE. Assim, as áreas de conhecimento exigidas para os cargos de nível médio, de um modo geral, estão postas conforme disposto na Figura 3.

⁴ Aqueles cuja escolaridade mínima exigida é o ensino médio ou técnico profissionalizante.

Figura 3 - Áreas de conhecimento abordadas nos conteúdos programáticos das provas escritas para seleção de TAEs de nível médio dos IFs.



Ainda verificando os editais quanto ao modelo adotado para seleção de TAEs de nível D, foi possível constatar que, para alguns cargos, tem-se, além da prova escrita, uma prova prática, como é o caso do edital do IFMA, que especifica uma prova prática para o cargo de Tradutor e Intérprete de Linguagem de Sinais (LIBRAS), do IFPE, que tem prova prática para os cargos de técnico de laboratório/área e do IFRN, que possui prova prática para ambos esses cargos citados. Já os editais do IFPI e do IFPB, que também continham vagas para o cargo de Tradutor e Intérprete de Linguagem de Sinais (LIBRAS), não previram prova prática para este cargo, assim como o IFCE, o IFMA, o IFPI, o IFS e o IFPB também não exigiram prova prática para os cargos de técnico de laboratório área. Deste modo, vê-se que a regra para a seleção de TAEs é que haja uma fase composta por uma prova escrita, podendo haver, em determinadas exceções, uma segunda fase que consiste de uma prova prática aplicada para alguns cargos específicos, como os dos exemplos citados.

Ao observar o detalhamento dos assuntos listados nos conteúdos programáticos voltados para as provas de língua portuguesa, visualmente, é possível notar que algumas instituições exigem em seus editais mais conteúdos ou os detalham mais que outras, enquanto algumas parecem exigir menos conteúdos ou serem mais sucintas ao descreverem a lista. O mesmo efeito também é observado nos conteúdos programáticos das provas de informática e legislação.

São observadas diversas semelhanças nos temas que compõem os roteiros de estudo, sendo que as instituições compartilham da cobrança de alguns assuntos. Nos roteiros previstos para os TAEs de nível E, por exemplo, a Lei nº 8.112/90 está presente entre o conteúdo de

legislação das cinco instituições que abordam essa área de conhecimento. Também são observadas algumas disparidades, visto que há assuntos elencados de forma exclusiva por algum IF, como redação oficial, que é abordada apenas no edital do IFCE ou a Lei nº 8.666/93, exigida somente no edital do IFPI. Entretanto, ainda que as instituições não tenham uma linearidade quanto aos conteúdos abordados para cada área de conhecimento, o fato é que a exigência de determinadas áreas de conhecimento na maioria dos editais sugere que as instituições caminham para um consenso quanto ao perfil desejado para os seus profissionais.

Faz-se relevante frisar a existência de regulamentação das atribuições dos cargos de docentes e TAEs. O Ofício Circular nº 015 do Ministério da Educação (MEC), de 28 de novembro de 2005, detalha as atribuições dos diversos cargos de TAEs, previstos na Lei nº 11.091/2005, contendo os requisitos de qualificação para ingresso, descrição sumária e descrição das atividades típicas dos cargos. A Portaria nº 17, de 11 de maio de 2016, do MEC, estabelece as diretrizes gerais para a regulamentação das atividades docentes da carreira do EBTT. No IFCE, essas atividades são regulamentadas pela Resolução nº 39, de 22 de agosto de 2016, que estabelece diretrizes, especialmente, quanto à distribuição da carga horária de trabalho nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Não foram encontrados instrumentos de regulamentação quanto aos conhecimentos exigidos nos editais de concursos.

A partir da análise dos editais é possível notar, de um modo geral, que as instituições esperam que seus servidores técnico-administrativos sejam os mais eficientes quanto a sua área de atuação específica, mas que também possuam um rol de conhecimentos em outras áreas, consideradas relevantes para a execução do serviço público. Via de regra, espera-se que estes detenham instrução quanto ao domínio da língua portuguesa, possuam noções de informática e conheçam a legislação que rege as suas atribuições, na prestação de um serviço diferenciado que é o serviço público.

O conhecimento da língua portuguesa é considerado essencial para determinadas profissões. Ao observar o cotidiano pode se perceber que há uma cobrança do mercado de trabalho para que os profissionais conheçam a forma correta do emprego da língua e deste modo consigam se expressar de maneira satisfatória. Essa exigência está relacionada, principalmente, àqueles cargos em que o profissional lida com atendimento ao cliente/cidadão, tanto da forma escrita como oral. No caso dos IFs, por exemplo, os servidores se relacionam diariamente com diversos públicos que variam do público interno, com atendimento às demandas de outros setores, de alunos, de colaboradores; ao público externo, em atendimento às demandas de fornecedores, instituições públicas e privadas, comunidade local, dentre outros. Assim, precisam se comunicar e compreender as informações de modo

eficiente, considerando a formalidade preceituada no serviço público - empregada na redação de documentos oficiais, por exemplo.

Araújo e Dias (2014) pesquisaram sobre o domínio da língua portuguesa como fator de inclusão/exclusão de candidatos a vagas de emprego em empresas privadas e perceberam a língua como fator determinante de inclusão, “[...] permitindo ao trabalhador o acesso ao cargo; com o fim de contribuir essencialmente para o bom funcionamento organizacional e melhores resultados produtivos”. Comentando sobre a importância do conhecimento da língua portuguesa no setor público e sobre os principais erros cometidos pelos servidores, Barbosa (2018) cita que “[...] o servidor público representa os interesses da máquina administrativa. Se esse profissional usar um Português inadequado, ele não estará somente se autodepreciando, mas comprometendo também a eficiência que se espera da Administração Pública”. Diante do exposto, nota-se que o uso correto da língua portuguesa, seja na sua forma falada ou escrita ou ainda no processo de interpretação e compreensão na comunicação, é de grande valia tanto para os profissionais da área privada como para os que atuam na área pública.

No que concerne à aplicação de provas com conteúdo voltado para o conhecimento da informática ou tecnologia da informação, identificam-se, através de observação das rotinas e atividades realizadas pelos servidores que laboram nos IFs, situações que podem subsidiar tal fato. É notório que, no mundo atual, as organizações fazem uso de diversos sistemas informatizados, dentre outras ferramentas tecnológicas advindas da informática ou informatização. Os processos auxiliados por essas tecnologias são os mais diversos. Seu uso pode variar desde o início do processo produtivo até os processos gerenciais envolvendo as tomadas de decisões mais relevantes para a organização, interferindo no contexto organizacional como um todo.

No IFCE, por exemplo, os servidores lidam diariamente com diversos sistemas como: o Comprasnet-SIASG, no qual são realizados os processos relacionados às aquisições; o Sistema de Gestão de Pessoas (SIGEPE), que auxilia nos processos relacionados à gestão de pessoas; o SUAP, que auxilia na gestão patrimonial, dentre outras funcionalidades; o Q-Acadêmico, que é o sistema utilizado pelos alunos e servidores, para assuntos relacionados às questões letivas, como disponibilização de material de aula, frequência, matrícula, etc.; o Sistema Eletrônico de Informações (SEI), pelo qual tramitam os mais diversos processos administrativos da instituição, dentre outros sistemas. Além do uso desses sistemas, os servidores também utilizam ferramentas mais básicas da informática como: editores de texto, planilhas e e-mail. Posto isto, é possível perceber como é relevante para o pleno funcionamento da instituição que os servidores detenham noções de informática e possuam

uma boa interação com as ferramentas advindas desta – como os programas específicos que são disponibilizados.

A cobrança de conhecimentos relacionados à legislação específica do serviço público, pode ser justificada pela relevância de que o futuro servidor entenda os conceitos, princípios, regras, normas, dentre outras particularidades peculiares à Administração Pública. O serviço público diferencia-se do privado sob diferentes aspectos, mas principalmente pela sua missão, pela função social que origina a sua existência. Enquanto a empresa privada tem como objetivo precípua a venda de produtos e ou serviços para a obtenção de lucros, uma instituição pública tem como missão norteadora o dever de servir à sociedade, a responsabilidade de proporcionar o bem da coletividade com a prestação de serviço ao público. Deste modo, o servidor deve exercer seu cargo pondo em prática todas as habilidades e conhecimentos que possui pertinentes à sua área de atuação, mas lembrando-se sempre de que é um servidor público e como tal deve pautar sua vida profissional conforme preceituam as normas, as leis, os princípios e valores que regem a Administração Pública.

4.3 ANÁLISE DOS EDITAIS DE CONCURSOS DOS IFs: ponderações finais

Observando-se os apontamentos realizados acerca das principais diferenças e similaridades existentes entre os editais de concursos para a seleção de servidores docentes e TAEs dos IFs, é possível notar que as maiores diferenças se concentram principalmente nos concursos para docentes, visto que, apesar de todos serem realizados em 3 (três) etapas similares, a etapa que consiste da prova escrita possui forma e conteúdo diferente que varia de IF para IF, posto que da análise dos editais foram encontradas formas diversas da prova escrita, tendo-se provas discursivas, objetivas e ainda a combinação entre elas, como também foram encontrados conteúdos diversos de áreas de conhecimentos gerais, quando existentes no edital.

Em relação aos concursos para TAEs, os editais revelaram que estes são semelhantes principalmente quanto à sua forma, visto que, via de regra, são realizados através de uma única fase que consiste da aplicação de uma prova escrita objetiva de múltipla escolha, ressalvadas as exceções em que foram utilizadas também uma segunda fase com a aplicação de prova prática. Também se verificou similaridades quanto às áreas de conhecimentos gerais abordadas nos conteúdos programáticos, pois a maioria dos editais analisados trazia em seus

conteúdos a cobrança das mesmas áreas de conhecimentos gerais, sendo que apenas 2 (dois) dos sete IFs que tiveram seus editais analisados se desviaram do padrão⁵ encontrado.

Apesar das similaridades encontradas, de um modo geral não é possível afirmar a existência de um padrão nos concursos dos IFs, principalmente nos que se destinam à seleção de docentes. É notório que os Institutos Federais que integram a RFEPCT possuem autonomia para realizar seus concursos do modo que melhor atenda às necessidades que o serviço público exigir, com os tipos de provas e conteúdos programáticos definidos conforme seus próprios critérios. No entanto, há de se convir que a existência de um padrão, principalmente no que tange aos tipos de provas e às áreas de conhecimentos exigidas, reforçaria a noção de rede⁶. Além disso, nota-se que o trânsito de candidatos aprovados e de servidores entre as instituições é prática comum nos IFs, especialmente quando se localizam em uma mesma região política do País, o que ocorre por meio do aproveitamento de candidatos aprovados de uma instituição para outra e por meio de processos de redistribuição. Assim, a redução das discrepâncias nestes concursos melhoraria este trânsito, visto que os candidatos ou servidores advindos de outras instituições não teriam perfil profissional muito diferente dos admitidos em concursos próprios da instituição destino.

4.4 A POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL DO IFCE

O IFCE auxilia e fomenta a capacitação dos servidores de diversas formas e em atendimento à legislação pertinente, em especial o Decreto nº 5.707/2006. A instituição promove seus próprios eventos de capacitação como: cursos ministrados pelos próprios servidores da instituição ou por servidores convidados de outros órgãos; contratação de cursos *in company* com empresas especializadas e; realização de cursos em parceria com outras instituições, como a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). Além dos cursos de capacitação de curta duração, a instituição também assegura a qualificação dos servidores em cursos de educação formal, através da garantia de vagas destinadas especificamente para os servidores em cursos de especialização e mestrado, por exemplo. As iniciativas citadas, geralmente, possuem caráter geral, sendo realizadas principalmente pela Reitoria e pelas Pró-

⁵ Padrão de conteúdos exigidos nas provas de TAEs dos IFs: Conhecimentos específicos, Português, Informática e Legislação.

⁶ A Lei nº 11.892/2008 instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, criando os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Deste modo, as similares encontradas entre os diversos IFs fortalecem a noção da existência de uma rede de educação.

reitorias, das quais os servidores que atuam nos demais câmpus podem participar, desde que respeitados os limites de vagas e as prioridades dos públicos-alvo de cada ação.

O servidor também pode pleitear sua participação em cursos de capacitação ou qualificação através de iniciativa própria. Neste caso, solicita ao seu câmpus de lotação os recursos necessários. A instituição pode conceder ao servidor, conforme sua disponibilidade orçamentária, os seguintes recursos: transporte; pagamento de diárias; ressarcimento de passagens; pagamentos de inscrições em cursos e outros eventos; pagamento de mensalidades de cursos de educação formal; horário especial de trabalho para que o servidor concilie os horários das aulas com o trabalho e; afastamento parcial ou total para cursos de pós-graduação *stricto sensu*, conforme preconiza a lei. Cada câmpus tem autonomia para gerir os recursos destinados à capacitação e qualificação de pessoal, no entanto estes devem atentar para que esse gerenciamento seja feito de acordo com os normativos que tratam da questão.

Através de pesquisa no site institucional do IFCE é possível encontrar diversas notícias relacionadas à capacitação dos servidores, conforme exemplifica a Figura 4, o que denota que a instituição reconhece a importância da realização destas iniciativas.

Figura 4 - Notícias relacionadas à capacitação de servidores.

<p>II: PÁGINA INICIAL > NOTÍCIAS > PROAP INVESTE EM CAPACITAÇÃO NOS CAMPUS</p> <p>NOTÍCIAS</p> <p>Proap investe em capacitação nos campi</p> <p>Curso para servidores de todas as unidades e reitoria foi dividido em duas fases</p> <p>Publicado: 03/10/2014 00h00 Última modificação: 15/01/2016 18h38</p> <p>Twitter Compartilhe</p>	<p>NOTÍCIAS</p> <p>Capacitação de servidores é priorizada no IFCE</p> <p>Servidores da instituição são incentivados a buscar qualificação</p> <p>Publicado: 04/05/2016 08h50,</p> <p>Twitter Compartilhe Recomenda</p>
<p>NOTÍCIAS</p> <p>IFCE promove capacitação de apoio a incubadoras</p> <p>O evento ocorrerá de 9 a 12 de dezembro no campus de Fortaleza</p>	<p>> NOTÍCIAS > IFCE REALIZA CAPACITAÇÃO EM CERIMONIAL E PROTOCOLO</p> <p>NOTÍCIAS</p> <p>IFCE realiza capacitação em cerimonial e protocolo</p> <p>O evento acontece de 29 a 30 de abril no campus de Fortaleza</p>
<p>PÁGINA INICIAL > NOTÍCIAS > PROFESSORES RECEBEM CAPACITAÇÃO EM EMPREENDEDORISMO</p> <p>NOTÍCIAS</p> <p>Professores recebem capacitação em empreendedorismo</p>	<p>NOTÍCIAS</p> <p>Aberta capacitação sobre regime jurídico de servidores</p> <p>LEI 8112/90</p>

Fonte: Site do IFCE, 2018.

A consulta ao site revelou que a instituição promove eventos de capacitação nas diversas áreas onde atuam os servidores. Foram encontradas notícias de capacitações voltadas a temas como: formação de gestores, fiscalização e gestão de contratos administrativos, cerimonial e eventos, gestão de protocolo, empreendedorismo e inovação, regime jurídico dos servidores, tecnologias digitais, gestão orçamentária e financeira, licitações, educação inclusiva, dentre outros eventos relacionados às áreas administrativa e de ensino.

Até 2018, não existia um regulamento geral no IFCE que tratasse da sua política de desenvolvimento de pessoal, que regulamentasse quais as diretrizes, os objetivos, as prioridades, os critérios de participação, dentre outras questões necessárias à normatização. Assim, cada câmpus seguia seus próprios critérios. Alguns criaram comissões para gerir o seu Plano Anual de Capacitação (PAC), as quais foram incumbidas de estabelecer os critérios e realizar a distribuição dos recursos, geralmente por meio de publicação de edital. Mas em alguns câmpus essas comissões não foram criadas, ficando somente a cargo dos gestores o aceite ou não do atendimento às demandas de capacitação dos servidores.

Em 29 de janeiro de 2018, foi aprovada pelo Conselho Superior do IFCE, a resolução nº 003, que trata da Política de Desenvolvimento de Pessoal do IFCE. As diretrizes e os objetivos dispostos na resolução são os mesmos preconizados na PNDP. As linhas de desenvolvimento a serem observadas no programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores do IFCE são: I - Iniciação ao Serviço Público, que visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão do IFCE, da conduta do servidor público e de sua integração ao ambiente institucional; II - Formação Geral, que visa à oferta de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas do IFCE; III - Educação Formal, que visa à implementação de ações que contemplem todos os níveis da educação formal; IV - Desenvolvimento de Gestão, que visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, focada no exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção; V - Inter-relação entre Ambientes, que visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional e; VI - Desenvolvimento Específico, que visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

A resolução também define as metas e ações propostas pela política, bem como a sua estrutura e organização. Dispõe ainda sobre: a formação da Comissão de Levantamento e Monitoramento que deve coordenar o trabalho de levantamento das necessidades de capacitação, elaboração do PAC e monitoramento de sua execução; os critérios que devem ser adotados, mediante divulgação de edital, para a concessão de incentivos financeiros para capacitação e; os critérios para concessão de licenças e afastamentos. Observa-se que este regulamento geral é importante para que os câmpus capacitem seus servidores, gerenciando os recursos de forma mais transparente e isonômica. Além disso, o regulamento deverá trazer maior uniformidade para os processos de desenvolvimento de pessoal da instituição.

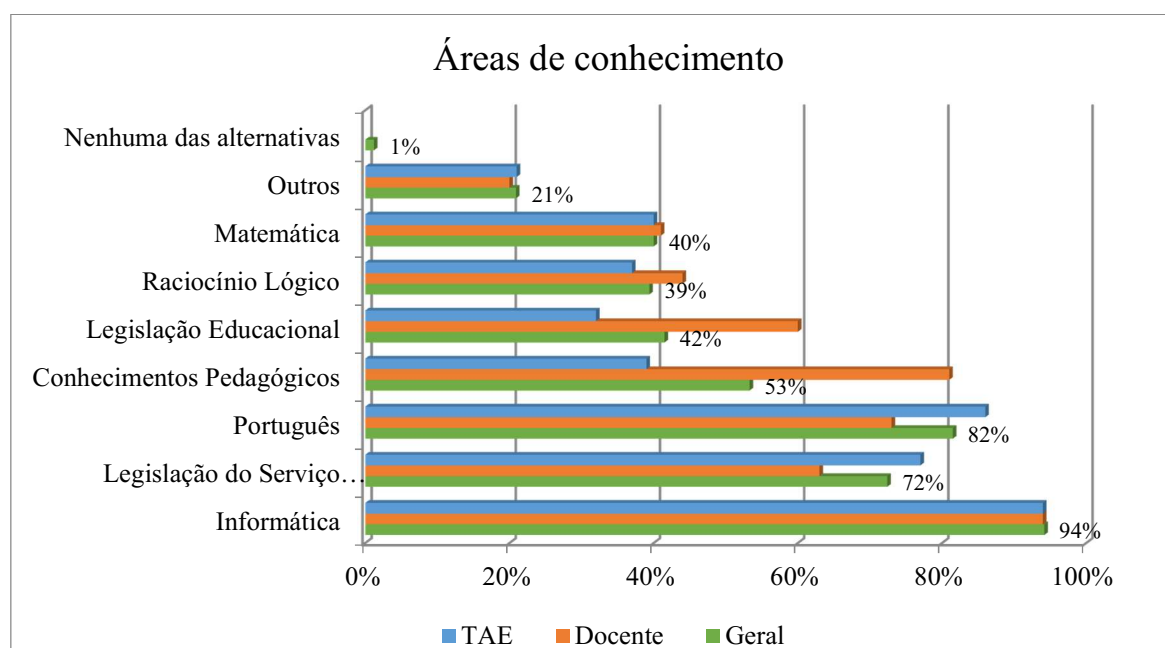
4.5 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO

Foi realizada aplicação de questionários aos servidores do IFCE, no intuito de levantar informações a respeito das áreas de conhecimento utilizadas em suas atividades laborais, como também para conhecer a percepção destes sobre as ações institucionais acerca do tema desenvolvimento profissional. O link de acesso ao questionário foi enviado para os e-mails institucionais de 3.242 servidores ativos permanentes, sendo 1.667 docentes e 1.575 técnicos administrativos. Retornaram 330 questionários, o que corresponde a uma taxa de resposta de 10%, aproximadamente, obtendo-se uma amostra com margem de erro de 5,1%, ao nível de confiabilidade de 95%, conforme a metodologia de cálculo proposta no site pt.surveymonkey.com.

Quanto à caracterização da amostra, verificou-se que 34,8% dos questionários foram respondidos por docentes e 65,2%, por técnicos administrativos. A maioria dos servidores está na instituição há mais de dois anos: 35,8% estão em serviço no IFCE pelo período que varia de 2 a 5 anos; 40,6% há mais de 5 anos e 23,6% atuam no IFCE há menos de 2 anos.

Buscou-se investigar sobre as áreas de conhecimento que os servidores mais utilizam em seu trabalho (pergunta 4 do questionário disposto no apêndice A), a fim de analisar se e em que frequência as mesmas correspondem às áreas de conhecimento exigidas nos concursos dos IFs, conforme mostrado na análise dos editais. Os servidores foram instigados a elencar, dentre as opções dispostas, quais as principais áreas de conhecimentos utilizadas em seu trabalho, além dos conhecimentos específicos de seu cargo. As opções foram elaboradas conforme as áreas de conhecimento encontradas nas provas dos concursos dos IFs.

Conforme se pode observar no Gráfico 1, os resultados apontados pelo questionário corroboram com o encontrado na análise dos editais, visto que os conhecimentos que mais foram marcados são justamente os que mais são exigidos nas provas dos concursos - informática (94%), português (82%) e legislação do serviço público (72%) -, o que demonstra que as temáticas abordadas nas provas destes concursos estão realmente relacionadas com as atividades funcionais executadas no dia a dia do servidor.

Gráfico 1 - Conhecimentos utilizados pelos servidores do IFCE.

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

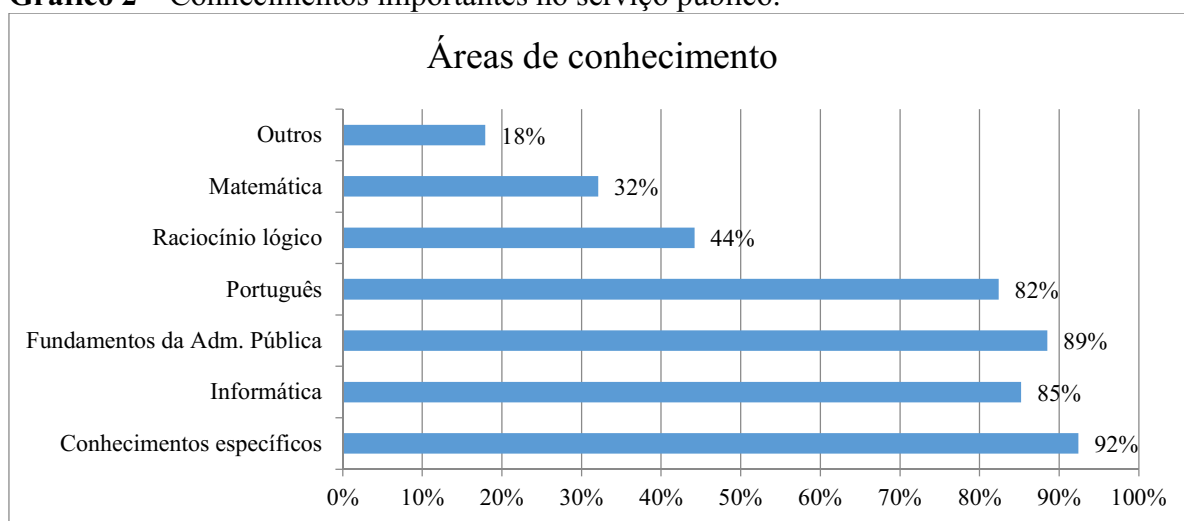
Além do percentual geral, considerando a amostra como um todo, sem distinção entre categorias, o gráfico demonstra também os percentuais encontrados por categoria, docente e TAE, visto que, por serem categorias que exercem atividades distintas, tendem a utilizar determinados conhecimentos em menor ou maior grau.

Ao analisar os percentuais de cada categoria, observa-se uma maior discrepância dos números quanto aos conhecimentos pedagógicos (relacionados ao ensino), que apresentaram 81% de utilização para as atividades dos docentes e 39% para as de TAE, e quanto aos conhecimentos sobre legislação educacional, que obtiveram 60% de apontamentos docentes contra 32% dos TAE. Essa variação de utilização destes conhecimentos é explicada pela própria natureza dos cargos, pois são conhecimentos relacionados à prática docente e às questões ligadas ao ensino, mais inerentes à categoria docente e a alguns técnicos que trabalham na área do ensino. Os demais itens não tiveram variações tão marcantes entre ambas as categorias e o item informática apresentou percentuais iguais para as duas. Para a opção outros, os servidores citaram que utilizam em suas atividades conhecimentos relacionados a temas como planejamento, psicologia, relações interpessoais, competências sócio-emocionais, atendimento ao público, dentre outros temas citados em menor número.

Questionados sobre sua opinião acerca dos conhecimentos necessários para que o servidor público, de um modo geral, desempenhe melhor suas funções visando um serviço público de melhor qualidade (pergunta 6), os servidores elencaram as opções que julgaram mais relevantes onde, além dos conhecimentos específicos do cargo, que obviamente apareceu

em primeiro lugar (92%), apontaram também os conhecimentos sobre os fundamentos da Administração Pública e a legislação do serviço público (89%), conhecimentos em informática (85%) e conhecimentos de língua portuguesa (82%). As demais opções tiveram percentuais menos expressivos, conforme mostrado no Gráfico 2. Para a opção outros, os servidores citaram as mesmas áreas já mencionadas na pergunta anterior, tendo sido citadas mais vezes os conhecimentos relacionados a relações interpessoais e atendimento ao público.

Gráfico 2 – Conhecimentos importantes no serviço público.



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

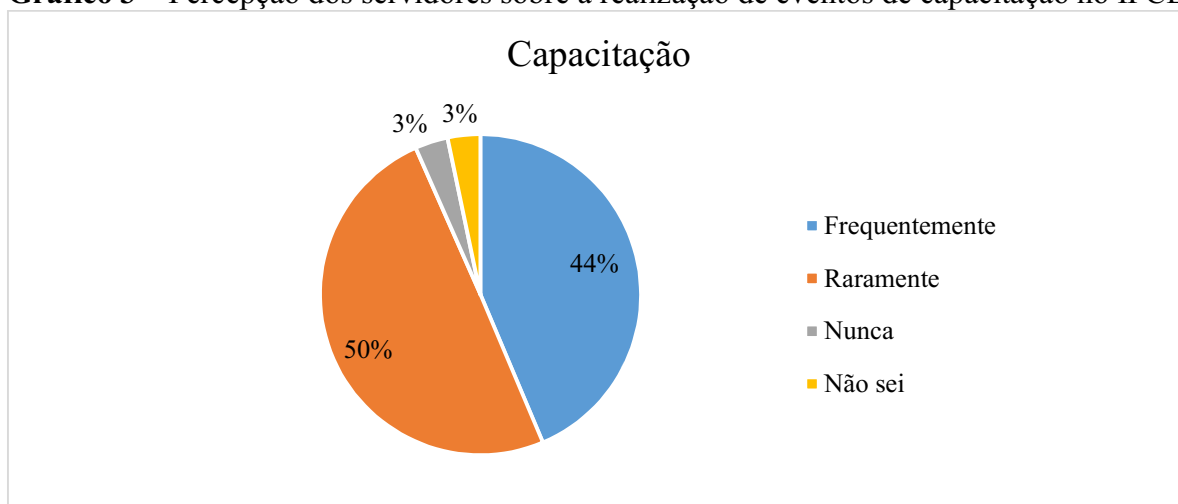
O questionário também se propôs a conhecer a percepção dos servidores a respeito do processo inicial de adaptação à estrutura institucional. Na pergunta 8, os servidores foram questionados a responder se participaram, ao ingressarem na instituição, de um momento destinado ao conhecimento inicial sobre o funcionamento, estrutura e normas da instituição e do serviço público, chamado de seminário de iniciação ao serviço público, 55,5% responderam que sim. Na pergunta 9, os servidores foram indagados a responder se o seminário os ajudou a entender mais sobre o serviço público federal, sobre a estrutura e funcionamento do IFCE e sobre seus direitos e deveres enquanto servidores, 35,5 % responderam ‘sim’, 62,8% responderam ‘em parte’ e somente 1,6% responderam ‘não’. Na pergunta 10, os servidores foram ainda indagados sobre a receptividade dos colegas em seu câmpus de lotação inicial, se foram auxiliados no processo de adaptação ao funcionamento institucional e se receberam informações e conhecimentos necessários para o início de suas atividades: 45,5% disseram “sim”; 44,8% marcaram a opção ‘em parte’ e; 9,7% marcaram a opção ‘não’.

Destinou-se um bloco de perguntas para conhecer a opinião dos servidores a respeito da postura institucional frente aos temas Capacitação e Qualificação. Para isso, fez-se uma diferenciação dos termos, considerando:

1 - Capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais; Eventos de capacitação: cursos presenciais e a distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração e;

2 - Qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal (educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação, entendidos como educação básica e educação superior); para o questionário considerou-se qualificação os cursos de: graduação, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado.

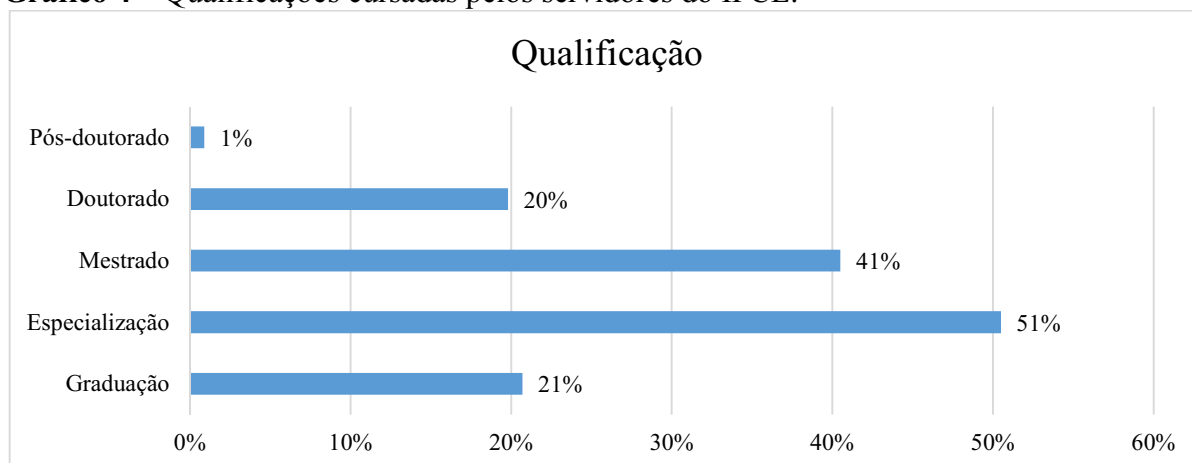
Dentro da temática capacitação, ao serem questionados se a instituição disponibiliza os recursos necessários (ajuda financeira para pagamento de taxas de inscrição, diárias, transporte, liberação, outros) para que o servidor se capacite (pergunta 11), 32,8% responderam 'sim', 53,3%, 'em parte' e 8,5%, 'não'. O fato de a maioria ter respondido 'em parte', pode ser justificado pelo motivo de que os recursos são limitados e nem sempre há a possibilidade de serem concedidos todos os recursos para o servidor que deseja se capacitar, ou porque nem todas as demandas por capacitação podem ser atendidas. Assim, a limitação dos recursos exige da instituição um melhor planejamento e gerenciamento dos gastos, a fim de que as oportunidades sejam bem distribuídas. De um modo geral, os servidores parecem ter uma boa percepção da atitude institucional para este quesito, visto que menos de 10% da amostra apresentou resposta negativa para esta pergunta. Na pergunta de número 12, os servidores deram sua opinião sobre a realização e oferta de eventos de capacitação, realizados pela própria instituição, com o intuito de promover o aperfeiçoamento das competências dos servidores, onde 44% responderam que a instituição realiza esses eventos frequentemente, 50% marcaram a opção 'raramente', 3%, 'nunca' e 3%, 'não sei', conforme o Gráfico 3.

Gráfico 3 – Percepção dos servidores sobre a realização de eventos de capacitação no IFCE.

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Para a pergunta 13, que versa sobre a participação dos servidores em eventos de capacitação, 65% dos servidores afirmaram ter participado nos últimos dois anos (de janeiro de 2017 a dezembro de 2018) de algum evento de capacitação promovido pela instituição ou com recursos disponibilizados por ela, enquanto 32% responderam ‘não’ e 3%, ‘não lembram’.

Quanto à temática qualificação, 67% dos servidores afirmaram já ter cursado, concluído ou estar cursando alguma qualificação enquanto servidor do IFCE (pergunta 14), dos quais 21% disseram já ter cursado, concluído ou estar cursando uma graduação, 51%, especialização, 41%, mestrado, 20%, doutorado e 1%, pós-doutorado (pergunta 15), conforme demonstra o Gráfico 4. Quando indagados se sua qualificação foi viabilizada com apoio institucional (pergunta 16), seja com a disponibilização de recursos financeiros ou com liberação para estudar, 64% responderam ‘sim’ e 36%, ‘não’.

Gráfico 4 – Qualificações cursadas pelos servidores do IFCE.

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Por último, a fim de verificar a percepção geral dos servidores sobre este tema, os mesmos foram perguntados se sentem que a instituição propicia condições favoráveis para que o servidor se capacite e se qualifique. 60% responderam que sentem ‘em parte’, 31%, que ‘sim’ e 9%, que ‘não’. A tendência de que os servidores respondessem ‘em parte’ pode ter ocorrido pelo fato de a instituição nem sempre atender todas as demandas ou disponibilizar todos os recursos. Percebeu-se nessa pergunta, e no questionário em geral, que a minoria dos servidores possuem uma visão totalmente negativa da instituição quanto aos aspectos aferidos. Esta percepção pode estar sendo influenciada por experiências negativas que os servidores possam ter vivenciado quanto aos temas abordados, experiências que podem estar atreladas à forma de como os câmpus lidam com o tema, visto a autonomia que cada câmpus possui para gerenciar estas questões, a percepção dos servidores sobre a instituição pode variar dependendo da experiência vivida em cada câmpus.

5 PROPOSIÇÕES

Com base nos dados analisados, pode-se propor ao IFCE mudanças ou implementações em seu processo de seleção de servidores, como também nos processos de integração dos profissionais à instituição e de sua profissionalização contínua.

A análise dos editais dos concursos realizados por este Instituto e a sua contrastação com os modelos de concursos realizados por outros IFs da região Nordeste, possibilitou a reflexão sobre alguns pontos que podem ser passíveis de revisão e, se for o caso, de mudança, como as que se sugerem a seguir:

1 – Nos concursos para seleção de docentes há a possibilidade de serem acrescentadas ao conteúdo programático das provas outras áreas de conhecimento interessantes para os servidores que ingressarão na carreira do magistério, além da área técnica de formação exigida, como legislação educacional e conhecimentos da área pedagógica em si, considerando o compromisso da instituição com o ensino básico, técnico e tecnológico. Para isso, tornar-se-ia interessante um estudo de viabilidade da aplicação de provas escritas objetivas, visando uma maior abrangência das áreas de conhecimento em que os candidatos serão avaliados e dando maior objetividade à correção. A divulgação de um gabarito com a expectativa de respostas para as provas discursivas e de uma lista de pontos que deveriam ser discutidos nas provas orais traria maior objetividade e transparência ao processo.

2 – Nos concursos para seleção de TAEs pode ser estudada a possibilidade de se cobrarem outras áreas de conhecimento, como legislação e informática. Essa proposição se firma no fato de que essas áreas de conhecimento são exigidas para todos os cargos técnico-administrativos na maioria dos concursos dos IFs que tiveram seus editais analisados neste trabalho. Fundamenta-se ainda no fato de que, no IFCE, estas são áreas exigidas somente para o cargo de Assistente em Administração, mas são conhecimentos também utilizados por TAEs que ocupam outros cargos, conforme foram apontadas pelos servidores, nos questionários, como áreas de utilização frequente para as suas atividades laborais, demonstrando-se a sua relevância para os profissionais que atuam na instituição.

A aplicação dos questionários possibilitou ainda conhecer um pouco da percepção dos servidores do IFCE sobre questões relacionadas aos temas integração, capacitação e qualificação. A partir das análises das repostas é possível fazer algumas proposições à instituição:

1 – Aumentar o percentual de participação dos servidores recém-chegados nos seminários de iniciação ao serviço público, vez que este momento é muito importante para que os novos servidores conheçam a instituição e a sistemática de funcionamento do serviço público federal, principalmente quando estes não tiveram contato com o assunto quando da preparação para as provas.

2 – Aumentar o percentual de satisfação dos servidores quanto ao seu acolhimento no câmpus de lotação, processo que pode ser iniciado e incentivado pelas coordenadorias de gestão de pessoas, com a colaboração dos servidores dos demais setores que deverão auxiliar os novos servidores em seu processo de adaptação à instituição e às atividades do cargo.

3 – Numa visão ampla, a maioria dos servidores sente que a instituição propicia, pelo menos em parte, as condições e recursos necessários para a sua capacitação e qualificação. Menos de 10% dos servidores que responderam aos questionários apresentaram respostas totalmente negativas quanto a estas questões, ainda assim é considerável que a instituição promova maior publicidade de suas ações realizadas frente a este tema, para que os servidores com visão negativa possam ter uma maior visibilidade das oportunidades ofertadas pelo IFCE, melhorando assim o nível de satisfação destes.

Estes apontamentos tem a finalidade exclusiva de contribuir com os processos de profissionalização dos servidores da instituição, visando sua melhoria, principalmente no que tange ao processo inicial, a seleção dos servidores mais preparados, mas também quanto aos processos contínuos de profissionalização, como o desenvolvimento dos servidores na carreira.

A proposta de intervenção na instituição pesquisada consiste do encaminhamento do trabalho para o setor competente do órgão, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), para que, se for o caso, possam incorporar os apontamentos realizados neste trabalho nos próximos certames. Além disso, a pesquisadora se disponibilizará a participar de reuniões com a PROGEP e com as Coordenadorias de Gestão de Pessoas dos câmpus para debater sobre as questões atinentes à profissionalização dos servidores, tanto em relação ao ingresso, como em relação ao processo de capacitação e desenvolvimento de carreira.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo-se da premissa do instituto do concurso como um instrumento precípuo de profissionalização do serviço público, visto que o seu objetivo é a seleção dos profissionais mais capacitados ao exercício da função pública, através de um melhor recrutamento de servidores. Esta pesquisa teve como objetivo principal a análise dos editais dos concursos para provimento de cargos efetivos de docentes e de técnicos administrativos realizados pelo IFCE, contrastando-os com os modelos adotados por outros IFs da região Nordeste, no que concerne aos tipos de provas e áreas de conhecimento exigidas.

Deste modo, apresentou-se uma revisão teórica que contextualiza a evolução dos modelos da Administração Pública brasileira, no intuito de demonstrar o surgimento do concurso público, em um momento em que a Administração Pública perpassava um contexto de mudanças, na qual a meritocracia passou a ser levada em consideração quando da escolha dos servidores públicos, em detrimento do paternalismo que antes era o critério que se sobressaía. Também se comentou sobre a legislação que ampara e rege a utilização do instrumento, percebendo-se, no entanto, que, apesar das normas existentes, ainda existem lacunas passíveis de normatização que acabam sendo preenchidas pelas decisões dotadas de autonomia das instituições. Por conta destas lacunas algumas questões relacionadas aos concursos acabam se transformando em impugnações, recursos administrativos e muitas vezes ações judiciais.

A partir da revisão teórica constatou-se também que o concurso público bem realizado, ou seja, que realmente seja eficaz no alcance de seu objetivo, é o passo inicial para o processo de profissionalização do serviço público e da função pública, no entanto deve ser seguido de outros instrumentos que promovam o desenvolvimento contínuo dos servidores na carreira, como a capacitação profissional.

A partir da análise dos editais constataram-se as principais semelhanças e diferenças entre os concursos dos IFs do Nordeste. As semelhanças encontradas nos modelos de seleção aproximam as instituições reforçando a ideia de que fazem parte de uma rede, bem como possibilitam uma melhor existência de fluxo de candidatos e servidores entre as instituições, através de processos de aproveitamento de candidatos aprovados e de processos de redistribuição de servidores.

As principais diferenças encontradas nos concursos de docentes foram: (i) - em relação ao tipo de provas escritas - alguns aplicam somente provas discursivas, como é o caso do IFCE, outros somente provas objetivas e outros realizam a combinação de ambos os tipos

de provas e; (ii) – em relação às áreas de conhecimento exigidas - a minoria exige somente os conhecimentos específicos da área de formação, os demais cobram conteúdos referentes a outras áreas do conhecimento, como português, legislação educacional e conhecimentos pedagógicos.

Nos concursos para seleção de TAEs, a principal diferença encontrada foi quanto às áreas de conhecimento das provas escritas, visto que uma minoria exige somente os conhecimentos da área específica do cargo e conhecimentos de português, enquanto a maioria exige, além das citadas, outras áreas, como informática e legislação do serviço público, principalmente. Ao identificar as principais áreas de conhecimento exigidas, foi possível observar uma tendência na construção de um determinado perfil profissional para os servidores técnico-administrativos.

O fato do IFCE se distanciar do modelo adotado pela maioria dos IFs da região Nordeste, quanto aos conteúdos das provas escritas para a seleção de servidores TAEs, não quer dizer que o mesmo possua um modelo errado ou insatisfatório, enquanto os demais possuem um modelo correto ou ideal, e vice-versa, apenas deixa margem para uma reflexão: se o modelo atual adotado pelas instituições possibilita o ingresso de servidores realmente capacitados pra lidar com as diversas situações que lhes são impostas em seu cotidiano laboral no serviço público. Vale-se ressaltar que a exigência excessiva de conteúdos que não estejam relacionados às atividades do cargo, tornam o instrumento de seleção deficitário, no entanto, a não exigência de conteúdos relacionados às atividades correlatas ao trabalho dos servidores provoca o mesmo efeito. Assim, cabe às instituições encontrar o meio termo para que não pequem pelo excesso nem pela falta.

A aplicação de questionários aos servidores do IFCE possibilitou conhecer a percepção destes sobre como a instituição promove e incentiva a capacitação e qualificação profissional, ou seja, como ela lida com o processo de profissionalização contínua. Analisando-se os questionários, viu-se que, em geral, os servidores reconhecem de forma positiva as ações institucionais quanto a este tema. Revelou-se também um bom percentual de servidores, dentre os respondentes, que participaram de cursos de capacitação nos últimos dois anos e que cursaram cursos de educação formal, principalmente especialização e mestrado, enquanto servidores do IFCE e, a maior parte, com recursos disponibilizados pela instituição. Isso demonstra uma preocupação institucional em manter um bom nível de profissionalização de seus servidores, o que tende a causar impactos positivos na qualidade dos serviços prestados pelo órgão.

Registre-se que a pesquisa não está finalizada, visto que durante o seu desenvolver foram observados novos questionamentos que merecem ser melhor detalhados e elucidados em etapas futuras. No entanto, nota-se que os objetivos propostos nesta pesquisa puderam ser alcançados, devendo-se esta ser finalizada com a proposta de intervenção que será a discussão das análises e proposições relatadas com o setor competente para tratar do assunto no IFCE.

Espera-se que a presente dissertação possa contribuir com trabalhos futuros que tratem do tema profissionalização do serviço público, sob os aspectos aqui abordados: seleção e capacitação de servidores. A temática possibilita a realização de pesquisas sob diversos enfoques. Assim, sugerem-se algumas perspectivas de análise para pesquisas futuras: 1 - maior aprofundamento no estudo dos conteúdos programáticos de provas de concursos, bem como em sua correlação com as atividades e atribuições dos cargos; 2 - análise de editais de IFs de outras regiões do País; 3 - análises que evidenciem o retorno, para a instituição, servidores e sociedade, dos investimentos em capacitação e qualificação dos servidores.

7 REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Eneida Maria Erre; DIAS, Ilzeni Silva. O domínio da norma culta da língua portuguesa como determinante de inclusão/exclusão no mundo do trabalho. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 18, n. 1, p. 255-268, jan./jun. 2014. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/3211/321131780021/>>. Acesso em: 26 nov. 2018.

BACELLAR FILHO, Romeu Felipe. Profissionalização da função pública: a experiência brasileira. **Revista Direito Administrativo**. Rio de Janeiro, 232: 1-9. Abr/Jun. 2003. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/45681/45049>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

BARACHO, Hertha Urquiza; SOUZA, Jacyara Farias. As reformas econômicas no estado brasileiro pós-constituição federal de 1988: uma proposta desenvolvimentista. **Revista Direito e Desenvolvimento** – a. 2, n. 3, janeiro/junho 2011. Disponível em: <<https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/164>>. Acesso em: 27 ago. 2018.

BARBOSA, Cláudia. A importância do domínio da língua portuguesa para os servidores. **Entrevista** à Folha dirigida em 27/11/2018. Disponível em: <<https://folhadirigida.com.br/servidor/a-importancia-do-dominio-da-lingua-portuguesa-para-os-servidores>>. Acesso em: 29 nov. 2018

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução Luís Antero Reto, Augusto BASTOS, Agnaldo. **Revisar a nota da redação nos Concursos, é possível?** 2017. Disponível em: <<https://advogadoagnaldo.jusbrasil.com.br/artigos/485893139/revisar-a-nota-da-redacao-nos-concursos-e-possivel>>. Acesso: em 19 out. 2018.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Tradução de Pedrinho A. Guareschi. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

BORGES, Maria Cecília Mendes. Editais de concursos públicos e seus elementos padrões diante dos princípios constitucionais. **Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 70, n.1, 2009. Disponível em: <<http://revista1.tce.mg.gov.br/Content/Upload/Materia/391.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2017.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 12 dez. 2017.

_____. **Decreto nº 5.707/06**. Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional [PNDB]. 2006a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm. Acesso em: 5 jun. 2018.

_____. **Decreto nº 6944/09**. Estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal, e dá outras providências. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6944.htm>. Acesso em: 12 jan. 2018.

_____. **Lei nº 8.112/90.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 15 fev. 2018.

_____. **Lei nº 8.745/93.** Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8745cons.htm>. Acesso em: 4 jan. 2019.

_____. **Lei nº 9.784/99.** Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9784.htm>. Acesso em: 5 jan. 2019.

_____. **Lei 11.091/05.** Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação [PCCTAE]. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm>. Acesso em: 30 de mar. 2018.

_____. **Lei nº 11.892/08.** Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. 2008. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

_____. **Lei nº 12.772/12.** Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e dá outras providências. 2012. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12772.htm>. Acesso em: 21 jul. 2018.

_____. **Lei nº 12.990/14.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. 2014. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm>. Acesso em: 25 abr. 2018.

_____. **Projeto de Lei 6004/2013.** Regulamenta o art. 37, inciso II, da Constituição Federal, estabelecendo normas gerais para a realização de concursos públicos na Administração Pública direta e indireta dos Poderes da União. 2013. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=585601>>. Acesso em: 01 mar. 2018.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Crise econômica e reforma do Estado no Brasil.** São Paulo: Ed. 34, 1996.

BUENO, Silveira. **Minidicionário da língua portuguesa.** São Paulo: FTD, 2000. Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2011.

CAMMAROSANO, Márcio. Concurso Público. Avaliação de provas. Vinculação ou discricionariedade. 2004. In: MOTTA, Fabrício (Coord.). **Concurso Público e Constituição.** Belo Horizonte: Fórum, p. 169-181, 2007.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 3. Ed. Coimbra, Almedina, 1998.

CARNEIRO, R.; MENICUCCI, TMG. Gestão pública no século XXI: as reformas pendentes. In FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **A saúde no Brasil em 2030 - prospecção estratégica do sistema de saúde brasileiro**: desenvolvimento, Estado e políticas de saúde [online]. Rio de Janeiro: Fiocruz/Ipea/Ministério da Saúde/Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República, 2013. Vol. 1. pp. 135-194. ISBN 978-85-8110-015-9. Disponível em: <<http://books.scielo.org>>. Acesso em: 9 dez. 2017.

CARVALHO, Eneuton. O aparelho administrativo brasileiro: sua gestão e seus servidores — do período colonial a 1930. In: CARDOSO JR., José Celso (Org.). **Burocracia e ocupação no setor público brasileiro**. Brasília: Ipea, cap. 2. 2011. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livro_dialogosdesenvol05.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2017.

CARVALHO, Raquel Melo Urbano de. Aspectos Relevantes do Concurso Público. **Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais**. Edição Especial – Ano XXVIII, 2010. Disponível em <<http://revista1.tce.mg.gov.br/Content/Upload/Materia/928.pdf>>. Acesso em 12 dez. 2017.

CASTELAR, Ivan. Et al. Uma análise dos determinantes de desempenho em concurso público. **Economia Aplicada**, v.14, n.1. 2010. Disponível em <<https://www.revistas.usp.br/ecoa/article/viewFile/1039/1051>>. Acesso em: 14 de mar. 2018.

CAVALCANTE, Pedro; CARVALHO, Paulo. Profissionalização da burocracia federal brasileira (1995-2014): avanços e dilemas. **Revista de Administração Pública** | Rio de Janeiro 51(1):1-26, jan. - fev. 2017. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v51n1/0034-7612-rap-51-01-00001.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. Barueri, SP. Manole, 2014.

COSTA, Thiago Dias. Et al. Concurso público por competências: um estudo piloto em uma instituição federal de ensino. **XIV Colóquio Internacional de Gestão Universitária – CIGU**. 2014. Disponível em <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/132067/2014-359.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 23 mar. 2018.

COSTIN, Claudia. **Administração pública**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre. Artmed, 2007.

CRUZ, Shirleide Pereira da silva; VITAL, T. R. S. A construção da profissionalidade docente para a educação profissional. **Holos** (Natal. Online), v. 02, p. 37-46, 2014. Disponível em <<http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/1999/801>>. Acesso em: 15 set. 2018.

DALLARI, Adilson Abreu. Princípio da isonomia e concursos públicos. **Revista Eletrônica de Direito do Estado**. Salvador, Instituto de Direito Público da Bahia, nº 6, abr/mai/jun. 2006. Disponível em < <http://fliphtml5.com/fdns/lqmi/basic>>. Acesso em: 12 jan. 2018.

FARIA, Alex Rodrigues de; FIGUEIREDO, Eduardo Henrique Lopes de. Uma análise da reserva de vagas em concursos públicos federais. **Revista Direitos Humanos Fundamentais**, Osasco, ano 15, n.2, pp. 203-219, jul-dez/2015. Disponível em < http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/fieo10.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2018.

FEITOSA, Gustavo Raposo Pereira; PASSOS, Daniela Veloso Souza. O Concurso Público e as Novas Competências para o Exercício da Magistratura: uma análise do atual modelo de seleção. **Seqüência**. UFSC, Florianópolis-SC, n. 76, p. 131-154, ago. 2017. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/seq/n76/2177-7055-seq-76-00131.pdf>>. Acesso em: 25 mar. 2018.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FONTAINHA, Fernando de Castro. el al. Processos seletivos para a contratação de servidores públicos: Brasil, o país dos concursos?. **Relatório de pesquisa**. Rio de Janeiro: Direito Rio, 2014. Disponível em < <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/11929>>. Acesso em: 16 fev. 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ (IFCE). **Resolução nº 003, de 29 de janeiro de 2018**. Aprova a Política de Desenvolvimento de Pessoal do IFCE. Disponível em <<https://ifce.edu.br/instituto/documentos-institucionais/resolucoes/2018/003-aprova-a-politica-de-desenvolvimento-de-pessoal/view>>. Acesso em 10 set. 2018.

_____. **Notícias sobre capacitação de servidores**. Disponível em <<https://ifce.edu.br/>>. Acesso em 24 out. 2018.

LONGO, Francisco. **Mérito e flexibilidade: a gestão das pessoas no setor público** / Francisco Longo; tradução Ana Corbisier, Lucia Jahn, Luis Reyes Gil, Paulo Anthero Barbosa; revisão Helena Jansen; revisão técnica Pedro Anibal Drago, Sandra Souza Pinto. – São Paulo: FUNDAP, 2007.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 5.ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

MEDEIROS, George Gustavo Sinclair. **A prioridade na escolha da lotação inicial em razão da ordem classificatória do concursado**. 2010. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/17142/a-prioridade-na-escolha-da-lotacao-inicial-em-razao-da-ordem-classificatoria-do-concursado>>. Acesso em: 11 out. 2018.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL E REFORMA DO ESTADO (MARE, 1995) **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado**. Brasília: IN, 11/1995. Disponível

em <<http://www.bresserpereira.org.br/Documents/MARE/PlanoDiretor/planodiretor.pdf>>
Acesso em: 14 dez. 2017.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Ofício Circular nº 015, 28 de novembro de 2005.** Descreve os cargos técnico-administrativos em educação previstos na Lei nº 11.091/2005. Disponível em: <<https://www.ufmg.br/prorh/wp-content/uploads/2014/05/DESCRI%C3%87%C3%83OCARGOSPCCTAE.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2019.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Portaria nº 15/2016, de 11 de maio de 2016.** Institui o Plano de Formação Continuada dos Servidores da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica -PLAFOR, e outras providências. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/37131>>. Acesso em: 7 out. 2018.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Portaria nº 17, de 11 de maio de 2016.** Estabelece diretrizes gerais para a regulamentação das atividades docentes, no âmbito da Rede Federal de Educação. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=43041-portaria-setec-n17-2016-pdf&category_slug=junho-2016-pdf&Itemid=30192>. Acesso em: 20 fev. 2019.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016.** Dispõe sobre procedimentos éticos relacionados a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/reso510.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2018.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4125089/mod_resource/content/1/Roque-Moraes_Analise%20de%20conteudo-1999.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2018.

MOTTA, Fabrício. Concursos públicos e o princípio da vinculação ao edital. **Revista de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro. Jan/Mar. 2005. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/43864>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

NUNES, Geórgia Valéria Andrade Loureiro; MARQUES, Verônica Teixeira. Reserva de Vagas para Negros e Pardos: Concursos Públicos para Docente do Instituto Federal de Alagoas. **Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade**. V. 02, Ed. Especial, p. 937-946, dezembro, 2016. Disponível em : <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XVCTIVHtansJ:periodicos.claec.org/index.php/relacult/article/download/381/191+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 28 mar. 2018.

PAULA, Ana Paula Paes de. **Por uma Nova Gestão Pública**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

REK, Marcos. Os modelos de Administração Pública e reflexos à qualidade na gestão administrativa Brasileira. **Revista Âmbito Jurídico**, 2014. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14742&revista_caderno=4>. Acesso em: 12 jan. 2018.

RIBEIRO, Livia Maria Pádua; PEREIRA, José Roberto; BENEDICTO, Gideon Carvalho de. As Reformas da Administração Pública Brasileira: Uma Contextualização do seu Cenário, dos Entraves e das Novas Perspectivas. **Anpad**, 2013. Disponível em: <<http://200.144.182.143/escolausp/wp-content/uploads/2015/05/Reformas-administra%C3%A7%C3%A3o-p%C3%ABblica-ANPAD-2013.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2017.

RODIGHERI, Simone. Concurso público para docentes do magistério superior na universidade federal da grande dourados: operacionalização do processo de 2009 a 2015. **Dissertação** (mestrado). Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional. Universidade Federal da Grande Dourados. 2016. Disponível em: <http://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/MESTRADO-ADMINISTRACAO-PUBLICA/TCF_PROFIAP_Simone%20Rodigheri.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2017.

SECCHI, L. Modelos organizacionais e reformas da administração pública. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, 43 (2), p.347-69, mar.-abr, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v43n2/v43n2a04.pdf>>. Acesso em: 9 dez. 2017.

SILVA JÚNIOR, Antônio Ferreira da. Concurso Público para professor de Português/Língua Estrangeira do IFRJ: reflexões sobre o trabalho docente. In: IV Simpósio Internacional de Ensino de Língua Portuguesa, 2014, Uberlândia. **Anais do SIELP 2014**. Uberlândia: EDUFU, v. 3. p. 1-11. 2014. Disponível em: <<http://www.ileel.ufu.br/anaisdosielp/wp-content/uploads/2014/11/1931.pdf>>. Acesso em: 24 out. 2018.

SILVEIRA, Raquel Dias da. **Profissionalização da função pública**. Belo Horizonte: Fórum, 2009.

SOUSA, Alice Ribeiro de. **O processo administrativo do concurso público**. Dissertação. Universidade Federal de Uberlândia. 2011. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/13186>>. Acesso em: 12 dez. 2017.

SOUSA, Éder. **Concurso Público Doutrina e Jurisprudência**. Belo Horizonte: Del Rey, 2000.

TORRES, Marcelo Douglas de Figueiredo. **Estado, democracia e administração pública no Brasil**. FGV Editora, 2004.

VIEIRA, Leonardo Carneiro Assumpção. **Merecimento na Administração Pública: concurso público, avaliação de desempenho e política pública de pessoal**. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

ZANCANER, Weida. Os princípios da moralidade, eficiência, razoabilidade e proporcionalidade e o Concurso Público. **Revista da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional**, v. 2, p. 9-16, 2012. Disponível em: <<https://www.pgfn.gov.br/centrais-de-conteudos/publicacoes/revista-pgfn/ano-ii-numero-iv/Eweida4.pdf>>. Acesso em: 18 fev. 2018.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO: PROFISSIONALIZAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO

Disponível em:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScuKGndyzFM7SHFk2rLJT91DPXZYo8Q8-UMlxbYtiimZMRyw/viewform>

Profissionalização do Serviço Público

Caro colega servidor,

Este questionário é um instrumento de coleta de dados para a pesquisa de mestrado da servidora Débora Bruna Alves Almeida, do IFCE - Campus Jaguaribe, orientada pela professora Dr^a. Jacyara Farias Souza Marques, do Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP) da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG). O objetivo é conhecer a opinião dos servidores do IFCE sobre os conhecimentos utilizados/necessários para a realização das suas atividades e para o exercício da função pública, bem como a respeito das atitudes institucionais no que concerne ao tema capacitação e qualificação profissional.

Ao responder esse questionário, sua resposta será analisada de forma agregada, totalmente anônima e sigilosa, de modo a garantir que os dados dos respondentes não sejam divulgados de forma individual. O interesse é unicamente voltado à pesquisa acadêmica.

O tempo para responder ao questionário é estimado em 8 minutos. Sua participação é muito importante!

Agradecemos a sua colaboração!

* Required

1. Responder ao questionário? *

Mark only one oval.

- Sim
- Não *Stop filling out this form.*

Questionário

2. Qual cargo exerce no IFCE? *

Mark only one oval.

- Técnico Administrativo
- Docente

3. Há quanto tempo você é servidor do IFCE? *

Mark only one oval.

- Menos de 2 anos
- De 2 a 5 anos
- Mais de 5 anos

4. Além dos conhecimentos específicos inerentes ao seu cargo, quais áreas de conhecimento você utiliza com frequência enquanto servidor do IFCE? Marque todas as alternativas que se aplicam. *

Check all that apply.

- Informática (uso de softwares, planilhas, editores de texto, internet, outros)
- Conhecimentos sobre a legislação do serviço público (Constituição Federal, Regime Jurídico - Lei nº 8.112/90, Plano de Cargos e Carreiras, Lei de licitações e contratos administrativos, Código de ética do servidor público, Leis e regulamentos que disciplinam o funcionamento dos Institutos Federais, outras)
- Conhecimentos de língua portuguesa (gramática, interpretação textual, redação oficial)
- Conhecimentos relacionados ao ensino (processo de ensino e aprendizagem, metodologias de ensino/tendências pedagógicas e etc.)
- Legislação educacional (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Legislação da Educação Profissional, Científica e Tecnológica e outras)
- Raciocínio lógico
- Matemática
- Outros
- Nenhuma das alternativas

5. Em caso de marcar a opção Outros, descreva:

6. Quais desses conhecimentos você considera que os servidores públicos devem possuir para um melhor desempenho de suas funções, visando um serviço público de melhor qualidade? Marque todas as alternativas que se aplicam. *

Check all that apply.

- Conhecimentos específicos do cargo
- Informática (uso de softwares, planilhas, editores de texto, internet, outros)
- Conhecimentos sobre os fundamentos da Administração Pública e a legislação do serviço público (Constituição Federal, Regime Jurídico, Plano de Cargos e Carreiras, Ética, outras)
- Conhecimentos de língua portuguesa (gramática, interpretação textual, redação oficial e etc.)
- Raciocínio lógico
- Matemática
- Outros

7. Em caso de marcar a opção Outros, descreva:

8. **Quando você ingressou no IFCE, participou de algum seminário de iniciação ao serviço público? ***

Mark only one oval.

- Sim
- Não *Skip to question 10.*

9. **O seminário que você participou te ajudou a entender mais sobre o serviço público federal, sobre a estrutura e funcionamento do IFCE e sobre os seus direitos e deveres enquanto servidor público?**

Mark only one oval.

- Sim
- Em parte
- Não

10. **Quando ingressou no seu campus de lotação inicial, recebeu auxílio (dos colegas em geral) no processo de adaptação ao funcionamento institucional e informações/conhecimentos necessários para o início de suas atividades? ***

Mark only one oval.

- Sim
- Em parte
- Não

Capacitação

Para responder esta seção, considere:

Capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

Eventos de capacitação: cursos presenciais e a distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração .

11. **A instituição disponibiliza os recursos necessários (ajuda financeira para pagamento de taxas de inscrição, diárias, transporte, liberação, outros) para que o servidor se capacite? ***

*

Mark only one oval.

- Sim
- Em parte
- Não

12. **Na sua opinião, a instituição realiza/oferece eventos de capacitação com o objetivo de promover o aperfeiçoamento das competências dos servidores? ***

Mark only one oval.

- Frequentemente
- Raramente
- Nunca
- Não sei

13. **Nos últimos dois anos (de janeiro de 2017 até o momento), você participou de algum evento de capacitação promovido pela instituição ou com recursos disponibilizados por ela? ***

Mark only one oval.

- Sim
- Não
- Não lembro

Qualificação

Para responder esta seção considere:

Qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal (educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação, entendidos como educação básica e educação superior);

Neste questionário consideraremos qualificação os cursos de: graduação, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado.

14. Você já cursou, concluiu ou está cursando algum curso de qualificação enquanto servidor do IFCE? *

Mark only one oval.

- Sim
 Não *Skip to question 17.*

15. Qual tipo de qualificação você já cursou, concluiu ou está cursando enquanto servidor do IFCE? Marque todas que se aplicam *

Check all that apply.

- Graduação
 Especialização
 Mestrado
 Doutorado
 Pós-doutorado

16. Sua qualificação foi viabilizada com apoio institucional (apoio financeiro e/ou liberação para estudar)? *

Mark only one oval.

- Sim
 Não

17. Você sente que a instituição propicia condições favoráveis para que o servidor se capacite e se qualifique? *

Mark only one oval.

- Sim
 Em parte
 Não